



GIUNTA COMUNALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 106 DEL 27/04/2023

APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

DIREZIONE GENERALE

L'anno 2023 il giorno 27 del mese di Aprile alle ore 11:30 nella sala giunta del palazzo civico si è riunita la Giunta Comunale, convocata anche in modalità a distanza, mediante l'applicativo Microsoft Teams della suite Microsoft Office.

Si dà atto che risultano presenti i seguenti n. 8 amministratori in carica:

	Nome	Qualifica	Presente	Assente
1	PILOTTO PAOLO	SINDACO	X	--
2	LONGONI EGIDIO	VICESINDACO	--	X
3	ABBA' CARLO	ASSESSORE	X	--
4	BETTIN ARIANNA	ASSESSORE	X	--
5	FUMAGALLI ANDREINA LAURA	ASSESSORE	X	--
6	GUIDETTI VIVIANA	ASSESSORE	X	--
7	LAMPERTI MARCO	ASSESSORE	X	--
8	MOCCIA AMBROGIO	ASSESSORE	X	--
9	RIVA EGIDIO	ASSESSORE	X	--
10	TURATO GIADA	ASSESSORE	--	X

8

2

Assume la Presidenza il Sindaco: **Paolo Pilotto**
Assiste il Segretario Generale: **Franco Andrea Barbera**

IL PRESIDENTE

Constatata la legalità della riunione, illustra la seguente:

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

Premesso che:

- l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha istituito il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) “per assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi”, in ottica di accrescimento del valore pubblico generato;
- il PIAO ha durata triennale e deve ordinariamente essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno;
- il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che “In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all’articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall’articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”;

Tenuto conto che:

- il D.P.R. 24 giugno 2022 n.81 prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):
 - Piano dei fabbisogni di personale, di cui all’art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - Piano delle azioni concrete, di cui all’art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
 - Piano della performance, di cui all’art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
 - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all’art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
 - Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all’art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
 - Piano delle azioni positive, di cui all’art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- il D.M. 30 giugno 2022 n.132 ha approvato il Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;
- l’art. 8, comma 2, del sopra citato D.M., sancisce che “In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all’articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”;

Visto che il termine per l’approvazione del Bilancio di previsione 2023-2025 è stato differito al 30 aprile 2023 dall’art.1, c.775, della legge 29 dicembre 2022 n.197;

Richiamate:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 15 del 2 marzo 2023 che ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2023-2027;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 30 marzo 2023 che ha approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2023-2024-2025 e relativi allegati;

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 273 del 31 luglio 2018 avente oggetto: “Reingegnerizzazione sistema di misurazione e valutazione della Performance” con la quale sono stati approvati:
 - il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - Principi Generali;
 - il Sistema di valutazione della Performance Dirigenziale;
 - il Sistema di valutazione della Performance delle Posizioni Organizzative/Alte Professionalità;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 386 del 11 dicembre 2018 che ha approvato il nuovo sistema di valutazione della Performance del personale del Comparto Enti Locali, e non titolare di Posizione Organizzativa/Alta Professionalità;

Considerato che:

- il Comune di Monza, alla data del 31 dicembre 2022 ha più di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale;
- la proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli enti delle dimensioni organizzative analoghe a quelle del Comune di Monza;

Dato atto altresì che:

- ai sensi dell’art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell’area delle Funzioni Locali sottoscritto il 17 dicembre 2020 e dell’art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, in data 20 aprile 2023, la sezione 3.4 (Pianificazione Triennale del Fabbisogno di Personale) è stata inviata in informativa alle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali;
- ai sensi dell’art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell’area delle Funzioni Locali sottoscritto il 17 dicembre 2020 e dell’art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, in data 23 marzo 2023, la sezione del PIAO 3.2 (Organizzazione del Lavoro Agile) e la sezione 3.5 (Formazione del Personale) sono state inviate in informativa alle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali;
- in data 24 marzo 2023 le sezioni 3.2 (Organizzazione Lavoro Agile), 3.3 (Piano Azioni Positive) e 3.5 (Formazione del Personale) sono state trasmesse all’Organismo Paritetico per l’innovazione del personale non dirigenziale, al fine di raccogliere eventuali pareri e contributi, e che tale Organismo non ha avanzato proposte di modifiche e/o integrazioni entro i termini indicati;
- in data 22 e 23 marzo 2023 la sezione 3.3 inerente al Piano delle Azioni Positive è stata condivisa, rispettivamente, con i membri del C.U.G. e con la Consigliera di Parità della Provincia di Monza e Brianza, al fine di raccogliere eventuali pareri e contributi;
- con riferimento a quanto indicato al precedente punto, entro i termini previsti non sono pervenute richieste da parte del C.U.G. di modifica e/o integrazione in merito alla proposta inviata e che in data 31 marzo 2023 è pervenuto parere favorevole inerente alla proposta del documento da parte della Consigliera di Parità della Provincia di Monza e Brianza (cfr. nota prot. gen. n. 62388/2023);
- con riferimento alla sezione 3.4 (Pianificazione Triennale del Fabbisogno di Personale) è stato acquisito il parere preventivo del Collegio dei Revisori (cfr. verbale 15/2023, prot. gen. n. 78124/2023);

- con riferimento alla sezione 2.2 (Performance), il Nucleo Indipendente di Valutazione ha rilasciato parere favorevole, per quanto di competenza (cfr. prot. gen. n. 78084/2023);

Ritenuto pertanto di adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento, nonché sulla base del “Piano tipo” di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, in coerenza con l’ultimo Documento Unico di Programmazione approvato;

Richiamati i seguenti pareri istruttori: Parere Nucleo Indipendente di Valutazione; Parere Collegio dei Revisori;

Dato atto che, per l'esecuzione del presente provvedimento non risulta necessario acquisire certificazioni o nullaosta di servizi interni o di altre amministrazioni esterne;

Dato atto che non occorre dare informazione del presente provvedimento ad altri soggetti interni e/o esterni all'Ente;

Dato atto che il presente provvedimento costituisce attuazione del seguente obiettivo operativo del DUP: 0110/6.17.36 - Innovazione organizzativa;

Dato atto che la materia oggetto del presente provvedimento rientra nelle competenze dell'unità organizzativa DIREZIONE GENERALE come da vigente funzionigramma;

Attesa la competenza della Giunta comunale all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 48, comma 2, D.Lgs. n. 267/2000;

Visto l'allegato parere in ordine alla regolarità tecnica, espresso sulla proposta in esame dal Dirigente responsabile della DIREZIONE GENERALE, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

Su proposta di: SINDACO PAOLO PILOTTO

DELIBERA

1. di approvare le premesse quale parte integrante del presente dispositivo;
2. di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 che, allegato alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante e sostanziale;
3. di dare atto che il presente provvedimento è redatto in coerenza con l’ultimo Documento Unico di Programmazione approvato dall’Ente;
4. di disporre che gli uffici competenti provvedano alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all’allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all’interno della sezione “Amministrazione trasparente”, ai sensi dell’art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

5. di disporre che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, come approvato dalla presente deliberazione, venga trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
6. di dare atto che al presente provvedimento non è associato alcun Codice Identificativo di Gara (CIG);
7. di dare atto che al presente provvedimento non è associato alcun Codice Unico di Progetto (CUP);
8. di dichiarare, con separata ed unanime votazione, l'immediata eseguibilità del presente provvedimento, giusta l'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

.....

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta in oggetto, come illustrato dal Sig. Sindaco PILOTTO PAOLO;

Ritenuto di approvare la suddetta proposta;

Dato atto che sono stati acquisiti i pareri in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile, di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267;

Con voti unanimi e favorevoli, espressi nelle forme di legge;

D E L I B E R A

1. di approvare la proposta di delibera: "APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025", come sopra riportata;
2. di dichiarare la presente deliberazione, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 106 DEL 27/04/2023

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO/PRESIDENTE
Paolo Pilotto

IL SEGRETARIO GENERALE
Franco Andrea Barbera



COMUNE DI MONZA



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

Premessa	4
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025	6
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	6
1.1 ANALISI DEL CONTESTO	6
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	7
2.1 VALORE PUBBLICO	7
2.1.1 Ambiti di mandato	9
2.1.2 Obiettivi strategici per la creazione di valore pubblico.....	11
2.2 PERFORMANCE.....	15
2.2.1 Performance Organizzativa - Obiettivi	15
2.2.3 Assegnazione Obiettivi Performance Individuale	32
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	33
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	35
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	35
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	38
3.2.1 Quadro normativo e contrattuale	38
3.2.2 Lavoro agile: sviluppo nel Comune di Monza	38
3.2.3 Obiettivi del lavoro agile	40
3.2.4 Destinatari e modalità attuative del lavoro agile	40
3.2.5 Lavoro agile: individuazione attività	42
3.2.6 Lavoro agile: l'infrastruttura tecnologica	43
3.2.7 Lavoro agile e valutazione della performance	44
3.2.8 Lavoro agile e razionalizzazione degli spazi di lavoro	44
3.3 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	45
3.3.1 Attori	45
3.3.2 Obiettivi del Piano Azioni Positive	45
3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	48
3.4.1 Verifiche preliminari per procedere alle assunzioni	48
3.4.2 Capacità assunzionali e spese di personale.....	50
3.4.3 Assunzioni di personale a tempo determinato	54
3.4.4 Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni- stabilizzazioni ex art. 20, comma 1, del DL75/2017.....	57
3.4.5 La progressione tra le aree	58
3.4.6 Il contesto di riferimento	59
3.4.6.1 Lo stato di attuazione della vigente programmazione del fabbisogno di personale	59
3.4.6.2 Categorie protette.....	62
3.4.6.3 I parametri di virtuosità dell'ente che incidono sul piano occupazionale	62
3.4.6.4 L'individuazione delle fasce assunzionali basate sul principio di sostenibilità finanziaria della spesa di personale.....	64
3.4.7 La programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025.....	67

3.4.7.1 Le azioni di reclutamento/copertura di posizioni a tempo indeterminato del triennio 2023-2025.....	67
3.4.7.2 La progressione tra le aree ex art. 52 del D.Lgs. 165/2001 per il triennio 2023-2025 e ex art. 13, commi 6, 7, 8 e art. 15 del CCNL del 16 novembre 2022	68
3.4.7.3 La compatibilità delle azioni di reclutamento a tempo indeterminato con il nuovo vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, dl34/2019.....	69
3.4.7.4 Le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68	69
3.4.7.5 Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2023-2025	70
3.4.7.6 La proiezione delle spese di personale ex art. 1, commi 557 e successivi	72
3.5 FORMAZIONE DEL PERSONALE: PRIORITÀ STRATEGICHE IN TERMINI DI RIQUALIFICAZIONE O POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE	74
3.5.1 Individuazione linee strategiche.....	74
3.5.2 Individuazione aree di intervento - tipologie formative oggetto dell'analisi dei fabbisogni ..	76
3.5.3 Attori coinvolti.....	77
3.5.4 Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale.....	78
3.5.5 Monitoraggio, obiettivi e risultati attesi della formazione	79
SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....	81

Premessa

Il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) è uno strumento unitario, integrato, che sostituisce i piani del passato e li assorbe in uno strumento nuovo, onnicomprensivo, trasversale, che consente un'analisi completa dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione e di tutti gli obiettivi che intende pianificare e raggiungere. Esso mira ad *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa”* e a *“migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese”* attraverso la *“costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi”*

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.

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio, salvo eventuali slittamenti dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione finanziario. In quest'ultimo caso, il PIAO va approvato entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio.

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 il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:

- Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione: riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione e l'analisi del contesto esterno
- Sezione 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) Valore pubblico; b) Performance; c) Rischi corruttivi e trasparenza

- Sezione 3: Organizzazione e capitale umano: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) struttura organizzativa; b) organizzazione del lavoro agile; c) piano triennale dei fabbisogni
- Sezione 4: Monitoraggio: indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti



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 Pubbliche Amministrazioni 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 n. 132 del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di	MONZA
Indirizzo:	P.zza Trento e Trieste
Codice fiscale/Partita IVA:	02030880153 / 00728830969
Sindaco:	Prof. Paolo Pilotto
Numero dipendenti al 31 dicembre 2022:	1 Segretario Generale 1 Direttore Generale 10 Dirigenti a tempo indeterminato* 853 Dipendenti a tempo indeterminato 1 Alta Specializzazione a tempo determinato ex art. 110 comma 1 TUEL (Bandi e finanziamenti) 13 Dipendenti con contratto a tempo determinato
Numero abitanti:	121.799 (alla data del 01/01/2023 - dato stimato ISTAT)
Telefono:	039.23721
Sito internet:	https://www.comune.monza.it/it/
PEC:	monza@pec.comune.monza.it

* Si evidenzia che, in attuazione del piano di fabbisogno di personale, ad inizio 2023 sono stati assunti n. 3 dirigenti a tempo determinato ex art. 110 comma 1 TUEL

1.1 ANALISI DEL CONTESTO

Si rimanda al Documento Unico di Programmazione 2023-2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 02/03/2023 e pubblicato sul sito istituzionale al seguente link

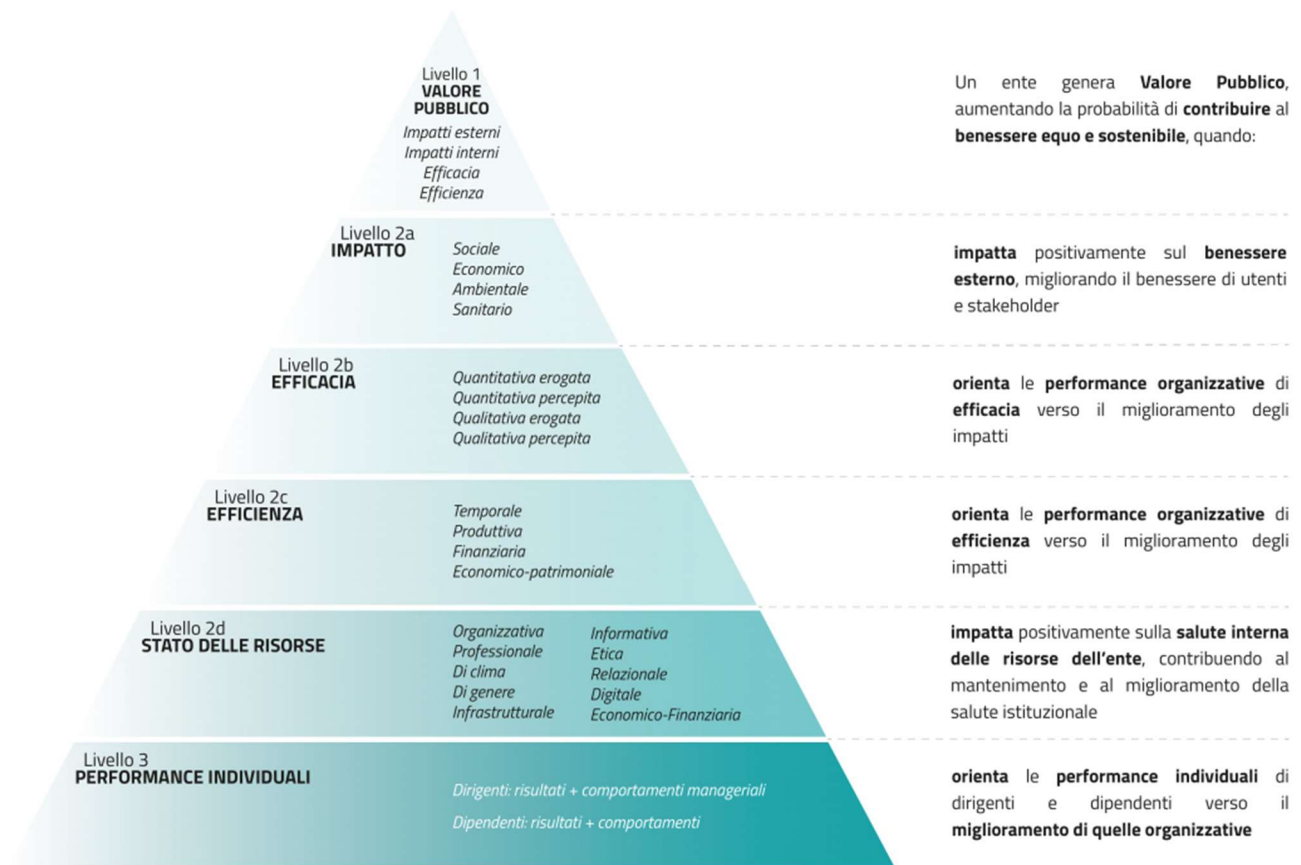
<https://www.comune.monza.it/it/comune/Documenti-e-Piani/documento-unico-di-programmazione/>

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Per “Valore pubblico” si intende l’incremento del benessere economico, sociale, ambientale, assistenziale ed educativo, che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall’azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo fine, utilizzando le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche, ...) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, ...)

Il Valore Pubblico non fa quindi solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma anche alle condizioni interne all’Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto.



Piramide del Valore Pubblico, Prof. Enrico Deidda Gagliardo

In tale ambito, il riferimento per l’Ente Locale sono i documenti di pianificazione strategica e operativa, con cui l’amministrazione definisce gli obiettivi da raggiungere nel medio-lungo periodo, in funzione della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi.

La pianificazione strategica per l'ente locale si realizza nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e ha ad oggetto obiettivi da raggiungere a lungo termine; mentre la programmazione di natura gestionale ed esecutiva ha ad oggetto le attività e gli obiettivi nel breve periodo.

In ottemperanza al principio di coerenza tra i documenti di programmazione (stabilito nell'allegato 4/1 al D.lgs. 118/2011 e s.m.i.) nel Documento Unico di Programmazione si definiscono, a partire dalle linee di mandato istituzionale, gli obiettivi strategici e operativi. A livello strategico sono prese decisioni riguardanti le politiche pubbliche, le strategie ed i piani d'azione. Il livello operativo costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione, definito sulla base degli obiettivi strategici, e contiene la definizione degli obiettivi per il triennio di interesse. Gli obiettivi operativi sono in seguito specificati dagli obiettivi esecutivi annuali (rif. sottosezione Performance).



In un'ottica di Valore Pubblico, uno dei principali riferimenti è costituito dagli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030, un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità, sottoscritto il 25 settembre 2015 dai Governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU. L'Agenda è costituita da 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) inquadrati all'interno di un programma d'azione più vasto costituito da 169 target o traguardi, ad essi associati, da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030. Gli ambiti strategici dell'ente e gli specifici obiettivi strategici aventi un orizzonte pari a quelli del mandato amministrativo sono stati associati, laddove pertinenti, anche ai 17 obiettivi di sviluppo sostenibile.



Un'ulteriore connessione degli ambiti e degli obiettivi strategici è quella con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che orienta l'azione dell'amministrazione sempre in un'ottica di Valore Pubblico. Il Piano si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo - digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale - e si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo; Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile; Istruzione e Ricerca; Inclusione e Coesione; Salute. Le Componenti sono aree di intervento che affrontano sfide specifiche, composte a loro volta da Investimenti e Riforme.

2.1.1 Ambiti di mandato

Il Consiglio Comunale ha approvato:







- con deliberazione n. 47 del 20/10/2022 le "Linee Programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del Mandato 2022-2027", presentate in data 25/07/2022;
- con deliberazione n. 15 del 02/03/2023 il "Documento Unico di Programmazione 2023-2025".









Si individuano di seguito gli Ambiti Strategici del Mandato amministrativo, tratti da tali documenti, declinati in Obiettivi Strategici con indicazione della macro area di benessere di interesse prevalente per la creazione di Valore Pubblico.











AM	Ambito di Mandato	A.OS	Obiettivo Strategico	Macro aree del Benessere
3	LA CITTÀ DI TUTTI È DINAMICA E POLICENTRICA	3.10	Mobilità sostenibile	BENESSERE AMBIENTALE
4	LA CITTÀ DI TUTTI È CAPOLUOGO EUROPEO	4.11	La città bella	
		4.12	Potenziamento degli immobili sul territorio in funzione dei fabbisogni	
		4.13	Rigenerazione urbana	
5	LA CITTÀ DI TUTTI È INNOVATIVA, VERDE, SOSTENIBILE	5.15	La città green	
		5.16	Smart City Illuminazione pubblica	
2	LA CITTÀ DI TUTTI È ATTRATTIVA	2.08	Stimolare il commercio e l'artigianato	BENESSERE ECONOMICO
6	LA CITTÀ DI TUTTI È SOLIDA	6.17	La città solida	BENESSERE ECONOMICO
1	LA CITTÀ DI TUTTI È SICURA E BELLA	1.01	Dialogo e collaborazione con il territorio	


		1.02	La città sicura	BENESSERE SOCIALE
		1.03	Patto di sicurezza urbana	
2	LA CITTÀ DI TUTTI È ATTRATTIVA	2.04	Città della Cultura	
		2.05	La città attrattiva	
		2.06	La Villa Reale e il Parco Reale nella città di tutti	
		2.07	Più cultura nella città di tutti	
3	LA CITTÀ DI TUTTI È DINAMICA E POLICENTRICA			
5	LA CITTÀ DI TUTTI È INNOVATIVA, VERDE, SOSTENIBILE	5.14	Agenda digitale	
7	LA CITTÀ DI TUTTI È INCLUSIVA E ACCESSIBILE	7.18	Diritti civili	
		7.19	Diritto al superamento della povertà e del disagio	
		7.20	Diritto alla salute	
		7.21	Diritto all'abitare	
		7.22	Diritto all'integrazione	
		7.23	La città inclusiva	
		7.24	Welfare di Comunità	
8	LA CITTÀ DI TUTTI È VIVA E SPORTIVA	8.25	Città dell'apprendimento	
		8.26	La città giovane e sportiva	

2.1.2 Obiettivi strategici per la creazione di valore pubblico

Macro aree del Benessere	Obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	AM	AMBITO	A.OS	Obiettivo Strategico	MMPP/A.OS.OO	Obiettivo Operativo				
BENESSERE AMBIENTALE	 7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE		3	LA CITTÀ DI TUTTI È DINAMICA E POLICENTRICA	3.10	Mobilità sostenibile	1005/3.10.17	La rivoluzione della mobilità				
							1005/3.10.18	Muoversi nel Parco in maniera sostenibile				
							1005/3.10.19	Politiche di governo del traffico				
							1001/3.10.20	Trasporto ferroviario				
	 11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI		4	LA CITTÀ DI TUTTI È CAPOLUOGO EUROPEO	4	4.11	La città bella	0902/4.11.21	Clima e vivibilità per dare un volto nuovo alla città di persone e animali			
								0903/4.11.22	La nuova politica di gestione dei rifiuti: Monza più pulita			
								 13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO	4.12	Potenziamento degli immobili sul territorio in funzione dei fabbisogni	1209/4.12.23	Cimitero luogo di accoglienza per tutti
											0105/4.12.24	Gestione ottimale del patrimonio
											0106/4.12.25	Edilizia Privata e maggiore qualità dello spazio pubblico
											0802/4.12.26	Risposta al fabbisogno abitativo
	 15 LA VITA SULLA TERRA		4.13	Rigenerazione urbana	0501/4.13.27	Custodire la memoria dei caduti delle due guerre e della Resistenza						
					0801/4.13.28	Riqualficazione dello spazio urbano						
	 17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI		5	LA CITTÀ DI TUTTI È INNOVATIVA, VERDE, SOSTENIBILE	5	5.15	La città green	0905/5.15.31	Corridoi ecologici urbani			
0908/5.15.32		Investire su forme energetiche innovative e rinnovabili e controllo qualità dell'aria										
				5.16	Smart City Illuminazione pubblica	1005/5.16.33	Tecnologie smart per l'integrazione della illuminazione pubblica con altre reti di servizi					

Macro aree del Benessere	Obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	AM	AMBITO	A.OS	Obiettivo Strategico	MMPP/A.OS.OO	Obiettivo Operativo	
BENESSERE ECONOMICO	    	  	2	LA CITTÀ DI TUTTI È ATTRATTIVA	2.08	Stimolare il commercio e l'artigianato	1402/2.08.11	Distretto Urbano del Commercio	
							0801/2.08.12	Qualificazione estetica e funzionale dello spazio urbano	
							1404/2.08.13	Snellire le attività burocratiche e sostenere la digitalizzazione dei servizi connessi alle attività produttive	
							1403/2.08.14	Stimolare e sostenere l'innovazione diffusa dei servizi connessi alle attività produttive	
							1502/2.08.15	Sviluppo di un'occupazione qualificata	
				6	LA CITTÀ DI TUTTI È SOLIDA	6.17	La città solida	0110/6.17.36	Innovazione organizzativa
								0103/6.17.34	Buona gestione economica e finanziaria
								0102/6.17.35	Garantire il coordinamento generale e trasparenza amministrativa
								0104/6.17.37	Qualificazione delle entrate tributarie
								0111/6.17.38	Rafforzamento gestione affari legali, contratti e coperture assicurative

Macro aree del Benessere	Obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	AM	AMBITO	A.OS	Obiettivo Strategico	MMPP/A.OS.OO	Obiettivo Operativo
BENESSERE SOCIALE	    	    	1	LA CITTÀ DI TUTTI È SICURA E BELLA	1.01	Dialogo e collaborazione con il territorio	0101/1.01.01	Garantire l'attività di indirizzo in tema di anticorruzione e legalità
					1.02	La città sicura	1101/1.02.02	Attivare Piano di Protezione Civile in caso di emergenza
							0301/1.02.03	Interazione delle forze di polizia sul territorio
			0302/1.02.04	Sviluppo e integrazione delle infrastrutture di rete per sistemi di videosorveglianza intelligente				
			1.03	Patto di sicurezza urbana	0302/1.03.05	Integrazione tra politiche e azioni per la sicurezza in collaborazione con i cittadini		
			2	LA CITTÀ DI TUTTI È ATTRATTIVA	2.04	Città della Cultura	0502/2.04.06	Rafforzamento dei servizi culturali
					2.05	La città attrattiva	0501/2.04.07	Valorizzazione dei luoghi di cultura e bellezza della città garantendone la fruibilità
							0701/2.05.08	Sviluppo della promozione della Città e dell'accoglienza turistica e convegnistica
							0501/2.06.09	Villa reale - bene pubblico da valorizzare e riqualificare
			2.07	Più cultura nella città di tutti	0502/2.07.10	Biblioteca centro per lo sviluppo di idee, la ricerca di informazioni e la raccolta delle stesse		
			3	LA CITTÀ DI TUTTI È DINAMICA E POLICENTRICA	3.09	Città partecipata e policentrica	0101/3.09.16	Accrescere il brand di Monza quale città aperta, accessibile, capace di ascolto e di relazioni positive
			5	LA CITTÀ DI TUTTI È INNOVATIVA, VERDE, SOSTENIBILE	5.14	Agenda digitale	0108/5.14.29	Infrastruttura agile e sicura per supportare la trasformazione digitale
			7	LA CITTÀ DI TUTTI È INCLUSIVA E ACCESSIBILE	7.18	Diritti civili	0107/5.14.30	Innovazione digitale e servizi al cittadino
							1205/7.18.39	Pari Opportunità a favore delle donne
							1204/7.18.40	Stato civile amico per valorizzare il dialogo sulle tematiche connesse ai diritti civili
1204/7.18.40	Stato civile amico per valorizzare il dialogo sulle tematiche connesse ai diritti civili							
7.19	Diritto al superamento della povertà e del disagio	1204/7.19.41					Costruire percorsi personali di recupero dell'autonomia	
7.20	Diritto alla salute	1207/7.20.42	Case della Comunità e protezione sociale					

Macro aree del Benessere	Obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	AM	AMBITO	A.OS	Obiettivo Strategico	MMPP/A.OS.OO	Obiettivo Operativo
					7.21	Diritto all'abitare	1206/7.21.43	Accesso a una abitazione sicura, salubre ed economicamente accessibile
					7.22	Diritto all'integrazione	1204/7.22.44	Sostenere e accompagnare il bisogno di sentirsi parte della comunità
					7.23	La città inclusiva	1202/7.23.45	La comunità a protezione delle persone fragili
							1201/7.23.46	Sostegno educativo ed alla protezione dei minori
							1002/7.23.47	Trasporto pubblico locale
					7.24	Welfare di Comunità	1208/7.24.48	Lavoro di comunità e di rete: politiche sociali di sviluppo per le persone e le comunità
							1204/7.24.49	Sviluppo Rete Artemide per conquistarsi un futuro diverso
							1203/7.24.50	Valorizzazione di tutte le età
					8.25	Città dell'apprendimento	0407/8.25.51	Accesso ampio e qualificato alla conoscenza, come luogo d'incontro, aggregazione, divertimento, studio e formazione, e valorizzazione della presenza e delle relazioni con gli istituti universitari
							1201/8.25.52	Asili nido come agenzia educativa
							0402/8.25.53	Concreto sostegno alle Istituzioni scolastiche per il potenziamento dell'offerta formativa
							0406/8.25.54	Pianificazione, programmazione e gestione dei servizi scolastici
							0401/8.25.55	Supportare la conquista dell'autonomia, lo sviluppo delle competenze e la maturazione dell'identità dei piccoli
							8.26	La città giovane e sportiva
					0601/8.26.57	Lo sport per la rinascita aggregativa e sociale		

2.2 PERFORMANCE

Questa sezione, predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009, è finalizzata, in particolare, alla definizione dei risultati attesi in termini di obiettivi ed indicatori, programmati in coerenza con i documenti di pianificazione e programmazione strategica e finanziaria.

2.2.1 Performance Organizzativa - Obiettivi

Descrizione Indicatore	Target 2023	Note
Piazzamento annuale di Monza nella classifica «ICITY RANK»	$\geq 30^\circ$ $< 30 \geq 61^\circ$	Per posizioni comprese tra 1 e 30 il risultato si intende raggiunto al 100%; dalla posizione 31 fino alla 61 il risultato è raggiunto al 50%; oltre la posizione 61 l'indicatore non è raggiunto.
% di raggiungimento degli obiettivi annualmente fissati nel PIAO (performance individuale - obiettivi)	$\geq 80\%$	Gli obiettivi strategici non sono settoriali o di ufficio, i risultati sono dell'intero ente. È la capacità di collaborare che fa la differenza!
% di attuazione delle misure anticorruzione e trasparenza individuate nel PTPCT	$\geq 75\%$	Promuovere l'innovazione, l'efficienza organizzativa e la trasparenza quali strumenti di prevenzione della corruzione.
Tempo medio di pagamento ponderato complessivo	≤ 30 giorni	Da Piattaforma Crediti Certificati relativo alle fatture scadute nell'anno

2.2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE - OBIETTIVI

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP/ A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2023	Dirigente (primo referente)
LA CITTÀ DI TUTTI E' SICURA E BELLA	Dialogo e collaborazione con il territorio	Garantire l'attività di indirizzo in tema di anticorruzione e legalità	0101/1.01.01.01	Educazione alla legalità	Attivazione Tavolo di confronto per la Legalità e l'Antimafia entro il 31/05/2023 Approvazione del Codice Etico entro il 31/12/2023 (deliberazione di CC) Cittadinanza e legalità: studenti coinvolti \geq 1500	BARBERA(SG)/ Curcio/BrambillaP/ Siciliano
			0101/1.01.01.02	Restituzione all'uso pubblico dei beni confiscati alla criminalità organizzata	Approvazione del progetto di utilizzo per scopi istituzionali e sociale delle n. 2 due aree in via Marelli confiscate alla criminalità organizzata entro il 31/12/2023 (deliberazione di GC)	NEGRETTI/Curcio/ Agnello/Nizzola/ Trussardi
	La città sicura	Attivare Piano di Protezione Civile in caso di emergenza	1101/1.02.02.01	Incremento delle attività della protezione civile, dei nonni civici di quartiere e delle guardie ecologiche	Attivazione percorsi di formazione ai fini del reclutamento dei Volontari del gruppo comunale di protezione civile (GCPC) \geq 1 Attivazione di campagne di comunicazione mirate \geq 2 Attivazione procedure ai fini del reclutamento dei Nonni civici in servizio al 31.12 \geq 1 GEV: completamento percorso di formazione e avvio controlli con richiesta alle prefetture competenti (per requisiti morali) per tutti gli aspiranti GEV che hanno superato l'esame e chiesto di prendere servizio a Monza	CURCIO/Trussardi
			0301/1.02.03.01	Interazione tra polizia locale e forze di polizia	Presidio dinamico di tutti gli spazi verdi con agenti/associazioni (soggetti anche non operativi ma riconoscibili): 1) \geq 80% del totale degli spazi verdi (93 https://www.dati.lombardia.it/Paesaggio/COMUNE-MONZA-Aree-a-verde-pubblico/ggvx-y7d6) 2) \geq 300 presidi/controlli dinamici (rapporti di servizio) N. servizi di presidio NEI, P.zza Garibaldi, Area Cambiaghi e Artigianelli/Campini (extra in orario notturno) \geq 10	CURCIO
					0301/1.02.03.02	Potenziamento vigili di quartiere
			0302/1.02.04.01	Sviluppo sistemi videosorveglianza intelligente	Predisposizione infrastrutture abilitanti la videosorveglianza intelligente come previsto nel Project Illuminazione Pubblica e Smart City - posa fibra ottica e installazione apparati di rete abilitanti la connettività della rete separata di VS e concessione delle relative autorizzazioni a procedere per realizzarle	CONZI/Curcio/ Pontiggia/DeLotto

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP/ A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2023	Dirigente (primo referente)
		videosorveglianza intelligente				
	Patto di sicurezza urbana	Integrazione tra politiche e azioni per la sicurezza in collaborazione con i cittadini	0302/1.03.05.01	Attivazione percorsi sicuri bambini/e	Percorsi sicuri attivati per ogni quartiere ≥ 2 (totali 12) Punti di riferimento individuati per ogni percorso ≥ 6 (totali 72) Incremento presidi viabilistici plessi scolastici ≥ 10% (dato iniziale 20; atteso 22)	CURCIO/Nizzola/ Negretti/ Barbera(Suap)
			0302/1.03.05.02	Incremento e promozione controllo di vicinato	N. incontri di sensibilizzazione e formazione tra cittadini e controllo di vicinato ≥ 4 N. partecipanti totali ≥ 80	NEGRETTI/Curcio
LA CITTÀ DI TUTTI E' ATTRATTIVA	Città della Cultura	Rafforzamento dei servizi culturali	0502/2.04.06.01	Attivazione nuovi servizi culturali di prossimità in luoghi aperti alla popolazione	N. eventi culturali annuali di quartiere ≥ 1 per quartiere (totali 10) Eventi culturali con inserimento anche di contenuti/servizi digitali all'anno ≥ 5	CASALE/Conzi/ Negretti
			0502/2.04.06.02	Inserimento di Monza nei circuiti culturali	Circuito Longobardo: studio di fattibilità degli interventi per la riproposizione del dossier al Consiglio d'Europa finalizzato al riconoscimento dell'itinerario culturale entro il 31/12/2023 (relazione d'ufficio) Adesione alla rete Città dei Motori (deliberazione GC) Partecipazione agli eventi associativi degli organi istituzionali (es. assemblea soci) della rete Città dei Motori = 100% Itinerario Manzoni: n. incontri con Lecco e Milano ≥ 2 Adesione alla rete Città napoleoniche (deliberazione GC)	CASALE/Siciliano
			0502/2.04.06.03	Pianificazione dei servizi culturali	Individuazione di un canale digitale di raccolta e gestione degli interessi culturali entro il 31/12/2023 Incontri periodici con Assessori alla cultura della Brianza: ogni 4 mesi Aggiornamento sul sito istituzionale del registro delle associazioni culturali monzesi entro il 31/12/2023 Tavolo della cultura: n. Associazioni che hanno partecipato almeno 2 volte ai tavoli di lavoro ≥ 10 Introduzione dei CAM Cultura per affidamenti di servizi e forniture 2023 per eventi culturali (determinazioni dirigenziali ufficio Cultura e ufficio appalti) Bandi per finanziamenti esterni vinti ≥ 2 (decreto assegnazione)	CASALE/Conzi/ Armati/BrambillaP
			0502/2.04.06.04	Realizzazione Casa delle Arti e della Cultura	N. incontri fra le Associazioni nei Centri Civici e nelle sale comunali ≥ 10	CASALE/Conzi/ Negretti
			0501/2.04.07.01	Attivazione progetti finalizzati alla	Riapertura dell'Arengario entro 2023 Adeguamento accessibilità edificio Musei Civici (PNRR)	GNONI/Casale/ Armati/Siciliano/
		Valorizzazione dei luoghi di				

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP/ A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2023	Dirigente (primo referente)
		cultura e bellezza della città garantendone la fruibilità		valorizzazione dei luoghi di cultura	entro il 31/12/2023 (verbale collaudo) N. iniziative espositive per la promozione coordinata dei beni culturali di proprietà comunale ≥ 1	BrambillaL
	La città attrattiva	Sviluppo della promozione della Città e dell'accoglienza turistica e convegnistica	0701/2.05.08.01	Realizzazione di un evento all'anno di richiamo nazionale e internazionale	Individuazione del tema caratterizzante l'evento di richiamo nazionale/internazionale entro 30/09/2023	CASALE/ Barbera(SG)
			0701/2.05.08.02	Promozione delle iniziative volte al potenziamento dell'offerta turistica e al miglioramento dei servizi	Costituzione di un Board per la promozione turistica entro il 31/12/2023 (atto di costituzione) Costituzione di un Team per l'accoglienza turistica e convegnistica entro il 31/12/2023 (atto di costituzione) N. itinerari di artigianato inseriti a catalogo ≥ 5 (maglieria/falegnameria/pelletteria/ceramica/agroalimento) Estensione passaporto turistico ad almeno altre n. 2 attrazioni turistiche (attuali punti d'interesse: Musei Civici di Monza - Casa degli Umiliati; Villa Reale di Monza; Museo del Tesoro e del Duomo di Monza; Autodromo Nazionale di Monza - servizi Experience su monzanet.it)	CASALE/ Barbera(suap)
	La Villa Reale e il Parco Reale nella città di tutti	Villa reale - bene pubblico da valorizzare e riqualificare	0501/2.06.09.01	Migliorare la fruibilità delle aree del Parco	Inaugurazione di n. 2 aree di sgambatura nel Parco di Monza entro il 31/12/2023 Manutenzione e/o aggiornamento segnaletica di n. 2 percorsi di nordic walking e n. 2 percorsi podistici	GNONI
			0501/2.06.09.02	Realizzazione degli interventi di valorizzazione del Parco e di tutti gli immobili su di esso insistenti	Monitoraggio degli interventi previsti nel programma di mandato e rilevazione scostamenti tra programmazione e realizzazione (generale trimestralmente e puntuale a seguito di ogni evento): 1) Approvazione MasterPlan 2) Mostre: n. 3 Serrone (orangerie) + n. 3 Belvedere	CASALE/Gnoni/ Trussardi/DeLotto /Armati
			0501/2.06.09.03	Realizzazione di eventi culturali, di spettacoli musicali e teatrali e di esposizioni artistiche all'interno del complesso Villa Reale	Monitoraggio degli interventi previsti nel programma di mandato e rilevazione scostamenti tra programmazione e realizzazione (generale trimestralmente e puntuale a seguito di ogni evento): incremento a 3 giorni di apertura entro 30/09/2023 (sabato e domenica + ulteriore giorno)	CASALE
			0501/2.06.09.04	Rinnovare la concessione del Golf secondo criteri di maggiore accessibilità	Monitoraggio del rinnovo della concessione del golf che comprenda articolazione delle tariffe e la previsione del 10% di abbonamenti destinati alla fascia di reddito più debole	CASALE/Negretti/ Pontiggia/ Trussardi

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP/ A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2023	Dirigente (primo referente)
			0501/2.06.09.05	Valorizzazione della componente educativa interna al Parco e alla Villa	Avvio lavori edificio Ex Borsa entro il 01/06/2023 Monitoraggio esecuzione opere: rispetto dei tempi previsti da cronoprogramma (deliberazione GC n. 280 del 18/11/2022)	GNONI/Siciliano
	Più cultura nella città di tutti	Biblioteca centro per lo sviluppo di idee, la ricerca di informazioni e la raccolta delle stesse	0502/2.07.10.01	Aumentare i servizi bibliotecari nei quartieri	Attivazione del servizio bibliotecario innovativo all'interno della Casa Circondariale di Monza Riapertura biblioteca ragazzi entro giugno 2023 Incremento delle iniziative di promozione della lettura realizzate dalle biblioteche SBU ≥ 10% (dato di partenza 238; atteso almeno 261)	SICILIANO/ Negretti/Gnoni
			0502/2.07.10.02	Costruzione di una Grande Biblioteca europea	Definizione del Documento Preliminare alla progettazione della Grande Biblioteca Europea (Linee Guida criteri progettazione) Pubblicazione del Bando di concorso di progettazione della Grande Biblioteca Messa in sicurezza aree critiche Biblioteca Civica (fondo antico, zona scaffalatura) (verbale fine lavori o certificato vv.ff)	DELOTTO/Gnoni/ Siciliano/Armati
	Stimolare il commercio e l'artigianato	Distretto Urbano del Commercio	1402/2.08.11.01	Distretto Urbano del Commercio: rendere maggiormente attrattivo commercio di vicinato	Pubblicazione Bando per contributi alle imprese (in esecuzione bando RL DUC 2022/24) entro 31/07/2023 ed erogazione contributi entro 31/12/2023 Dialogo e coinvolgimento fra parte pubblica e operatori e condivisione dei criteri di destinazione dei proventi della Tassa di soggiorno anno x-1 (documento finale sottoscritto sui criteri condivisi)	BARBERA(suap)/ Casale/Pontiggia
		Qualificazione estetica e funzionale dello spazio urbano	0801/2.08.12.01	Manutenzione elementi di arredo e decoro urbano	Area verde Parco di via Collodi: definizione delle procedure di bonifica entro il 30/09/2023	GNONI/Trussardi/ Armati
		Snellire le attività burocratiche e sostenere la digitalizzazione dei servizi connessi alle attività produttive	1404/2.08.13.01	Snellire le attività burocratiche e sostenere la digitalizzazione	Monitoraggio dei tempi di autorizzazione medie strutture di vendita fino a 800 mq e ottimizzazione processi gestionali tra ufficio SUAP e ufficio SUE con revisione procedure informatiche / integrazione banche dati, finalizzato alla riduzione del 10% dei tempi medi di legge del procedimento (90gg) Attivazione di percorsi guidati nella struttura ad albero del centralino telefonico (IVR) per SUAP, SUE e Paesaggio	CONZI/DeLotto/ Barbera(suap)
		Sviluppo di un'occupazione qualificata	1502/2.08.15.01	Costruire dei corsi di qualifica professionali (Azienda speciale Paolo Borsa e CFP)	Report dell'offerta territoriale (Scuola Borsa e CFP) riferita alle tipologie di corsi attivati e ai dati sulla frequenza relativi all'anno scolastico 2022-2023 Modello di misurazione dell'efficacia dell'intervento (es:	SICILIANO/Barbera (suap)

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP/ A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2023	Dirigente (primo referente)
					frequenza; superamento esame finale; collocazione lavorativa)	
			1502/2.08.15.02	Sviluppare percorsi formativi ITS (Istituti Tecnologici Superiori)	Tavolo di confronto con Liceo Nanni Valentini e altri attori per percorsi ITS: almeno n. 2 incontri con 30 partecipanti complessivi Tavolo di confronto con Liceo Nanni Valentini e altri attori per percorsi ITS: individuazione delle qualifiche professionali richieste sul territorio e dei percorsi formativi idonei (documento finale condiviso)	SICILIANO/Barbera (suap)/BrambillaL
LA CITTÀ DI TUTTI E' DINAMICA E POLICENTRICA	Città partecipata e policentrica	Accrescere il brand di Monza quale città aperta, accessibile, capace di ascolto e di relazioni positive	0101/3.09.16.01	Attivazione Bilancio partecipativo e sociale	Bilancio Partecipativo: approvazione Linee guida di stesura del Bilancio Partecipativo (deliberazione GC)	NEGRETTI/ Siciliano/Agnello/ Pontiggia
			0101/3.09.16.02	Maggiore attenzione alle Consulte di Quartiere	Approvazione nuovo regolamento delle consulte entro 31/12/2023 (deliberazione CC) N. eventi culturali annuali di quartiere ≥ 1 per quartiere (<i>output ob. 0502/2.04.06.01 eventi</i>) Redazione prontuario delle giornate di quartiere (manuale operativo per la gestione degli eventi in città) (definizione atto)	NEGRETTI/Barbera (suap)/Casale
			0101/3.09.16.04	Garantire gli indirizzi in tema di comunicazione istituzionale e relazioni esterne	Aumento dei follower complessivi nei canali social network istituzionali: FT 2023/FT 2022 ≥ 1 Sito istituzionale: contrattualizzazione del fornitore entro giugno 2023 (determinazione dirigenziale) N. iniziative di comunicazione partecipata ≥ 3	BARBERA(SG)/ Conzi/Casale/Negretti/ Curcio/ BrambillaL/ BrambillaP/ Trussardi/Delotto/ Armati
	Mobilità sostenibile	La rivoluzione della mobilità	1005/3.10.17.01	Realizzazione di percorsi sicuri e protetti per pedoni e biciclette	Approvazione progetto definitivo esecutivo collegamento Stadio/quartiere Libertà Lotto 1 Correggio-Stucchi entro il 31/12/2023 (deliberazione GC) Approvazione progetto definitivo itinerari ciclabili per Largo Mazzini-Corso Milano-Via Borgazzi (dal centro alla stazione della Metropolitana di Bettola) (deliberazione GC) Collegamento delle vie ciclabili cittadine con le reti ciclabili sovracomunali: 1) zona ovest Muggiò-via Lario fine lavori entro il 31/12/2023 (Certificato di Regolare Esecuzione) 2) zona nord Lissone fine lavori entro il 31/12/2023 (Certificato di Regolare Esecuzione) Assegnazione finanziamenti per la mobilità sostenibile: nuovo progetto finanziato entro il 31/12/2023 ≥ 1	NIZZOLA/Armati

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP/ A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2023	Dirigente (primo referente)	
					Rastralliere: collocazione nei quartieri di n. 35 rastrelliere nuove entro settembre 2023		
			1005/3.10.17.02	Studio e monitoraggio degli impatti sociali, commerciali, turistici, ambientali e di mobilità dovuti alla realizzazione della metropolitana	M5 "alleanza istituzionale" per condividere programmi e attività che possano concentrare energie e risorse per il raggiungimento dell'obiettivo: approvazione PAUR M5 entro 31/12/2023	NIZZOLA/DeLotto/ Gnoni/Trussardi/ Barbera(suap)	
			1005/3.10.18.01	Muoversi nel Parco in maniera sostenibile	Attuare un sistema sinergico di mobilità green verso il Parco e all'interno dello stesso	Approvazione PUMS entro il 31/12/2023 (rif. Ob. 1005/3.10.19.01)	NIZZOLA/DeLotto/ Gnoni/Trussardi
			1005/3.10.19.01	Politiche di governo del traffico	Rendere gli spostamenti più efficienti e veloci alleggerendo l'impatto ambientale del settore	Approvazione PUMS entro il 31/12/2023 (deliberazione CC) Completamento verifica dei ponti e passerelle entro 31/12/2023 ≥ 70 ponti	NIZZOLA/DeLotto/ Gnoni
					Pianificare una migliore accessibilità dell'Ospedale San Gerardo	Inserimento nel PAUR del progetto di trasformazione della Piazza (PAUR M5 - Provvedimento Autorizzatorio Unico Regionale)	NIZZOLA/Gnoni/ DeLotto
LA CITTÀ DI TUTTI E' CAPOLUOGO EUROPEO	La città bella	Clima e vivibilità per dare un volto nuovo alla città di persone e animali	0902/4.11.21.01	Dedizione nella cura del verde urbano	Viale Libertà alberato entro il 31/12/2023 Campagna di comunicazione sulle attività di riforestazione: attività di comunicazione completate ≥ 2 Riforestazione area San Rocco (progetto SUS): approvazione progetto definitivo (deliberazione GC)	GNONI/Nizzola/ Barbera(SG)/ BrambillaL	
		La nuova politica di gestione dei rifiuti: Monza più pulita	0903/4.11.22.01	Garantire la corretta pulizia di strade e marciapiedi e l'igiene pubblica	Revisione orari di raccolta (deliberazione GC) Revisione modalità di esposizione raccolta (bidoni/sacchetti) (deliberazione GC) Sperimentazione pulizia strade mista (zone a divieto e zone a sosta libera) (San Fruttuoso +3; pubblicazione) ≥ 4 quartieri Attivazione dei piani editoriali specifici per le fasi di sperimentazione individuate ≥ 3 (orari; esposizione; pulizia strade)	TRUSSARDI/ Barbera(SG)/ BrambillaP/ Pontiggia	
	Potenziamento degli immobili sul territorio in funzione dei fabbisogni	Cimitero luogo di accoglienza per tutti	1209/4.12.23.01	Realizzazione area cimiteriale per la sepoltura delle persone appartenenti ad altre religioni	Individuazione di un'area cimiteriale per la sepoltura di persone appartenenti ad altre religioni (all'interno del PRC)	GNONI/Casale	
			1209/4.12.23.02	Realizzazione Sala Commiato all'interno del Cimitero comunale	Approvazione del Piano Regolatore Cimiteriale (deliberazione CC) entro 31/12/2023	GNONI/Casale	

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP/ A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2023	Dirigente (primo referente)
		Edilizia Privata e maggiore qualità dello spazio pubblico	0106/4.12.25.01	Predisposizione Piano di manutenzione programmata edifici pubblici e scuole e monitoraggio interventi	Fascicolo del fabbricato per edifici pubblici a destinazione diversa (n. 86) e scuole (n. 45) ≥ 50% attivi (valore atteso n. 65 fascicoli con dati sufficienti a dare un quadro completo dell'edificio) Piano messa a norma di tutti gli edifici pubblici a destinazione diversa entro 30/12/2023 (definizione atto)	GNONI/Nizzola/ Conzi
		Risposta al fabbisogno abitativo	0802/4.12.26.01	Realizzazione interventi di manutenzione straordinaria e riordino del patrimonio abitativo comunale ed accordi con ALER per un piano di riassetto degli alloggi di loro competenza	Attuazione progetto PINQUA secondo cronoprogramma 1. Progettazione definitiva/esecutiva: 31/10/2023 (deliberazione GC) 2. Predisposizione gara d'appalto: 31/12/2023 (pubblicazione bando) Piano pluriennale di messa a norma dell'intero patrimonio abitativo pubblico entro 31/12/2023 (definizione atto)	GNONI/Negretti/ Armati/Nizzola/ Brambilla L
			0802/4.12.26.02	Stipula convenzioni per l'Edilizia convenzionata	Edilizia convenzionata: revisione modello convenzione entro 31/07/2023 (deliberazione CC) Incentivazione edilizia convenzionata con la Delibera di Revisione degli Oneri (deliberazione CC)	DELOTTO/ BrambillaP/ Negretti
	Rigenerazione urbana	Riqualficazion e dello spazio urbano	0801/4.13.28.01	Nuovo piano di rigenerazione urbana con Variante PGT verso la Transizione ecologica e consumo di suolo negativo	Delibera di avvio del procedimento di revisione del PGT con obiettivi della variante (deliberazione GC) Affidamento di tutti gli incarichi specialistici (geologo, legale, ...) (determinazioni dirigenziali) Istituzione di n. 1 evento annuale legato al paesaggio	DELOTTO/ BrambillaP/Gnoni/ Agnello/Siciliano/ Negretti/Trussardi /Conzi
			0801/4.13.28.02	Realizzazione teatri e Auditorium musicali	Inaugurazione teatrino Cederna entro 31/12/2023 Approvazione progetto definitivo auditorium musicale (deliberazione GC)	GNONI/DeLotto
			0801/4.13.28.03	Recupero aree dismesse	Mappatura del patrimonio dismesso pubblico e privato: individuazione ai sensi dell'art. 4 della LR 18/2019 (deliberazione CC) Individuazione vocazione per ciascuna area dismessa e dello strumento di attuazione entro 31/12/2023 (misurazione gradimento del Sindaco)	DELOTTO/ Pontiggia/Barbera (suap)/Agnello/ Siciliano/Casale/ BrambillaP/ Nizzola
LA CITTÀ DI TUTTI E' INNOVATIVA, VERDE, SOSTENIBILE	Agenda digitale	Infrastruttura agile e sicura per supportare la trasformazione digitale	0108/5.14.29.01	Creazione del fascicolo del cittadino	Integrazione del cassetto fiscale con tutti i servizi tariffati del comune (SDI: centri ricreativi estivi; asili nido; piscine ed impianti sportivi; trasporti e servizi scolastici; mense scolastiche; spettacoli; uso locali non per fini istituzionali; attività espositive) ≥ 8	CONZI/Casale/ Agnello/Negretti/ Siciliano/Pontiggia
			0108/5.14.29.02	Incremento servizi di amministrazione digitale	Migrazione su cloud di almeno n. 9 servizi oggi su server (on premise) Nuovi servizi su AppIO ≥ 9 (dato iniziale 16; atteso 25) Nuovi servizi usufruibili online ≥ 5 (dati 2022 servizi online attivi n. 70; atteso 75)	CONZI/Casale/ Pontiggia/Siciliano /Curcio/Agnello/

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP/ A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2023	Dirigente (primo referente)	
						Armati/BrambillaL /Negretti/Barbera (suap)	
			0108/5.14.29.03	Integrazione piattaforme digitali per l'ottimizzazione delle funzioni dell'Ente	Mappatura banche dati comunali per studio integrazione dati Analisi gestione integrata: Piano di mandato; Progetti PNRR; PTLPP; Piano dei quartieri Prototipo sperimentale di gestione integrata entro dicembre 2023	CONZI/BrambillaL /Armati/ Barbera(SG+suap)/ Casale/Negretti/ Nizzola/Gnoni/ Curcio/BrambillaP /Pontiggia/ russardi/Delotto/ Siciliano/Agnello	
		Innovazione digitale e servizi al cittadino	0107/5.14.30.01	Apertura Sportelli fisici/virtuali di servizio al cittadino di primo e secondo livello	Approvazione definitiva progetto polifunzionale (punti minimi di progetto da declinare: individuazione n. servizi; percorso di qualificazione professionale; modificazione spazi fisici)	CASALE/Conzi/ Negretti/Pontiggia /Barbera(suap)/ Agnello/DeLotto/ BrambillaL/ Trussardi/Curcio/ BrambillaP/ Siciliano/Gnoni/ Nizzola	
	La città green		Corridoi ecologici urbani	0905/5.15.31.01	Aree per la conservazione della biodiversità, la tutela di aree a vocazione agricola di valore naturale, paesistico e storico-culturale	Approvazione convenzione PLIS Gru-Bria (coordinamento con Provincia MB e Consorzio) (deliberazione CC) Adesione al parco PANE entro fine anno (deliberazione CC) Approvazione nuovo Piano Attuativo Cascinazza (deliberazione CC)	DELOTTO/Gnoni
			Investire su forme energetiche innovative e rinnovabili e controllo qualità dell'aria	0908/5.15.32.01	Ampliamento della rete di energie rinnovabili	Partecipazione al bando regionale Comunità Energetica Istituzione della prima Comunità Energetica entro dicembre 2023	TRUSSARDI/Gnoni /Siciliano/ BrambillaP/ DeLotto/Barbera (suap)/Armati
				0908/5.15.32.02	Efficientamento energetico edifici pubblici e scuole	Efficientamento Palazzo Comunale (PPP o altro strumento) scelta intervento entro 30/09/2023	GNONI/BrambillaP /Trussardi
				0908/5.15.32.03	Permettere ai cittadini di accedere a un'energia sicura, sostenibile ed economica	Partecipazione alla call for ideas "strategia clima" della Fondazione Cariplo per un servizio di Assistenza Tecnica, fornito da consulenti selezionati dalla stessa Fondazione, per la redazione delle Strategie di Transizione Climatica e la successiva realizzazione di interventi di adattamento e mitigazione al	TRUSSARDI/ DeLotto

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP/ A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2023	Dirigente (primo referente)
					cambiamento climatico a scala territoriale (scadenza 30/05/2023)	
	Smart City Illuminazione pubblica	Tecnologie smart per l'integrazione della illuminazione pubblica con altre reti di servizi	1005/5.16.33.01	Attuazione progetto illuminazione pubblica e smart	Sottoscrizione contratto di pubblica illuminazione entro 31/03/2023 Sostituzione di nuovi corpi illuminanti entro il 31/12/2023 ≥ 5000 impianti Approvazione progetto esecutivo entro settembre 2023 Istituzione di un nuovo portale per le segnalazioni di malfunzionamento	TRUSSARDI/Conzi/ Nizzola/Brambilla P
LA CITTÀ DI TUTTI E' SOLIDA	La città solida	Buona gestione economica e finanziaria	0103/6.17.34.01	Potenziamento servizi società in house e partecipate	MonzaMobilità: Analisi coerenza Statuto societario con obiettivo di revisione e potenziamento società (assegnazione di servizi di segnaletica e gestione semaforica e conferimento di un parcheggio in struttura) MonzaMobilità: Revisione affidamento e nuovo Contratto di Servizio coerente con prescrizioni normative e comunitarie in tema di Servizi Pubblici Locali e di affidamenti "in house" entro il 2023	BARBERA(SG)/ Nizzola
			0103/6.17.34.02	Programmazione economica e Bilancio	Riduzione 15% dell'FPV e dell'avanzo vincolato in conto capitale nel bilancio consuntivo annuale rispetto all'anno precedente Attivazione di n. 1 contratto di service per fornitura arredi e impianti audio/video per eventi culturali e sportivi (determinazione dirigenziale) Progetti finanziati/progetti presentati ≥ 50% Realizzazione cruscotto per Servizi Sociali e Istruzione: rappresentazione interattiva dei dati di contabilità analitica (pubblicazione sulla intranet con login)	PONTIGGIA/Gnoni /Nizzola/Trussardi /Casale/Negretti/ Armati
		Garantire il coordinamento generale e trasparenza amministrativa	0102/6.17.35.01	Segreteria Generale e protocollo amministrativo	Attivazione nuovo flusso documentale delle delibere di Giunta Comunale da sottomettere al Consiglio Comunale entro il 2023	BARBERA(SG)/ Conzi
		Innovazione organizzativa	0110/6.17.36.01	Organizzazione e meccanismi operativi	Revisione sistema e contenuti incarichi e graduazione "quadri" - EQ (Elevate Qualificazione) per completamento assetto organizzativo dei Settori entro 30/05/2023 (deliberazione GC+assetto organizzativi interni) Revisione qualitativa del Sistema di Valutazione e sviluppo operativo del Lavoro Agile	BRAMBILLAL/Conzi /Barbera(SG e suap)/Casale/ Negretti/Nizzola/ Gnoni/Curcio/ BrambillaP/ Pontiggia/ Trussardi/Delotto/ Armati/Siciliano/

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP/ A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2023	Dirigente (primo referente)
						Agnello
			0110/6.17.36.02	Sistemi di reclutamento e sviluppo del personale	Attuazione nuove modalità di selezione/reclutamento (art.3bis DL 80/2020): pubblicazione elenco idonei agenti PL entro il 31/05/2023 Sottoscrizione Contratto Collettivo Integrativo comparto entro il 30/07/2023 (deliberazione GC) Sottoscrizione Contratto Collettivo Integrativo dirigenti entro il 31/08/2023 (deliberazione GC) Attivazione del portale per la gestione integrata del personale entro il 31/12/2023	BRAMBILLAL/ Curcio/Conzi/ Pontiggia
		Qualificazione delle entrate tributarie	0104/6.17.37.01	Adozione di modelli istituzionali, organizzativi, tecnologici per potenziare l'attività di accertamento fiscale	Bonifica banca dati IMU 2018-2021 (report flussi dati bonificati) Accertamento arretrati IMU ≥ 3 milioni (determinazioni dirigenziali) Realizzazione collegamenti informatici tra applicativo TARI con: 1) Anagrafe, per aggiornamento continuo dati contribuenti 2) Protocollo, per digitalizzare tramite l'invio di pec di atti tributari	PONTIGGIA/ Agnello/Casale/ Conzi/Curcio
			0104/6.17.37.02	Nuovi criteri ISEE di accesso ai servizi comunali	Verifica attendibilità dichiarazione per utenti fruitori di contributi sociali ≥ 90 lettere di segnalazioni Rivisitazione regolamento esenzione/rimborso TARI entro aprile 2023 (deliberazione CC) Redazione piano controlli annuale da parte della Giunta Comunale: individuazione dei criteri per l'effettuazione dei controlli previsti dal Regolamento TARI	PONTIGGIA/ Agnello
		Rafforzamento gestione affari legali, contratti e coperture assicurative	0111/6.17.38.01	Avvocatura comunale, contratti e appalti e coperture assicurative	Cause vinte/cause decise ≥ 80% Sinistri attivi liquidati/sinistri attivi denunciati (liquidati nell'anno su denunciati nello stesso anno) ≥ 70% Gare affidamenti PNRR concluse in anticipo rispetto alle scadenze fissate dagli Enti erogatori ≥ 2 gare	BRAMBILLAP/ Pontiggia
LA CITTÀ DI TUTTI E' INCLUSIVA E ACCESSIBILE	Diritti civili	Stato civile amico per valorizzare il dialogo sulle tematiche connesse ai diritti civili	1204/7.18.40.02	Sostenere le iniziative di contrasto alle diverse forme di discriminazione	N. 8 iniziative realizzate all'interno del calendario del 25/11 con almeno n. 350 partecipanti complessivi (giornata contro la violenza sulle donne) Adesione alla Rete Re.A.DY. (deliberazione GC) Regolamentazione interna per gestione identità alias in percorsi di affermazione di genere ex art. 28 CCNL entro 31/08/2023 (deliberazione GC)	NEGRETTI/ BrambillaP/ Barbera(SG)/ BrambillaL
	Diritto al superamento	Costruire percorsi personali di	1204/7.19.41.01	Attivazione figura del Garante Provinciale per i Diritti	Approvazione da parte di Regione Lombardia del progetto Sintesi 4.0 Avvio attività di progetto: definizione nuove misure per	AGNELLO

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP/ A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2023	Dirigente (primo referente)
	della povertà e del disagio	recupero dell'autonomia			la realizzazione di interventi di accompagnamento sociale a favore delle persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria e loro famiglie; sottoscrizione accordi con partner effettivi per la realizzazione delle linee di intervento	
			1204/7.19.41.02	Attivazione forme di economia circolare	Apertura punto ristorazione didattico presso centro di via Zuccoli entro il 2023 Scambio abbigliamento e attrezzature per bambini 0-6 presso almeno un servizio educativo comunale Sottoscrizione convenzione per realizzazione interventi di riqualificazione via Zuccoli (PdCC LIDL-Campania) Affidamento del progetto di integrazione sociale e lavorativa per soggetti vulnerabili presso il centro di Via Zuccoli (determinazione dirigenziale) Affidamento per il potenziamento di gestione del CDE (determinazione dirigenziale)	AGNELLO/Siciliano /Gnoni/DeLotto
			1204/7.19.41.03	Attivazioni di strumenti di sostegno su specifiche aree di bisogno	Almeno n. 3 Corsi di educazione finanziaria con almeno 100 partecipanti complessivi (da attuarsi anche attraverso l'AIEF - Associazione Italiana Educatori Finanziari)	PONTIGGIA/ Agnello
			1204/7.19.41.04	Potenziamento "stazioni di posta"	Prolungamento apertura Spazio 37 per tutto l'anno Firma convenzione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per progetto PNRR (Spazio37) Inizio lavori stazioni di posta presso Spazio37 (verbale inizio lavori) Potenziamento apertura Spazio Anna: aumento a 5 gg a settimana (dato inizio anno: Lunedì,Mercoledì,Giovedì e Venerdì dalle 14.00 alle 16.30 - totale 4 giorni; 10 ore) Spazio Anna: introduzione dei servizi docce, lavanderia e indumenti (in aggiunta all'attività di socialità e inclusione sociale già presenti)	AGNELLO/Gnoni/ Armati/BrambillaL
	Diritto alla salute	Case della Comunità e protezione sociale	1207/7.20.42.01	Implementare la collaborazione con i servizi sociosanitari e sviluppo Infermieristica di Comunità	Approvazione del piano dell'integrazione socio-sanitaria entro 31/12/2023 (deliberazione GC)	AGNELLO
			1207/7.20.42.02	Integrazione socio-sanitaria Piano di zona 2024-2026	Approvazione Piano di Zona 2024-2026 entro il 2023 (deliberazione GC)	AGNELLO
			1207/7.20.42.03	Maggiore accessibilità ai servizi sociali	Progettazione dell'articolazione territoriale dei Servizi Sociali entro fine 2023 (progetto decentramento): individuazione nuove sedi servizi sociali in sostituzione	AGNELLO/Nizzola/ DeLotto

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP/ A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2023	Dirigente (primo referente)
					i sedi attuali non funzionali (atto formale di riorganizzazione degli uffici)	
			1207/7.20.42.04	Istituzione Casa della Comunità	Per la casa della comunità zona sud/est entro il 30/06/2023 approvazione di: 1) Comodato d'uso gratuito di durata trentennale a favore di Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori per realizzazione di Case di comunità (Centro Commerciale Cantalupo) 2) Diritto di superficie a titolo gratuito di durata trentennale di ca.mq 1525 a favore di Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori per realizzazione di Case di comunità (area interna al compendio immobiliare ex TPM) Aggiornamento Accordo di Programma per la casa di comunità e ospedale vecchio entro il 30/09/2023 (deliberazione GC)	DELOTTO/Nizzola/ Armati
	Diritto all'abitare	Accesso a una abitazione sicura, salubre ed economicamente accessibile	1206/7.21.43.02	Costituzione Agenzia per la casa	Approvazione Agenzia per la casa entro fine 2023 (deliberazione GC)	NEGRETTI/ Pontiggia
	Diritto all'integrazione	Sostenere e accompagnare il bisogno di sentirsi parte della comunità	1204/7.22.44.02	Formazione del personale degli sportelli dei servizi comunali	Avvio di n. 2 percorsi formativi con partecipazione di almeno 50 dipendenti complessivi per avere contatti con persone di contesti culturali differenti Sviluppo di capacità di ascolto empatico con le associazioni del territorio che coinvolga Partecipazione e Sport: almeno n. 1 percorso formativo Intervento di coaching e sostegno all'integrazione tra le funzioni Tributi e Anagrafe	BRAMBILLAL/ Pontiggia/Casale/ Agnello/Siciliano/ Curcio/Negretti
	La città inclusiva	La comunità a protezione delle persone fragili	1202/7.23.45.01	Centro Diurno Disabili e sperimentare servizi innovativi più "leggeri" per persone con disabilità over 50	Approvazione progetto appartamento di sollievo in via Silva (deliberazione GC) Manifestazione di interesse per servizio in via Silva di inclusione per la disabilità Approvazione convenzione con Associazione per gestione palazzina di via Cederna (deliberazione GC)	AGNELLO/Gnoni/ Armati
1202/7.23.45.02			Divulgare e promuovere lo strumento dell'amministratore di sostegno (dopo di noi - durante noi)	Analisi servizio tutele giuridiche (verbale assemblea dei sindaci) Sottoscrizione protocollo con Autorità Giudiziaria e Ordine Avvocati	AGNELLO	

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP/ A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2023	Dirigente (primo referente)
		Sostegno educativo ed alla protezione dei minori	1201/7.23.46.01	Attività di supporto psico-socio-educativo ai minori fragili	Apertura nuovo spazio inclusivo piccoli in una scuola entro il 2023 (n. 4 scuole totali - già attivi Ardigò, Omero e San Fruttuoso) Riconoscimento dello "spazio inclusione" come unità di offerta da parte di Regione Lombardia entro il 2023 Sottoscrizione protocollo per il benessere psicologico di pre adolescenti e adolescenti con l'Ordine degli psicologi Adesione al progetto PIPPI di Regione Lombardia e pianificazione attività (cronoprogramma attività)	AGNELLO/Siciliano /Pontiggia/ BrambillaL
	Welfare di Comunità	Lavoro di comunità e di rete: politiche sociali di sviluppo per le persone e le comunità	1208/7.24.48.01	Attivazione patto intergenerazionale	Progetto di ripensamento dei Centri Anziani entro 31/12/2023 (deliberazione GC) Ampliamento attività entro il 31/12/2023: iniziative aperte ad altre fasce di cittadinanza ≥ 3 (giovani, adolescenti, scuole, protezione civile e tutela dell'ambiente, volontariato civico, etc.)	AGNELLO/Negretti
1208/7.24.48.02			Realizzazione Welfare di Sviluppo e Secondo Welfare	Adesione progetto WILL (welfare innovation local lab) entro il 30/05/2023 (deliberazione GC) Adesione al progetto WAS (welfare as a service) (deliberazione GC) Inserimento del Comune nel progetto INPS (sistema informativo integrato) (deliberazione GC) Sottoscrizione protocollo con associazioni per l'assistenza oncologica	AGNELLO/Barbera (suap)/Negretti/ BrambillaP/Conzi	
1204/7.24.49.01		Sviluppare la Rete Artemide e sostenere i centri antiviolenza e gli sportelli di ascolto	Approvazione del nuovo protocollo della rete artemide entro il 31/12/2023 (deliberazione GC) Adesione di almeno n.3 nuovi soggetti afferenti al protocollo della rete artemide (atto di adesione) Approvazione del primo piano della formazione degli stakeholder (Verbale di approvazione del tavolo di governance)	AGNELLO/ BrambillaP		
1203/7.24.50.01		Impegno a sostenere gli anziani fragili e le loro famiglie	Monitoraggio realizzazione investimenti infrastrutturali per la riqualificazione degli immobili in gruppi di appartamenti autonomi, corredati da dotazione strumentale tecnologica (Attuazione PNRR progetto anziani) Approvazione del protocollo di collaborazione con l'ambito di Desio per attivazione di interventi innovativi di assistenza domiciliare socio sanitaria per anziani fragili, Pubblicazione del bando per la gestione dei servizi di assistenza domiciliare innovativa	AGNELLO/Armati/ BrambillaL		
		Accesso ampio e qualificato	0407/8.25.51.01	Implementare aule studio e luoghi di aggregazione	Individuazione di almeno un'aula studio in n. 3 quartieri (esclusi quartieri Centro-S.Gerardo, NEI, e San	NEGRETTI/Nizzola /Conzi

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP/ A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2023	Dirigente (primo referente)
LA CITTÀ DI TUTTI E' VIVA E SPORTIVA	Città dell'apprendimento	alla conoscenza, come luogo d'incontro, aggregazione, divertimento, studio e formazione, e valorizzazione della presenza e delle relazioni con gli istituti universitari		nei vari quartieri prevedendo anche aperture serali e festive	Fruttuoso, Centro Civico) Estensione app "c'è posto" a tutte le aule studio entro il 30/06/2023 N. sale/aule ad accesso temporizzato con codice ≥ 3 Monitoraggio prenotazioni: fascia pomeridiana/serale tasso di occupazione ≥ 50% a dicembre 2023	
			0407/8.25.51.02	Realizzazione interventi di edilizia scolastica	Bandi per finanziamenti esterni relativi all'edilizia scolastica vinti ≥ 2 (decreto assegnazione) Approvazione progettazione definitiva edifici scolastici da riqualificare con in progetto SUS - Comunità educante (deliberazione GC)	GNONI/Siciliano/A rmati
		Asili nido come agenzia educativa	1201/8.25.52.01	Dieci asili nido per dieci quartieri	Nuovi posti attivati nelle strutture educative comunali ≥ 30 (dato iniziale 504; atteso 534) Nuovi posti opzionati presso nidi privati ≥ 10 (dato iniziale 0)	SICILIANO/ BrambillaL
		Concreto sostegno alle Istituzioni scolastiche per il potenziamento dell'offerta formativa	0402/8.25.53.01	Qualificazione dell'offerta formativa	Progetto SUS (Strategia Urbana Sostenibile) - San Rocco: Organizzazione e realizzazione convegno di avvio di progetto con gli altri Comuni beneficiari di finanziamento (14) almeno n. 7 progetti dei Comuni presentati e almeno n. 100 partecipanti (capienza max sala) Apertura pomeridiana di n. 3 scuole per attività extrascolastica per almeno 8 ore settimanali dal 01/09/2023 Realizzazione di almeno n. 2 eventi ad ampia partecipazione scolastica: almeno n. 10 cantieri per pulizie di primavera con almeno 500 partecipanti; almeno n. 10 spazi dedicati per esercitazione per sport in piazza (sport per te) Inserimento nel PTOF scolastico (1° Ciclo) di almeno n. 2 progettazioni di integrazione all'offerta formativa	SICILIANO/ BrambillaP/ BrambillaL
			0402/8.25.53.02	Realizzazione Pedibus o Ciclobus da diffondere in ogni quartiere	Nuove linee di pedibus attive ≥ 2 (in aggiunta al pedibus attivo per la scuola primaria via Buonarroti)	SICILIANO/Nizzola /Curcio
			0402/8.25.53.03	Ridurre la dispersione scolastica	Realizzazione attività di Scuola Popolare (polo 1): ragazzi con un percorso didattico-formativo attivato ≥ 15 Incremento iscritti complessivi ai corsi di italiano per studenti e adulti stranieri ≥ 140 (dato iniziale 111) Realizzazione percorsi di mediazione linguistica e	SICILIANO

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP/ A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2023	Dirigente (primo referente)
					culturale nelle Scuole di Monza almeno in n. 7 Istituti comprensivi del 1° ciclo (totale 9) PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento): sottoscrizione convenzioni con Istituzioni Scolastiche del Territorio almeno n. 7 Scuole Secondarie di 2° Grado Tirocini Universitari: sottoscrizione convenzioni con almeno n. 5 Atenei e almeno n. 10 tirocini avviati	
		Pianificazione, programmazione e gestione dei servizi scolastici	0406/8.25.54.01	Gestione servizi scolastici e integrazione scolastica	N. 1 evento pubblico di presentazione del servizio ristorazione in ambito scolastico (06/05/2023) N. 1 corso di formazione ai Commissari mensa Incontri delle Commissioni mensa per ogni Istituto comprensivo, con la partecipazione dell'AC e dell'Azienda di ristorazione ≥ 2 (totale 18) Stipulazione di n. 3 contratti (affidamento di trasporto, centri estivi, pre post scuola, ristorazione) senza alcuna proroga dei contratti precedenti (determinazione dirigenziale) Cedole librarie on line entro il luglio 2023	SICILIANO/Agnello /Conzi
		Supportare la conquista dell'autonomia, lo sviluppo delle competenze e la maturazione dell'identità dei piccoli	0401/8.25.55.01	Gestione scuola dell'infanzia e sistema 0-6	Costituzione del Comitato Locale 0-6 anni (determinazione dirigenziale) Almeno n. 1 incontro del "Tavolo istituzionale cittadino 0-6 anni" regolarmente costituito Approvazione di un Piano di utilizzo delle risorse Fondo nazionale 0-6 anni (deliberazione GC) Acquisto software sostitutivo del pass anagrafico (determinazione dirigenziale) Linee Guida Pedagogiche dei Servizi Educativi 0-6 comunali (relazione tecnica d'ufficio) Revisione Protocollo Percorsi di Continuità nidi/scuole infanzia (deliberazione GC) Studio di fattibilità di un secondo Polo Infanzia (relazione tecnica d'ufficio)	SICILIANO/Conzi
	La città giovane e sportiva	Favorire il protagonismo dei giovani	0602/8.26.56.01	Tavolo dei Giovani	Realizzazione social street entro fine 2023 ≥ 2 Costituzione Tavolo Giovani: almeno 1 incontro con n. 15 realtà rappresentate	NEGRETTI/Casale
		Lo sport per la rinascita aggregativa e sociale	0601/8.26.57.01	Consulta dello Sport	Aggiornamento Linee guida e definizione organi collegiali (deliberazione GC) Ripresa attività Consulta: almeno n. 2 incontri realizzati con almeno l'80% dei partecipanti al tavolo (come individuati nella deliberazione di aggiornamento)	NEGRETTI/Barbera (SG)

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP/ A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2023	Dirigente (primo referente)
			0601/8.26.57.03	Piano pluriennale di sviluppo e manutenzione degli impianti sportivi	Pubblicazione bando gara project financing efficientamento piscina Pia Grande entro il 31/12/2023 Assegnazione lavori di riqualificazione centro sportivo Chiolo-Pioltelli di via Rosmini entro aprile 2023 (determinazione dirigenziale) Assegnazione lavori di riqualificazione area esterna e solarium centro natatorio Pia Grande entro aprile 2023 (determinazione dirigenziale)	NEGRETTI/Gnoni/ Pontiggia/Armati/ BrambillaP/ BrambillaL

All'interno degli obiettivi esecutivi di mandato, sopra descritti per l'annualità 2023, è possibile rintracciare output relativi a:

- Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, definiti anche nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2023-2025;
- Obiettivi di semplificazione e misurazione dei tempi dei procedimenti, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi. La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali e ispira diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale. Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:
 1. riduzione dei tempi per la gestione delle procedure
 2. liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure
 3. digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive
 4. misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.
- Obiettivi di accessibilità: sistemazione del sito web e dei servizi online dell'amministrazione, a partire dalle linee guida Agid. Gli obiettivi riguardano la formazione agli operatori, miglioramenti tecnici ed eventuali acquisti per le postazioni di lavoro.

2.2.3 Assegnazione Obiettivi Performance Individuale

	N. Obiettivi Referente*	N. Obiettivi Partecipante*	TOTALE
AGNELLO MANUELA	13	14	27
ARMATI MANUELA	0	19	19
BARBERA FRANCO (SG+SUAP)	5	19	24
BRAMBILLA LAURA	3	15	18
BRAMBILLA PAOLA	1	18	19
CASALE ALESSANDRO	10	15	25
CONZI FABIO	5	16	21
CURCIO PIETRO	4	13	17
DE LOTTO ANNAPAOLA	6	16	22
GNONI ALBERTO	12	18	30
NEGRETTI LUCIA	10	19	29
NIZZOLA CARLO MARIA	5	16	21
PONTIGGIA LUCA	4	17	21
SICILIANO MICHELE	9	18	27
TRUSSARDI SERENA	4	14	18
totale obiettivi 2023	91		
totale obiettivi PdM	108		
	84,26%		

* I ruoli "Referente" e "Partecipante" identificano i Dirigenti coinvolti nel raggiungimento dell'obiettivo. Il Dirigente referente dell'obiettivo monitora l'andamento del progetto, stimola/segna eventuali interventi necessari, raccoglie le informazioni e i dati utili alla rendicontazione, chiede eventuali variazioni in corso d'anno.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 e s.m.i., la Giunta definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, quale contenuto necessario dei documenti di programmazione strategica-gestionale. Un'ottica rafforzata dalla disciplina sul Piano Integrato di Organizzazione e Attività (PIAO) e dalle riforme introdotte con il PNRR, che vedono la prevenzione della corruzione come essenziale per il miglioramento della qualità dell'agire delle pubbliche amministrazioni in quanto lotta al più ampio concetto di malagestio. L'anticorruzione diviene quindi, a tutti gli effetti, non solo misura di contrasto ai reati contro la PA, ma dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico, assumendo natura trasversale a tutte le attività di realizzazione della missione istituzionale dell'amministrazione, in quanto concorrente alla riduzione del rischio di sprechi e al buon funzionamento della PA. Strategia già in parte percorsa dal Comune di Monza che da tempo ha concepito le misure di prevenzione della corruzione in ambito di miglioramento e efficientamento.

Il nuovo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2023-2025, approvato con delibera n. 89 del 30 marzo 2023, e parte integrante di questo documento, è stato dunque elaborato:

- approfondendo le connessioni tra gli obiettivi di valore pubblico identificati nel mandato amministrativo, di cui uno è proprio l'educazione alla legalità, con gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza identificati nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA) approvato da ANAC e le misure di prevenzione adottate dal Comune di Monza;
- riconfermando il collegamento con la performance attraverso la definizione dell'anticorruzione come obiettivo di Ente;
- identificando specifici indicatori di attuazione delle misure anticorruzione la cui coerenza è valutata dal Nucleo Indipendente di Valutazione (NIV);
- attivando specifiche attività di contrasto al riciclaggio, funzione fondamentale per l'individuazione di infiltrazioni criminali o di uso delle risorse pubbliche per alimentare l'economia illegale, che le pubbliche amministrazioni sono tenute a svolgere ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio);
- riaffermando le politiche a tutela della legalità attraverso la sottoscrizione di un Protocollo d'intesa con il Comando Provinciale della Guardia di Finanza di Monza (prot. n. 0221905/2022), per il coordinamento e cooperazione delle modalità idonee a sostenere la legalità economica e finanziaria in particolare nell'ambito delle risorse destinate al PNRR e alle prestazioni sociali e l'adeguamento del proprio Codice Etico adottato, fin dal 2012, per promuovere comportamenti eticamente adeguati fra gli amministratori e fra tutti i soggetti che intendono partecipare a gare;
- elaborando una nuova mappatura dei procedimenti, frutto dell'integrazione di tre database (procedimenti mappati per l'anticorruzione, quelli ad istanza di parte riportati nella sezione

“Amministrazione trasparente”, una ricognizione interna avviata nel 2019 ai fini della privacy);

- implementando i criteri di analisi del rischio e la conseguente nuova misurazione dell’esposizione al rischio, per correggere alcune storture emerse nel corso degli anni precedenti e fornire maggiore attenzione ad alcuni procedimenti;
- introducendo nuove misure specifiche di settore, individuate in collaborazione con i dirigenti e i funzionari.

Si rinvia al link del sito istituzionale <https://www.comune.monza.it/it/comune/Amministrazione-trasparente/Altri-contenuti/Prevenzione-della-Corruzione/>

per tutta la documentazione relativa al PTPCT 2023-2025 che comprende i seguenti allegati:

Allegato 1: Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2023-2025

Allegato A: Mappatura dei rischi e degli Indicatori di anomalia

Allegato B: Registro dei processi e relative misure anticorruzione

Allegato C: Modelli operativi (check list)

Allegato D: Obblighi di trasparenza e relativi responsabili

Allegato E: Modello per monitoraggio obblighi trasparenza e anticorruzione Enti partecipati

Allegato F: Linee Guida operative su Trasparenza e Open Data

Allegato G: Check-list per l’identificazione di anomalie antiriciclaggio

Allegato H: Esiti del monitoraggio sull’attuazione delle misure anticorruzione

Allegato I: Attestazione NIV

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'assetto organizzativo del Comune di Monza è riportato in *Figura 1*:

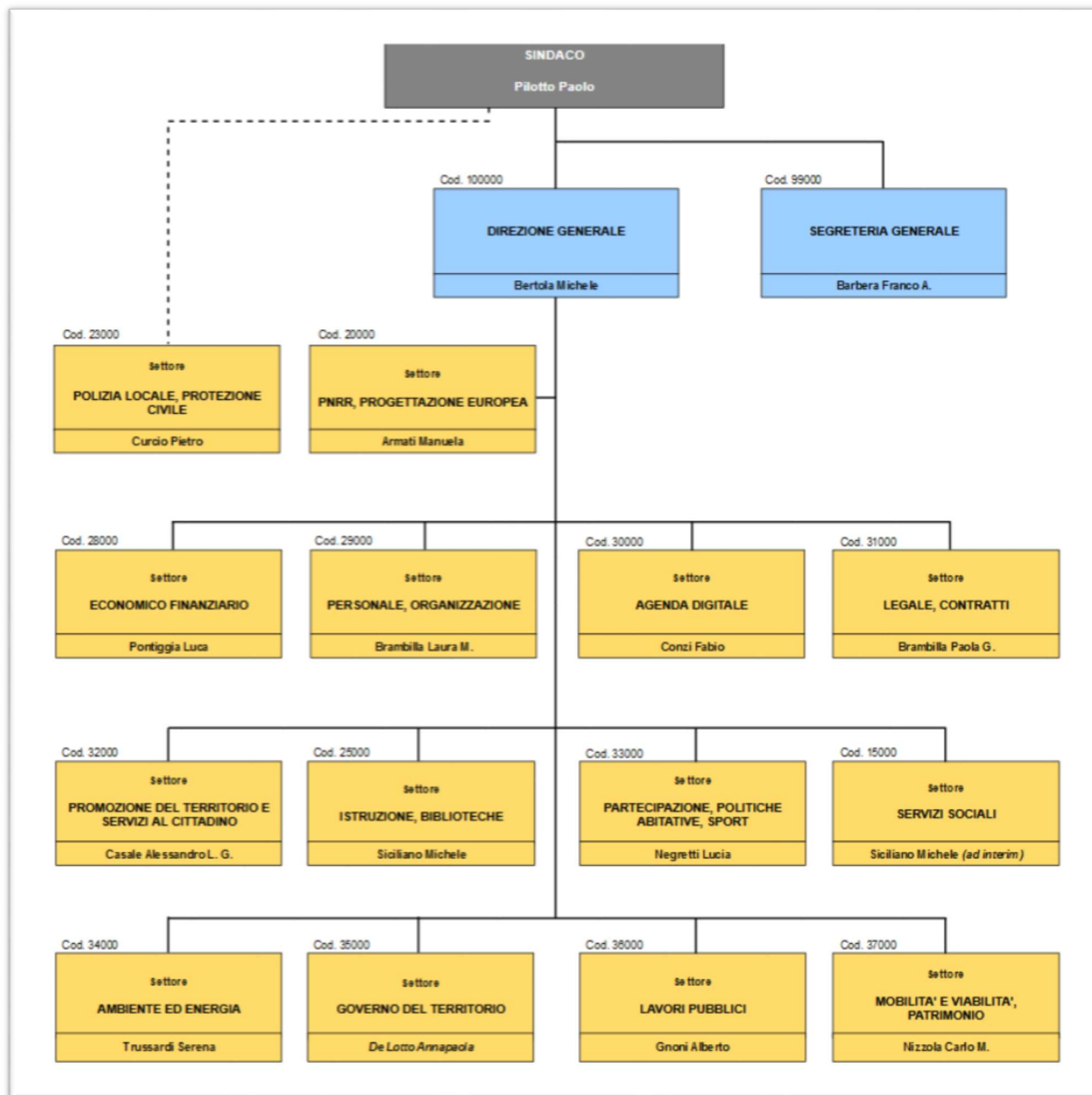


Figura 1

La struttura si articola in Unità Organizzative di diversa entità e complessità, finalizzate allo svolgimento di attività finali, strumentali e di supporto, ovvero al conseguimento di obiettivi determinati o alla realizzazione di programmi specifici. Al vertice della struttura organizzativa c'è la Direzione Generale. Dalla Direzione Generale dipendono tutti Settori, che a loro volta sono articolati in Servizi, Uffici e Nuclei di attività omogenee, come riportato in figura:

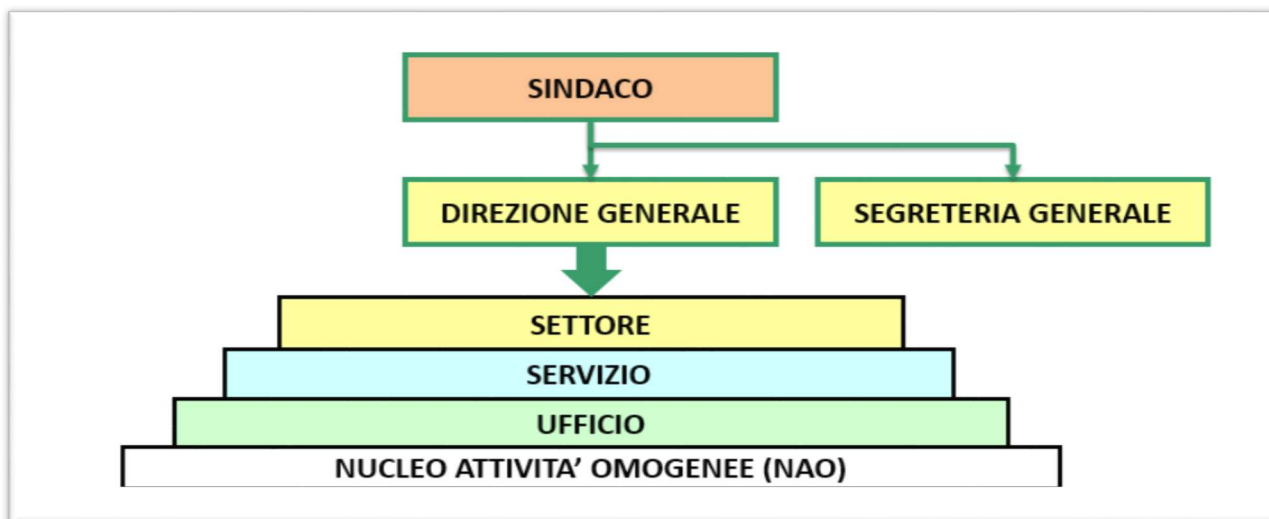


Figura 2

L'organico dell'Ente, alla data del 1° gennaio 2023, è riportato in *Tabella 1*:

CONTRATTO	F	F %	M	M %	TOTALE
DIRETTORE GENERALE			1	100 %	1
SEGRETARIO GENERALE			1	100 %	1
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO	4	40 %	6	60 %	10
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO					0
PERSONALE NON DIRIGENZIALE A TEMPO INDETERMINATO	586	69 %	269	31 %	855
PERSONALE NON DIRIGENZIALE A TEMPO DETERMINATO	12	92 %	1	8 %	13
PERSONALE NON DIRIGENZIALE CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO			1	100 %	1
TOTALE	602	68 %	279	32 %	881

Tabella 1 - Organico Comune di Monza per genere e contratto

La relativa composizione per genere e per Struttura di massima dimensione dell'organico a tempo indeterminato e determinato è riportata in *Tabella 2*:

STRUTTURA	F	F %	M	M %	TOTALE
DIREZIONE GENERALE			1	100 %	1
SEGRETERIA GENERALE	40	80 %	10	20 %	50
AGENDA DIGITALE	10	40 %	15	60 %	25
AMBIENTE ED ENERGIA	14	67 %	7	33 %	21
ECONOMICO FINANZIARIO	49	70 %	21	30 %	70
GOVERNO DEL TERRITORIO	17	61 %	11	39 %	28
ISTRUZIONE, BIBLIOTECHE	151	91 %	15	9 %	166
LAVORI PUBBLICI	21	39 %	33	61 %	54
LEGALE, CONTRATTI	15	83 %	3	17 %	18
MOBILITA' E VIABILITA', PATRIMONIO	11	38 %	18	62 %	29
PARTECIPAZIONE, POLITICHE ABITATIVE, SPORT	31	76 %	10	24 %	41
PERSONALE, ORGANIZZAZIONE	31	82 %	7	18 %	38
POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE	48	35 %	91	65 %	139
PROMOZIONE DEL TERRITORIO, SERVIZI AL CITTADINO	55	72 %	21	28 %	76
SERVIZI SOCIALI	107	88 %	15	12 %	122
STRUTTURA PNRR, PROGETTAZIONE EUROPEA	2	67 %	1	33 %	3
TOTALE	602	68 %	279	32 %	881

Tabella 2 - Composizione organico per genere e per struttura di massima dimensione

Alla data di riferimento, il personale del Comune di Monza è pari a 887 unità, inclusi i contratti di formazione e lavoro e le alte specializzazioni a tempo determinato. Le donne rappresentano il 69% del totale del personale, mentre gli uomini il rimanente 31%. La percentuale è pressoché invariata quando si analizza la composizione per genere e categoria di inquadramento (*Tabella 3*), regime orario (*Tabella 4*) o posizioni di responsabilità (*Tabella 5*):

CONTRATTO	CAT.	F	F %	M	M %	TOTALE
TEMPO INDETERMINATO	B1	35	56 %	27	44 %	62
	B3	82	68 %	38	32 %	120
	C	307	71 %	128	29 %	435
	D	162	68 %	76	32 %	238
Totale		586	69 %	269	31 %	855
TEMPO DETERMINATO	B1	3	75 %	1	25 %	4
	B3					
	C	8	100 %			8
	D	1	100 %			1
Totale		12	92 %	1	8 %	13
CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO	C			1	100 %	1
Totale				1	100 %	1
TOTALE		598	69 %	271	31 %	869

Tabella 3 - Composizione per genere e categoria d'inquadramento dell'organico non dirigenziale a tempo indeterminato e determinato

CONTRATTO	CAT.	REGIME ORARIO	F	F %	M	M %	TOTALE
TEMPO INDETERMINATO	B1	FULL TIME	31	55 %	25	45 %	56
		PART TIME	4	67 %	2	33 %	6
	Totale		35	56 %	27	44 %	62
	B3	FULL TIME	65	68 %	31	32 %	96
		PART TIME	17	71 %	7	29 %	24
	Totale		82	68 %	38	32 %	120
	C	FULL TIME	246	67 %	123	33 %	369
		PART TIME	61	92 %	5	8 %	66
	Totale		307	71 %	128	29 %	435
	D	FULL TIME	135	65 %	73	35 %	208
PART TIME		27	90 %	3	10 %	30	
Totale		162	68 %	76	32 %	238	
TOTALE			586	69 %	269	31 %	855

Tabella 4 - Composizione per genere, categoria d'inquadramento e regime orario del personale non dirigenziale a tempo indeterminato

RUOLO RICOPERTO	F	F %	M	M %	TOTALE
DIRIGENTI	4	40 %	6	60 %	10
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	15	54 %	13	46 %	28
ALTE PROFESSIONALITA'	10	67 %	5	33 %	15
RESPONSABILI DI UFFICIO (escluse Posizioni Organizzative e Alte Professionalità)	57	66 %	29	34 %	86
RESPONSABILI DI SERVIZIO (escluse Posizioni Organizzative e Alte Professionalità)	0	0 %	0	0 %	0
TOTALE	86	62 %	53	38 %	139

Tabella 5 - Composizione per genere dell'organico dirigenziale e direttivo a tempo indeterminato

Infine, si sottolinea un marcato spostamento (57 %) della popolazione lavorativa nelle fasce di età 51-60 anni e over 60 (*Tabella 6*). Considerato che l'ambiente operativo tende a cambiare

continuamente prevedendo, di conseguenza, una continua trasformazione delle prassi organizzative, si pone la necessità di giungere ad una migliore comprensione dell'invecchiamento nell'ambiente di lavoro, a valorizzarne le risorse e a sostenere l'apprendimento intergenerazionale.

FASCIA ETÀ	F	F %	M	M %	TOTALE	TOTALE %
18 - 30 ANNI	13	62 %	8	38 %	21	100 %
31 - 40 ANNI	83	67 %	41	33 %	124	100 %
41 - 50 ANNI	162	69 %	74	31 %	236	100 %
51 - 60 ANNI	268	68 %	124	32 %	392	100 %
61 - 70 ANNI	76	70 %	32	30 %	108	100 %
TOTALE	602	68 %	279	32 %	881	100 %

Tabella 6 - Distribuzione anagrafica organico

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2.1 Quadro normativo e contrattuale

Il Lavoro Agile, inteso come modalità flessibile di svolgimento spazio-temporale della prestazione lavorativa, è regolamentato dalla Legge n. 81/2017, che prevede che le disposizioni ivi previste *“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 CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto lo scorso 16 novembre 2022 definisce il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti) per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 comma 3, lett. l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

3.2.2 Lavoro agile: sviluppo nel Comune di Monza

Il Comune di Monza, nell'anno 2018, è stato selezionato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri tra le 15 Pubbliche Amministrazioni italiane presso cui attivare una sperimentazione pilota per l'introduzione del Lavoro Agile, modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato da assenza di vincoli orari o spaziali e dall'organizzazione del lavoro per fasi, cicli e obiettivi. Tale sperimentazione si poneva come obiettivo di collocare in tale modalità di lavoro,

per un giorno alla settimana nel triennio 2019-2021, il 10% del personale individuato come “agilabile”, come previsto dalla normativa di riferimento. Nel dicembre 2019 è stato introdotto il “Regolamento per la disciplina del Lavoro Agile”, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 195 del 23 luglio 2019. A fronte di un totale di circa 450 soggetti “agilabili” individuati, l’Ente aveva pianificato di avviare al Lavoro Agile n. 10 dipendenti nel 2019, ulteriori 15 nel 2020 e 20 nel 2021; alla fine di dicembre 2019, i primi 10 dipendenti selezionati hanno iniziato a svolgere parte della propria prestazione lavorativa in modalità agile (di cui 9 donne e 1 uomo).

Nel corso del 2020, a seguito dell’emergenza Covid-19 e in coerenza con la normativa emergenziale, il Lavoro Agile nel Comune di Monza è diventata una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa. Durante il periodo di emergenza sanitaria, complessivamente più di 2/3 del personale ha svolto la prestazione lavorativa in *modalità agile*, rimanendo esclusi da tale modalità unicamente i lavorativi preposti allo svolgimento di attività indifferibili ed urgenti che richiedono necessariamente in via continuativa la presenza fisica del personale sul luogo di lavoro. Con lo scopo di meglio disciplinare il ricorso al Lavoro Agile per i dipendenti e le dipendenti del Comune di Monza durante lo stato di emergenza, fornendo indirizzi applicativi pratici al fine di garantire un livello di protezione appropriato dei lavoratori e delle lavoratrici, con deliberazione di Giunta Comunale n. 268/2020 è stata approvata la “Regolamentazione transitoria del Lavoro Agile”. Al termine dell’emergenza sanitaria, in coerenza con le indicazioni ministeriali emanate in materia, sono stati stipulati accordi di lavoro agile per lo svolgimento di parte dell’attività lavorativa in modalità agile per un massimo di due giorni a settimana. Come evidenziato nella Tabella 4, le percentuali di lavoratori che svolgono al 1° gennaio 2023 Lavoro Agile sono molto differenziate tra le varie direzioni dell’Ente. In particolare, le percentuali più basse si riscontrano nelle direzioni nelle quali non è possibile delocalizzare le attività, in quanto presidiano funzioni che richiedono la presenza sul territorio o il contatto diretto con l’utenza (es. servizi di vigilanza e controllo del territorio, servizi educativi per l’infanzia e la prima infanzia, centri diurni disabili, servizi demografici).

% PERSONALE CHE SVOLGE LAVORO AGILE			
STRUTTURE	Dipendenti	Dipendenti in Lavoro Agile	%
SEGRETERIA GENERALE	50	8	16 %
AGENDA DIGITALE	25	10	40 %
AMBIENTE ED ENERGIA	21	15	71 %
ECONOMICO FINANZIARIO	70	43	61 %
GOVERNO DEL TERRITORIO	28	11	39 %
ISTRUZIONE, BIBLIOTECHE	166	10	6 %
LAVORI PUBBLICI	54	13	24 %
LEGALE, CONTRATTI	18	10	56 %
MOBILITA' E VIABILITA', PATRIMONIO	29	9	31 %
PARTECIPAZIONE, POLITICHE ABITATIVE, SPORT	41	15	37 %
PERSONALE, ORGANIZZAZIONE	38	28	74 %

% PERSONALE CHE SVOLGE LAVORO AGILE			
STRUTTURE	Dipendenti	Dipendenti in Lavoro Agile	%
POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE	139	6	4 %
PROMOZIONE DEL TERRITORIO, SERVIZI AL CITTADINO	76	17	22 %
SERVIZI SOCIALI	122	14	11 %
STRUTTURA PNRR, PROGETTAZIONE EUROPEA	3	0	0 %
TOTALE	880	209	24 %

Tabella 4

A seguito dell'approvazione del presente documento, la Direzione Risorse Umane provvederà alla definizione di un'apposita disciplina per l'accesso al Lavoro Agile in coerenza con quanto nel seguito esplicitato.

3.2.3 Obiettivi del lavoro agile

Per il Comune di Monza il Lavoro Agile rappresenta una modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa finalizzata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- agevolare la conciliazione vita personale-lavoro dei dipendenti e delle dipendenti;
- promuovere l'innovazione organizzativa, favorendone la transizione al digitale e il cambiamento culturale del management, sempre più chiamato a spostare l'attenzione dal controllo visivo della prestazione al controllo dei risultati dei propri collaboratori e delle proprie collaboratrici;
- stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori e delle lavoratrici sul raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- promuovere la reingegnerizzazione dei processi in chiave digitale, favorendo la creazione di banche dati dematerializzate da utilizzare in modalità condivisa;
- promuovere l'utilizzo di strumenti di collaboration;
- consentire la razionalizzazione degli spazi fisici di lavoro, favorendo la transizione da postazioni fisse a postazioni condivise e la creazione di luoghi polivalenti di coworking;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza;
- perseguire gli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU e le policies stabilite a livello europeo, nazionale, regionale e locale.

3.2.4 Destinatari e modalità attuative del lavoro agile

Come previsto dall'art. 4, comma 1, lett. b) del decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132 (GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022), il lavoro agile è una modalità flessibile di lavoro potenzialmente rivolta a tutto il personale, a condizione che:

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti

- sia garantita un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- sia adottato ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- sia adottato un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- sia adottato ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

L'istituto del Lavoro Agile ha natura consensuale e volontaria ed è potenzialmente consentito a tutti i lavoratori - siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.

Ai fini dell'attivazione del Lavoro Agile, il dipendente o la dipendente presenta la propria proposta al Dirigente o alla Dirigente di riferimento, indicando le attività ritenute compatibili con tale modalità di lavoro in linea con gli obiettivi previsti e, in particolare, con le finalità di miglioramento dei servizi pubblici e di innovazione organizzativa (a titolo esemplificativo, digitalizzazione delle attività, revisione dei processi, flessibilità oraria che permette maggior fruibilità dei servizi da parte degli utenti) garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. Le proposte di attivazione di Lavoro Agile sono valutate da ciascun Dirigente avendo cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.

L'attivazione del Lavoro Agile può anche essere proposta dal dirigente o dalla dirigente per il raggiungimento delle finalità sopra evidenziate.

Non è previsto un contingente massimo di personale che può svolgere Lavoro Agile, ma in presenza di specifiche esigenze organizzative e di servizio, i Dirigenti, in sede di valutazione delle richieste di attivazione del Lavoro Agile sono tenuti a riconoscere priorità ai seguenti soggetti:

- dipendenti con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- dipendenti che siano caregiver ai sensi dell'art. 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.
- dipendenti con figli o figlie fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli o figlie in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

E, in subordine, a:

- dipendenti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita;
- dipendenti con esigenze collegate alla frequenza di corsi di studio o di percorsi di apprendimento;
- maggiore tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro, con riferimento al numero di chilometri di distanza dall'abitazione del lavoratore o della lavoratrice.

3.2.5 Lavoro agile: individuazione attività

A seguito di apposita ricognizione effettuata presso le direzioni dell'Ente, sono state individuate le seguenti macro-attività che è possibile svolgere in modalità agile:

TIPOLOGIA	DESCRIZIONE TIPOLOGIA	CODICE ATTIVITÀ	DESCRIZIONE ATTIVITÀ
Gestione	Programmazione, coordinamento e gestione di attività e di rapporti con personale interno	G1	Coordinamento attività tra servizi interni
		G2	Gestione servizi rivolti a utenza interna
		G3	Gestione servizi interni di supporto
		G4	Supporto rivolto a utenza interna/organismi istituzionali/altri organismi interni (NIV, Collegio dei Revisori, Commissioni, ecc.)
		G5	Coordinamento e gestione del personale assegnato (compreso personale non dipendente comunale)
		G6	Programmazione attività
		G7	Gestione contatti/relazioni tramite strumenti di collaborazione
		G8	Attività di segreteria e supporto
Servizi	<ul style="list-style-type: none"> • Erogazione di servizi rivolti a utenza esterna; • Gestione istanze provenienti da soggetti esterni 	S1	Calendarizzazione, organizzazione e programmazione dei servizi comunali rivolti all'utenza esterna
		S2	Erogazione di servizi comunali rivolti all'utenza esterna
		S3	Gestione ed evasione pratiche/istanze utenza esterna/soggetti esterni (attività di back)
		S4	Coordinamento attività con Enti/soggetti esterni
		S5	Gestione contatti/relazioni tramite strumenti di collaborazione
		S6	Supporto informativo/consulenziale rivolto a utenza esterna/soggetti esterni
Documentale	Elaborazione e gestione documentale	D1	Stesura di atti amministrativi, provvedimenti, corrispondenza, documenti
		D2	Verifica di atti amministrativi, provvedimenti, corrispondenza, documenti
		D3	Elaborazione di regolamenti, metodologie, accordi, piani, atti generali
		D4	Inserimento atti amministrativi in applicativo gestione documentale

TIPOLOGIA	DESCRIZIONE TIPOLOGIA	CODICE ATTIVITÀ	DESCRIZIONE ATTIVITÀ
Economica	Gestione economica e finanziaria entrate/uscite	D5	Protocollo/gestione PEC
		D6	Gestione documentale informatica
		E1	Gestione e liquidazione fatture
		E2	Gestione e monitoraggio contabilità, impegni di spesa, accertamenti
		E3	Emissioni mandati, reversali, note contabili
		E4	Gestione finanziamenti
Monitoraggio	Rendicontazione interna o per soggetti esterni	E5	Emissioni accertamenti/ruoli/richieste di rimborsi/attività di recupero crediti
		E6	Gestione e controllo conti correnti comunali
		M1	Attività di rendicontazione interna
Analisi	Analisi ed elaborazione di dati e specifici documenti	M2	Attività di rendicontazione richiesta da soggetti esterni
		M3	Auditing interno su attività settoriali
Inserimento	Creazione e aggiornamento banche dati interne ed esterne e gestione canali di comunicazione interni ed esterni	A1	Analisi dati e analisi documentale
		A2	Elaborazione files e reportistica
		I1	Creazione banche dati e relativa gestione
		I2	Aggiornamento e bonifica banche dati/applicativi
Progettuale	Gestione attività progettuali	I3	Gestione procedure web
		I4	Aggiornamento intranet, sito istituzionale, siti web e social media
Ricerca	Formazione professionale, studio, ricerca e approfondimenti	P1	Elaborazione e monitoraggio progetti
		P2	Predisposizione documentazione tecnica ed elaborati grafici
		R1	Studio, approfondimento e ricerca
		R2	Verifiche giuridiche e amministrative
		R3	Partecipazione a iniziative di formazione professionale

Tabella 3

3.2.6 Lavoro agile: l'infrastruttura tecnologica

Il Lavoro Agile necessita la predisposizione di un'infrastruttura tecnologica che consenta il pieno utilizzo senza limiti di spazio e di tempo. Presso il Comune di Monza il processo di reingegnerizzazione e adeguamento dell'infrastruttura tecnologica è stato avviato negli anni precedenti all'emergenza sanitaria, non specificamente per il Lavoro Agile, ma sulla base della convinzione che la diffusione sempre più capillare del cloud e di dispositivi mobili dovesse essere considerata in sede di implementazione dei servizi digitali comunali, secondo il principio di Digital First, Mobile e Once Only, introdotto nel Piano Triennale per l'Informatica della Pubblica Amministrazione.

Negli ultimi anni l'evoluzione tecnologica dell'infrastruttura ha visto interventi in quasi tutte le aree: connettività e telefonia, Data Center, postazioni di lavoro mobili e abilitate all'uso di spazi di co-working, sicurezza, cloud, strumenti di collaborazione e servizi applicativi integrati e interoperabili. Tali interventi hanno fatto sì che servizi digitali erogati dal Data Center comunale siano facilmente accessibili ed in sicurezza, da qualsiasi luogo in cui si trovi ad operare il

dipendente o il fruitore esterno, sia esso il cittadino, l'impresa o l'operatore di altre PA. Inoltre, nel 2013 è stata adottata una piattaforma di collaborazione (Microsoft Office 365) per servizi interni (intranet) di posta elettronica, condivisione documenti, strumento di elaborazione documenti, di fogli di calcolo e presentazioni e videoconferenza utilizzabili attraverso un semplice browser: ogni dipendente è dotato di account personale con il quale può interagire con il resto dell'organizzazione. Questa piattaforma non solo ha permesso al Comune di Monza di partire in vantaggio fin dalla prima fase dell'emergenza sanitaria, ma ha garantito, tramite Microsoft Teams, il regolare svolgimento in modalità telematica di riunioni tra colleghi e/o altri soggetti esterni all'organizzazione.

A partire dal 2020 è stata altresì data attuazione a un piano di investimenti per l'approvvigionamento di circa 400 notebook, che sono stati progressivamente distribuiti al personale; la consegna di tali dispositivi è stata accompagnata da un momento di formazione in merito all'utilizzo corretto e produttivo della postazione di lavoro.

Ulteriori investimenti previsti nell'infrastruttura tecnologica, grazie anche agli avvisi PNRR a cui il Comune di Monza ha aderito con ammissione al finanziamento, stanno portando a traguardare l'obiettivo di adozione di un modello full cloud con il 95% dei servizi erogati da una o più piattaforme di Cloud Computing, previsto in esercizio per la fine del 2024.

Alla luce di quanto sopra esposto, l'infrastruttura tecnologica è attualmente configurata per abilitare al Lavoro Agile tutti i lavoratori che possono svolgere parte della propria prestazione lavorativa secondo tale modalità.

3.2.7 Lavoro agile e valutazione della performance

In riferimento alla valutazione delle performance, l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile non comporta differenziazione alcuna rispetto allo svolgimento in modalità tradizionale. Il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Monza è compatibile con lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, prevedendo comportamenti e obiettivi raggiungibili e valutabili a prescindere dalla modalità di prestazione dell'attività lavorativa.

3.2.8 Lavoro agile e razionalizzazione degli spazi di lavoro

Tra gli obiettivi che l'Amministrazione persegue con l'utilizzo esteso del lavoro agile, vi è anche quello di valutare la possibilità di razionalizzare gli spazi di lavoro finalizzato alla generazione di economie di spesa e alla promozione della collaborazione interfunzionale (creazione di luoghi polivalenti di co-working utilizzati da personale appartenente a diverse pubbliche amministrazioni/organizzazioni).

3.3 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano delle Azioni Positive si configura come determinante fattore di miglioramento dell'organizzazione, in quanto svolge la funzione di collettore di azioni finalizzate al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, del rispetto e della valorizzazione delle differenze e della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro.

Tale documento costituisce, altresì, un utile strumento per offrire al personale comunale la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, qualsiasi situazione di malessere e di disagio.

Il Comune di Monza, nel rispetto della normativa vigente, ed in continuità con il precedente Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale del 4 febbraio 2022, n. 27, approva con il presente documento il Piano di Azioni Positive 2023-2025 (d'ora innanzi "PAP 2023-2025").

Il PAP 2023-2025 è stato elaborato con la piena collaborazione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (d'ora innanzi C.U.G), la cui composizione è stata definita, in ultimo, con determinazione dirigenziale n. 162 dell'8 febbraio 2022.

La diffusione dei contenuti del PAP 2023-2025 sarà garantita tramite l'utilizzo dei canali di comunicazione interna e i risultati raggiunti saranno monitorati e vigilati dal C.U.G.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili proposte di soluzione ai problemi eventualmente riscontrati da parte del C.U.G., delle Rappresentanze Sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poter procedere annualmente ad interventi di aggiornamento del Piano che ne garantiscano l'attualità e l'efficacia.

3.3.1 Attori

La predisposizione e lo sviluppo degli obiettivi previsti nel PAP 2023-2025 sono affidati all'Ufficio deputato alla gestione del Benessere Organizzativo che si avvale della collaborazione del C.U.G., per l'attività consultiva, propositiva e di verifica, della Consigliera di parità della Provincia di Monza e della Brianza in carica, per la trattazione dei casi di molestie e discriminazioni, nonché di diversi servizi comunali, per l'analisi di contesto e per la co-progettazione e co-realizzazione dei diversi interventi.

3.3.2 Obiettivi del Piano Azioni Positive

Per il raggiungimento delle finalità previste vengono individuati e mantenuti i seguenti due obiettivi declinati nei loro contenuti attuativi in apposito documento gestionale approvato dalla Direzione Personale e Organizzazione:

OBIETTIVO 1: STUDIO, INDAGINI, PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO - effettuare, nell'ambito del benessere organizzativo, studi e indagini sul personale, garantendo parità di formazione e informazione del personale, monitoraggio e valutazione dei risultati delle azioni positive attuate, pari opportunità e tutela dell'ambiente di lavoro dai casi di molestie e discriminazioni.

a) Studi ed indagini sul Personale

Si provvederà, in collaborazione con il C.U.G, all'annuale compilazione dei dati di genere richiesti dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" (Allegati 1 e 2). Verranno, inoltre, somministrati questionari di indagine al personale per la valutazione di possibili azioni di sostegno e/o di miglioramento del benessere e per l'eventuale introduzione di sistemi di welfare aziendale da sottoporre poi a confronto al tavolo di trattativa sindacale.

b) Azioni di promozione delle pari opportunità

Si intende promuovere l'informazione, non solo relativamente alle finalità e ai contenuti del Piano Triennale delle Azioni Positive, ma anche agli eventi e alle iniziative territoriali di carattere culturale, artistico, musicale, ricreativo e sportivo incentrati sul tema delle pari opportunità e della diffusione della cultura di genere. Verranno valutati e proposti corsi formativi, seminari e convegni nell'ambito dei temi delle pari opportunità, della cultura e della condivisione tra i generi, del benessere organizzativo e della conciliazione, rivolti al personale comunale. Si provvederà, inoltre, a continuare a garantire il rispetto della parità di genere nelle Commissioni di concorso.

c) Monitoraggio e valutazione dei risultati

Si provvederà a rendicontare e valutare le azioni positive realizzate, il grado di informazione e formazione del personale e i dati relativi alla fruizione alle diverse misure di conciliazione e agli istituti dei congedi e dei permessi utilizzati da personale, attraverso la compilazione dei dati richiesti dalla richiamata Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019. Inoltre, si provvederà all'aggiornamento annuale del Piano.

d) Organismi e strumenti di tutela dell'ambiente di lavoro

L'obiettivo è di salvaguardare il diritto di ogni lavoratrice e lavoratore a svolgere le proprie funzioni in un ambiente ispirato a principi di eguaglianza, correttezza, libertà, rispetto e dignità della persona nei rapporti interpersonali.

In tal senso, si provvederà a migliorare la diffusione all'interno dell'Ente del grado di informazione del personale su Codice di condotta e su costituzione e compiti del C.U.G., anche tramite la promozione e la diffusione di una cultura organizzativa improntata al benessere delle lavoratrici

e dei lavoratori e il miglioramento delle condizioni lavorative nell'ottica di conciliazione tra tempi di vita familiare e attività professionale.

OBIETTIVO 2: PROMOZIONE DEL BENESSERE, DELLA CONCILIAZIONE E SUPPORTO AL PERSONALE - promuovere il benessere organizzativo e la conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare mediante l'utilizzo di forme di flessibilità organizzativa, oraria e lavorativa, la realizzazione di azioni di supporto al personale comunale alle loro famiglie nei diversi cicli della vita, anche attraverso un sistema di reti e convenzioni con soggetti esterni all'Ente.

a) Formazione e informazione del personale

Al fine di colmare l'obsolescenza delle competenze si darà continuità all'investimento culturale e formativo, per colmare il *Digital Gap* tra i dipendenti, definendo piani di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo di una *Digital Agility* trasversale a tutta l'organizzazione, al fine di consentire di operare in modo efficace in contesti sempre più complessi e caratterizzati da trasformazioni digitali. Sarà posta sempre maggior attenzione al tema della comunicazione interna, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che possa portare a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

b) Azioni di supporto per la conciliazione

Si intende lavorare su diverse opportunità mirate a supportare le famiglie nei diversi cicli di vita e nel quotidiano e definire un sistema di convenzioni, senza oneri per l'Amministrazione, che prevedano, oltre ai servizi di assistenza, anche quelli per il benessere personale. Si intende promuovere forme di mobilità sostenibile e azioni volte alla riduzione dell'impiego dei mezzi a motore, supportando gli attori deputati alla predisposizione annuale del "Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro" (PSCL), documento, previsto dal Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, c.d. "Decreto Rilancio", convertito con Legge n. 77 del 17 luglio 2020, che ha lo scopo di gestire e organizzare al meglio gli spostamenti giornalieri casa-lavoro del personale comunale nell'ottica di una maggiore sostenibilità ambientale. Verranno mantenuti i consolidati progetti di conciliazione e verranno svolte analisi mirate alla valutazione di nuovi progetti di erogazione voucher.

c) Salute e benessere

L'aumento dell'età media del personale comunale, l'accumularsi di eventuali situazioni di stress e l'allungamento della vita lavorativa sono solo alcune delle problematiche che andranno ad incidere pesantemente negli anni a venire sull'organizzazione del Comune. È dunque importante che il Comune si doti di strumenti per prevenire e monitorare questa problematica, introducendo delle iniziative specifiche. Si darà continuità alla gestione dello sportello aziendale di ascolto per lo stress lavoro-correlato.

d) Flessibilità organizzativa

Negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione. È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggior responsabilità e produttività.

La prospettiva futura è quella della ricerca di ulteriori soluzioni organizzative e relazionali in aggiunta a quelle già ampiamente diffuse nel nostro Ente, quali il ricorso al part-time e la diffusione del Lavoro Agile.

3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi e di finanza pubblica alle assunzioni di personale.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali ormai per diversi anni sono stati sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

3.4.1 Verifiche preliminari per procedere alle assunzioni

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni " <i>non possono assumere nuovo personale</i> " (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001 ¹).	- art. 39, c. 1, L. n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006

¹ Il D.Lgs. n. 75/2017 ha novellato l'art. 6, comma 6, in modo da consentire comunque le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, <i>“non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”</i> (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 33 D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
c)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006
d)	Adozione di “un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance” ----- NB: l'art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto <i>“di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati”</i> (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000
e)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014
f)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016
g)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.
h)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto - Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno		Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000
i)	Obbligo del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e del rispetto del limite di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito (cfr. DPCM del 17 marzo 2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.		Art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58

3.4.2 Capacita' assunzionali e spese di personale

Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità e successivamente agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

...

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”.

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di *“procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo”* nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti enti *“assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”.*

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over), che sono indicati nelle tabelle seguenti.

La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa² ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.C., Sez. Autonomie, deliberazione n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;

² Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13.

- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012;
- spesa per assunzioni di personale a tempo determinato con qualifica non dirigenziale destinato all'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), ex art. 31bis D.L. 52/2021.

Si rileva, altresì, che l'art. 7 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, DL 34/2019 prevede che *“la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 2, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*.

Il superamento della “dotazione organica”

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” che, come indicato nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazione” emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

Le attuali facoltà assunzionali basate sul principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale - art. 33, c.2, DL 34/2019

L'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, (nel seguito, anche "DL34/2019") ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr. art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114) e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, prevede che *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. ..."*

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città del 11 dicembre 2019, e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno sottoscritto in data 17 marzo 2020 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020) il decreto ministeriale attuativo del richiamato art. 33, comma 2, del DL34/2019 (nel seguito, per brevità, anche "Decreto Attuativo"), con il quale:

- è stata disposta l'entrata in vigore del citato disposto normativo, a decorrere dal 20 aprile 2020;
- sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

- sono stati definiti i valori soglia differenziati per fascia demografica;
- sono state stabilite le percentuali massime di incremento della spesa di personale, per i Comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia di cui al precedente punto.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno altresì congiuntamente elaborato e sottoscritto una Circolare (cfr. Circolare pubblicata in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020). In particolare, nella Circolare viene evidenziato che, al fine di non penalizzare i Comuni che, prima del 20 aprile 2020 hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro tale data le comunicazioni obbligatorie ex art. 34bis del D.Lgs. 165/2001, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente e se sono state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili.

Si richiamano, al proposito, anche:

- la deliberazione n. 65/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia che afferma che la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all'art. 1, comma 797 e successivi, della Legge 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'articolo 33 c.2 del DL 34/2019;
- la deliberazione n. 73/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia che afferma che le spese sostenute dai Comuni per gli incentivi tecnici non costituiscono spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale, secondo la nuova normativa dell'art. 33 c.2 del DL 34/2019.

3.4.3 Assunzioni di personale a tempo determinato

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”*³.

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei

³ Tale criterio non vale per i contratti di formazione lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto non possono essere attivati "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale" (fonte: Quaderno ANCI n. 13 - Il personale degli Enti Locali - LE ASSUNZIONI)

lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

L'art. 60, comma 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022, ha confermato la suddetta soglia del 20%. Il comma 4 del medesimo articolo, amplia le fattispecie di esenti da limitazioni quantitative, rispetto a quelle previste nell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015.

Vincoli	Riferimenti
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114

Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla Legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, comma 1, D.L. n. 83/2014
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017
Assunzioni di personale con qualifica non dirigenziale destinato all'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)	- art. 9, comma 18-bis del D.L. n. 152/2021 convertito in L. 233/2021 e art. 1, comma 1, DL 80/2021 convertito con modificazioni dalla L. 113/2021 - art. 31-bis del D.L. n. 152/2021 convertito in L. 233/2021

Assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR

L'art. 9, comma 18-bis, del D.L. n. 152/2021 prevede la possibilità per le amministrazioni titolari dei singoli interventi previsti nel PNRR di imputare nel relativo quadro economico i costi per il personale assunto a tempo determinato e specificamente destinato a realizzare i progetti di cui le medesime amministrazioni hanno la diretta titolarità di attuazione.

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con circolare n. 4/2022, ha stabilito le modalità, le condizioni e i criteri in base ai quali le amministrazioni interessate possono imputare nel relativo quadro economico i costi per il predetto personale da rendicontare a carico del PNRR.

La norma stabilisce altresì che tali spese non sono soggette a autorizzazione preventiva da parte dell'amministrazione centrale titolare dell'intervento che permane solo in merito all'ammissibilità di ulteriori spese di personale a carico del PNRR, diverse da quelle inserite nei quadri economici.

Il predetto reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78.

La spesa di personale oggetto di finanziamento e la relativa entrata non si computano ai fini dell'art. 33, commi 1-bis e 2 del D.L. n. 34/2019 e dell'art. 1, comma 557 e ss. della L. n. 296/2006, e quindi non vanno a comprimere la capacità assunzionale delle amministrazioni interessate.

PNRR e assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse di bilancio

Al fine di agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, il comma 1 dell'articolo 31-bis, del D.L. n. 152/2021, come convertito dalla Legge n. 233/2021, consente ai Comuni di determinare un budget aggiuntivo per le assunzioni straordinarie a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio, finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR, attraverso la previsione di importanti deroghe agli ordinari vincoli sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario in materia di assunzioni di personale, per i Comuni che provvedono alla realizzazione di tali interventi.

La norma prevede che tali deroghe si applichino solo alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità.

Rispetto alle deroghe di tipo ordinamentale, la norma prevede che la durata di tali contratti di lavoro possa essere anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e, comunque, non può superare il 31 dicembre 2026.

Rispetto alle deroghe ai vincoli finanziari, la norma:

- individua un budget assunzionale a tempo determinato aggiuntivo; nello specifico, le assunzioni straordinarie consentite dalla norma in esame possono essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella Tabella 1 annessa al decreto.
- neutralizza la spesa di queste nuove assunzioni a tempo determinato rispetto alla ordinaria capacità assunzionale a tempo indeterminato. In particolare, al proposito stabilisce che:

- a) le richiamate assunzioni, come già indicato al precedente punto, possono essere effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009);
- b) la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine, non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;
- c) le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013).

Le predette assunzioni restano subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

3.4.4 Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni- stabilizzazioni ex art. 20, comma 1, del DL75/2017

Condizioni di legge	Requisiti dei destinatari del piano	Condizioni finanziarie	Divieti	Note
- coerenza con il Piano triennale fabbisogno di personale - copertura finanziaria - assunzioni da realizzare entro il 31 dicembre 2023 Rif.: art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017, Circolari n. 3/2017 e 1/2018 del Ministro per la semplificazione e la PA	- essere in servizio con contratto a tempo determinato nell'Amministrazione che procede all'assunzione, in data successiva all'entrata in vigore della legge n. 124/2015 (28/8/2015) - essere stato assunto a tempo determinato per le medesime attività, con procedure concorsuali effettuate anche da amministrazioni diverse da quella che assume; - aver maturato al 31/12/2022 almeno 3 anni di servizio anche non continuativo negli ultimi 8 anni nell'Amministrazione che assume o, in caso di amministrazioni comunali che esercitano funzioni in forma associata,	- contenimento della spesa del personale; - possibilità di elevare i limiti finanziari previsti per le assunzioni a tempo indeterminato utilizzando le risorse dei contratti di lavoro flessibile riferite al loro ammontare medio del triennio 2015-2017, con contestuale e definitiva riduzione del relativo importo; - possibilità di sostenere a regime la spesa di personale di cui al punto precedente; - certificazione della sussistenza delle relative risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno.	- il Piano e le relative assunzioni riservate ai soggetti di cui alla colonna 2 non possono essere effettuati dai Comuni che per l'intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica; - fino al termine delle procedure di superamento del precariato (art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017) le amministrazioni interessate non possono instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile con riguardo alle professionalità interessate alla stabilizzazione (salve ovviamente le assunzioni a tempo determinato necessarie per sostituire personale assente con diritto alla conservazione del posto).	I requisiti di cui alla colonna 2 devono essere <u>tutti</u> presenti. Non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione degli organi politici né in virtù di contratti di cui agli artt. 90 e 110 TUEL. Possibilità di proroga dei contratti di lavoro flessibile con i soggetti di cui alla colonna 2 fino alla conclusione delle operazioni di assunzione nel rispetto dei limiti di legge (art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010). Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017 (21/6/2017) ha priorità nelle presenti assunzioni.

Condizioni di legge	Requisiti dei destinatari del piano	Condizioni finanziarie	Divieti	Note
	anche presso le altre amministrazioni con servizi associati.			

3.4.5 La progressione tra le aree

L'art. 52, comma 1bis, del Decreto Legislativo 31 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 3, comma 1, del D.L. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L.113/2021, prevede che: *“I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalita' stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacita' culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettivita', in funzione della qualita' dell'attivita' svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonche' sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalita' maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”*.

L'art. 13, comma 6, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022 prevede altresì che, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C allegata al medesimo CCNL. Tali progressioni possono essere realizzate subordinatamente alla

definizione decriteri per l'effettuazione delle stesse (in considerazione delle caratteristiche proprie delle aree di destinazione) e previo confronto con le organizzazioni e rappresentanze sindacali. Le progressioni di cui al richiamato comma 6, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del M.S. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

3.4.6 Il contesto di riferimento

3.4.6.1 Lo stato di attuazione della vigente programmazione del fabbisogno di personale

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2022-2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 4 febbraio 2022, ed è stato successivamente modificato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 64 del 22 marzo 2022, n. 111 del 3 maggio 2022, n. 186 del 22 luglio 2022 e n. 262 del 11 novembre 2022.

Con deliberazione di Consiglio Comunale n.15 del 2 marzo 2023 è stato approvato il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2023-2025 come allegato al Documento Unico di Programmazione 2023-2027, confermando le figure già previste nella programmazione 2022-2024 e rimandando una puntuale declinazione in sede di approvazione del PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione).

In attuazione della programmazione del fabbisogno di personale adottata con i suddetti provvedimenti, si sono concluse le procedure di reclutamento con contratto a tempo indeterminato delle seguenti figure:

ex CAT GIUR	AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
B	OPERATORE ESPERTO	2	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
B	OPERATORE ESPERTO	3	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Avviamento numerico e a selezione tramite chiamata con avviso pubblico (art. 7, c1 e 1bis L 68/99)
B	OPERATORE ESPERTO	1	ESECUTORE	Tempo Pieno	Avviamento numerico e a selezione tramite chiamata con avviso pubblico (art. 7, c1 e 1bis L 68/99)
B	OPERATORE ESPERTO	1	ESECUTORE	Tempo Pieno	Ricostituzione rapporto di lavoro ex art. 26 CCNL Regioni Autonomie-Locali del 14 settembre 2000
B	OPERATORE ESPERTO	2	MESSO COMUNALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	2	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	4	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001

ex CAT GIUR	AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
C	ISTRUTTORE	1	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	1	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Parziale (25h)	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	4	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Parziale (25h)	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017
C	ISTRUTTORE	20	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	1	EDUCATORE SCUOLA DELL'INFANZIA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001 (Turn-Over automatico di personale cessato dal servizio - cfr. punto 3.1.3)
C	ISTRUTTORE	2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	10	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	3	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	1	ISTRUTTORE CONTABILE	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	1	ISTRUTTORE CONTABILE	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	1	ISTRUTTORE PROGETTAZIONE SOCIALE	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017
D	FUNZIONARIO/EQ	1	PSICOLOGO DEL LAVORO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	FUNZIONARIO/EQ	3	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017
D	FUNZIONARIO/EQ	17	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	FUNZIONARIO/EQ	2	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
D	FUNZIONARIO/EQ	4	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro
D	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
D	FUNZIONARIO/EQ	2	SPECIALISTA BIBLIOTECARIO	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
D	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA CONTABILE-PROJECT FINANCIAL MANAGER	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001

ex CAT GIUR	AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
D	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA DI ORGANIZZAZIONE	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro
D	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA DI SERVIZI SOCIALI	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017
D	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA D'INFANZIA	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017
D	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA STATISTICO	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro
D	FUNZIONARIO/EQ	14	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
DIR	DIR	1	DIRIGENTE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
DIR	DIR	1	DIRIGENTE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
DIR	DIR	2	DIRIGENTE	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
		117			

Si elencano nel seguito le figure previste nella vigente programmazione del fabbisogno di personale e per le quali non sono state finalizzate le relative procedure di reclutamento:

ex CAT. GIUR.	AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
B	OPERATORE ESPERTO	3	AUSILIARIO DEL TRAFFICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
B	OPERATORE ESPERTO	3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
B	OPERATORE ESPERTO	1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
B	OPERATORE ESPERTO	1	COLLABORATORE DI BIBLIOTECA	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	6	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Progressioni tra aree ex art. 52 D.Lgs n.165/2001
C	ISTRUTTORE	3	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	1	ISTRUTTORE CONTABILE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	1	EDUCATORE PROFESSIONALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	2	ISTRUTTORE INFORMATICO	Tempo Pieno	Progressioni tra aree ex art. 52 D.Lgs n.165/2001

ex CAT. GIUR.	AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
C	ISTRUTTORE	1	PERITO AGRARIO	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	FUNZIONARIO/EQ	4	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	FUNZIONARIO/EQ	2	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
D	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA BIBLIOTECARIO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
D	FUNZIONARIO/EQ	2	SPECIALISTA D'INFANZIA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA STATISTICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
D	FUNZIONARIO/EQ	12	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA TECNICO - ENERGY MANAGER	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
D	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA TECNICO - MOBILITY MANAGER	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001 (previa verifica copertura posizione con personale interno)
D	FUNZIONARIO/EQ	2	UFFICIALE DIRETTIVO DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017
D	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA ARCHIVISTA	Tempo Pieno	Progressioni tra aree ex art. 52 D.Lgs n.165/2001
D	FUNZIONARIO/EQ	2	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Progressioni tra aree ex art. 52 D.Lgs n.165/2001
		52			

3.4.6.2 Categorie protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo aggiornato al 1° gennaio 2023 predisposto ai sensi dell'art. 9 della Legge *de qua*, risulta scoperta per n. 3 unità la quota d'obbligo (pari a n. 47 lavoratori) relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68. Risulta, altresì scoperto alla medesima data, di n. 1 unità, il contingente previsto dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, pari a n. 7 quote.

3.4.6.3 I parametri di virtuosità dell'ente che incidono sul piano occupazionale

La vigente normativa prevede, che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);

- 2) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
- 3) rispettino l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 4) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- 5) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 6) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 7) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito.

Si dà atto che:

- con riferimento al punto 1):
 - con deliberazione di Consiglio Comunale n. 19 del 30 marzo 2023 è stato approvato il Bilancio di Previsione per gli esercizi 2023-2024-2025, con relativi allegati;
 - l'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche è stato effettuato nei termini di legge (cfr. protocollo telematico RGS 73955-74111-74112-54087-54095);
 - con deliberazione di Consiglio Comunale del 28 aprile 2022 n. 34, è stato approvato il Rendiconto di gestione 2021 eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge (cfr. protocolli RGS 57757 - 58341 - 58915 - 63616 - 63618 - 63619 - 63627 - 63628) e il Rendiconto di gestione 2022 verrà approvato nei termini di legge;
 - con deliberazione di Consiglio Comunale n. 44 del 29 settembre 2022 è stato approvato il Bilancio consolidato 2021 eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (cfr. RGS 233829 del 4/10/2022 - RGS 233832 del 4 ottobre 2022 - RGS 237370 del 10 ottobre 2022) e il Bilancio consolidato 2022 verrà approvato nei termini di legge;
- con riferimento al precedente punto 2) il Comune di Monza ha adottato il Piano della Performance 2022-2024 con deliberazione di Giunta comunale n. 151 del 31 maggio 2022, integrato con modificazioni con deliberazione di Giunta comunale n. 285 del 25 novembre 2022 e il nuovo Piano della Performance 2023-2025, che confluirà nel PIAO (Piano integrato di

- attività ed organizzazione) sarà approvato nei termini di legge unitamente al presente documento;
- con riferimento al precedente punto 3), la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per le annualità 2023 - 2024 - 2025, rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come indicato nel Programma triennale del fabbisogno 2023 - 2025 (punto 6 e allegato b), allegato al Documento Unico di Programmazione, che è stato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.15 del 2 marzo 2023 e confermato al punto 3.5 del presente documento;
 - con riferimento al precedente punto 4), il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2023-2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.15 del 02/03/2023 come allegato al Documento Unico di Programmazione 2023-2027, è declinato nel dettaglio nel presente documento che rappresenta una specifica sezione del PIAO, che sarà approvato nei termini di legge;
 - relativamente al precedente punto 5), la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata nei mesi di ottobre/novembre 2022, ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Dirigenti dell'Ente agli atti dell'Ufficio Processi Strategici, Organizzazione, Relazioni Sindacali - che presso il Comune di Monza non risultano eccedenze di personale;
 - relativamente al punto 6), il Comune di Monza ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 4 febbraio 2022 il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (PAP 2022-2024); il nuovo PAP 2023-2025, che rappresenta una specifica sezione del PIAO, sarà approvato nei termini di legge;
 - con riferimento al punto 7), le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2023, 2024 e 2025, dell'effettivo rispetto degli obblighi in materia di certificazione del credito.

3.4.6.4 L'individuazione delle facoltà assunzionali basate sul principio di sostenibilità finanziaria della spesa di personale

L'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 e il conseguente Decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, hanno introdotto, a decorrere dal 20 aprile 2020, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale

dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella Tabella 1 del Decreto Attuativo sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo decreto.

I residenti del Comune di Monza, al 1 gennaio 2023, sono 121.799 e, pertanto, il nostro Ente rientra nella fascia demografica “g) comuni con popolazione compresa tra 60.000 e 249.999 abitanti” della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) pari a 27,60%.

Come si evince dal seguente prospetto, il Comune di Monza rientra tra i comuni con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia; nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2021 e alla media delle entrate correnti del triennio 2019-2021, il rapporto è pari a 24,48%.

	2019	2020	2021
TITOLO 1 - entrate tributarie	95.749.835,79	89.946.884,16	85.701.197,68
TITOLO 2- trasferimenti	8.834.332,26	25.081.533,46	21.048.818,84
TITOLO 2 - entrate extratributarie	31.888.774,50	26.295.834,61	32.048.276,83
	136.472.942,55	141.324.252,23	138.798.293,35
Media entrate correnti	138.865.162,71		
FCDE bilancio di previsione 2021 (assestato)	7.716.312,22		
A) Media Entrate Correnti al netto FCDE	131.148.850,49		
B) Spesa di personale anno 2021 (ultimo rendiconto approvato) <small>(MACROAGGREGATI U1.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)</small>	32.102.819,62		
C) Rapporto Spesa Personale /Entrate Correnti(B / A)	24,48%		
D) VALORE SOGLIA percentuale da decreto attuativo	27,60%		
E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A * D)	36.197.082,74		

Come indicato all'art. 4, comma 1, del Decreto Attuativo, ai Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia. Tale potenzialità espansiva della spesa esplica i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali - determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2018 - indicati all'articolo 5 del decreto ministeriale, e fermo restando il rispetto del valore soglia:

	2020	2021	2022	2023	2024
F) % massima di incremento annuo della spesa di personale (rispetto alla spesa anno 2018)	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
G) Spesa di personale anno 2018 (Macroaggregati U1.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)	32.244.953,53				
H) Incremento massimo spesa di personale (F * G)	2.257.146,75	3.869.394,42	4.514.293,49	4.836.743,03	5.159.192,56
I) Spesa di personale anno 2018 + incremento massimo spesa di personale (G + H)	34.502.100,28	36.114.347,95	36.759.247,02	37.081.696,56	37.404.146,09
L) LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE (minor valore tra I e E)	35.605.619,07	35.605.619,07	36.197.082,74	36.197.082,74	36.197.082,74

Il limite massimo di spesa di personale L) può tuttavia essere derogato, e quindi superato (cfr. art. 5, comma 2, del Decreto Attuativo), nel caso in cui siano ancora disponibili facoltà assunzionali residue degli 5 anni (ovvero i resti assunzionali, determinatesi in applicazioni delle regole basate sul turn-over). Deve comunque essere rispettato il valore soglia, e pertanto, per le annualità 2023 e 2024, non è possibile beneficiare di tale deroga, essendo la “spesa di personale incrementata” I) superiore al il limite massimo di spesa di personale L).

Si anticipa, altresì, che sulla base dei dati del Rendiconto di Gestione anno 2022 in fase di approvazione da parte del Consiglio Comunale, il limite massimo spesa di personale sarà rideterminato in € 36.521.708,99, come da prospetto nel seguito riportato:

	2020	2021	2022 (rendiconto in fase di approvazione)
TITOLO 1 - entrate tributarie	89.946.884,16	85.701.197,68	89.951.872,55
TITOLO 2- trasferimenti	25.081.533,46	21.048.818,84	18.124.960,92
TITOLO 2 - entrate extratributarie	26.295.834,61	32.048.276,83	35.463.777,35
	141.324.252,23	138.798.293,35	143.540.610,82
Media entrate correnti	141.221.052,13		
FCDE bilancio di previsione 2022	8.896.019,56		
A) Media Entrate Correnti al netto FCDE	132.325.032,57		
B) Spesa di personale anno 2022 (rendiconto in fase di approvazione) (MACROAGGREGATI U1.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)	35.423.161,27		
C) Rapporto Spesa Personale /Entrate Correnti(B / A)	26,77%		
D) VALORE SOGLIA percentuale da decreto attuativo	27,60%		
E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A * D)	36.521.708,99		

3.4.7 La programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei dirigenti che hanno:

- indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti dell'Ufficio Processi Strategici, Organizzazione, Relazioni Sindacali, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno, al fine di ridurre i tempi di reclutamento si applicherà, di norma, la facoltà prevista dall'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56, che prevede che 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.

3.4.7.1 Le azioni di reclutamento/copertura di posizioni a tempo indeterminato del triennio 2023-2025

Nel seguente prospetto sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato autorizzate per il triennio 2023-2025, nonché le posizioni che si intende coprire tramite ricollocazione interna di personale già in servizio.

ANNO	N.	ex CAT. GIUR.	AREA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' COPERTURA/ASSUNZIONE
2023	3	B	OPERATORE ESPERTO	AUSILIARIO DEL TRAFFICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	5	B	OPERATORE ESPERTO	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità interna
2023	2	B	OPERATORE ESPERTO	MESSO COMUNALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	8	C	ISTRUTTORE	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	3	C	ISTRUTTORE	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001

ANNO	N.	ex CAT. GIUR.	AREA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' COPERTURA/ASSUNZIONE
2023	1	C	ISTRUTTORE	EDUCATORE PROFESSIONALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	14	C	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	2	C	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità interna
2023	1	C	ISTRUTTORE	PERITO AGRARIO	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	1	C	ISTRUTTORE	PERITO AGRARIO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	1	C	ISTRUTTORE	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità interna
2023	2	C	ISTRUTTORE/ FUNZIONARIO-EQ	EDUCATORE PRIMA INFANZIA/ EDUCATORE PROFESSIONALE PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017 e in subordine assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	1	C	ISTRUTTORE/ FUNZIONARIO-EQ	EDUCATORE SCUOLA DELL'INFANZIA/ EDUCATORE PROFESSIONALE SCUOLA DELL'INFANZIA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	3	D	FUNZIONARIO-EQ	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	1	D	FUNZIONARIO-EQ	SPECIALISTA ARCHIVISTA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	3	D	FUNZIONARIO-EQ	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	15	D	FUNZIONARIO-EQ	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	1	D	FUNZIONARIO-EQ	SPECIALISTA NEI RAPPORTI CON I MEDIA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	1	D	FUNZIONARIO-EQ	SPECIALISTA IN PARTECIPAZIONI PUBBLICHE/SPECIALIST A AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2024	1	D	FUNZIONARIO-EQ	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
	69					

3.4.7.2 La progressione tra le aree ex art. 52 del D.Lgs. 165/2001 per il triennio 2023-2025 e ex art. 13, commi 6, 7, 8 e art. 15 del CCNL del 16 novembre 2022

Si rimanda a successivo provvedimento la declinazione della pianificazione delle progressioni tra le aree, nelle more del completamento di analisi organizzative e funzionali in merito alle

possibilità di utilizzo dell'istituto e della definizione delle modalità attuative per la sua realizzazione, anche a seguito di confronto con le organizzazioni e rappresentanze sindacali.

3.4.7.3 La compatibilità delle azioni di reclutamento a tempo indeterminato con il nuovo vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, dl34/2019

Le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025 sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, DL34/2019, in quanto la previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, del DL34/2019 (calcolata considerando le azioni di reclutamento previste nel presente documento) per il triennio 2023-2025 è inferiore alla spesa massima consentita individuata al precedente punto 2.4 (cfr. prospetto di dettaglio riportato nell'allegato Sez_3.4 All_a).

La spesa di personale prevista per il triennio 2023-2025 risulta finanziata dagli stanziamenti previsti nel Bilancio di previsione 2023-2025.

	2023	2024	2025
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 33, c2, DL34/2019 esclusa spesa per incentivi tecnici	€ 35.489.083	€ 36.179.379	€ 36.175.143
LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE (cfr. precedente punto 2.7)	€ 36.197.083 (rideterminato in € 36.521.709 a seguito dell'approvazione del Rendiconto 2022)		
STANZIAMENTI BILANCIO - SPESA PERSONALE ex art. 33, c2, DL34/2019 (MACROAGGREGATI U1.01.00.00.000, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999) -escluso stanziamento incentivi tecnici-	€ 35.556.828	€ 36.356.011	€ 37.009.428

Come indicato nella circolare esplicativa al Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL34/2019, la spesa di personale si riferisce ai macroaggregati U1.01.00.00.000, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999

Si richiamano, al proposito, anche:

- la deliberazione n. 65/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia che afferma che la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all'art. 1, comma 797 e successivi, della Legge 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'articolo 33 c.2 del DL 34/2019;
- la deliberazione n. 73/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia che afferma che le spese sostenute dai Comuni per gli incentivi tecnici non costituiscono spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale, secondo la nuova normativa dell'art. 33 c.2 del DL 34/2019.

3.4.7.4 Le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68

Come indicato al precedente punto 2.2, alla data del 1 gennaio 2023, risultano n. 3 scoperture con riferimento alla quota d'obbligo (pari a n. 47 lavoratori) relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 e n. 1 scoperta con riferimento alla quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, pari a n. 7 quote.

In data 3 aprile 2023 è stata firmata la convenzione (prot. gen. n. 0063690/2023) con la Provincia di Monza e Brianza finalizzata alla progressiva copertura integrale delle quote d'obbligo relative alla categoria disabili di cui al richiamato art. 3.

Per la copertura della quota relativa alle categorie protette ex art. 18 sarà prevista una quota di riserva nelle nuove procedure concorsuali.

3.4.7.5 Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2023-2025

Per il triennio 2023-2025 si prevede di procedere alle assunzioni di personale flessibile per rispondere a esigenze:

- di mantenimento degli standard gestionali, con particolare riferimento alle figure educative;
- di sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto;
- di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente, a fronte dell'attivazione/ampliamento di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti.

Si prevede, altresì, di procedere nell'annualità 2023 all'assunzione del seguente personale a tempo determinato specificamente destinato alla realizzazione dei progetti PNRR di cui l'amministrazione ha la diretta titolarità di attuazione e il cui costo è imputato nei quadri economici dei medesimi progetti e/o di altri progetti eterofinanziati.

Ex CAT. GIUR.	AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	DURATA CONTRATTUALE	PROGETTO	CONTRIBUTO ASSEGNATO SUL PROGETTO
C	ISTRUTTORE	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	6 mesi	Interventi per la rimozione delle barriere fisiche, cognitive e sensoriali dei musei e luoghi della cultura pubblici non appartenenti al Ministero della Cultura (Avviso PNRR M1C3 - investimento 1.2)	340.000 €
C	ISTRUTTORE	2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	36 mesi	Interventi finalizzati al recupero delle aree urbane tramite la realizzazione e l'adeguamento di impianti sportivi (Avviso PNRR M5C2-I3.1 cluster 1 e 2)	290.000 €
D	FUNZIONARIO - EQ	1	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Parziale (18h)	36 mesi	Stazioni di posta (Avviso PNRR M5C2 - investimento 1.3)	1.090.000 €
D	FUNZIONARIO - EQ	2	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Parziale (18h)	24 mesi	Abilitazione al Cloud per le PA Locali - Comuni - luglio 2022 (Avviso M1C1-Investimento 1.2)	1.003.880 €

Ex CAT. GIUR.	AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	DURATA CONTRATTUALE	PROGETTO	CONTRIBUTO ASSEGNATO SUL PROGETTO
D	FUNZIONARIO - EQ	2	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Parziale (18h)	18 mesi	Autonomia degli anziani non autosufficienti (Avviso PNRR M5C2-Sottocomponente 1)	2.800.000 €

La spesa relativa al personale sopra elencato, essendo relativa a progetti eterofinanziati, è effettuata in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 e non è computata ai fini dell'art. 33, commi 1-bis e 2 del D.L. n. 34/2019 e dell'art. 1, comma 557 e ss. della L. n. 296/2006.

Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL78/2010

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

L'art. 16, comma 1quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Si rileva, inoltre, che la spesa annua di personale che il Comune di Monza sostenuta a regime a seguito del reclutamento delle figure previste nel "Piano straordinario per l'assunzione a tempo indeterminato di personale educativo e insegnante degli asili nido e della scuola dell'infanzia" (approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 4 aprile 2017) e volte al superamento dei contratti a termine è stimata in € 512.773 (corrispondente alla spesa di n. 14 Educatrici Prima Infanzia a tempo pieno, n. 3 Educatrici della Prima Infanzia a tempo parziale pari al 69,44% del tempo pieno e n. 2 Educatrici della Scuola dell'Infanzia a tempo pieno); tale importo rappresenta anche la previsione della decurtazione che, a regime, a decorrere dall'anno 2019, è operata rispetto al limite della spesa per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, del Decreto Legge n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010.

Alla luce di quanto sopra esposto si riporta nel seguito il ricalcolo del limite di spesa annua per lavoro flessibile riferita all'anno 2009, al netto della spesa sostenuta per le assunzioni ex art. 110, comma 1, D. Lgs. 267/2000, e della spesa sostenuta per il reclutamento delle figure previste nel "Piano Straordinario" e volte al superamento dei contratti a termine:

SPEA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009	€ 2.510.357
DECURTAZIONE PARI ALLA SPEA SOSTENUTA PER IL SUPERAMENTO DEI CONTRATTI A TERMINE (cfr. Piano Triennale Straordinario di assunzioni a tempo indeterminato di personale insegnante ed educativo)	€ 512.773
NUOVO LIMITE ANNUO DI SPEA LAVORO FLESSIBILE	€ 1.997.584

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto, (come dettagliato nell'allegato Sez_3.4 All_c) evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL78/2010.

	2023	2024	2025
PREVISIONI SPEA LAVORO FLESSIBILE	€ 995.231	€ 774.366	€ 774.366
LIMITE ANNUO DI SPEA LAVORO FLESSIBILE	€ 1.997.584		

3.4.7.6 La proiezione delle spese di personale ex art. 1, commi 557 e successivi

Si evidenzia, infine che l'art. 7 del Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 prevede che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Tale maggior spesa è stata quantificata rispetto alla spesa sostenuta nell'anno 2019 per il personale a tempo indeterminato (pari a € 23.754.835, pari alla spesa per gli oneri diretti e riflessi del personale a tempo indeterminato, escluso il salario accessorio):

	2023 previsione	2024 previsione	2025 previsione
SPEA PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	€ 26.059.665	€ 26.143.100	€ 25.518.864
MAGGIOR SPEA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019)	€ 2.304.830	€ 2.388.265	€ 1.764.029

La previsione della spesa di personale, come definita dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, è sinteticamente riportata nel prospetto nel seguito riportato:

	2023	2024	2025
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 1, comma 557	€ 27.053.892	€ 27.035.791	€ 26.687.313
MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019)	€ 2.304.830	€ 2.388.265	€ 1.764.029
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 1, comma 557 al netto della maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato	€ 26.822.316	€ 26.379.298	€ 26.337.059
LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE (valore medio triennio 2011-2013)	€ 28.826.504		

La spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per il triennio 2022-2024 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come dettagliato nell'allegato Sez_3.4 all_b) alla presente deliberazione.

Spesa di personale ex art. 33, comma 2, DL34/2019		2023	2024	2025
		PREVISIONI	PREVISIONI	PREVISIONI
Spese varie Personale	+	20.000	20.000	20.000
Spesa per retribuzioni personale di ruolo	+	26.059.665	26.143.100	25.518.864
Spesa per retribuzioni personale a tempo determinato (compreso DG e art. 110c2)	+	995.231	774.366	774.366
Spesa per rinnovi contrattuali	+	600.000	1.300.000	1.900.000
Spesa per Co.co.co.	+	0	0	0
Spesa per lavoro accessorio	+	50.000	100.000	100.000
Spesa per personale in convenzione	+	0	0	0
Spesa per LSU	+	0	0	0
Spesa per incarichi ex art.90 TUEL	+	0	0	0
Spesa per incarichi ex art.110, comma 1 TUEL	+	171.275	195.000	195.000
Spesa per lavoro straordinario	+	530.475	528.475	528.475
Grande premio Formula 1 + altri servizi c/o terzi	+	170.000	170.000	170.000
Spesa per fondo politiche di sviluppo del personale	+	3.100.000	3.100.000	3.140.000
Spesa per fondo posizione e risultato dirigenti	+	650.000	650.000	650.000
Spesa per fondo posizione e risultato segretario generale	+	42.938	42.938	42.938
Oneri riflessi su fondo dipendenti e dirigenti e prestazioni straordinarie	+	1.026.000	1.063.000	1.063.000
Ributazione posizione e risultato PO/AP (oneri diretti e riflessi)	+	810.000	810.000	810.000
Compensi censimento	+	0	0	0
Compensi accessori incentivi recupero ICI	+	70.000	70.000	70.000
Compensi accessori incentivi legale	+	150.000	150.000	150.000
Compensi accessori incentivi ISTAT + messi	+	8.000	8.000	8.000
Spesa per servizio sostitutivo mensa (buoni pasto)	+	690.000	690.000	690.000
Altre spese (risarcimenti cause legali)	+	15.500	15.500	15.500
Rimborsi per personale comandato al Comune da altre amministrazioni	+	0	0	0
Spese riferite agli stage scolastici svolti dagli alunni delle scuole presso gli uffici del Comune, laddove si sia tradotta sostanzialmente nell'utilizzazione di attività lavorativa a supporto del personale dipendente	+	0	0	0
Spesa per personale attività elettorale	+	181.000	200.000	180.000
Spesa per previdenza o welfare integrativo	+	149.000	149.000	149.000
Totale spesa di personale		€ 35.489.083	€ 36.179.379	€ 36.175.143
LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE ex art. 33, comma 2, DL34/2019		36.197.083	36.197.083	36.197.083
Differenza rispetto al limite di spesa		708.000	17.704	21.940
Media Entrate Correnti 2019-2020-2021 al netto FCDE			131.148.850	
Rapporto previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, DL34/2019		27,06%	27,59%	27,58%

C/PIAC/AREA DI RICERCA E INNOVAZIONE - DELIBERA N. 10/2019/02923/2019
 Periodo di riferimento: anno 2019 - 82.000€ e successivamente di 100.000€
 - Prot. n. 4456/05052019-14-9-33

Spesa di personale ex art. 1, comma 557 e successivi		2023	2024	2025
		PREVISIONI	PREVISIONI	PREVISIONI
Spese varie Personale	+	20.000	20.000	20.000
Spesa per retribuzioni personale di ruolo	+	26.059.665	26.143.100	25.518.864
Spesa per retribuzioni personale a tempo determinato (compreso DG e art. 110c2)	+	995.231	774.366	774.366
Spesa per rinnovi contrattuali	+	600.000	1.300.000	1.900.000
Spesa per Co.co.co.	+	0	0	0
Spesa per lavoro interinale	+	50.000	100.000	100.000
Spesa per personale in convenzione	+	0	0	0
Spesa per LSU	+	0	0	0
Spesa per incarichi ex art.90 TUEL	+	0	0	0
Spesa per incarichi ex art.110, comma 1 TUEL	+	171.275	195.000	195.000
Spesa per lavoro straordinario	+	530.475	528.475	528.475
Gran Premio Formula 1 + altri servizi c/o terzi	+	170.000	170.000	170.000
Spesa per fondo politiche di sviluppo del personale	+	3.100.000	3.100.000	3.140.000
Spesa per fondo posizione e risultato dirigenti	+	650.000	650.000	650.000
Spesa per fondo posizione e risultato segretario generale	+	42.938	42.938	42.938
Oneri riflessi su fondo dipendenti e dirigenti e prestazioni straordinarie	+	1.026.000	1.063.000	1.063.000
Retribuzione posizione e risultato PO/AP (oneri diretti e riflessi)	+	810.000	810.000	810.000
Compensi censimento	+	0	0	0
Compensi accessori funzioni tecniche	+	150.000	150.000	150.000
Compensi accessori incentivi recupero ICI	+	70.000	70.000	70.000
Compensi accessori incentivi legale	+	150.000	150.000	150.000
Compensi accessori incentivi ISTAT + messi	+	8.000	8.000	8.000
Spese per servizio sostitutivo mensa (buoni pasto)	+	690.000	690.000	690.000
Altre spese (risarcimenti cause legali)	+	15.500	15.500	15.500
Spesa per previdenza o welfare integrativo	+	149.000	149.000	149.000
Rimborso per personale comandato al Comune da altre amministrazioni	+	0	0	0
Spese riferite agli stage scolastici svolti dagli alunni delle scuole presso gli uffici del Comune, laddove si sia tradotta sostanzialmente nell'utilizzazione di attività lavorativa a supporto del personale dipendente	+	0	0	0
Oneri finanziari personale attività elettorale	+	181.000	200.000	180.000
IRAP complessiva	+	1.853.639	1.864.242	2.100.000
Indennità per decesso del dipendente, di cui all'art. 12, comma 8, del CCNL del biennio 2004-2005	+	0	0	0
Spese sostenute 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	+	0	0	0
Rimborso ricevuto per personale comandato ad altre amministrazioni	-	0	0	0
Rimborso personale c/o Uffici giudiziari	-	0	0	0
Rimborso personale c/o Uffici giudiziari (Polizia Locale)	-	240.000	240.000	240.000
Compensi accessori progettazione	-	0	0	0
Compensi accessori funzioni tecniche	-	150.000	150.000	150.000
Compensi accessori incentivi recupero ICI	-	70.000	70.000	70.000
Compensi accessori incentivi legale	-			
Compensi accessori ISTAT	-	0	0	0
Compensi accessori incentivi messi	-	8.000	8.000	8.000
Spese derivanti dai rinnovi contrattuali (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	7.945.830	8.645.830	9.245.830
Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa disposizione di legge	-	0	0	0
Spese per lavoratori appartenenti alle categorie protette	-	1.050.000	1.050.000	1.050.000
Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati (inclusi servizi c/o terzi)	-	170.000	170.000	170.000
Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato per attività elettorale	-	181.000	200.000	180.000
Spese per personale trasferito dalle Regioni per l'esercizio di funzioni delegate	-	0	0	0
Personale in convenzione	-	585.000	585.000	585.000
Personale CONI	-	39.000	39.000	39.000
Totale spesa di personale		€ 27.053.892	€ 27.035.791	€ 26.687.313
MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019, pari a € 23.754.835)		€ 2.304.830	€ 2.388.265	€ 1.764.029
Totale spesa di personale ex art. 1, comma 557 al netto della maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato		€ 24.749.063	€ 24.647.526	€ 24.923.284
Spesa media 2011/2013			28.826.503,55	

Tipologia Contrattuale	Servizi/Ruoli di assegnazione	ANNO 2009 (CONSUNTIVO)	2023 previsione	2024 previsione	2025 previsione
TD	TD ASILI NIDO	€ 386.944	€ 552.027	€ 332.911	€ 332.911
	TD SCUOLA DELL'INFANZIA	€ 47.120			
	TD SERVIZI EDUCATIVI - ALTRO	€ 117.915			
	TD SUPPLENZE	€ 48.288			
	TD AUSILIARI SOSTA	€ 268.866			
	TD ASSISTENTI SOCIALI	€ 78.731			
	TD SERVIZI SOCIALI - ALTRO	€ 86.276			
	TD ALTRI SERVIZI	€ 262.322			
	TOTALE	€ 1.296.462			
TD (Art. 108 TUEL)	DIRETTORE GENERALE	€ 250.000	€ 247.000	€ 247.000	€ 247.000
TD (Art. 110 comma 2)	DIRIGENTI a termine/Alte Specializzazioni art. 110 comma 2	€ 0	€ 183.622	€ 194.455	€ 194.455
TD (Art. 90 TUEL)	STAFF POLITICO	€ 31.000	€ 0	€ 0	€ 0
	-	€ 0	€ 12.582	€ 0	€ 0
Lavoro accessorio	-	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Co.Co.Co	Co.Co.Co PSICOLOGI SERVIZI SOCIALI	€ 464.826	€ 0	€ 0	€ 0
	Co.Co.Co SERVIZI SOCIALI - altro	€ 12.000			
	Co.co.co. CENTRO SPORTIVO N.E.I.	€ 151.981			
	Co.Co.Co. ALTRI SERVIZI	€ 304.088			
	TOTALE	€ 932.895			
TOTALE GENERALE SPESA LAVORO FLESSIBILE		€ 2.510.357	€ 995.231	€ 774.366	€ 774.366
LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE: SPESA ANNO 2009			€ 2.510.357	€ 2.510.357	€ 2.510.357
DECURTAZIONE LIMITE per RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DI PERSONALE EDUCATIVO FINALIZZATO AL SUPERAMENTO DEI CONTRATTI A TERMINE (PIANO STRAORDINARIO PERSONALE INSEGNANTE/EDUCATIVO)			€ 512.773	€ 512.773	€ 512.773
NUOVO LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE			€ 1.997.584	€ 1.997.584	€ 1.997.584
MARGINE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE			€ 1.002.354	€ 1.223.218	€ 1.223.218

3.5 FORMAZIONE DEL PERSONALE: PRIORITÀ STRATEGICHE IN TERMINI DI RIQUALIFICAZIONE O POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE

3.5.1 Individuazione linee strategiche

La formazione del personale rappresenta una leva strategica per lo sviluppo organizzativo della Pubblica Amministrazione come bene evidenziato nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale - sottoscritto il 10 marzo 2021 dal Presidente del Consiglio dei Ministri, dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e le parti sociali CIGIL, CISL e UIL - nel quale vengono individuati quali assi di particolare attenzione la necessità di creare percorsi di crescita e aggiornamento professionale (*reskilling* ed *upskilling*) per un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale.

Il Comune di Monza si è sempre impegnato, nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale, a elaborare e attuare piani di formazione a supporto dei processi innovativi e di sviluppo organizzativo attuandoli nel pieno rispetto delle pari opportunità e delle differenze individuali, secondo un approccio inclusivo di valorizzazione della diversità, quale elemento di arricchimento e crescita organizzativa ritenendo ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa.

Le emergenti necessità indicano il bisogno di intervenire su due piani distinti ma interconnessi suggerendo una programmazione delle attività formative volte a:

- dare supporto alle **fasi di attuazione del PNRR e del programma di mandato tradotte nel DUP** con l'obiettivo generale di rendere la formazione un processo continuo coerente con gli obiettivi di performance dell'Ente e la valutazione delle prestazioni a tal fine verificando le competenze necessarie per il raggiungimento degli obiettivi ed utilizzando gli esiti della valutazione per progettare interventi formativi mirati a colmare gli eventuali gap di competenze e/o abilità emersi;
- **sostenere e migliorare tutte le professionalità impegnate nel quotidiano** nel garantire un livello ottimale di erogazione dei servizi alla cittadinanza, per far fronte alle richieste di un contesto e di un mercato in continua trasformazione.

In tale ottica il Piano triennale della formazione sulla base degli indirizzi generali articolerà la pianificazione della formazione calibrandola annualmente sulla base dell'ascolto dei fabbisogni pluriennali e per fronteggiare situazioni emergenti e/o impreviste.

In concreto sono individuati due filoni fondamentali degli interventi formativi programmati:

- **Formazione mirata all'attuazione del PNRR e a specifici obiettivi di performance** che richiedono nuove abilità e focalizzazione sugli obiettivi da perseguire.
- **Formazione mirata alle competenze richieste dal ruolo ricoperto.** Quindi competenze tecniche e abilità non tecniche che riguardano il **modo in cui si lavora**: includono il modo in

cui si interagisce con i colleghi e i cittadini, come vengono risolti i problemi e come viene gestito il lavoro.

Sulla base di questi presupposti, nel triennio 2023-2025, verrà attuata un'articolata attività formativa nei seguenti ambiti:

- innovazione del modello organizzativo e gestionale dell'Ente attraverso l'adozione di azioni formative finalizzate a promuoverne lo sviluppo, traendo spunto dalle scelte strategiche esplicitate nel DUP, con particolare attenzione alla fase di attuazione dei progetti previsti nel Piano Nazionale di Resilienza e Resistenza (PNRR) ed alla fase di transizione ed innovazione amministrativa generate dall'introduzione del presente Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO);
- implementazione di attività formative mirate a sostenere il percorso di riqualificazione o potenziamento delle competenze del personale nelle situazioni correlate all'inidoneità alla mansione rivestita o connesse a una ricollocazione mirata delle risorse umane coinvolte da modifiche organizzative;
- a supporto del Piano per l'innovazione e la trasformazione digitale dell'Ente, con focus sulla digitalizzazione e la gestione integrata ed efficiente dei servizi al cittadino, attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie, finalizzate alla semplificazione delle procedure di gestione degli stessi in coerenza a quanto previsto dal Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD);
- promozione della cultura della legalità e dell'etica pubblica, con particolare riferimento alle tematiche sulla prevenzione della corruzione e trasparenza attraverso la formazione mirata sulle seguenti procedure: procedimenti amministrativi, pubblicazioni e trasparenza, gestione degli affidamenti diretti e degli incarichi professionali;
- riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche del personale dipendente in relazione ai livelli di responsabilità dello stesso con promozione dei rapporti di collaborazione con gli Albi, Collegi, Ordini Professionali e Associazioni rappresentative delle professioni non organizzate per la valorizzazione dei corsi di formazione dell'Ente, collaborando per l'organizzazione e la fruizione di attività formative a favore del nostro personale, favorendo nel contempo lo scambio di reciproche esperienze e conoscenze;
- potenziamento della abilità personali utili per agire il proprio ruolo nel contesto organizzativo con focus sulla valorizzazione delle competenze, e percorsi di formazione personalizzati;
- accrescimento delle conoscenze e delle competenze del personale di nuova assunzione, in coerenza con il progetto Pi.Co (Percorsi in Comune), percorso di *on-boarding* già attivo nell'Ente, per favorire il loro inserimento nell'organizzazione dell'Ente e nel contempo sulla gestione dell'age-management per favorire la collaborazione e lo scambio fra le diverse età attraverso la trasmissione dei saperi tra i lavoratori più anziani ed i lavoratori più giovani;

- valorizzazione delle risorse interne attivabili per interventi formativi mirati soprattutto a favorire i processi di miglioramento e omogeneizzazione delle procedure interne con possibile implementazione di videocorsi e tutorial di breve durata di natura "addestrativa" e di aggiornamento;
- promozione di percorsi condivisi per lo sviluppo di competenze, in collaborazione con altri Enti e Realtà istituzionali e del territorio (es. Provincia MB - Regione Lombardia - Prefettura - Università - Anci Lombardia ecc.) attraverso Accordi/Convenzioni per la realizzazione di attività formative da progettarsi e gestirsi in maniera congiunta;
- implementazione delle nuove tecnologie assistive per il miglioramento dell'accessibilità dei servizi di formazione agli utenti con disabilità e potenziamento degli interventi formativi rivolti a tali utenti;
- miglioramento del monitoraggio e della verifica dei percorsi formativi intrapresi, attraverso l'adozione di strumenti tecnici volti a rilevare in modo puntuale, non solo il gradimento dei corsi di formazione da parte dei dipendenti, ma anche lo studio di strumenti che permettano di testare i livelli di apprendimento e le ricadute in ambito lavorativo;

L'attività formativa dell'Ente viene attuata sulla base di una programmazione che tiene conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione allo sviluppo dei servizi e agli obiettivi individuali e dell'ente, nonché delle innovazioni normative e tecnologiche. Più nel dettaglio, il Piano annuale di formazione si sviluppa attraverso diverse fasi:

- rilevazione dei fabbisogni formativi;
- progettazione di massima degli interventi formativi in relazione agli obiettivi strategici dell'ente e ai fabbisogni rilevati;
- analisi risorse finanziarie disponibili;
- organizzazione e gestione dei corsi;
- controllo, analisi e valutazione dei risultati.

3.5.2 Individuazione aree di intervento - tipologie formative oggetto dell'analisi dei fabbisogni

Il Piano della formazione per il triennio 2023-2025 verrà elaborato proponendo lo sviluppo prioritario delle seguenti aree di intervento:

Area formazione strategica e continua

Gli ambiti di intervento qui di seguito elencati sintetizzano le attività formative, organizzate e programmate direttamente dalla Formazione a livello centrale, che avranno priorità di finanziamento ed avviamento proprio in virtù della loro rilevanza strategica.

- **Formazione strategica** orientata ad accrescere le professionalità interne deputate a sostenere il cambiamento organizzativo richiesto dall'introduzione del PIAO, dalle missioni e

dai progetti del PNRR affidati al nostro Ente, e dagli specifici obiettivi indicati nel Piano Performance. Discenti: figure apicali ovvero gruppi di dipendenti disomogenei per collocazione organizzativa e ruolo particolarmente coinvolti nei processi di innovazione e cambiamento sopra descritti (tra cui si evidenziano il personale a diretto contatto con il pubblico, personale impegnato in prima linea in progetti PNRR).

- **Formazione continua trasversale e intersettoriale**, orientata a sviluppare obiettivi formativi coerenti alle linee strategiche di mandato e allo sviluppo delle competenze necessarie nel contesto di innovazione che contraddistingue le Pubbliche; nello specifico, gli interventi formativi che rientrano in tale ambito sono, di norma, conseguenti a azioni di revisione, innovazione, consolidamento, creazione di servizi, ovvero dall'introduzione di nuove tecnologie, di nuovi software specialistici o di nuove procedure operative, o dall'introduzione di novità rilevanti dal punto di vista normativo. Rientrano in questa fattispecie anche le attività formative che verranno offerte ai dipendenti attraverso la piattaforma "Syllabus" messa a disposizione dal dipartimento di Funzione Pubblica. Discenti: gruppi di dipendenti disomogenei per collocazione organizzativa e ruolo. La formazione relativa alle nuove tecnologie coinvolgerà tutti i dipendenti.
- **Formazione continua obbligatoria** contemplata da specifiche disposizioni normative che prevedono l'assolvimento di specifici obblighi formativi. Discenti: tutti i dipendenti per formazione derivante da d.lgs. n. 81/2008 e i dipendenti che per titolo di studio e profilo professionale sono tenuti a frequentare corsi e seminari certificati che prevedono il riconoscimento di crediti validi per i rispettivi ordini professionali.
- **Sviluppo di piani di formazione individuali** destinati al potenziamento delle competenze e delle abilità richieste dal ruolo ricoperto.

Area della formazione tecnica specialistica e settoriale

- **Aggiornamento a domanda individuale** che si concretizza di norma nella partecipazione di singoli dipendenti a corsi esterni a catalogo ed è finalizzata a sostenere e promuovere la formazione professionale e l'aggiornamento dei lavoratori, in funzione del ruolo e delle necessità dell'organizzazione;
- **Sviluppo dell'ambito relativo ai Progetti formativi settoriali**, che riguardano gruppi di dipendenti omogenei per collocazione organizzativa e che sono finalizzati a fornire strumenti strettamente correlati al contesto, ai contenuti lavorativi del personale coinvolto, nonché a specifici obiettivi previsti nel Piano performance;

3.5.3 Attori coinvolti

Gli attori della Formazione sono:

- l'Ufficio Formazione Risorse umane, Servizio Selezione e sviluppo risorse umane, Direttore delle persone, Direzione generale;

- Dirigenti e le EQ di settore. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza;
- Dipendenti. Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede la compilazione del questionario di gradimento rispetto ai corsi di formazione trasversale non obbligatoria attivati;
- C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Viene interpellato nel corso della definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione;
- OPI - Organismo paritetico per l'innovazione, il quale collabora su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative;
- Docenti. L'ufficio formazione può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica. Nel triennio 2023 in ottica di valorizzazione del personale dell'Ente e di promozione del patrimonio di competenze, verrà promosso il ruolo dei formatori interni, cioè di dipendenti esperti che organizzano e tengono corsi di formazione per i colleghi su aree tematiche specifiche;
- Referenti di formazione: dirigenti ed elevate qualificazioni con delega alla proposta di partecipazioni ad attività formative ed alla progettazione di interventi mirati;
- Agenzie formative ed enti del territorio: nel triennio 2023-2025 è intenzione dell'amministrazione promuovere di collaborazioni con, agenzie formative le università, istituti di formazione ed agenzie/enti esterni.

3.5.4 Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale

L'Ente promuove la formazione per il personale soprattutto con l'organizzazione di corsi interni e di corsi esterni privilegiando l'organizzazione degli stessi in orario mattutino e concordando specifiche edizioni formative rivolte al personale addetto ai servizi all'utenza.

Al fine di raggiungere il maggior numero di dipendenti, dal 2022 l'ente ha utilizzato una piattaforma formativa di e-learning con pillole formative multimediali e nel contempo utilizzato *app* di collaborazione per la realizzazione di seminari di aggiornamento on line gestiti da docenti

interni e fruibili anche come risorse formative off line registrate oltre a diffusione di materiali formativi condivisi.

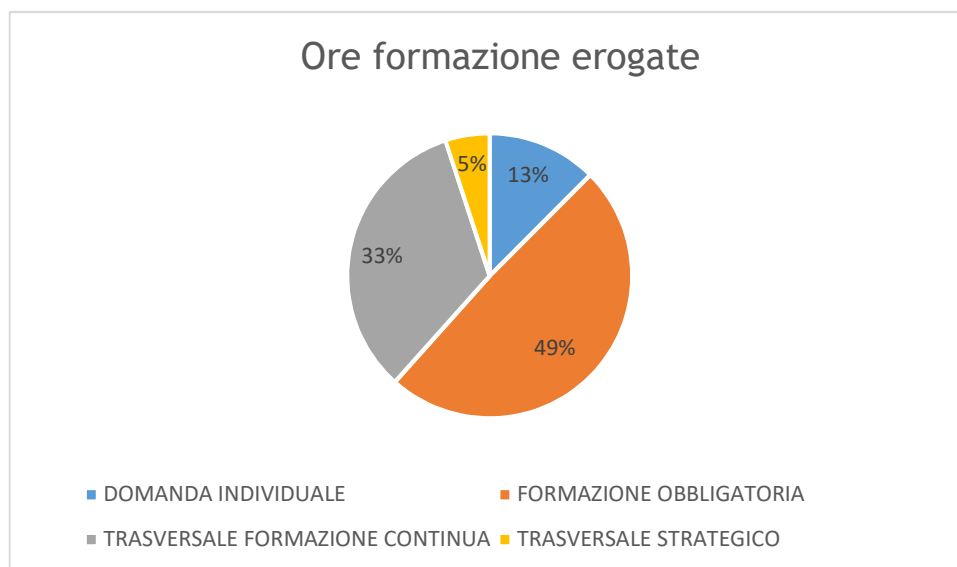
L'Ufficio Formazione si impegna costantemente a diffondere al personale, tramite gli strumenti di comunicazione interna come Intranet e newsletter, qualsiasi iniziativa formativa organizzata da Enti esterni ritenuta meritevole di attenzione e incoraggia i colleghi ad usufruire delle opportunità formative promosse dal Governo tramite i piani di formazione rivolti a tutti i dipendenti pubblici, come previsto anche dal PNRR.

3.5.5 Monitoraggio, obiettivi e risultati attesi della formazione

Annualmente si definirà la suddivisione in percentuale delle quote di risorse economiche da assegnare per:

- Area formazione strategica e continua
- Area della formazione tecnica specialistica e settoriale

Nel corso dell'anno 2022 sono state erogate un totale di 15.191 ore di formazione suddivise nelle tipologie formative oggetto dell'analisi dei fabbisogni garantendo su 884 dipendenti in servizio al 31 dicembre 2022 una media di circa 17 ore di formazione a dipendente (compresa la formazione obbligatoria) e in media 9 ore di formazione a dipendente (esclusa la formazione obbligatoria) i dipendenti a tempo indeterminato e determinato che hanno partecipato almeno ad un corso di formazione nell'anno sono stati n. 761.



Obiettivo a tendere del piano di formazione 2023 - 2025 è portare la media di ore di formazione a dipendente alla quota di 24 ore annue allo scopo di promuovere lo sviluppo delle svariate professionalità esistenti all'interno dell'amministrazione comunale con un'attenzione allo sviluppo professionale inteso non solo nella componente di conoscenze ma anche nella componente di competenze e capacità.

I risultati dovranno essere misurati in sede di valutazione del processo formativo, il quale si articola nei seguenti passaggi:

- 1) Gradimento: opinione dei destinatari dell'attività relativamente all'intero progetto o a una parte di esso. L'obiettivo è di misurare la soddisfazione, il gradimento ed il tasso di interesse del personale coinvolto.
- 2) Apprendimento: misurazione di quali conoscenze sono state trasmesse ai partecipanti, quali abilità sono state sviluppate e quali atteggiamenti sono stati modificati.
- 3) Trasferimento: l'effettivo utilizzo sul posto di lavoro delle capacità acquisite. Verifica di quali cambiamenti nel comportamento lavorativo sono attribuibili al trasferimento delle competenze acquisite mediante la formazione.
- 4) Impatto - Impatto sull'organizzazione, in termini di performance, delle attività svolte.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione.

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 l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, infatti, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”.
- su base annuale, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento allo stato di avanzamento dei piani e programmi in essa contenuti e, in particolare, con riferimento ai seguenti indicatori:
 - Dipendenti in lavoro agile e telelavoro/totale dei dipendenti in servizio (%)
 - Iniziative attuative del Piano Azioni Positive promosse nell'anno (numerosità)
 - Procedure di reclutamento: assunzioni realizzate nell'anno/assunzioni previste nel Programma Triennale del Fabbisogno di Personale
 - Media di ore di formazione a dipendente

che verranno rendicontati negli aggiornamenti annuali del PIAO.



COMUNE DI MONZA
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

DIREZIONE GENERALE

DIREZIONE GENERALE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267

FAVOREVOLE

Il provvedimento ha riflessi contabili, finanziari o patrimoniali

Monza, 27/04/2023

IL DIRIGENTE DEL SETTORE



COMUNE DI MONZA
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

DIREZIONE GENERALE

DIREZIONE GENERALE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025.

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

FAVOREVOLE

Monza,

IL RAGIONIERE CAPO



100000 - DIREZIONE GENERALE
100000 - DIREZIONE GENERALE

100000 - DIREZIONE GENERALE
Responsabile: BERTOLA MICHELE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025.

PREMESSO CHE:

- l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha istituito il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) "per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi", in ottica di accrescimento del valore pubblico generato;
- il PIAO ha durata triennale e deve ordinariamente essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno;
- il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che "In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114";

TENUTO CONTO che:

- il D.P.R. 24 giugno 2022 n.81 prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):
 - Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
 - Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
 - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
 - Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
 - Piano delle azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- il D.M. 30 giugno 2022 n.132 ha approvato il Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;
- l'art. 8, comma 2, del sopra citato D.M., sancisce che "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";

VISTO che il termine per l'approvazione del Bilancio di previsione 2023-2025 è stato differito al 30

aprile 2023 dall'art.1, c.775, della legge 29 dicembre 2022 n.197;

RICHIAMATE:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 15 del 2 marzo 2023 che ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2023-2027;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 30 marzo 2023 che ha approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2023-2024-2025 e relativi allegati;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 273 del 31 luglio 2018 avente oggetto: "Reingegnerizzazione sistema di misurazione e valutazione della Performance" con la quale sono stati approvati:
 - il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Principi Generali;
 - il Sistema di valutazione della Performance Dirigenziale;
 - il Sistema di valutazione della Performance delle Posizioni Organizzative/Alte Professionalità;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 386 del 11 dicembre 2018 che ha approvato il nuovo sistema di valutazione della Performance del personale del Comparto Enti Locali, e non titolare di Posizione Organizzativa/Alta Professionalità.

CONSIDERATO che:

- il Comune di Monza, alla data del 31 dicembre 2022 ha più di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale;
- la proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli enti delle dimensioni organizzative analoghe a quelle del Comune di Monza;

DATO ATTO altresì che:

- ai sensi dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'area delle Funzioni Locali sottoscritto il 17 dicembre 2020 e dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, in data 20 aprile 2023, la sezione 3.4 (Pianificazione Triennale del Fabbisogno di Personale) è stata inviata in informativa alle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali;
- ai sensi dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'area delle Funzioni Locali sottoscritto il 17 dicembre 2020 e dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, in data 23 marzo 2023, la sezione del PIAO 3.2 ("Organizzazione del Lavoro Agile) e la sezione 3.5 (Formazione del Personale) sono state inviate in informativa alle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali;
- in data 24 marzo 2023 le sezioni 3.2 (Organizzazione Lavoro Agile), 3.3 (Piano Azioni Positive) e 3.5 (Formazione del Personale) sono state trasmesse all'Organismo Paritetico per l'innovazione del personale non dirigenziale, al fine di raccogliere eventuali pareri e contributi, e che tale Organismo non ha avanzato proposte di modifiche e/o integrazioni entro i termini indicati;
- in data 22 e 23 marzo 2023 la sezione 3.3 inerente al Piano delle Azioni Positive è stata condivisa, rispettivamente, con i membri del C.U.G. e con la Consigliera di Parità della Provincia di Monza e Brianza, al fine di raccogliere eventuali pareri e contributi;
- con riferimento a quanto indicato al precedente punto, entro i termini previsti non sono pervenute richieste da parte del C.U.G. di modifica e/o integrazione in merito alla proposta inviata e che in data 31 marzo 2023 è pervenuto parere favorevole inerente alla proposta del documento da parte della Consigliera di Parità della Provincia di Monza e Brianza (cfr. nota prot. gen. n. 62388/2023);
- con riferimento alla sezione 3.4 (Pianificazione Triennale del Fabbisogno di Personale) è stato acquisito il parere preventivo del Collegio dei Revisori (cfr. verbale 15/2023, prot. gen. n. 78124/2023);
- con riferimento alla sezione 2.2 (Performance), il Nucleo Indipendente di Valutazione ha rilasciato parere favorevole, per quanto di competenza (cfr. prot. gen. n. 78084/2023);

RITENUTO pertanto di adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento, nonché sulla base del "Piano tipo" di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, in coerenza con l'ultimo Documento Unico di

Programmazione approvato.

Richiamati i seguenti pareri istruttori: Parere Nucleo Indipendente di Valutazione; Parere Collegio dei Revisori;

Dato atto che, per l'esecuzione del presente provvedimento non risulta necessario acquisire certificazioni o nullaosta di servizi interni o di altre amministrazioni esterne

Dato atto che non occorre dare informazione del presente provvedimento ad altri soggetti interni e/o esterni all'Ente

Dato atto che il presente provvedimento costituisce attuazione del seguente obiettivo operativo del DUP:0110/6.17.36 - Innovazione organizzativa;

Dato atto che la materia oggetto del presente provvedimento rientra nelle competenze dell'unità organizzativa DIREZIONE GENERALE come da vigente funzionigramma;

Attesa la competenza della Giunta comunale all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 48, comma 2, D. Lgs. n. 267/2000;

Visto l'allegato parere in ordine alla regolarità tecnica, espresso sulla proposta in esame dal Dirigente responsabile del DIREZIONE GENERALE, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

Su proposta di: SINDACO PAOLO PILOTTO

DELIBERA

1. di approvare le premesse quale parte integrante del presente dispositivo.
2. di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 che, allegato alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante e sostanziale.
3. di dare atto che il presente provvedimento è redatto in coerenza con l'ultimo Documento Unico di Programmazione approvato dall'Ente.
4. di disporre che gli uffici competenti provvedano alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.
5. di disporre che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, come approvato dalla presente deliberazione, venga trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

di dare atto che al presente provvedimento non è associato alcun Codice Identificativo di Gara (CIG)

di dare atto che al presente provvedimento non è associato alcun Codice Unico di Progetto (CUP)

Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, l'immediata eseguibilità del presente provvedimento, giusta l'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.