



# **COMUNE DI CARNATE**

Codice Ente: 10937

## **DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 135 DEL 30/11/2022**

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021**

L'anno duemilaventidue, addì 30 del mese di novembre alle ore 18:00 i Signori Assessori Comunali si sono riuniti per deliberare sulle proposte di deliberazione la cui documentazione è stata depositata presso la Sede Municipale – sessione online conforme alle prescrizioni della deliberazione Giunta Comunale n. 26 del 2022.

Previa osservanza delle formalità prescritte dal vigente Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

		<b>Presenti/Assenti</b>
MAGGIOLINI ROSELLA	SINDACO	Presente
MANDELLI CAMILLO	ASSESSORE	Presente
BONFANTI MICHELA	ASSESSORE	Presente
RIVA MARIO	ASSESSORE	Presente
PAPI FRANCESCA	ASSESSORE	Assente

Componenti presenti n. 4

Partecipa il Segretario Comunale, Dott.ssa CARRERA ANTONELLA MARIA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. MAGGIOLINI ROSELLA, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

**LA GIUNTA  
COMUNALE**

Premesso che:

-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, stabilisce che:

*“1. 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 anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.*

*2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*

- h) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
- i) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
- j) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
- k) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto all'corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con*

*il Piano nazionale anticorruzione;*

- l) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
- m) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità*
- n) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*

*3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.*

*4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.” Solo per il 2022 il termine ultimo di approvazione è stabilito al 28/12/2022;*

-l'art. 6, comma 5, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:

*“5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.”;*

-l'art. 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:

*“6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.”;*

-l'art. 6, comma 7, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

*“7. 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.”;*

-l'art. 6, comma 8, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

*“8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci delle Conferenze metropolitane”.*

Preso atto che:

-In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

-In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Dato atto che:

-il Comune di Carnate alla data del 31/12/2021 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente n. 25;

- Con Delibera di Consiglio n. 15 del 27.04.2022 è stata approvata la nota di aggiornamento al DUP e del Bilancio di Previsione 2022-2024.

Dato atto che il Comune di Carnate ha provveduto ad approvare i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione, che ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano

Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

- ⌘ Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 24.01.2022”;
- ⌘ Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 29/4/2022;
- ⌘ Piano esecutivo di gestione e Piano degli obiettivi 2022-2024 Art. 169 del d.lgs. 267/2000, approvati con deliberazione di Giunta Comunale del 20.08.2022;
- ⌘ Piano triennale delle Azioni positive 2022 - 2024 (Art. 48 d.lgs. n. 198/2006), approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 150 del 15/12/2021;

Rilevato che:

-Il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

-all’art. 1, comma 3, che *“Le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all’articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.”*;

-all’art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell’art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava *“Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all’art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.”*, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell’Amministrazione;

-all’art. 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

-il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l’adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce:

-all’art. 2, comma 1, in combinato disposto con l’art. 6 del Decreto medesimo, che reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell’Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita  
Pag. n. 5 Deliberazione di Giunta Comunale n. 135 del 30/11/2022

in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, secondo il seguente schema:

**- SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

**- SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

- a. Sottosezione di programmazione Valore pubblico:** ai sensi dell'art. 3, comma 2, la presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione;
- b. Sottosezione di programmazione Performance:** sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo", allegato al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto "*L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]*", pertanto si procederà ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), secondo quanto stabilito dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 programmando gli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione;
- c. Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza:** ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. Con riferimento alla presente sottosezione di programmazione le amministrazioni, con meno di 50 dipendenti, si limitano all'aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero: autorizzazione/concessione; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; concorsi e prove selettive; processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

### **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

**a. Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;

**b. Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione indicata, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e la definizione degli istituti del lavoro agile stabilita dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione;

**c. Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), numero 2, la presente sottosezione di programmazione, indica la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni diservizi, attività o funzioni;

**SEZIONE 4. MONITORAGGIO:** ai sensi dell'art. 5, la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle 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" e delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

Atteso che:

- all'art. 2, comma 2, *"Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113."*;

-all'art. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che *"Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 6, comma 1."*

-all'art. 7, comma 1, che *"Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione"*

*pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.*"

*-all'art. 8, comma 2, 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";*

*-all'art. 8, comma 3, che "In sede di prima applicazione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1, del presente decreto è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione".*

*-all'art. 9, che "Ai sensi dell'articolo 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente decreto e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane."*

*-all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale;*

*-al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa, così come definita negli strumenti di programmazione di cui questo Ente si è dotato, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, è necessario dare tempestiva attuazione alle disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione di cui all'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, divenute efficaci, in data 27 giugno 2022, in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e della pubblicazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), coordinando i provvedimenti precedentemente approvati, nonché i provvedimenti sopra elencati non ancora approvati e che saranno approvati in questa sede, all'interno dello schema tipo di PIAO, definito con il citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione;*

Visti:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;*
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;*
- la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante "Disposizioni*

per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;

- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii. recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni”;
- il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell’art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- il Decreto Legislativo 8 marzo 2013, n. 39, “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell’art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;
- la deliberazione della Commissione Indipendente per la Valutazione e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT/ANAC) n. 72/2013, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013-2016;
- il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, recante: “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”;
- la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, con la quale l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019;
- gli “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022” adottati dal Consiglio dell’ANAC in data 2 febbraio 2022;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e, in particolare, l’articolo 14;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato) e successive modifiche e, in particolare, il capo II;
- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e successive modifiche e, in particolare, l’articolo 48;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l’innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni “art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183”);
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la

conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti);

- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche);
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- il decreto legge 7 marzo 2005, n. 82, recante “Codice dell’Amministrazione digitale”, ed in particolare l’art. 12 che disciplina “Norme generali per l’uso delle tecnologie dell’informazione e delle comunicazioni nell’azione amministrativa”;
- il “Piano triennale per l’informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023”, comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale in data 10 dicembre 2021;
- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113;
- il decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi”, che all’articolo 1, comma 12, modifica il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, prevedendo la proroga del termine di prima adozione del PIAO, da parte delle pubbliche amministrazioni, dal 31 gennaio 2022 al 30 aprile 2022;
- il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 “Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, che ha fissato al 30 giugno 2022, il termine per la prima adozione del PIAO;
- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali”, ed in particolare gli artt. 6, 7 e 38;
- l’art. 4 della legge 5 giugno 2003, n. 131;
- il decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24;
- il vigente Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta n. 78 del 11/09/2019, modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 24.01.2022

- lo Statuto comunale, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n° 41 del 14.12.2001;

Acquisiti:

- i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell’art. 49, D.lgs. n. 267/2000, da parte dei responsabili di settore;
- il parere favorevole, della Responsabile del Settore Economico e Finanziario in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell’art. 49, D.lgs. n. 267/2000;

- il parere del Revisore dei Conti;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge;

## DELIBER

### A

- di individuare come responsabili del procedimento i responsabili dei Settori competenti;
- di approvare, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, che allegato alla presente deliberazione con la lettera "A" ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- di escludere dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto- legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- di dare mandato al Responsabile del Settore Servizi Istituzionali e al cittadino di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", 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 mandato al Responsabile del Settore Economico Finanziario di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, come approvato dalla presente deliberazione, 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.



Successivamente, con separata e unanime votazione espressa nelle forme di legge, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del TUEL.

---

Approvato e sottoscritto digitalmente

IL SEGRETARIO COMUNALE  
CARRERA ANTONELLA MARIA

IL PRESIDENTE  
MAGGIOLINI ROSELLA

**PARERE del Revisore Unico del Comune di Carnate**  
**Provincia di MONZA - BRIANZA**

\*\*\*\*\*

**VERBALE n. 16 del 29/11/2022**

Oggetto: PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE AVENTE PER OGGETTO: "APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021"

**Il Revisore dei Conti**

Il sottoscritto Dr. Giovanni Costa,

Ricevuta in data 28.11.2022 la proposta di deliberazione in intestazione comprensiva dell'allegato;  
tenuto conto che:

- a) l'art. 239, D.Lgs.18 agosto 2000, n.267, lettera b) n.1) come modificato dalla legge n. 213/2013 richiede che l'organo di revisione esprima il proprio motivato parere contenente un giudizio di congruità, coerenza e attendibilità contabile delle operazioni dell'Ente, fra le quali anche le "strumenti di programmazione economico-finanziaria";
- b) 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, stabilisce che:

*"1. 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 anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto*



*delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190*

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- ) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- ) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- ) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- ) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano Nazionale anticorruzione;
- ) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di

completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.
- ) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale”

**PRESO ATTO che:**

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113

**DATO ATTO che:**

- il Comune di Carnate, alla data del 31.12.2021 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente n.25;
- con Delibera di Consiglio n. 15 del 27.04.2022 è stata data approvazione alla nota di aggiornamento al DUP e al Bilancio di Previsione 2022-2024;
- che con delibera di Giunta n. 84 del 04/08/2022 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024 (art. 169 del d.lgs. n. 267/2000);
- che con deliberazione di Giunta comunale n. 85 del 20 agosto 2022 è stato approvato il Piano delle Performance (Art. 10 c. 1 Lett. A D.Lgs. 150/2009).

**Il Comune di Carnate:**

-ha provveduto ad approvare il:

Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 24.01.2022” e aggiornato con delibera n. 90 del 07.09.2022;

Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 29/4/2022;

Piano esecutivo di gestione e Piano degli obiettivi 2022-2024 Art. 169 del d.lgs. 267/2000, approvati con deliberazione di Giunta Comunale del 20.08.2022;

Piano triennale delle Azioni positive 2022 - 2024 (Art. 48 d.lgs. n. 198/2006), approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 150 del 15/12/2021;

-alla data di entrata in vigore dei decreti attuativi del PIAO, precedentemente citati, devono essere ancora approvati i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione che ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

-)Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2022-2024: nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019 -2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate al Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto Legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il comune di Carnate, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente;

Attesta

Per quanto sopra esposto, il sottoscritto Revisore Unico esprime parere favorevole allo schema relativo al Piano Integrato di attività e organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80 /2021, convertito con modificazioni in Legge n, 113/2021.

Carnate, 29/11/2022

IL REVISORE DEI CONTI  
Dott. Giovanni Costa



Il presente documento è riservato ai soli destinatari indicati in intestazione. Se non sei il destinatario, ti informiamo che il contenuto è confidenziale e non deve essere divulgato a terzi. In caso di errore, ti preghiamo di restituirci il documento e di non diffonderlo. Grazie per la collaborazione.

ALBERTO

Il presente documento è riservato ai soli destinatari indicati in intestazione. Se non sei il destinatario, ti informiamo che il contenuto è confidenziale e non deve essere divulgato a terzi. In caso di errore, ti preghiamo di restituirci il documento e di non diffonderlo. Grazie per la collaborazione.

ALBERTO

ALBERTO



COMUNE DI CARNATE  
- Provincia di Monza e della Brianza –

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE - PIAO  
Triennio 2022-2024

## Sommario

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - PIAO .....	1
Triennio 2022-2024 .....	1
PREMESSA .....	3
LA METODOLOGIA DI COSTRUZIONE DEL PIANO E SUA STRUTTURAZIONE .....	3
SEZIONE 1 – ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....	5
1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....	5
1.2 LA MISSION DEL COMUNE DI CARNATE .....	5
SEZIONE 2- VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	7
2.1 IL QUADRO COMPLESSIVO DELLA PROGRAMMAZIONE .....	7
2.2 PROGRAMMA DI MANDATO 2019-2024 .....	8
2.3 DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2022-2024 .....	8
2.4 BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO 2022-2024 .....	10
2.5 PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2022-2024 .....	10
2.6 PIANO DELLA PERFORMANCE TRIENNIO 2022/2024 .....	10
2.7 STRUTTURA DEL PIANO PERFORMANCE 2022/2024 .....	12
2.8 CONTENUTI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2022/2024 .....	13
2.9 MONITORAGGIO E CORRELAZIONE CON IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA .....	15
2.10 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....	15
2.11 L'ATTIVITA' DI PREDISPOSIZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA .....	17
.....	18
2.12 INTEGRAZIONE TRA IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E PERFORMANCE ED I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNO .....	18
2.13 IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO E LA PROGETTAZIONE DELLE MISURE SPECIFICHE .....	18
2.14 LE MISURE GENERALI CONTENUTE NEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA .....	19
2.15 IL MONITORAGGIO DELLE MISURE CONTENUTE .....	19
NEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA .....	19
2.16 IL PROGRAMMA DELLA TRASPARENZA .....	19
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE .....	20
3.1 L'APPARATO POLITICO .....	20
3.2 L'ORGANIZZAZIONE DELLA STRUTTURA AMMINISTRATIVA .....	21
3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE .....	21
3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE .....	22
3.4.1 PREMESSA .....	22
3.4.2 IL PERCORSO DI FORMAZIONE DEL PTFP 2022-2024 .....	22
3.5 FORMAZIONE DEL PERSONALE .....	23
3.5.1 PREMESSA .....	23
3.4.A 3.5.2 IL PIANO DELLA FORMAZIONE 2022-2024 .....	23
3.6 PIANO AZIONI POSITIVE .....	23
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO E DISPOSIZIONI FINALI .....	24
4.1 MONITORAGGIO .....	24
<b>4.2 DISPOSIZIONI FINALI .....</b>	<b>24</b>

## PREMESSA

L'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. Decreto Reclutamento), convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni adottino con cadenza annuale il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO).

Il PIAO si profila come una nuova competenza consistente in un documento unico di programmazione e Governance finalizzato a sviluppare la programmazione in una logica integrata per l'attuazione delle scelte fondamentali di sviluppo dell'amministrazione.

Con il PIAO si avvia, nell'intento del legislatore, un significativo tentativo di (ri)-disegno organico del sistema pianificatorio al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso, per molti aspetti, sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione.

Il PIAO ha durata triennale, con aggiornamento annuale, ed è chiamato a definire la programmazione trasversale all'ente analizzando e sviluppando le matrici fondamentali per lo sviluppo del modello organizzativo dell'ente e per lo svolgimento delle azioni politico amministrative.

Il presente Piano ha, dunque, l'obiettivo finale di assorbire molti degli atti di pianificazione adottati per il triennio 2022/2024 racchiudendoli in un unico documento.

## LA METODOLOGIA DI COSTRUZIONE DEL PIANO E SUA STRUTTURAZIONE

L'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione ed in corso d'anno, per il Comune di Carnate, viene ad inserirsi in un momento temporale dove i documenti di programmazione sono già stati adottati e si tratta quindi di un documento '*pilota*' che si basa sulla sinergia tra i settori coinvolti competenti per materia nelle diverse sezioni.

L'attuale formulazione pertanto deriva dall'adattamento reciproco e di correlazione tra contenuti già elaborati.

L'obiettivo, in futuro, a regime, una volta adottati tutti i necessari propedeutici atti normativi e regolamentari, sarà quello di giungere ad una elaborazione *ab origine* integrata dei diversi contenuti secondo una logica di definizione del documento per processo trasversale attraverso il coinvolgimento di tutta l'organizzazione anche mediante l'attivazione di specifici canali di comunicazione con i cittadini al fine di favorire un loro apporto nell'ambito dei processi di semplificazione e digitalizzazione dei servizi da realizzare.

Il presente PIAO 2022/2024 è stato elaborato sulla base della programmazione già approvata dall'ente e di seguito elencata:

- Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024 (Delibera di G.C. n. 6 del 24.01.2022) successivamente modificato con Delibera di G.C. n. 90 del 07.09.2022;
- Piano Esecutivo di Gestione (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 84 in data 04.08.2022;
- Piano delle performance (approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 20.08.2022;
- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024, approvato con

deliberazione della Giunta Comunale n. 37 del 29.04.2022, su proposta del RPCT, a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) in data 2 febbraio 2022 di un nuovo Vademecum "*Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022*".

Il presente PIAO è articolato nelle sotto elencate Sezioni che rappresentano i pilastri su cui è fondata l'attività di programmazione e gestione dell'ente:

### SEZIONE 1 – ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Tale sezione oltre all'anagrafica dell'Amministrazione contiene la Mission dell'Ente.

### SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

E' la sezione del piano finalizzata a rappresentare

- a) La programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia che possono identificarsi nella seguente tipologia:
  - Obiettivi di semplificazione;
  - Obiettivi di digitalizzazione;
  - Obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure;
  - Obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
  - Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
  - Obiettivi finalizzati a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.
- b) La valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti;
- c) La mappatura dei processi;
- d) La progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio;
- e) Il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- f) La programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

### SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE

E' la sezione del piano finalizzata a rappresentare il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione per realizzare gli obiettivi individuati, e comprende:

- La strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo dei modelli innovativi di organizzazione del lavoro.
- La Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente;
- La Programmazione strategica delle risorse umane;
- La Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse;
- La Strategia di copertura del fabbisogno;
- La Formazione del personale.

### SEZIONE 4 – MONITORAGGIO E DISPOSIZIONI FINALI

Illustra gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti.

## SEZIONE 1 – ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

### 1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

**Denominazione Ente:** Comune di Carnate

**Indirizzo:** P.le Banfi, 1

**Telefono:** Tel. 039.628821

**Partita Iva:** 00758670962

**Codice fiscale:** 87001790150

**Codice catastale:** B798

**PEC - Posta Elettronica Certificata:** [carnate@legalmail.it](mailto:carnate@legalmail.it)

**Sito web istituzionale:** <http://www.comune.carnate.mb.it>

**Sindaco:** Rosella Maggiolini (data di insediamento 12.06.2022)

Gli obiettivi e le scelte di un'Amministrazione non possono prescindere da un'analisi dei dati demografici, delle caratteristiche del territorio, delle tipologie di strutture ivi presenti e dei servizi offerti.

Per una visione più completa ed articolata delle principali e più salienti caratteristiche dell'ente si rinvia alla Sezione I del Documento Unico di Programmazione dove sono contenuti i dati più rappresentativi dell'ente.

Tutte le informazioni aggiornate sui servizi e sulle attività sono invece disponibili sul sito istituzionale, al seguente indirizzo web: <http://www.comune.carnate.mb.it>

### 1.2 LA MISSION DEL COMUNE DI CARNATE

Il Comune, è l'ente territoriale più prossimo al cittadino ed in quanto tale esercita le funzioni essenziali per garantire l'integrazione sociale ed i diritti essenziali di ogni cittadino. Il Comune svolge funzioni di controllo sul territorio nei limiti previsti dall'ordinamento giuridico. Le funzioni del Comune possono essere svolte in collaborazione con altre amministrazioni pubbliche, con il privato e con le organizzazioni di tipo sociale.

Il Comune, nell'ambito delle norme, dello Statuto e dei regolamenti, ispira il proprio operato al principio di separazione dei poteri:

- Agli organi di governo (Sindaco, Consiglio Comunale e Giunta Comunale) è attribuita la funzione politica di indirizzo e di controllo, intesa come potestà di stabilire in piena autonomia obiettivi e finalità dell'azione amministrativa e di verificarne il conseguimento;
- Alla struttura amministrativa (segretario comunale, responsabili di settore, personale dipendente) spetta invece, ai fini del perseguimento degli obiettivi assegnati, la gestione amministrativa, tecnica e contabile secondo principi di professionalità e responsabilità.

I valori etici su cui è fondata l'azione di governo del Comune di Carnate sono:

<b>VALORI ETICI DEL COMUNE</b>	
1	etica e legalità
2	trasparenza e comunicazione
3	imparzialità, neutralità
4	buon andamento
5	efficienza
6	economicità

Tutte le attività politico amministrative convergono verso l'obiettivo finale che è rappresentato dalla qualità dei servizi. La buona qualità dei servizi è ottenuta grazie ad una organizzazione del lavoro fondata sull'impegno responsabile di tutti gli operatori e sull'attenzione ai bisogni del cittadino. In tal senso, gli uffici comunali operano nel rispetto delle esigenze dei cittadini, secondo flessibilità ed economicità dell'operato, adeguando la propria azione amministrativa ed articolazione alla politica della qualità dei servizi offerti al cittadino.

I risultati a cui mira tutto il sistema amministrativo del comune di Carnate sono definiti negli obiettivi strategici contenuti nel Documento Unico di programmazione e negli obiettivi operativi espressi nei piani della performance che si susseguono negli anni e sintetizzabili come di seguito:

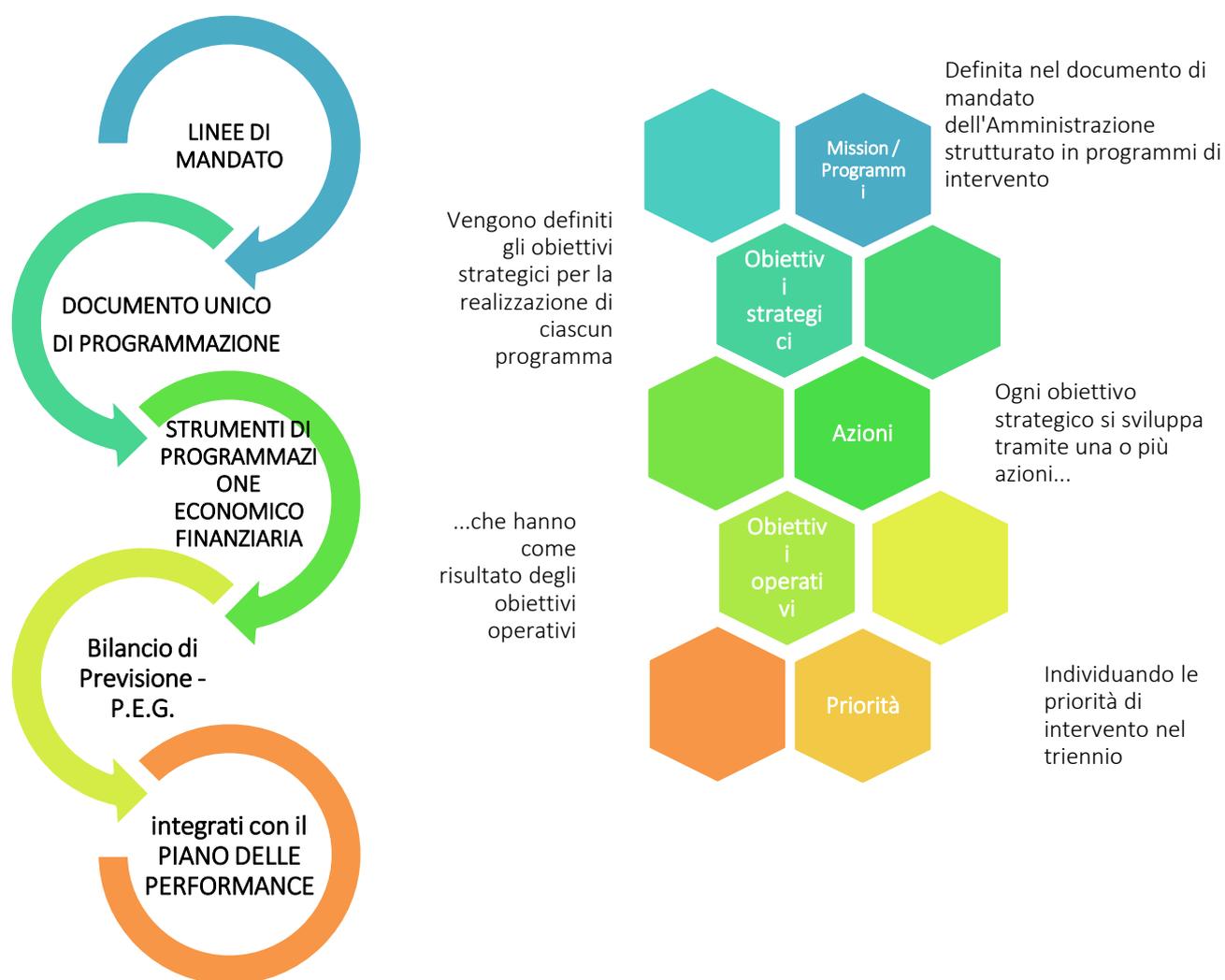
<b>RISULTATI ATTESI DAGLI OBIETTIVI DEL COMUNE</b>	
1	ascolto del cittadino e partecipazione
2	puntualità ed efficienza
3	valorizzazione delle risorse
4	economicità delle azioni
5	digitalizzazione dei processi di lavoro
6	erogazione dei servizi on line

## SEZIONE 2- VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 IL QUADRO COMPLESSIVO DELLA PROGRAMMAZIONE

L'iter per lo sviluppo della programmazione del Comune di Carnate è articolato in più fasi consequenziali, ha validità temporale pluriennale ed ha avvio con le linee programmatiche dalle quali discende il Documento unico di programmazione (D.U.P.) all'interno del quale sono definiti gli obiettivi operativi per ogni singolo programma. Successivamente al D.U.P. è approvato il bilancio di previsione su base temporale triennale dal quale discende il piano esecutivo di gestione e il piano della performance.

Di seguito si fornisce una rappresentazione grafica della articolazione della programmazione del comune di Carnate:



L'attività di programmazione del Comune di Carnate, attraverso la quale sono stati definiti gli obiettivi, i percorsi mediante i quali conseguirli e le relative risorse, nel 2022 è stata realizzata attraverso i documenti illustrati ai seguenti paragrafi.

## 2.2 PROGRAMMA DI MANDATO 2022-2027

Approvato dal Consiglio Comunale con Delibera n. 31 del 15/07/2022

Nel corso della seduta del 15 luglio 2022 il Consiglio Comunale, ai sensi dell'art. 46 del D. Lgs 267/2000, ha approvato le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato amministrativo 2022-2027.

Di seguito si fornisce una rappresentazione grafica in tabella delle linee programmatiche di mandato con evidenziati gli obiettivi strategici e la missione di bilancio di riferimento.

<b>N.</b>	<b>LINEE STRATEGICHE</b>	<b>OBIETTIVI PROGRAMMATICI</b>
1	LA COSTRUZIONE DI UN NUOVO RAPPORTO TRA I CITTADINI E LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	-SERVIZI AL CITTADINO -COMUNICAZIONE TRA AMMINISTRAZIONE E CITTADINANZA
2	LA CENTRALITA' DELL'ISTRUZIONE E DELLA CULTURA	-L'ISTRUZIONE -LA CULTURA, LE ASSOCIAZIONI E IL TERMPPO LIBERO -LA BIBLIOTECA -IL GEMELLAGGIO
3	L'IMPORTANZA DELLO SPORT	-LE ASSOCIAZIONI SPORTIVE -LA VALORIZZAZIONE DELLE STRUTTURE
4	L'ATTENZIONE ALLA PERSONA	-I GIOVANI E GLI ANZIANI -LA SANITA' -L'IMPORTANZA DEI LUOGHI DI CULTURA E AGGREGAZIONE -IL RECUPERO DEL PATRIMONIO STORICO-CULTURALE -LA FAMIGLIA -L'IMPIEGO DEI PERCETTORI DEL REDDITO DI CITTADINANZA -L'INTEGRAZIONE E LA CONVIVENZA PACIFICA
5	LA CURA DEL TERRITORIO	-L'AMBIENTE E IL VERDE PUBBLICO -IL CTL3 -LA TRANSIZIONE ECOLOGICA -LA VIABILITA' -LA SICUREZZA -LE AREE INDUSTRIALI E LE ATTIVITA' COMMERCIALI
6	GLI INTERVENTI PER I QUARTIERI	-STAZIONE -PASSIRANO

## 2.3 DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2022-2024

Il Consiglio Comunale ha approvato il DUP 2022-2024 con delibera n. 15 del 27.04.2022.

Il DUP elabora gli obiettivi strategici, collegati alle aree strategiche e alle linee di mandato che sono successivamente declinati nel piano della performance in obiettivi operativi.

Il **Documento Unico di Programmazione** rappresenta lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli Enti Locali consentendo di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità organizzative, costituendo, nel rispetto del principio del coordinamento e della coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Il DUP si compone di due sezioni: la sezione strategica con un orizzonte temporale che coincide con il mandato politico amministrativo e la sezione operativa con un orizzonte temporale triennale, come il Bilancio di previsione finanziario.

La sezione strategica sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 del TUEL ed individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi e obiettivi strategici dell'ente, mentre la sezione operativa ha carattere generale e contenuto programmatico e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione per la predisposizione della manovra di bilancio.

La sezione operativa del DUP si articola in due parti fondamentali: nella prima parte sono descritte le motivazioni delle scelte programmatiche effettuate e definite per tutto il periodo di riferimento del DUP, i singoli programmi da realizzare ed i relativi obiettivi annuali e pluriennali, mentre nella seconda parte contiene la programmazione relativa alle opere pubbliche, al fabbisogno di personale, alle alienazioni e valorizzazioni del patrimonio, agli acquisti di beni e servizi di importo pari o superiore ad € 40.000,00 e al contenimento della spesa.

Il D.U.P. approvato dal Comune di Carnate per il triennio 2022/2024 è articolato in cinque aree strategiche, per ogni area strategica è definita una linea di mandato e per ogni linea di mandato sono declinati gli obiettivi strategici dai quali discendono gli obiettivi operativi. Gli obiettivi strategici sono collegati alle missioni ed ai programmi del Bilancio di previsione

Di seguito si rappresentano graficamente mediante una sequenza di cerchi le parti che compongono il D.U.P. per il triennio 2022/2024 con evidenziato il legame tra le cinque aree strategiche e le cinque linee programmatiche, dalle quali discendono ventidue obiettivi strategici, ognuno dei quali è collegato ad una specifica missione, e dai quali sono successivamente declinati centoventidue obiettivi operativi.



Nel grafico sono stati utilizzati dei cerchi per rimarcare l'area di forte interconnessione nel passaggio da una fase all'altra del D.U.P, inoltre tale rappresentazione ben evidenzia la funzione del DUP di passaggio da una programmazione generale per macro aree ad una programmazione più dettagliata ed operativa.

Le tabelle a seguire riportano gli obiettivi strategici contenuti nel D.U.P. triennio 2022/2024 evidenziando il collegamento con le cinque linee programmatiche e con la missione afferente del Bilancio di Previsione.

#### 2.4 BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO 2022-2024

**Il Consiglio Comunale con delibera n. 15 del 27.04.2022 ha approvato il Bilancio di previsione finanziario 2022-2024.**

Il **Bilancio di previsione finanziario** è il documento nel quale vengono rappresentate contabilmente le previsioni di natura finanziaria riferite a ciascun esercizio compreso nell'arco temporale considerato nei Documenti di programmazione dell'ente, attraverso il quale gli organi di governo di un ente, nell'ambito dell'esercizio della propria funzione di indirizzo e di programmazione, definiscono la distribuzione delle risorse finanziarie tra i programmi e le attività che l'amministrazione deve realizzare, in coerenza con quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione.

La funzione politico amministrativa di indirizzo e controllo è svolta dal Consiglio, che la esercita attraverso l'approvazione del Bilancio autorizzatorio per missioni, programmi e titoli e che ripartisce le risorse disponibili tra le funzioni e i programmi.

#### 2.5 PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2022-2024

**La Giunta Comunale con delibera n. 84 del 04.08.2022 ha approvato il PEG 2022-2024 .**

Con delibera n. 84 del 04.08.2022 la Giunta Comunale, al fine di garantire l'operatività dei Centri di responsabilità nel periodo necessario a completare l'elaborazione degli obiettivi di gestione e anticorruzione, ha approvato il PEG 2022-2024 ed ha assegnato ai Responsabili di settore le risorse finanziarie e il personale sulla base degli obiettivi operativi del DUP 2022-2024 ed in coerenza con il Bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024.

#### 2.6 PIANO DELLA PERFORMANCE TRIENNIO 2022/2024

**La Giunta Comunale con delibera n. 85 del 20.08.2022 ha approvato il piano della performance.**

Nella sequenza temporale della programmazione dell'ente locale, dopo l'approvazione del Bilancio di Previsione, avviene il c.d. "passaggio di consegne" da parte della Giunta Comunale ai Responsabili dei Settori; questo momento coincide con l'approvazione del Piano della Performance che completa il processo circolare della programmazione ed attraverso il quale la Giunta Comunale traduce le linee programmatiche e strategiche espresse dal Consiglio Comunale in obiettivi operativi, di gestione e anticorruzione, individua le risorse necessarie, il tempo occorrente per la realizzazione, le competenze e le responsabilità della gestione per ciascun Responsabile di Settore, sulla base delle previsioni contenute nel vigente Sistemadi misurazione e valutazione della performance (delibera di G.C. n. 40 del

20.05.2019).

Il Piano della Performance rappresenta il naturale completamento del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permette di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (Programma di mandato, Documento Unico di Programmazione, Bilancio di Previsione Finanziario, Piano esecutivo di gestione), un efficace strumento di budgeting in cui vengono esplicitati gli obiettivi, le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun Centro di Responsabilità.

Nel **Piano della performance** sono specificatamente individuati gli obiettivi di gestione attraverso la loro rappresentazione in termini di finalità che permettono una lettura in un'ottica di programmazione, consentendo successive considerazioni sul grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta e di risultati attesi che si prevede di raggiungere, misurati attraverso gli indicatori e relativi target, permettendo in tal modo:

- a) la puntuale programmazione esecutiva;
- b) l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione;
- c) la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti.

Gli "obiettivi di gestione" costituiscono il risultato atteso verso il quale indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio. Le attività sono poste in termini di obiettivo e contengono la precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere, rappresentato dagli indicatori.

Gli obiettivi gestionali necessitano infatti di un idoneo strumento di misurazione individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali considerati e definiti a preventivo, ma che poi dovranno trovare confronto con i dati desunti, a consuntivo, dall'attività svolta, al fine di misurare i risultati effettivamente conseguiti. Elemento essenziale di ogni obiettivo deve essere infatti la misurabilità in termini oggettivi ai fini della valutazione del risultato ottenuto.

Gli obiettivi di gestione sono assegnati alle posizioni organizzative e al loro conseguimento vengono ricondotte le attività dei titolari di Posizione Organizzativa, e di tutto il personale dipendente, il quale è valutato annualmente in relazione all'apporto individualmente fornito ed alla capacità di conseguimento dei concreti risultati programmati.

Gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza, finalizzati a dare attuazione alle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (piano confluito anch'esso nel PIAO) nonché a misurarne l'effettiva realizzazione, nel rispetto dei tempi e modi previsti, sono parte integrante del ciclo della performance.

Il Piano Performance svolge anche un ruolo di supporto alla funzione di controllo e monitoraggio sullo stato di attuazione dei programmi, e rappresenta uno strumento per la verifica sull'efficienza ed economicità dell'azione amministrativa (c.d. "controllo di gestione"), attraverso la misurazione dello scostamento tra obiettivi espressi e risultati finali.

La misurazione e valutazione delle performance è strutturata su un modello di tipo circolare che partendo dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, dall'individuazione dei valori attesi e degli indicatori di riferimento, si conclude con la rendicontazione dei risultati ed il controllo sul conseguimento degli obiettivi, sia attraverso i Report periodici relativi al monitoraggio sullo stato di attuazione della performance, sia attraverso la Relazione annuale sulla performance.

Il Sistema di Misurazione e di Valutazione della performance, adottato dal Comune di Carnate, collega la misurazione e valutazione delle performance, con articolazione di specifici valori parametrati, a:

1. **Performance organizzativa di ente:** che misura la capacità dell'ente di conseguire obiettivi strategici comuni o di essere performante in alcuni aspetti ritenuti strategici;
2. **Performance organizzativa di struttura (settore):** che misura la capacità del singolo settore di conseguire gli obiettivi assegnati;
3. **Performance individuale:** che misura la competenza professionale e organizzativa dei singoli dipendenti, grazie alla quale si contribuisce al raggiungimento degli obiettivi.

Nel Piano Performance 2022/2024 sono state individuate e sviluppate alcune tematiche trasversali all'intera struttura:

1. aumentare l'efficienza attraverso l'utilizzo di sistemi gestionali informatici, la semplificazione e lo snellimento delle procedure amministrative;
2. monitorare le misure in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.
3. rafforzando il processo di digitalizzazione dell'ente.
4. diffondere la cultura in materia di tutela privacy.
5. rafforzare il percorso di formazione su digitalizzazione e rispetto delle disposizioni di tutela della privacy.

Il Piano Performance 2022/2024, per contenuti ed articolazione, muove verso l'obiettivo di promuovere la cultura del "risultato" e costruire un sistema di gestione che pone a miglior efficienza le risorse di cui l'Amministrazione può oggi disporre. Sotto il profilo dei contenuti si ispira a logiche ed a metodi di programmazione, monitoraggio e controllo.

## 2.7 STRUTTURA DEL PIANO PERFORMANCE 2022/2024

Il **Piano della performance 2022/2024** contiene per ognuno dei Settori e dei Centri di Responsabilità le Schede di previsione degli obiettivi di gestione nelle quali sono indicati:

1. Gli obiettivi da conseguire, con titoli che ne evocano le finalità e i contenuti e con specificazione della tipologia (miglioramento – sviluppo);
2. Il Responsabile di Settore;
3. Le finalità che permettono una lettura in un'ottica di programmazione, consentendo successive considerazioni sul grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta;
4. I risultati attesi che si prevede di raggiungere; gli indicatori di risultato e relativi target attesi;
5. Le risorse strumentali e finanziarie assegnate a ciascun obiettivo di gestione;
6. Gli stakeholder, ossia i principali interlocutori esterni e interni portatori di interessi ai quali è rivolta l'azione amministrativa;
7. Il personale coinvolto negli obiettivi con l'indicazione della percentuale di impegno.

L'elaborazione del piano, sotto il profilo dei contenuti, rappresenta il risultato finale dell'attività di "concertazione e collaborazione" tra i diversi attori dell'ente: Sindaco, Assessori, Segretario Comunale e Responsabili di Settore.

Le schede degli obiettivi del piano performance in fase di attuazione richiedono alla struttura un'attività integrata e sinergica che dovrà dare attuazione al documento "Mappatura processi – attività" allegato al piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza per la parte che contiene gli indicatori per

misurare il livello di attuazione delle misure specifiche.

## 2.8 CONTENUTI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2022/2024

Gli obiettivi scelti riguardano tematiche intrinsecamente trasversali che vanno a connotare fortemente l'azione e l'operatività dell'Ente, declinandola sulle diverse strutture in un unico disegno complessivo: migliorare l'efficienza dei servizi e la comunicazione con il cittadino, anche attraverso l'innovazione tecnologica del sito web. Le linee guida scelte per la costruzione del piano performance che hanno caratterizzato fortemente il contenuto dell'intero strumento, possono essere sintetizzate nei seguenti punti cardine:

### A. COERENZA E RICONOSCIBILITÀ DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

E' stata seguita la via della puntuale declinazione dei programmi strategici al fine di garantire coerenza e piena riconoscibilità del percorso dell'azione amministrativa, dalla impostazione strategica all'operatività.

### B. COMPLETEZZA

Si tratta dell'altrettanto forte esigenza di ricomprendere negli obiettivi del piano performance talune rilevanti attività svolte ordinariamente dagli uffici, garantendo in tal modo la leggibilità del lavoro svolto dal Comune mediante la propria struttura. Il Piano performance, almeno in linea tendenziale, può e deve essere lo strumento che "racconta" l'attività complessiva dell'Amministrazione, contribuendo a far percepire l'effettivo lavoro al cittadino, per raccogliere il suo contributo, in termini di proposte, istanze e livello di gradimento.

### C. CHIAREZZA

La descrizione degli obiettivi e degli indicatori viene formulata in modo da comporre un documento facilmente accessibile alla comprensione del cittadino.

### D. COMUNICAZIONE DIGITALE ED ACCESSO ON LINE AI SERVIZI DEL COMUNE

Tra le istituzioni pubbliche, il Comune rappresenta l'ente che, più di altri, interferisce nella gestione di diversi ambiti della vita del cittadino anche attraverso l'erogazione di molteplici servizi rivolti all'infanzia, alla scuola, alla mobilità, ai giovani, agli adulti, ai soggetti deboli e finalizzati a prestazioni socio assistenziali, a servizi di conciliazione del tempo famiglia – lavoro, alla diffusione della cultura, alla qualità della vita cittadina.

Interagendo in così tanti ambiti della vita collettiva al fine di facilitare i tempi e le modalità di accesso ai servizi, l'attenzione è stata focalizzata su una politica di comunicazione digitale e di accesso telematico. Pertanto, il Comune di Carnate, in fase di definizione della progettualità e delle azioni contenute nel Piano della Performance 2022, ha posto la seguente finalità:

- a) revisione dei canali di comunicazione con il cittadino attraverso il sito web ed il portale;
- b) incrementare le forme di digitalizzazione della comunicazione con il cittadino;
- c) potenziare il progetto del portale al cittadino per erogare on line i servizi ed intensificare i pagamenti attraverso PAGO PA anche mediante ricorso ai fondi del PNRR;
- d) favorire processi interni di semplificazione delle procedure e di modernizzazione della struttura

attraverso la digitalizzazione di tutte le procedure interne ed esterne;

- e) garantire la completezza delle informazioni reperibili sul sito web per l'attivazione di servizi e istanze da parte del cittadino;
- f) promuovere forme di automatismi nella pubblicazione delle informazioni, dei dati e dei documenti nella Sezione Amministrazione Trasparente;
- g) promuovere la buona immagine dell'amministrazione attraverso l'informazione completa, chiara e immediata sul sito web.

L'obiettivo, già espresso nelle linee programmatiche, è quello di estendere la multicanalità, cioè disporre di più canali per raggiungere i cittadini e per essere da loro raggiunti, puntando alla facilità di accesso e di comprensione, per poter modulare la comunicazione stessa e l'accesso ai servizi in funzione delle esigenze dei destinatari.

## E. INNOVAZIONE

Altrettanto fondamentale è la necessità di sviluppare i servizi basati sull'innovazione tecnologica, puntando sulla scelta degli strumenti di lavoro e favorendo quelli che assicurano maggiore sinergia e coordinamento nell'operato della struttura, ottimizzando le risorse utilizzate.

I processi di innovazione, per garantire una migliore efficienza del risultato, dovranno coinvolgere l'intera struttura ed essere orientati alla "razionalizzazione", intesa come gestione ottimale dei mezzi a disposizione e alla "dematerializzazione" della conoscenza, intesa come digitalizzazione.

Il tema della "digitalizzazione" rappresenta attualmente uno degli elementi di rilievo all'interno dei processi di riforma della gestione dell'attività amministrativa e costituisce una delle linee di azione maggiormente significative ai fini della riduzione della spesa pubblica, in termini sia di risparmi diretti (carta, spazi, ecc.) sia di risparmi indiretti (tempo, efficienza, ed altro ancora).

I processi di gestione cartacea dei documenti, infatti, sono caratterizzati da eccessiva onerosità, difficoltà di condivisione e archiviazione, mancanza di trasparenza, tempi di ricerca elevati, facilità di errori, smarrimenti, perdite ed altre più o meno costose inefficienze.

L'obiettivo finale è quello di mantenere un sistema operativo efficiente nella gestione dei procedimenti, ampliando la piattaforma dei servizi digitali.

## F. RESPONSABILITÀ

Va garantita la piena riconducibilità delle azioni ai livelli di responsabilità definiti dalla struttura organizzativa, in modo da attribuire la successiva assegnazione degli obiettivi e delle risorse, a ciascuno secondo il proprio livello di competenza, seguendo le previsioni del sistema di valutazione. Tale approccio è reso indispensabile dal diretto riflesso che il Piano della Performance viene ad esercitare sulla valutazione delle *performance* individuali ed organizzative e, dunque, sulla gestione del sistema premiante.

A tal fine il presente piano performance risulta corredato di indicatori finalizzati alla misurazione dell'efficienza ed efficacia dei risultati raggiunti dai singoli settori nonché misurare lo stato di attuazione delle misure contenute nel piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Le schede di cui si compone il presente piano contengono indicatori finalizzati a misurare la performance organizzativa ed individuale. Inoltre il piano è corredato di indicatori di contesto che sono rilevati attraverso automatismi informatici finalizzati a misurare la quantità ed i tempi dell'attività amministrativa. Ai fini del piano della performance il mancato raggiungimento degli indicatori finalizzati

all'attuazione delle misure del piano di prevenzione della corruzione e del piano della trasparenza costituisce fonte di responsabilità per i Responsabili di Settore anche ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato.

Nella sua articolazione, il piano conferma la modernità che caratterizza l'azione di impulso scelta dall'Amministrazione ed espressa nei suoi atti di programmazione, la cui peculiarità sta nell'affermare la centralità del cittadino al quale sarà assicurata una rete di servizi che rispondono ai suoi bisogni e garantiscono la qualità della vita.

## 2.9 MONITORAGGIO E CORRELAZIONE CON IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

L'individuazione ad inizio mandato ed annualmente rispettivamente di obiettivi strategici e di obiettivi specifici, e la rilevazione in sede di rendiconto di quanto raggiunto, risponde all'esigenza di poter verificare l'efficacia della gestione amministrativa.

La Relazione sulla Performance del Comune di Carnate avrà l'obiettivo di evidenziare in sede di rendiconto, con riferimento al 2022, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel Piano delle Performance 2022-2024.

Alla luce di quanto svolto nel corso dell'anno 2022, la Relazione sulla performance fornirà un quadro sintetico di informazioni che consentono di valutare se il Comune:

- ha realizzato le fasi dei programmi strategici;
- ha svolto il livello di attività ed erogato il livello di servizi programmato nel rispetto delle condizioni di stock, qualità, efficienza ed efficacia;
- ha mantenuto gli stati di salute finanziaria, organizzativa e delle relazioni previsti;
- ha prodotto gli impatti attesi;
- ha intensificato e rafforzato i processi di digitalizzazione.

Ai fini del monitoraggio del piano della performance è prevista una verifica intermedia da parte della Conferenza dei Responsabili di Settore sullo stato di attuazione degli obiettivi entro la data del 31.10.2022 al fine di verificare eventuali azioni correttive o integrazioni/modifiche in relazione a mutamenti organizzativi o per effetto del sopraggiungere di nuove esigenze di natura politico amministrativa.

Ai fini dell'attuazione del piano della performance la mancata attuazione delle misure generali e specifiche contenute nel piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza incide negativamente sulla valutazione di risultato delle posizioni organizzative e conseguentemente ha effetto sul riconoscimento dell'indennità di risultato. In sede di valutazione della performance si procederà a verificare lo stato di attuazione del documento "Mappatura processi – attività" allegato al piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza per la parte che contiene gli indicatori per misurare il livello di attuazione delle misure specifiche.

## 2.10 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'allegato Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito: PTPCT) 2022-  
P.I.A.O. 2022-2024

2024 costituisce sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in L. 6 agosto 2021, n. 113.

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di Carnate - triennio 2022-2024 – è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 37 del 29.04.2022 e si colloca in una linea di continuità e sviluppo dei precedenti piani e di progressivo allineamento alle prescrizioni contenute nel PNA 2019.

La struttura ed i contenuti del Piano sono stati rivisti al fine di recepire le novità introdotte dal D.L. n. 80/2021 che ha prescritto ai comuni l'adozione del PIAO del quale il piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisce uno degli allegati fondamentali e principali.

Come per prassi consolidata, all'elaborazione del Piano ha partecipato l'intera struttura amministrativa, in primis il Segretario Comunale, in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione unitamente ai responsabili di settore, che hanno maturato una profonda conoscenza dei processi decisionali e dei relativi rischi, unitamente a tutti i dipendenti del Comune di Carnate, chiamati a perseguire gli obiettivi di integrità e di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il Piano è destinato a dipendenti e collaboratori che prestano servizio presso il comune ed è stato reso pubblico per tutti gli stakeholders interni ed esterni mediante consultazione pubblica.

Ai fini della stesura del piano un forte impulso e contributo è giunto dagli organi di indirizzo politico. La Giunta Comunale con deliberazione n. 37 del 29.04.2022 ha espresso gli indirizzi per la redazione del piano per il triennio 2022/2024.

Prima di procedere alla redazione del Piano, il RPCT ha sottoposto all'attenzione della Conferenza dei Responsabili un affinamento della strategia di prevenzione, in conformità alle prescrizioni dettate dal PNA 2019 e dalla esigenza di recepire le novità introdotte dal nuovo adempimento del PIAO.

Sono state avviate le attività di revisione della mappatura dei processi e delle attività degli uffici alla luce delle più recenti modifiche normative ed organizzative.

Il RPCT ha svolto un ruolo attivo nel coordinamento degli interventi rimessi ai singoli responsabili, fornendo suggerimenti e indicazioni utili per l'inserimento nelle schede di lavoro di dati omogenei e coerenti e ha dispiegato un'attività di impulso finalizzata alla rielaborazione dei dati e delle informazioni sulla base delle risultanze prodotte dal monitoraggio dell'ultimo piano approvato.

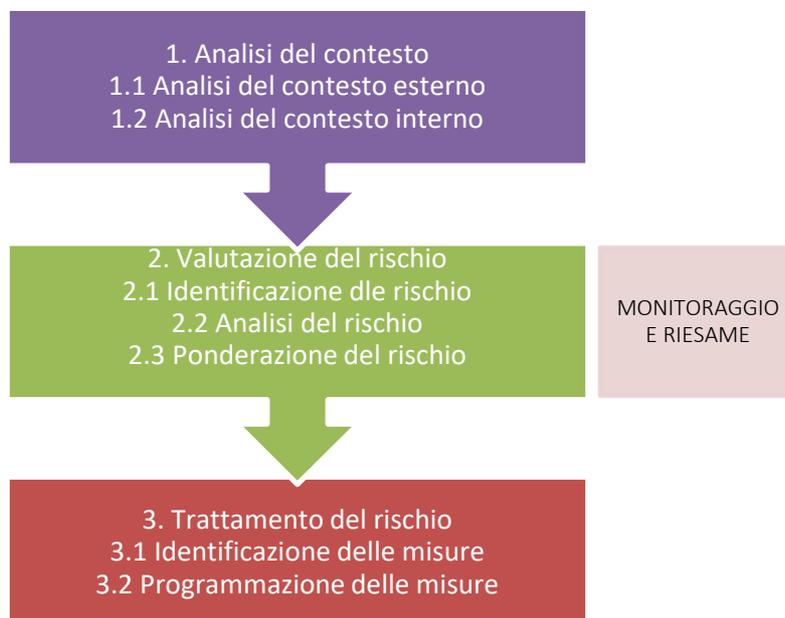
La programmazione delle misure generali e delle misure specifiche è stata preventivamente condivisa all'interno della Conferenza dei Responsabili, così come è stato oggetto di condivisione l'intero percorso che ha portato all'aggiornamento della valutazione dei rischi.

La condivisione nell'ambito della Conferenza, è poi stata sviluppata allargando il livello della partecipazione sino al coinvolgimento nella elaborazione del nuovo Piano, come già avvenuto nelle annualità passate, dell'intera struttura amministrativa.

Sono stati, infatti, coinvolti nell'aggiornamento delle matrici di mappatura dei processi e nel monitoraggio delle misure di prevenzione non solo tutti i responsabili ma anche i loro collaboratori.

## 2.11 L'ATTIVITA' DI PREDISPOSIZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

L'attività di predisposizione del piano è stata realizzata in diverse fasi come riportate nella tabella sottostante:



La valutazione del rischio ha richiesto le seguenti attività condotte dalla conferenza dei responsabili con il coordinamento del segretario comunale, in qualità di RPC e che di seguito si illustrano:



La stima del rischio si è sviluppata sulla base del seguente schema, dove si evidenzia che è stato individuato un approccio qualitativo e non quantitativo, con una serie di autovalutazione sulla base dei

parametri di seguito elencati. L'attività si è conclusa con la formulazione di un giudizio sintetico accompagnato da una motivazione. Queste fasi sono state sviluppate dalla conferenza dei responsabili con la collaborazione degli uffici e il coordinamento del segretario comunale, in qualità di RPCT:



## 2.12 INTEGRAZIONE TRA IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E PERFORMANCE ED I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNO

Il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, approvato dal Comune di Carnate, risulta integrato con i sistemi di controllo interno, in quanto le misure generali e specifiche sono richiamate e sviluppate nelle schede obiettivo che compongono il piano della performance.

Il piano della performance prevede quale disposizione generale che la mancata attuazione delle misure contenute nello stesso PTPCT incide negativamente sulla valutazione di risultato delle posizioni organizzative e conseguentemente ha effetto sul riconoscimento dell'indennità di risultato.

L'attuazione del PTPCT passa non solo attraverso il piano performance ma anche attraverso i controlli interni, infatti in fase di controllo successivo di regolarità amministrativa, è richiesta la verifica dell'attuazione delle misure contenute nel PTPCT per ogni singolo atto oggetto di controllo.

La scelta del Comune di Carnate di creare una sinergica correlazione tra gli strumenti di controllo, prevedendo nei diversi strumenti di programmazione meccanismi di controllo e monitoraggio delle misure contenute nel PTPCT rafforza ed enfatizza il ruolo e la funzione di presidio della corruzione svolta da tale piano.

## 2.13 IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO E LA PROGETTAZIONE DELLE MISURE SPECIFICHE

La fase di individuazione delle misure è stata impostata avendo cura di contemperare la sostenibilità anche della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non realizzabili.

L'identificazione della concreta misura di trattamento del rischio è avvenuta sulla base dei principi contenuti nella seguente tabella:

MAPPATURA	PROCESSI ATTIVITÀ: PRINCIPI OSSERVATI PER INDIVIDUAZIONE MISURE SPECIFICHE
1	Neutralizzazione dei fattori abilitanti del rischio corruttivo
2	Sostenibilità economica e organizzativa delle misure
3	Adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione

Al fine di semplificare le attività di successivo monitoraggio del piano, le misure specifiche individuate sono state classificate in relazione alla tipologia.

In merito alle misure di carattere specifico, le matrici di mappatura degli uffici ne contengono un numero significativo, sulla base del principio che i piani dovrebbero concentrare l'attenzione su questa tipologia di misure, allo scopo di consentire la personalizzazione della strategia di prevenzione.

Per la consultazione delle singole misure specifiche per ogni unità organizzativa del Comune di Carnate si rimanda, quindi, alle matrici di mappatura del *piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024*.

### 2.15 IL MONITORAGGIO DELLE MISURE CONTENUTE NEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Le attività di monitoraggio del Piano si svilupperanno in due fasi con un monitoraggio intermedio ed un monitoraggio finale. In relazione all'esito dei monitoraggi il RPCT redigerà la relazione finale sullo stato di attuazione delle misure generali e specifiche contenute nel presente Piano.

### 2.16 IL PROGRAMMA DELLA TRASPARENZA

All'interno del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sono state individuate misure e strumenti attuativi degli obblighi di trasparenza e di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese quelle di natura organizzativa, intese ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi ai sensi degli articoli 10 e 43, c. 3 del d.lgs. n. 33/2013.

Il RPTC svolge, come previsto dall'art. 43 del d.lgs. n. 33/2013, l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, attraverso un monitoraggio su base periodica mediante riscontro tra quanto trasmesso e pubblicato e quanto previsto nel PTPC.

Inoltre, al fine di implementare l'efficacia dei monitoraggi, la quasi totalità degli adempimenti degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente è gestita dai responsabili attraverso sistemi di popolazione della Sezione in forma digitale automatizzata.

Il RPCT rende, inoltre, edotto il nucleo di valutazione di valutazione in ordine allo stato di aggiornamento delle sottosezioni di *Amministrazione trasparente* e ad eventuali problematiche afferenti l'elaborazione e la trasmissione dei dati.

## SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE

### 3.1 L'APPARATO POLITICO

Sindaco	Rosella Maggiolini
Giunta Comunale	4 Assessori oltre al Sindaco
Consiglio Comunale	13 Consiglieri (Sindaco compreso)
Mandato	2022 - 2027
Segretario comunale	Dott.ssa Antonella Maria Carrera
Settori	4
Responsabili di posizioni organizzative	4
Dipendenti totali	25 (al 31/12/2021)

Il vertice dell'Amministrazione Comunale, a seguito delle elezioni comunali del 12.06.2022, risulta così composto:



<b>Sindaco – titolare dei seguenti affari:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• servizi sociali</li><li>• sanità</li><li>• personale</li><li>• urbanistica</li></ul>	Rosella Maggiolini
<b>Vicesindaco – assessore titolare dei seguenti affari:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• bilancio</li><li>• tributi</li><li>• commercio</li><li>• attività produttive</li></ul>	Camillo Mandelli
<b>Assessore all'istruzione, gemellaggio, comunicazione</b>	Papi Francesca
<b>Assessore allo sport, tempo libero, cultura, associazioni</b>	Mario Riva
<b>Assessore ai lavori pubblici, viabilità, polizia locale, protezione civile, ambiente, ecologia</b>	Bonfanti Michela

### 3.2 L'ORGANIZZAZIONE DELLA STRUTTURA AMMINISTRATIVA

L'attuale assetto organizzativo approvato dal Comune è di seguito rappresentato:

ORGANIZZAZIONE	
SETTORI	RESPONSABILE
ECONOMICO-FINANZIARIO	Chiara Ferretti
SERVIZI ISTITUZIONALI E AL CITTADINO	Marina Comi
TECNICO	Pia Romagnano
POLIZIA MUNICIPALE (in convenzione con Burago di Molgora)	Marco Maoloni

TIPOLOGIA	DIPENDENTI AL 1° GENNAIO
A tempo indeterminato	25
A tempo determinato	0
Segretario comunale	1

Il Comune di Carnate è strutturato in quattro settori con quattro posizioni organizzative. Il servizio di polizia locale è gestito in convenzione con il Comune di Burago di Molgora (MB).

Il segretario comunale nella sua attività di coordinamento è supportato da un gruppo di lavoro "la conferenza dei responsabili di settore" che costituisce una vera e propria "cabina di regia" funzionale alla realizzazione delle attività trasversali alla struttura.

La conferenza si riunisce con periodicità a cadenza mensile lavorando su tutte le tematiche trasversali all'ente, in particolare modo sui temi dell'organizzazione, della trasparenza, della formazione, del codice di comportamento, del piano di prevenzione della corruzione e della digitalizzazione.

### 3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Alla luce della sottoscrizione del CCNL Funzioni locali, l'Amministrazione intende avviare un percorso di confronto con le OO.SS per la disciplina dell'istituto del "Lavoro agile" con l'adozione di uno specifico regolamento.

La scelta dell'amministrazione nel proseguire con l'applicazione e la disciplina del lavoro agile, e più in generale con il lavoro a distanza, rappresenta una scelta finalizzata a favorire:

- il miglioramento delle performance;
- la riduzione delle assenze;
- la miglior conciliazione dei tempi vita-lavoro dei propri dipendenti.
- L'obiettivo è quello di un "lavoro agile" che promuova la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata.
- A tale fine le linee guida che rappresenteranno il presupposto per il confronto con le OO.SS. saranno le seguenti:

- la prestazione lavorativa dovrà essere svolta prevalentemente in presenza (potrà essere fatto riferimento all'attività complessiva del singolo dipendente su base annuale);
- applicazione del lavoro agile ai dipendenti adibiti allo svolgimento di attività già individuate come eseguibili in modalità telematica, senza alcuna condizionalità prioritaria di carattere personale;
- applicazione del lavoro agile in modo da garantire in ogni caso sia la regolarità, continuità ed efficienza dell'erogazione dei servizi rivolta ai cittadini e imprese nonché il rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

### **3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

#### **3.4.1 PREMESSA**

La *ri-definizione* delle politiche riguardanti il personale rappresenta, sin dall'insediamento, una priorità strategica dell'attuale mandato amministrativo.

L'orizzonte di cambiamento che investe la Pubblica Amministrazione mira, infatti, con gradualità attuativa, alla costruzione prospettica di una nuova macchina amministrativa che, nell'irrinunciabile perseguimento e tutela dell'interesse pubblico, sia diretta con nuove e maggiormente efficienti leve manageriali sempre più ancorate al coordinamento anziché alla gestione, alla specializzazione anziché alla generalizzazione ed all'implementazione di determinanti produttive sistemiche quali la "digitalizzazione" lo "snellimento" e la "sburocratizzazione" dei processi e delle procedure.

In questa prospettiva, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale deve essere concepito non come un documento statico ma al contrario come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta potrà essere variato in funzione della più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

#### **3.4.2 IL PERCORSO DI FORMAZIONE DEL PTFP 2022-2024**

Il percorso di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022/2024, quale atto programmatico fondamentale delle politiche assuntive, ha fino ad oggi conosciuto il seguente iter:

- Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024 (Delibera di G.C. n. 6 del 24.01.2022) successivamente modificato con Delibera di G.C. n. 90 del 07.09.2022.

Con il presente piano si ritiene di stabilire le seguenti regole operative ai fini della copertura del fabbisogno del personale:

- garantire il turnover fatta salva una diversa espressa indicazione della giunta comunale in materia di politiche di assunzione;
- dare priorità all'utilizzo di proprie graduatorie ed in caso di esaurimento delle proprie graduatorie utilizzare i seguenti criteri per attingere da altre graduatorie:
- inviare la richiesta a tutti i comuni limitrofi;
- inviare contestualmente, per una ottimizzazione dei tempi, anche la richiesta per il collocamento in disponibilità;
- ricorrere in caso di disponibilità di più graduatorie a quella approvata più di recente

## 3.5 FORMAZIONE DEL PERSONALE

### 3.5.1 PREMESSA

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze: *reskilling* (nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e *upskilling* (nell'accezione di ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo) assumono ancor più importanza nella PA; viste le *nuove sfide contemporanee* che la attendono.

Affinché il processo di pianificazione degli interventi formativi possa concretamente raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, a prescindere dagli adempimenti previsti anche dai contratti nazionali, occorre programmare gli interventi formativi secondo logiche strutturali, ossia con una temporalità di medio e lungo periodo nell'interno di percorsi definiti ed improntati al miglioramento continuo delle conoscenze e delle competenze, nonché disporre delle risorse finanziarie adeguate al fabbisogno.

### 3.5.2 IL PIANO DELLA FORMAZIONE 2022-2024

Sulla base di queste premesse, a livello operativo, la formazione del personale comunale intende integrare gli interventi definiti a livello nazionale per i dipendenti pubblici nell'ambito delle iniziative di formazione finanziate con risorse a valere sul PNRR, con ulteriori interventi di formazione specialistica messi a punto direttamente dal Comune calibrati sulle esigenze specifiche degli Uffici.

Il Comune di Carnate per la formazione continua del personale ha dotato i dipendenti di una serie di strumenti formativi:

- piattaforme con la possibilità di webinar;
- riviste on line;
- corsi a catalogo;
- corsi di formazione specialistici.

## 3.6 PIANO AZIONI POSITIVE

La [legge 4 novembre 2010 n. 183](#) ha istituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per le pubbliche amministrazioni". Il Comitato unico di garanzia (CUG) opera per assicurare, nell'ambito di lavoro, parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione.

Il d.lgs. n. 198 del 2006 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", all'articolo 48, intitolato "*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano *Piani triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Con il piano vigente, l'Amministrazione comunale di Carnate prevede i seguenti obiettivi:

1. rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
2. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
3. sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Amministrazione.
4. Promuovere la salute e il benessere organizzativo.

## SEZIONE 4 – MONITORAGGIO E DISPOSIZIONI FINALI

### 4.1 MONITORAGGIO

L'attività di monitoraggio risente del profilo iniziale che il presente PIAO viene ad assumere in quanto primo anno di applicazione.

Proprio in ragione del carattere "pilota", in questa prima fase l'attività di monitoraggio, anche laddove espressamente e specificatamente disciplinata nei singoli atti confluiti nel PIAO, dovrà in ogni caso prevedere un monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani al fine di introdurre eventuali interventi correttivi che consentano la ricalibrazione degli obiettivi al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Amministrazione.

Alla luce di quanto svolto nel corso dell'anno, la rendicontazione 2022, in fase di relazione sul piano della performance, fornirà un quadro sintetico di informazioni che consentono di valutare se il Comune:

- ha realizzato gli obiettivi strategici ed operativi contenuti nei singoli piani che compongono il P.I.A.O. 2022/2024;
- ha svolto il livello di attività ed erogato il livello di servizi programmato nel rispetto delle condizioni di stock, qualità, efficienza ed efficacia e customer satisfaction;
- ha mantenuto gli stati di salute finanziaria, organizzativa e delle relazioni previsti;
- ha prodotto gli impatti attesi;
- ha intensificato e rafforzato i processi di digitalizzazione.

### 4.2 DISPOSIZIONI FINALI

Il presente piano si compone dei seguenti documenti, approvati con separati atti dalla Giunta Comunale, anche se qui non materialmente allegati:

- Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024 (Delibera di G.C. n. 6 del 24.01.2022) successivamente modificato con Delibera di G.C. n. 90 del 07.09.2022;
- Piano Esecutivo di Gestione (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 84 in data 04.08.2022;

- Piano delle performance (approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 20.08.2022;
- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 37 del 29.04.2022, su proposta del RPCT, a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) in data 2 febbraio 2022 di un nuovo Vademecum "*Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022*".

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021**

**IL RESPONSABILE DI SETTORE**

Vista la proposta di deliberazione n. 1399/2022;

Visto il Decreto Sindacale di nomina;

Richiamati gli artt. 49 e 147 bis comma 1 del D.Lgs n.267/2000 (testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali);

Visto il vigente Regolamento Comunale sui controlli interni approvato con deliberazione di C.C. n. n. 2 in data 09.01.2013;

Esprime, per quanto di competenza, parere favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Carnate, li 30/11/2022

**IL RESPONSABILE DI SETTORE  
FERRETTI CHIARA**

(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021**

**IL RESPONSABILE DI SETTORE**

Vista la proposta di deliberazione n. 1399/2022;

Visto il Decreto Sindacale di nomina;

Richiamati gli artt. 49 e 147 bis comma 1 del D.Lgs n.267/2000 (testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali);

Visto il vigente Regolamento Comunale sui controlli interni approvato con deliberazione di C.C. n. n. 2 in data 09.01.2013;

Esprime, per quanto di competenza, parere favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Carnate, li 30/11/2022

**IL RESPONSABILE DI SETTORE  
COMI MARINA**

(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021**

**IL RESPONSABILE DI SETTORE**

Vista la proposta di deliberazione n. 1399/2022;

Visto il Decreto Sindacale di nomina;

Richiamati gli artt. 49 e 147 bis comma 1 del D.Lgs n.267/2000 (testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali);

Visto il vigente Regolamento Comunale sui controlli interni approvato con deliberazione di C.C. n. n. 2 in data 09.01.2013;

Esprime, per quanto di competenza, parere favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Carnate, li 30/11/2022

**IL RESPONSABILE DI SETTORE  
ROMAGNANO PIA**

(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021**

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
ECONOMICO FINANZIARIO**

Vista la proposta di deliberazione n. 1399/2022;

Visto il Decreto Sindacale di nomina;

Richiamati gli artt. 49 e 147 bis comma 1 del D.Lgs n.267/2000 (testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali);

Visto il vigente Regolamento Comunale sui controlli interni approvato con deliberazione di C.C. n. n. 2 in data 09.01.2013;

Esprime, per quanto di competenza, parere favorevole di regolarità tecnica e contabile, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Carnate, li 30/11/2022

**IL RESPONSABILE DI SETTORE  
FERRETTI CHIARA**

(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**  
**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE**

N. 135 DEL 30/11/2022

**OGGETTO:** APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

Si dichiara che la presente deliberazione è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione all'Albo Pretorio on-line di questo Ente.

Carnate, 19/12/2022

Il Responsabile del Settore Servizi  
Istituzionali e al Cittadino  
COMI MARINA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



**ATTESTAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE**  
**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE**

N. 135 DEL 30/11/2022

**OGGETTO:** APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

Si attesta che il presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio di questo Ente per 15 giorni consecutivi dal 01/12/2022 al 16/12/2022.

Carnate, 19/12/2022

Il Responsabile del Settore Servizi  
Istituzionali e al Cittadino  
COMI MARINA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)