



Piazza Municipio, 4 - 20821 Meda (MB)
Tel. 0362 3961 Fax 0362 75252
www.comune.meda.mb.it
posta@comune.meda.mb.it

Deliberazione n. 155
del 27/06/2022

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

L'anno **duemilaventidue** il giorno **ventisette** del mese di **GIUGNO**, nella Sala Giunta del Palazzo Municipale con inizio alle ore **17.30**

LA GIUNTA COMUNALE

presieduta dal Sindaco Sig. Luca Santambrogio, con la partecipazione del Segretario Generale Dott.ssa Paola Cavadini ed alla presenza dei seguenti suoi componenti:

Nome e Cognome	Qualifica	Presente	Assente
LUCA SANTAMBROGIO	SINDACO	X	
ALESSIA VILLA	ASSESSORE	X	
ANDREA BONACINA	ASSESSORE	X	
FABIO MARIANI	ASSESSORE	X	
STEFANIA TAGLIABUE	ASSESSORE	X	
ANDREA BOGA	ASSESSORE	X	

PRESENTI: 6

ASSENTI: 0

ha assunto la seguente deliberazione:

OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

Finalità: approvare il primo piano integrato di attività ed organizzazione, recentemente introdotto nell'ordinamento, che, in questa prima fase, si limita ad assemblare documenti programmatici già approvati dalla giunta. Non sono previsti impegni di spesa.

Visti:

- il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n.113 recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia” che, all’art. 6, comma 1, prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione” (P.I.A.O.), di durata triennale, 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;

- il Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito nella Legge 25 febbraio 2022, n. 15 recante “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi” (c.d. “Decreto Milleproroghe”) che, all’art. 1, comma 12, lett. a), punto 3), stabilisce che “in sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 aprile 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste”;

Dato atto che il P.I.A.O., come definito all’art. 6 del D.L. 80/2021, ha lo scopo di 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 anche in materia di diritto di accesso, e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e i criteri direttivi di cui all’articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009;

b) 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 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;

c) 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 destinata alle progressioni di carriera del personale;

d) 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;

e) 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;

f) 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;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;

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

Dato atto che ai sensi dell'art. 6 del d.l. n. 80/2021:

- a) comma 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»;
- b) comma 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».

e che allo stato attuale manca l'adozione degli atti citati ai commi 5 e 6 dell'art. 6 del d.l. n. 80/2021.

Preso atto che l'amministrazione:

- per quanto attiene agli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui all'art. 6, comma 2 lettera a) del D.L. 80/2021:

- con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 47 del 16.12.2021, ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024 contenente gli obiettivi strategici e operativi sviluppati, in coerenza con le Linee Programmatiche di Mandato illustrate al Consiglio Comunale in data 1.12.2017, in relazione alle missioni e ai programmi di bilancio;

- con Deliberazione di Giunta Comunale n.1 del 10.01.2022 è stato parimenti approvato il Piano Esecutivo di Gestione e modificato con deliberazione di Giunta Comunale n.51 del 21.03.2022, che, a norma del comma 3 bis dell'art. 169 D.Lgs. 267/2000, integra organicamente il Piano dettagliato degli obiettivi di cui al comma 1 dell'art. 108 D.Lgs. 267/2000 e il Piano delle Performance di cui all'art. 10 D.lgs. 150/2009, definendo gli obiettivi gestionali assegnati ai Dirigenti, anche ai fini della valutazione delle performance, e individuati in funzione della realizzazione degli obiettivi operativi approvati con il DUP;

- per quanto attiene la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, di cui all'art. 6 comma 2 lettera B) del D.L. 80/2021:
- con Deliberazione di Giunta comunale n. 59 del 4.04.2022 è stato approvato il POLA che garantisce la fattibilità del lavoro agile, nel rispetto delle indicazioni normative;
- per quanto attiene agli strumenti e obiettivi di reclutamento e della valorizzazione delle risorse interne di cui all'art. 6 comma 2 lettera c) del D.L. 80/2021;
- con deliberazione di Giunta Comunale n.4 del 24.01.2022 ha approvato la Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2022 – 2024, modificato con delibera di Giunta Comunale n.65 del 6.04.2022, che permette di garantire la sostituzione del personale nella misura massima consentita dalla normativa vigente, nonché dalle risorse finanziarie disponibili nel Triennio 2022-2024;
- per quanto attiene alle 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 di cui all'art. 6 comma 2 lettera f) del D.L. 80/2021:
- con Deliberazione di giunta n.153 dell'8 giugno, ha approvato apposito atto di indirizzo per aderire agli Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 – Investimento 1.4 “Servizi e Cittadinanza Digitale”, Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA, finanziati dall'Unione Europea – NextGenerationEU;
- per quanto attiene agli aggiornamenti del Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza (PTPCT), già disciplinato dalla legge 6/11/2012 n.190 e s.m.i., ad oggetto “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” nonché dal D. Lgs. 14/3/2013, n. 33, e s.m.i., ad oggetto “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”:
- con Deliberazione di Giunta comunale n.29 del 7.03.2022 è stato approvato il Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza;
- Per quanto attiene le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, di cui all'art. 6 comma 2 lettera g) del D: L. 80/2021:
- Con Deliberazione di giunta comunale n.126 del 01.06.2022 è stato approvato il piano delle azioni positive,

Inoltre la giunta comunale, con deliberazione 125 del 01.06.2022, ha approvato il piano annuale di formazione del personale;

Ritenuto che:

- gli atti di programmazione indicati sopra, già adottati dall'Ente in un approccio di convergenza sinergica verso la piena attuazione degli indirizzi strategici di mandato, possano sostanzialmente assolvere alle finalità espresse dal legislatore in relazione ai corrispondenti ambiti programmatici;
- il P.I.A.O. 2022/2024 possa, conseguentemente, considerarsi un piano di transizione che integra gli atti di pianificazione già assunti dal Comune in attuazione delle norme che regolano l'ordinamento

degli Enti Locali con riguardo alle ulteriori prospettive programmatiche indicate dalle disposizioni dell'art. 6 del D.L. 80/2021;

Ritenuto, pertanto di approvare il Piano integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

Atteso che il presente provvedimento deve essere pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale del Comune ed inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale;

Vista la normativa vigente in materia di ordinamento delle Autonomie Locali;

Vista la proposta di deliberazione presentata dal Sindaco, Luca Santambrogio;

Visti gli allegati pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente provvedimento, espressi rispettivamente dal Segretario Comunale e dal Dirigente dell'Area Risorse Finanziarie ad interim, ai sensi dell'articolo 49 del TUEL;

Ad unanimità di voti espressi in forma palese nei modi di legge;

DELIBERA

per le motivazioni espresse in premessa, che si intendono qui integralmente richiamate:

1) di approvare, per le motivazioni di cui in premessa, il Piano integrato di attività e organizzazione" (P.I.A.O.), allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

2) di dare mandato al Segretario Generale affinché sovrintenda alla pubblicazione del Piano di cui al punto nella Sezione Amministrazione Trasparente sul sito Internet istituzionale del Comune, all'invio al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale e coordini il monitoraggio del Piano Integrato Attività e Organizzazione.

Con successiva e separata votazione unanime espressa in forma palese nei modi di legge, il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4, del TUEL.

Il Sindaco
Luca Santambrogio

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Paola Cavadini

Allegati:

- 1. Parere di regolarità tecnica;*
 - 2. Parere di regolarità contabile;*
- A – P.I.A.O.*

Il presente documento è stato redatto, sottoscritto e validato in forma digitale secondo le modalità previste dal D.Lgs 7 marzo 2005 n. 82.



Piazza Municipio, 4 - 20821 Meda (MB)
Tel. 0362 3961 Fax 0362 75252
www.comune.meda.mb.it
posta@comune.meda.mb.it

Area Servizi alla Cittadinanza

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA¹

IL DIRIGENTE AREA SERVIZI ALLA CITTADINANZA

in ordine alla proposta di deliberazione di GIUNTA COMUNALE avente oggetto:

APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

esprime parere **favorevole**

Meda, 27/06/2022

SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Paola Cavadini

Il presente documento è stato redatto, sottoscritto e validato, in forma digitale secondo le modalità previste dal D.Lgs. 7 Marzo 2005 n. 82.

¹ Ai sensi del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, art. 49



Piazza Municipio, 4 - 20821 Meda (MB)
Tel. 0362 3961 Fax 0362 75252
www.comune.meda.mb.it
posta@comune.meda.mb.it

Area Risorse Finanziarie

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE²

IL DIRIGENTE AREA RISORSE FINANZIARIE

in ordine alla proposta di deliberazione di GIUNTA COMUNALE avente oggetto:

APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

esprime parere **favorevole**

Meda, 27/06/2022

IL DIRIGENTE AREA RISORSE FINANZIARIE

Dott.ssa Paola Cavadini

Il presente documento è stato redatto, sottoscritto e validato, in forma digitale secondo le modalità previste dal D.Lgs. 7 Marzo 2005 n. 82.

² Ai sensi del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, art. 49

PIAO COMUNE DI MEDA

ANNO 2022 2024

SEZIONE 1 PROGRAMMAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI MEDA

Denominazione Ente: Comune di Meda
Indirizzo Piazza Municipio n.4
PEC posta@cert.comune.meda.mi.it
Partita Iva IT00722710969
Codice Fiscale 01745100154
Codice Istat 108030
Sito web istituzionale https://www.comune.meda.mb.it/home/
Pagina Facebook https://www.facebook.com/comunedimeda
Account Instagram https://instagram.com/comune_meda?igshid=YmMyMTA2M2Y=

Dati sul territorio e la popolazione, tratti dalla Relazione della performance anno 2021.

Territorio

Superficie in Km²	8,34
- Frazioni	0
Risorse Idriche	
- Laghi	0
- Fiumi	1
- Cave	0

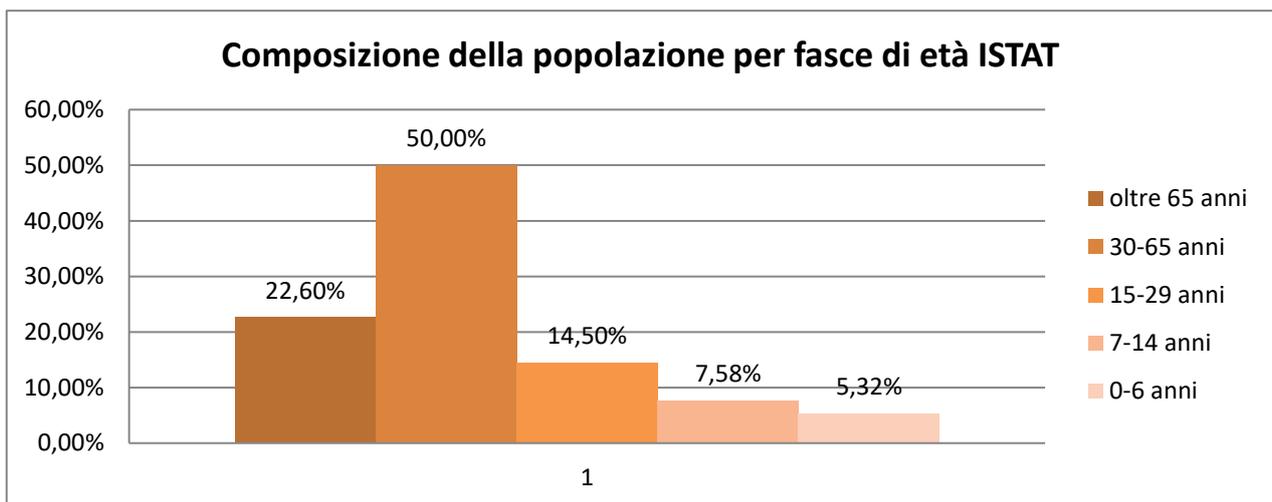
Viabilità

Strade Km	2017	2018	2019	2020	2021
Comunali	81,61	81,61	81,61	81,61	83,92
Vicinali	4,65	4,65	4,65	4,65	4,77
Provinciali	4,95	4,95	4,95	4,95	4,95
Statali	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Autostrade	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale Km strade	91,21	91,21	91,21	91,21	93,64
Km percorsi ciclo-pedonali	2,28	2,28	2,57	2,57	2,94

Km strade illuminate	76,35	76,35	76,35	76,35	78,16
-----------------------------	-------	-------	-------	-------	--------------

Popolazione

	2017	2018	2019	2020	2021
Popolazione Residente al 31/12	23.493	23.501	23.583	23.425	23.479
Popolazione straniera	1.871	1.936	2.041	2.056	2.042
Nati nell'anno	170	166	213	162	175
Morti nell'anno	214	206	200	287	251
Immigrati	838	799	969	704	852
Emigrati	724	725	853	735	523



Sia il DUP sia il piano anticorruzione, nelle loro parti iniziali, restituiscono una fotografia del contesto territoriale, sociale ed economico di Meda, pertanto si rimanda ai predetti documenti per analisi più approfondita del contesto. Oltre viene indicato il link di riferimento

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO PERFORMANCE ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Le Linee Guida DFP intendono per valore pubblico il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una baseline, o livello di partenza. La novità sostanziale del PIAO è sicuramente quella di garantire l'unità ai processi della programmazione, combinando gli obiettivi di creazione di valore pubblico e quelli di performance (cioè dei risultati intermedi direttamente prodotti dalle amministrazioni). La sezione dedicata al valore pubblico deve poter individuare il valore pubblico atteso, la strategia per favorirne la creazione, i fruitori dello stesso, i tempi di attuazione delle politiche finalizzate al valore pubblico e gli indicatori di misurazione. Tutto questo implica un lavoro complesso che non può essere contratto nel presente documento, assunto ormai a metà anno finanziario, che sintetizza documenti programmatici già tutti assunti dalla giunta comunale nel corso del primo semestre 2022 e, soprattutto, in scadenza di mandato elettorale (12/6/2022).

Il valore atteso corrisponde agli obiettivi strategici, individuati nella sezione strategica, e ai programmi operativi annuali-triennali, riportati nella sezione operativa, del DUP 2022-24, a cui si rinvia, e che coincidono inoltre con le Linee di Mandato del Sindaco per il quinquennio 2017/2022.

Come detto, la scadenza del mandato elettorale a giugno 2022, non permette di selezionare, al momento, dei nuovi obiettivi ritenuti di valore pubblico, correlabili a indicatori di outcome misurabili, in grado di restituire potenzialmente risultati in termini di impatto delle strategie e delle politiche attuate dall'ente nel corso della gestione.

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

2.2 PERFORMANCE

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nei vigenti "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" (Titolo VI), "Regolamento sui Controlli Interni" e dal sistema di misurazione e valutazione della performance. Tale sistema, armonizzando ai principi del Decreto Legislativo 150/2009, gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000, prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

1) Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente; Le Linee Programmatiche 2017/2022: illustrate al Consiglio Comunale in data 1/12/2017, costituiscono il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni ed i progetti da realizzare durante il mandato. Le Linee Programmatiche 2017/2022 sviluppano cinque tematiche strategiche generali cui si è ispirato il programma elettorale e che rappresentano il quadro di riferimento politico ed operativo per le attività ed i progetti che sono stati implementati nel corso del mandato:

RIDARE VITA ALLA CITTÀ ED AI SUOI SPAZI

CITTÀ VERDE ED ECOSOSTENIBILE

CONNUBIO CULTURA – IMPRESE - COMMERCIO

MEDA, CITTÀ INCLUSIVA

UN GOVERNO DELLA CITTÀ CHE INTERAGISCE CON TUTT

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

Il DUP 2022/204 è rinvenibile al seguente link

<https://www.comune.meda.mb.it/export/sites/default/amministrazione-trasparente/.galleries/documenti/amministrazione-trasparente/DUP-nota-aggiornamento-2022-2024.pdf>

3) Piano Esecutivo di Gestione (articolo 169 del TUEL che a seguito delle modifiche introdotte dall'Armonizzazione Contabile a unifica organicamente in sé il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.), approvato dalla Giunta, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai dirigenti ed al Comandante della polizia locale obiettivi e risorse.

La struttura del PEG rappresenta l'effettiva struttura organizzativa dell'ente per Centri di Responsabilità (CdR). Per ciascun Centro di Responsabilità è individuato il dirigente responsabile, l'insieme delle attività e dei servizi misurati mediante indicatori di performance, gli obiettivi esecutivi e di questi ultimi data rappresentazione in termini di processo e di risultati attesi e le risorse assegnate. L'attenzione continua ad essere spostata, in un'ottica manageriale, dalla descrizione delle attività svolte, alla definizione dei risultati da conseguire nel perseguimento degli obiettivi assegnati, favorendo la centralità degli indicatori. Gli indicatori sono stati determinati in funzione degli obiettivi che si intendono conseguire e rispetto ai quali i dirigenti sono responsabilizzati. Non tutto è misurabile e non tutte le misurazioni sono utili. E' stato chiesto ai Centri di Responsabilità, nella definizione degli obiettivi e delle performance, organizzate per Centro di Costo, di valorizzare gli aspetti ritenuti importanti da misurare e tenere sotto controllo.

Il piano della performance anno 2022-2024 è rinvenibile al seguente link:

<https://www.comune.meda.mb.it/amministrazione-trasparente/performance-00001/piano-della-performance/>

2.3 ACCESSIBILITA', SEMPLIFICAZIONE ED INGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI

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

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

In riferimento alle modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale ai servizi dell'Amministrazione da parte dei cittadini, si ricorda l'attivazione sia dello sportello telematico polifunzionale sia dello sportello digitale dell'edilizia. Nello SPORTELLO TELEMATICO POLIFUNZIONALE (<https://sportellotelematico.comune.meda.mb.it/>) è possibile reperire tutta la modulistica del Comune di Meda ed è possibile inviare pratiche, richieste e segnalazioni agli uffici comunali in qualunque momento della giornata e comodamente da casa o dall'ufficio. Il portale è infatti attivo 24 ore su 24 e racchiude moltissime procedure dei settori del Comune: tributi, servizi demografici, scolastici, sociali, ambiente e territorio, lavori pubblici, sport e tempo libero e molto altro.

Rispetto i soggetti ultrasessantacinquenni e disabili (rif. art. 6 c. 2 lett. f) del D.L. n. 80/2021), per il triennio 2022-24, dovrà essere consentita una migliore fruibilità dei servizi da parte di queste categorie di cittadini, pertanto l'ulteriore digitalizzazione dei servizi dovrà tener conto nella progettazione degli stessi, tenuto conto della necessità di garantirne la fruibilità a categorie di popolazione per le quali devono essere previsti dei canali dedicati di accesso alla pubblica amministrazione.

In merito al sito dell'ente, la dichiarazione di accessibilità è rinvenibile al seguente link:

<https://form.agid.gov.it/view/a864835e-896c-4784-a79c-a5038429a32d/>

Semplificazione: il Comune di Meda ha recepito le novità normative introdotte negli ultimi anni nell'ambito della disciplina del procedimento amministrativo contenuta nella legge n. 241/1990, con particolare riferimento agli istituti della segnalazione certificata di inizio attività (c.d. SCIA, di cui all'art. 19 l. 241/1990) e dello sportello unico telematico (art. 19 bis l. 241/1990). Nell'ultimo biennio, il legislatore è intervenuto nuovamente sulla disciplina generale del procedimento amministrativo, con la finalità di semplificare l'attività amministrativa e di consentire una efficace attuazione del PNRR. Le novità introdotte dal d.l. n. 76/2020 (convertito nella legge 120/2020) e dal d.l. n. 77/2021 (convertito nella legge 108/2021), riguardano in particolar modo:

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

Le pubbliche amministrazioni sono pertanto chiamate a compiere scelte organizzative idonee a garantire la corretta attuazione delle suddette misure di semplificazione. In tal senso, nel corso del triennio 2022- 2024, l'attività di semplificazione del Comune di Meda sarà improntata all'implementazione del corretto recepimento degli istituti normativi sopra menzionati.

Gli uffici, per la redazione il POLA, hanno elencato tutti i procedimenti dell'ente e, partendo da tale elenco, si individueranno ulteriori procedimenti semplificativi.

Inoltre la giunta ha approvato, l'8 giugno, apposito atto di indirizzo per aderire agli Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 – Investimento 1.4 “Servizi e Cittadinanza Digitale”, Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA, finanziati dall'Unione Europea – NextGenerationEU;

Le Misure previste sono:

- Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"
- Misura 1.4.3 "Adozione app IO";
- Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA";
- Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – SPID, CIE";
- Investimento 1.2 “Abilitazione al cloud per le PA Locali”;

Gli obiettivi generali che, aderendo alle suddette misure, il comune di Meda si pone sono:

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

- servizi di pagamento *on line* all'Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;
- implementazione dei servizi da collegare all'app nazionale IO del Ministero dell'Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione, che comprende anche una sezione dedicata alla trasparenza, il cui aggiornamento è stato approvato per l'anno 2022 con delibera di giunta comunale n.29 del 7/3/2022, contiene sia l'analisi del livello di rischio delle attività svolte, che un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale ed include inoltre il Programma triennale per la trasparenza, alla luce dei dettami del D.lgs. 33/2013 come modificato con D. Lgs. 97/2016.

Si rimanda, pertanto, al documento già approvato senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.

Il piano anticorruzione, comprendente la sezione dedicata alla trasparenza, anno 2022-2024 è rinvenibile al seguente link:

<https://www.comune.meda.mb.it/export/sites/default/.galleries/documenti/ufficio-segreteria/20220029G.PDF>

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organizzazione del Comune si articola in: Aree, Servizi ed uffici. L'area è strutturata per l'esercizio di attività omogenee e a rilevante complessità organizzativa con riferimento ai servizi forniti, alle competenze richieste, alle prestazioni assicurate e alla tipologia di domanda servita. Le aree dispongono delle competenze amministrative, tecniche, finanziarie necessarie per il raggiungimento dei risultati. Sono attualmente 4: risorse finanziarie, servizi al cittadino, infrastrutture e gestione del territorio e polizia locale. Alla direzione delle aree è posto un dirigente, tranne che per la polizia locale a cui è proposto una posizione organizzativa. Ogni apicale assicura il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali ed umane assegnate.

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

Vi sono due posizioni organizzative all'interno dell'area infrastrutture, alle quali fanno capo il servizio lavori pubblici e manutenzioni ed il servizio edilizia, ecologia ed ambiente.

Un'altra posizione organizzativa è a capo dei servizi sociali.

Il funzionigramma è stato allegato al POLA 2022, rinvenibile al link che sarà indicato nel prossimo paragrafo.

La macro struttura organizzativa dell'ente:



3.2 PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) 2022/2024

Il Pola è uno strumento previsto dall'art. 263 del decreto Rilancio (34/2020). Il provvedimento stabilisce che entro il 31 gennaio di ciascun anno (a partire dal gennaio 2021) le amministrazioni pubbliche debbano redigere, sentite le organizzazioni sindacali, il Pola (Piano organizzativo del lavoro agile). Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersene – percentuale ridotta poi al 15% dal Decreto legge 30 aprile 2021, n. 56 – e garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. L'amministrazione di Meda, stante il perdurare per tutto l'anno 2021, dello stato di emergenza dovuto alla pandemia COVID 19, non ha adottato il POLA ed ha proseguito, fino a metà ottobre 2021, il lavoro agile d'emergenza, in assenza di accordo individuale, solamente per alcuni sporadici casi. Il Decreto legge 30 aprile 2021, n. 56 conferma l'obbligo per le amministrazioni di adottare i POLA entro il 31 gennaio di ogni anno e viene ridotta dal 60% al 15% , la quota minima dei dipendenti che può avvalersi dello smart working (ovviamente rispetto alle attività che possono essere svolte in modalità agile). In caso di mancata adozione del Pola, il lavoro agile sarà svolto da almeno il 15% del personale che ne faccia richiesta.

La giunta comunale ha approvato il POLA 2022/2024 con delibera n. 59 del 4/4/2022.

Il pola del comune di Meda, per il triennio 2022/2024 è rinvenibile al seguente link:

<https://www.comune.meda.mb.it/export/sites/default/amministrazione-trasparente/.galleries/documenti/amministrazione-trasparente/personale/Delib.-G.C.-n.-59-DEL-4.04.2022-POLA.pdf>

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La normativa ha ormai superato il tradizionale concetto di dotazione organica prevedendo una nuova visione che, partendo dalle risorse umane effettivamente in servizio, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi, che nel caso dell'Amministrazione Comunale si sostanziano, per quanto attiene il limite di spesa, nella media della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006 e, per quanto attiene le facoltà assunzionali, in relazione alle effettive esigenze di professionalità necessarie all'organizzazione, nella sostenibilità finanziaria della spesa di personale, secondo le indicazioni normative vigenti. (da ultimo il D. M. 17/03/2020). Il valore soglia individuato per la classe in cui si colloca il Comune di Meda è 27,00%. mentre la percentuale effettiva rilevata per il 2021 per il Comune di Meda è pari a 24,82%. I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa registrata nel 2018 in misura non superiore ai valori individuati, per classi demografiche, dal D. M. citato. In definitiva, il vero limite al costo della dotazione organica e delle facoltà assunzionali è costituito dall'importo dello stanziamento nel bilancio delle risorse per spese di personale in quanto deve essere garantito in ogni caso il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Il personale in servizio alla data 31/12/2021 è il seguente:

RUOLO/CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario Generale	1		4
Dirigenti	1	2	

Posizioni organizzative	1	3	4
Cat. D	15	5*	20
Cat. C	35	13	48
Cat. B	13	7	20
Cat. A	-	-	
Totale	66- (68,75%)	30 - (31,25%)	96
Di cui part-time	15	1*	16

(*) Nel prospetto c'è compresa n. 1 categoria D uomo a tempo determinato e part time.

Tabelle riepilogative della spesa di personale dell'ente e della spesa per formazione.

Tipologia spesa	2022	2023	2024
Stipendi e salario accessorio	3.149.300,00	3.117.500,00	3.117.500,00
Oneri riflessi e contributi	826.500,00	816.500,00	816.500,00
IRAP	244.000,00	239.000,00	239.000,00
Altre spese per il personale	27.000,00	27.000,00	27.000,00
TOTALE	4.246.800,00	4.200.000,00	4.200.000,00

	2017	2018	2019	2020	2021
Costo personale su spesa corrente					
<u>Spesa complessiva personale</u>	27,40%	27,15%	18,80%	23,88%	24,82
Spese Correnti					
Costo medio del Personale					
<u>Spesa complessiva personale</u>	€ 38.664,09	€ 40.578,83	€ 34.158,03	€ 38.365,37	€ 41.366,22
Numero dipendenti					
Costo Personale pro-capite					
<u>Spesa complessiva personale</u>	€ 158,50	€ 165,76	€ 131,81	€ 155,59	€ 169,15
Popolazione					
Rapporto dipendenti su popolazione					
<u>Popolazione</u>	236,23	244,80	259,15	246,58	244,57
Numero dipendenti					
Rapporto Dirigenti/P.O. su dipendenti					
<u>Numero Dipendenti</u>	22,25	13,71	12,92	13,57	13,71
N. Dirigenti/Posizioni Organizzative					
Capacità di spesa su formazione					
<u>Spesa per formazione impegnata</u>	77,03%	91%	43,63%	35,22%	60,28%

Spesa per formazione stanziata					
Spesa media formazione					
Spesa per formazione	€ 59,56	€ 57,07	€ 64,62	€ 29,66	€ 75,35
Numero dipendenti					
Costo formazione su spesa del personale					
Spesa per formazione impegnata	0,15%	0,14%	0,19%	0,08%	0,18%
Spesa complessiva personale					

Tutti gli atti di programmazione triennale del personale del comune di Meda sono rinvenibili al seguente link:

<https://www.comune.meda.mb.it/amministrazione-trasparente/personale-00001/dotazione-organica/>

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

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

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

2022/2024 è stato approvato con delibera di giunta comunale n. 126 del 1/6/2022.

Il piano della formazione del comune di Meda, per il triennio 2022/2024 è rinvenibile al seguente link:

<https://www.comune.meda.mb.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-00001/dati-ulteriori/>

3.5 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

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

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

La giunta comunale ha approvato il pap con delibera n. 125 del 1/6/2022.

Il piano delle azioni positive del comune di Meda, per il triennio 2022/2024 è rinvenibile al seguente link:

<https://www.comune.meda.mb.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-00001/dati-ulteriori/>

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

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

SEZIONE 2.

Il monitoraggio della sottosezione “Valore pubblico” e “Performance”, come stabilito dagli artt. 6 e 10 del d.lgs. 150/2009, in coordinamento con quanto previsto dai regolamento interni dedicati ai controlli ed al sistema di valutazione delle performance, prevede dei momenti di rendicontazione intermedia e finale sull’avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali con la possibilità di porre in essere eventuali interventi correttivi. Le rendicontazioni strategica e gestionale trovano rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione e della Relazione sulla Performance, approvati rispettivamente dal Consiglio e dalla Giunta Comunale. La relazione sulla performance nello specifico deve essere validata dal nucleo di valutazione.

Il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi gestionali del Piano Esecutivo di Gestione-Piano delle Performance, definito dal Regolamento e dal sistema di misurazione e valutazione delle performance adottati dall’Ente, è effettuato dai Dirigenti, con il supporto del programma Napoleonepa, utilizzato pure il controllo di gestione. L’eventuale revisione degli obiettivi gestionali è oggetto di nuova approvazione da parte della Giunta Comunale, previa validazione da parte del Nucleo di Valutazione. A fine esercizio la rendicontazione dei risultati raggiunti, in relazione agli obiettivi e ai target programmati a fine esercizio, è compilata dai dirigenti, viene validata dal Nucleo di Valutazione per costituire allegato parte integrante della Relazione sulle Performance e costituisce presupposto per la valutazione delle performance dei dirigenti e del personale.

I piani relativi al Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2022/2024; Piano Triennale della Formazione 2022/2024; Piano delle Azioni positive (PAP) 2022/2024; sono sottoposti a controllo concomitante e successivo mediante verifica semestrale degli andamenti e relativa consuntivazione.

Per il piano Anticorruzione Le modalità di monitoraggio sono contemplate nella apposita Sezione del PTPCT.