



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

DELIBERA n. 116/2023 del 07/06/2023

OGGETTO: ADOZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025. DIFFERIMENTO MODIFICA MACRO ORGANIZZATIVA..

Allegati:

- scheda sintetica (firmato: No, riservato: No)
- PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025. (firmato: No, riservato: No)
- Parere CUG riguardo al Piano di azioni positive 2023-2025. (firmato: No, riservato: No)
- Allegato A - sez. 3.3 (firmato: No, riservato: Si)
- Rispetto vincoli normativi ai fini delle assunzioni di personale - Piano fabbisogno personale - anno 2023.. (firmato: No, riservato: Si)
- Validazione Piano Performance (firmato: No, riservato: No)
- Validazione Piano Performance (firmato: No, riservato: No)
- Collegio_dei_Revisori_-_Parere_Fabbisogno_del_personale (firmato: No, riservato: No)
- Collegio_dei_Revisori_-_Parere_Fabbisogno_del_personale (firmato: No, riservato: No)

Pareri:

Hash:

DEL_DELG_116_2023.pdf

7C0A023CEBC414777DB5680DB8807ECF393AF6E188D02D48BC3CA9026080EB82F0AB4EBEA
B9888EE57B6760ECD4F3C7A3A0FC3D09732A261375048C9584440A0

Allegato A_ Sez. 3.pdf

D7A53BA183F9A0C68419CC262E3B66AE4E651787370373C72E9260C35ADC0306207C078E62
5DAAD39E99B30319396CFCC42794A31DEF0CD970DD89BF6F7178FC

Parere CUG 2023.pdf

D7C3514EB0E0B1980061E90BE730B11E689E4253EC5F53EA613BAADBC0B44C8F4CE27B2825
F026070ECB5972DD4784276E6BD004929627860E5BFE9929907C58

Delibera. n. 116 del 07/06/2023

Risp-vinc-fabb-personale-anno2023_signed_ori.stamped.pdf

DA6B164C7A5705D598F94FA133BDEF967850A8D67CB0E0DEEB78F18BF1524582D16C7A1DB
806ADDA05235690E9B60619C296A671DBDB48DC2CE227D91C585A6A

Comune_di_Sesto_San_Giovanni_-_Collegio_dei_Revisori_-_Parere_Fabbisogno_del_personale_-_
_Verbale_n_16_del_03.06.2023.stamped.pdf

A17674DADD80CBB5B6D488276306D7C18586C76E0B80EAAF8DA1B937A7857152B18705219
7A15B947C04AC61961D53DD447C799BD6656A35165D82D5CEEF6286

Comune di Sesto San Giovanni - Collegio dei Revisori - Parere Fabbisogno del personale -
Verbale n 16 del 03.06.2023.pdf.p7m

75C0B3591295C0E94D101FA62DCC78DB9FC259103CF33A64DFF1EA208800E7E0475BBC365E
E3228854320B7B7A82B6ED9E0996435922E6A5DA8ECA791AD8F175

Validazione Piano Performance 2023-2025_revSR_signed_signed_signed.pdf

BE18EAB9F1BEE873D57E2FFEDBF3F04B828177BC5BC5F71ACD0F47BAB4E166CFF3C9763FED
283957062AF2EB8845C3E613D716E713334405E06173AA0E334F8F

PIAO 2023-2025.pdf

9EAADE8B7E8AEC02CA620954B6556D822ADD1566F543924E15729F1D639B87EB64E37D64B
A390F7D87AEE98CE6E473624A2C34909B5AC6A7B4B4C6616AD9BFE1

Validazione Piano Performance 2023-2025_signed_signed_signed_ori.stamped.pdf

82D0D92CA398BA3F52FF0922C0387147F95B8EEFAC5280EE06DA2B9DCE0BF4EA4FBB331A47
8CFDC8C4756D144F06D536D0C37C8A130976F47EC8AFF4ACA46ACD

A - Scheda Sintetica.odt

CC673AEFDCE4C90ADC49A5244C6E75A0F8C454B5A366AE83018DC22E2011D3EB40B09DA13
CF426AD3EEEC3AED22437C750F611732CFEDE67B88D437FEC7FB72B



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

Deliberazione della Giunta Comunale

N. 116 del 07/06/2023

**ADOZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025.
DIFFERIMENTO MODIFICA MACRO ORGANIZZATIVA.**

VERBALE

Il **07** di **giugno 2023**, a partire dalle ore **15:05**, nel palazzo comunale di Sesto San Giovanni, riunita la Giunta comunale, sono intervenuti, con riferimento al punto in oggetto, i signori:

N. Progr	Nominativo	Incarico	Presenza
1.	DI STEFANO ROBERTO	Sindaco	Presente
2.	AIOSA ALESSANDRA	Vice Sindaco	Presente
3.	LAMIRANDA ANTONIO	Assessore	Presente
4.	LANZONI MARCO	Assessore	Presente
5.	PIZZOCHERA ROBERTA	Assessore	Presente
6.	FIORINO GIOVANNI	Assessore	Presente
7.	NISCO LUCA	Assessore	Presente
8.	PATERNA LOREDANA	Assessore	Presente

Presenti n. 8

Assenti n. 0

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 79/2022 del 31/03/2022, la presenza degli Assessori Marco Lanzoni e Loredana Paterna è avvenuta da remoto. L'identità personale dei componenti collegati in videoconferenza, compresa la votazione, è stata accertata da parte del Segretario Generale.

Partecipa il Segretario Generale CARBONARA ROBERTO MARIA.

Assume la presidenza il Sindaco DI STEFANO ROBERTO, che riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Vista la proposta deliberativa allegata, N, **10268/2023** del **30/05/2023** ad oggetto:
**"ADOZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025.
DIFFERIMENTO MODIFICA MACRO ORGANIZZATIVA.";**

Visti i pareri allegati alla stessa;

Precisato che sono altresì allegati alla presente delibera il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti in merito alla programmazione triennale di fabbisogno del personale 2023-2025 (prot. n. 60440/2023 del 05/06/2023) e la validazione del Nucleo di Valutazione sul Piano della Performance 2023-2025 (prot. n. 61417/203 del 07/06/2023);

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

1. di **approvare** l'allegata proposta deliberativa ad oggetto:
**"ADOZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025.
DIFFERIMENTO MODIFICA MACRO ORGANIZZATIVA.".**

INDI,

Con separata votazione, con **voti unanimi favorevoli** espressi in forma palese,

DELIBERA

2. di dichiarare la corrente delibera immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n 267.

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL Sindaco
DI STEFANO ROBERTO**

**IL Segretario Generale
CARBONARA ROBERTO MARIA**



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

**Proposta di deliberazione
Giunta Comunale**

10268/2023

OGGETTO: ADOZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025. DIFFERIMENTO MACRO ORGANIZZATIVA.

Dirigente Firmatario CARBONARA ROBERTO MARIA
Segretario Generale

IL SEGRETARIO GENERALE

Premesso che:

- Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 25 in data 9-10 maggio 2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2023/2025 e il bilancio di previsione finanziario 2023/2025 (redatto in termini di competenza e di cassa secondo lo schema di cui al d. Lgs. n. 118/2011);
 - Con deliberazione di Giunta Comunale n. 104 del 18.05.2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025 (art. 169 del d. Lgs. n. 267/2000) - attribuzione risorse finanziarie alla Tecnostruttura;
 - Con deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 2 maggio 2023 è stato definito l'assetto organizzativo dell'Ente. La decorrenza delle determinazioni organizzative adottate con la suddetta deliberazione avranno decorrenza dall'1.6.2023 ad eccezione delle disposizioni relative al nuovo "*Settore autonomo Uffici di staff del Sindaco e della Giunta Comunale - Ufficio di Gabinetto - Eventi sportivi e Comunicazione*" e alle altre modifiche che coinvolgono lo stesso per le quali si è prevista la decorrenza dall'1.7.2023;
 - Ravvisata l'esigenza **di differire al 1° settembre 2023** l'innovazione macro organizzativa implicante la costituzione di apposito settore dirigenziale denominandolo "*Settore autonomo Uffici di staff del Sindaco e della Giunta comunale - Ufficio di Gabinetto - Eventi sportivi e comunicazione*", di cui alla sopra citata delibera di Giunta comunale n. 91 del 2 maggio 2023, per le seguenti ragioni: fisiologici tempi di reclutamento della nuova figura di vertice e aggregazione uffici e servizi;
- Richiamato l'art. 6 del D.L. n. 80/21, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021, in forza del quale:
- 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 adottano il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nel rispetto delle vigenti discipline di settore, con valenza triennale e aggiornamento annuale;

- Il Piano definisce, in particolare:

- 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, **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.
- 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 pubblicano il Piano nel proprio sito internet istituzionale e lo inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale;

Richiamato il DPCM del 24 giugno 2022, n. 81, d'individuazione degli adempimenti assorbiti dal PIAO;

Richiamato il Decreto 30 giugno 2022, n. 132, recante il Regolamento di definizione del contenuto del Piao e del relativo schema tipo;

Precisato che il preventivo confronto sindacale sugli ambiti d'interesse ai sensi dei vigenti CCNL è stato espletato con le seguenti modalità: in presenza e collegamento da remoto;

Precisato inoltre che il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti, riguardo alla programmazione del fabbisogno di personale, è in fase di acquisizione;

Precisato altresì che si è in attesa della validazione resa dal Nucleo di Valutazione sul Piano della Performance 2023 - 2025, che verrà allegata al provvedimento giuntale decisorio;

Acquisito il parere del CUG riguardo alla programmazione delle Pari Opportunità (allegato);

Dato atto che in data 20.02.2023 è stata pubblicata in Amministrazione Trasparente e sul sito istituzionale dell'ente la bozza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2023-2025 affinché cittadini e portatori di interessi potessero, attraverso apposita modulistica, presentare le proprie osservazioni, suggerimenti e correzioni. Il documento è rimasto in pubblicazione sino al 7 marzo 2023 e non sono a quella data pervenute osservazioni.

Riscontrata la competenza della Giunta ai sensi dell'art. 48.2 TUEL;

Dato atto che sulla presente proposta viene espresso, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. n. 267/00 e s.m.i., parere favorevole, sotto il profilo della regolarità tecnica e contabile;

Rilevata la sussistenza nel caso di specie di ragioni di urgenza per la dichiarazione di immediata eseguibilità della delibera ai sensi dell'art. 134, comma 4 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, come da richiami effettuati in atto, in considerazione dell'esigenza di piena continuità dell'azione amministrativa locale;

PROPONE alla Giunta Comunale di deliberare:

1) di adottare il PIAO 2023/2025, allegato a costituire parte integrante e sostanziale della presente proposta, articolato nelle seguenti sottosezioni:

- Sezione di Programmazione 1 - "Scheda Anagrafica dell'Amministrazione";
- Sezione 2.1 - "Valore Pubblico" (obiettivi di accessibilità fisica e digitale);
- Sezione 2.2 - "Performance" (Piano Dettagliato degli Obiettivi Gestionali);
- Sezione 2.3 - "Rischi Corruttivi e Trasparenza" (Piano Territoriale Prevenzione Corruzione e Trasparenza - PTCPT);
- Sezione 3.1 - "Struttura organizzativa";
- Sezione 3.2 - "Organizzazione del Lavoro Agile";
- Sezione 3.3 - "Piano Triennale dei fabbisogni di personale con programmazione della formazione";
- Sezione 4 "Monitoraggio" (incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti);

2) di dare atto, per i sopracitati motivi, che i tempi di costituzione della figura dirigenziale per il Settore autonomo Uffici di staff del Sindaco e della Giunta comunale - Ufficio di Gabinetto - Eventi sportivi e comunicazione e l'allestimento degli uffici di supporto, **differiscono al 1° settembre 2023.**

3) di pubblicare il PIAO 2023/2025 sul sito istituzionale del Comune e inviarlo al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri;

4) di dare altresì atto che il PIAO sarà progressivamente aggiornato nelle diverse sezioni in coerenza con la relativa disciplina di riferimento e in applicazione della disciplina introdotta dal C.C.N.L. 16.11.2022, Comparto Funzioni Locali;

5) di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

COMITATO UNICO DI GARANZIA		
Verbale	Seduta del 30 Marzo 2023	Redatto da: Ester Memeo
Presenti: Francesca Del Gaudio (Presidente), Carmen Colabella, Augusto Cornicchia, Ester Memeo, Antonella Mesiti, Davide Migliore		

ORDINE DEL GIORNO:

- Bozza piano di azioni positive 2023 – 2025: obiettivi 1, 2, 3, 4
- Varie

Il Comitato di nuova costituzione si incontra per la prima volta.

Bozza piano di azioni positive 2023 – 2025: obiettivi 1, 2, 3, 4

OBIETTIVO 1: Promuovere strumenti di benessere organizzativo al fine di migliorare il clima lavorativo nell'organizzazione e la qualità dell'ambiente di lavoro e dei servizi.

I membri del comitato per poter affrontare l'argomento del benessere organizzativo ritengono importante poter consultare i risultati del questionario sullo stress da lavoro correlato fatto a dic. 2022, che non sono mai stati divulgati.

Il collega del Servizio Prevenzione e Protezione provvede a fornire i risultati del questionario che riportiamo per intero:

*Dall'analisi emerge innanzitutto un' **alta percentuale di defezione dei lavoratori**, che non hanno risposto al test. Questo denota una **sfiducia** dei lavoratori che può essere imputata al sistema di valutazione, ma è possibile anche che ci sia sfiducia nell'Organizzazione stessa, mentre rispetto alle categorie omogenee, si potrebbe ipotizzare che, ad esclusione degli educatori di Asili Nido e, in parte, dei Responsabili, **la situazione dei lavoratori** presso il Comune di Sesto San Giovanni **sembra essere particolarmente critica**.*

*Analizzando le risposte date emerge in modo evidente come le aree più penalizzate siano il **supporto del management**, il **ruolo** e il **cambiamento**, che sembrerebbero colpire in linea di massima molte delle categorie omogenee, in modo trasversale.*

È possibile che molti lavoratori avvertano o abbiano difficoltà con le figure manageriali di riferimento; alcune categorie, infatti, (come Messo-Centralista, Operaio-Autista-Ausiliario, Polizia Municipale) dichiarano anche difficoltà dettate dall'eccessivo controllo e quindi una mancanza di autonomia nelle decisioni o nello svolgimento del proprio lavoro.

Il problema del Ruolo sembra essere altrettanto problematico in quasi tutte le categorie, ad esclusione dei Responsabili e dell'Asilo Nido. I problemi in quest'area potrebbero portare a disaffezione lavorativa, assenze dal lavoro, riduzione della performance lavorativa, conflittualità con altri ruoli o con le figure di management, conflittualità interne fra colleghi.

Le problematiche relative all'area cambiamento, infine, potrebbero essere una diretta conseguenza delle difficoltà che emergono con il management.

Valutazioni del Comitato

A fronte dei risultati emerge la necessità che la compilazione del questionario sia strutturata ed eseguita a cadenza regolare e che siano anche divulgati i risultati. Si evidenzia l'esigenza di raggiungere tutti i dipendenti per la compilazione, anche i dipendenti che non sono titolari di mail istituzionale e che potrebbero essere penalizzati nella compilazione dello stesso.

A fronte dei risultati appare opportuna la valutazione anche più approfondita con un'analisi di clima che coinvolga l'intero ente.

Sempre in riferimento al benessere organizzativo si rileva la necessità di introdurre strumenti volti alla cura, al monitoraggio e all'implementazione del lavoro di squadra, fondamentale per alcuni profili e settori, per ridurre il rischio di burnout.

Viene discusso lo stato degli spazi in cui i dipendenti prestano servizio, con la conseguente richiesta di una maggiore attenzione alle condizioni ambientali e strutturali degli uffici, volta alla rimozione dei pericoli e ad un maggior confort.

Infine, ma non per questo meno importante, il benessere del dipendente può essere garantito attraverso un equo carico di lavoro che, nell'organizzazione complessiva dell'ente, richiederebbe un adeguamento della dotazione organica.

OBIETTIVO 2: Promuovere nell'organizzazione la formazione rivolta ad implementare la crescita delle competenze professionali per diffondere buone prassi lavorative

Per una crescita delle competenze professionali viene evidenziato il bisogno di un maggior ventaglio di proposte formative sia interne che esterne ed una formazione settoriale ad hoc.

Sarebbe utile conoscere le somme stanziare a favore dei corsi di formazione.

Appare fondamentale al perseguimento dei fini istituzionali dell'ente un maggior dialogo con una conseguente maggior collaborazione fra i vari settori che in alcuni casi è completamente assente.

OBIETTIVO 3 : migliorare l'organizzazione del lavoro in ottica di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro

Le azioni proposte dell'amministrazione a proposito di questo obiettivo sono solo azioni che consentono al dipendente di potersi assentare dal lavoro piuttosto che conciliare la presenza in servizio. A tal proposito sarebbe più funzionale sia all'ente che alla professionalità di ciascun dipendente avere facilitazioni nell'accesso a servizi di istruzione o cura/assistenza in via "preferenziale" per i familiari del dipendente (es. accesso alle scuole pubbliche senza maggiorazioni dovute alla residenza esterna al bacino, possibilità di inserire parenti portatori di disabilità nelle strutture diurne del territorio con gli stessi criteri di priorità e pagamento previsti per i cittadini residenti, ecc..)

OBIETTIVO 4: migliorare l'organizzazione del lavoro per **valorizzare le risorse umane** anche in ottica di genere.

Rispetto a questo obiettivo il comitato auspica l'introduzione di strumenti incentivanti e valorizzanti la professionalità individuale, sia di tipo economico che altro.

Convinzione diffusa in questo gruppo di lavoro è l'importanza del processo di valutazione che per alcuni si limita ad un colloquio di valutazione finalizzato all'aggiudicazione del premio. Attualmente l'esperienza valutativa dei dipendenti appare molto diversa da settore a settore suggerendo, quindi, che viene lasciato ampio spazio di discrezionalità al valutatore stesso. Pensiamo che invece debba essere posto al centro della valorizzazione delle risorse del dipendente e che necessiti della giusta importanza in termini di tempo e cura dei colloqui stessi. Sarebbe quindi necessario uniformare modalità utilizzate dai valutatori e tempi della valutazione. Uniformare le modalità di valutazione dovrebbe seguire anche la finalità di limitare al massimo la discrezionalità del valutatore stesso.

Sarebbe utile, per la gestione del colloquio iniziale, inserire la possibilità per il dipendente di poter compilare una scheda di autovalutazione da utilizzare come strumento nel colloquio stesso, in quanto potrebbe stimolare l'emergere di punti di vista diversi e soprattutto di individuare con precisione, e partendo da un ottica più condivisa, gli ambiti e le aree su cui il dipendente deve agire per migliorare la sua performance.

I colloqui di valutazione dovrebbero essere almeno tre all'anno: uno iniziale con l'assegnazione degli obiettivi, uno in itinere e uno finale.

Sarebbe utile inserire anche una valutazione sui valutatori da parte dei valutati.

VARIE

Coerentemente a quanto stabilito dal disegno di legge 35/68 il Comitato avrebbe bisogno di conoscere il dato delle quote di bilancio attribuite in termini di genere.

Allo stesso modo sarebbe utile conoscere le somme stanziare a favore dei corsi di formazione.

Per il CUG

Il Presidente

Francesca Del Gaudio



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

NUCLEO DI VALUTAZIONE (N.d.V.)

OGGETTO: Validazione Piano Performance 2023-2025 - Avvio ciclo gestione Performance esercizio 2023.

Ai sensi dell'art. 4 (rubricato "Ciclo di gestione della performance") del d.lgs n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, le Pubbliche amministrazioni sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi".

Visto l'art. 10, rubricato "Piano della Performance e Relazione sulla Performance" in base al quale "al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale, ogni anno, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori".

Vista la proposta di Piano Performance 2023/2025 trasmessa in data 22 maggio 2023 con specifica e-mail,

Il Nucleo di Valutazione

- recepitata la relazione del Segretario generale;
- accertato che gli obiettivi prospettati sono stati preventivamente condivisi con i Dirigenti dell'Ente;
- verificata la coerenza del documento con il DUP 2023-2025 e con il sistema di valutazione dell'Ente;
- accertata la procedibilità del Piano della Performance 2023-2025;

VALIDA

per quanto di competenza, la proposta del Piano Performance 2023-2025.

Rimette all'Amministrazione comunale l'approvazione formale del Piano performance 2023/2025, fatte salve eventuali successive variazioni in corso di esercizio ai sensi dell'art. 6 del citato d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. .

Raccomanda all'Amministrazione l'avvio di una riprogettazione dell'impianto del SI.VA - Il sistema di valutazione delle prestazioni e delle posizioni (Manuale datato Maggio 2014) e del Ciclo di gestione della performance (datato dicembre 2010) al fine di adeguare l'intero Ciclo di gestione della performance alle modifiche normative intervenute negli anni più recenti ma anche alla cultura organizzativa e ai fabbisogni di misurazione dell'ente che negli ultimi anni si sono modificati, anche in relazione ai cambiamenti organizzativi introdotti dall'Amministrazione.

A seguito di formale approvazione da parte della Giunta comunale del Piano performance 2023/2025 si considera avviato il Ciclo di gestione della Performance esercizio 2023 a cui collegare le successive attività di monitoraggio, misurazione e rendicontazione. Parallelamente, l'amministrazione potrà avviare anche la riprogettazione del Sistema di valutazione delle prestazioni e delle posizioni potendo contare sul supporto metodologico del NdV.

Il Presidente: dott.ssa Silvia Rota

Il Componente: dott.ssa Raffaella Saporito

Il Componente/Segretario Generale dott. Roberto Maria Carbonara

Documento firmato digitalmente ai sensi del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82

Sesto San Giovanni, 29 maggio 2023



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

NUCLEO DI VALUTAZIONE (N.d.V.)

OGGETTO: Validazione Piano Performance 2023-2025 - Avvio ciclo gestione Performance esercizio 2023.

Ai sensi dell'art. 4 (rubricato "Ciclo di gestione della performance") del d.lgs n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, le Pubbliche amministrazioni sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi".

Visto l'art. 10, rubricato "Piano della Performance e Relazione sulla Performance" in base al quale "al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale, ogni anno, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori".

Vista la proposta di Piano Performance 2023/2025 trasmessa in data 22 maggio 2023 con specifica e-mail,

Il Nucleo di Valutazione

- recepitata la relazione del Segretario generale;
- accertato che gli obiettivi prospettati sono stati preventivamente condivisi con i Dirigenti dell'Ente;
- verificata la coerenza del documento con il DUP 2023-2025 e con il sistema di valutazione dell'Ente;
- accertata la procedibilità del Piano della Performance 2023-2025;

VALIDA

per quanto di competenza, la proposta del Piano Performance 2023-2025.

Rimette all'Amministrazione comunale l'approvazione formale del Piano performance 2023/2025, fatte salve eventuali successive variazioni in corso di esercizio ai sensi dell'art. 6 del citato d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. .

Raccomanda all'Amministrazione l'avvio di una riprogettazione dell'impianto del SI.VA - Il sistema di valutazione delle prestazioni e delle posizioni (Manuale datato Maggio 2014) e del Ciclo di gestione della performance (datato dicembre 2010) al fine di adeguare l'intero Ciclo di gestione della performance alle modifiche normative intervenute negli anni più recenti ma anche alla cultura organizzativa e ai fabbisogni di misurazione dell'ente che negli ultimi anni si sono modificati, anche in relazione ai cambiamenti organizzativi introdotti dall'Amministrazione.

A seguito di formale approvazione da parte della Giunta comunale del Piano performance 2023/2025 si considera avviato il Ciclo di gestione della Performance esercizio 2023 a cui collegare le successive attività di monitoraggio, misurazione e rendicontazione. Parallelamente, l'amministrazione potrà avviare anche la riprogettazione del Sistema di valutazione delle prestazioni e delle posizioni potendo contare sul supporto metodologico del NdV.

Il Presidente: dott.ssa Silvia Rota

Il Componente: dott.ssa Raffaella Saporito

Il Componente/Segretario Generale dott. Roberto Maria Carbonara

Documento firmato digitalmente ai sensi del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82

Sesto San Giovanni, 29 maggio 2023

COMUNE DI SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di Milano

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

VERBALE N. 16 del 03 giugno 2023

Piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025

Parere dell'organo di revisione sul piano triennale del fabbisogno del personale

Il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di SESTO SAN GIOVANNI, composto dal Presidente VANNA MOTTARELLI, dai componenti DARIO COLOMBO e SANDRO GARRO', nominato con delibera di Consiglio Comunale n. 47 del 20/07/2021 per il periodo 07/08/2021 – 06/08/2024,

Premesso che:

Il Consiglio Comunale, con deliberazioni:

- n. 60 del 27/09/2022 ha approvato il bilancio consolidato relativo all'anno 2021;
- n. 25 in data 9-10 maggio 2023 ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2023/2025 e il bilancio di previsione finanziario 2023/2025 (redatto in termini di competenza e di cassa secondo lo schema del D.lgs. n. 118/2011);
- n. 13 del 27.04.2023 ha approvato il rendiconto della gestione 2022;

La Giunta Comunale, con deliberazioni:

- n. 104 del 18.05.2023, ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025 (art. 169 D.lgs. n. 267/200, attribuzione risorse finanziarie alla Tecnostruttura;
- n. 91 del 2 maggio 2023 ha definito:
 - o l'assetto organizzativo dell'Ente, con decorrenza 1.6.2023;
 - o il nuovo "Settore autonomo Uffici di staff del Sindaco e della Giunta Comunale – Ufficio di Gabinetto – Eventi sportivi e Comunicazione" e modifiche a esso connesse, con decorrenza 1.7.2023;

Esaminata

La proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 10268/2023 avente per oggetto "*Adozione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025. Differimento macro organizzativa*" e la documentazione che di essa costituisce parte integrante e sostanziale consistente in:

- PIAO 2023-2025: Piano integrato di attività e organizzazione (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);
- Allegato A: "*personale cessato dal servizio nel 2022 - congelamento posti ai sensi dell'art.6-bis del d.lgs. 165/2001*";
- Verbale seduta del 30 marzo 2023 del Comitato Unico di Garanzia;

Richiamati:

- l'art.33 c.2 del D.L. n.34 del 30.4.2019 in base al quale "*... i comuni possono procedere ad assunzioni di*

COMUNE DI SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di Milano

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. ...”;

- il Decreto 17 marzo 2020 relativo alle “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, attuativo del citato D.L. 34/2019, con il quale vengono individuati i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale dipendente al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

- l'art. 5 comma 1 del DM 17 marzo 2020 in base al quale “*in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1*”;

- l'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito nella legge 122/2010 in base al quale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

- il D.lgs n. 267/2000;

- il D.lgs. n. 118/2011;

- lo Statuto comunale;

- il vigente Regolamento di contabilità

Considerato che:

- il PIAO 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;
- il collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante ricorso al lavoro agile;
- gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati a processi di pianificazione secondo le logiche del

COMUNE DI SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di Milano

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali, nonché all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

- il piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- gli strumenti e gli obiettivi di reclutamento di nuove risorse e di 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;
- le modalità di valorizzazione dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale, 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, in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il piano nazionale anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e re ingegnerizzare 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 di cittadini ultra sessantacinquenni e di cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, con riguardo anche alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;
- le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della loro soddisfazione mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198;

- l'organo di revisione deve rilasciare parere per il solo piano triennale di fabbisogno del personale (Sezione 3.3 "*Piano Triennale dei fabbisogni di personale con programmazione della formazione*") (PIAO), da cui risultano, alle Pagine da 377 a 392, le seguenti rilevanti informazioni:

- il rapporto tra spesa del personale e le entrate correnti risultante dal rendiconto di gestione 2022 (ultimo approvato) è del **24,70%**;
- il valore soglia per i Comuni, quale il Comune di Sesto San Giovanni, che hanno un numero di abitanti

COMUNE DI SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di Milano

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

compreso tra 60.000 e 249.999 è del **27,60%**

- i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, dell'art. 4 comma 2 del DM 17 marzo 2020, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, *“sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”* (27,60%);
- la spesa potenziale massima per il Comune di Sesto San Giovanni determinata in base al vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della L. n. 296/2006 e s.m.i, è di **€ 24.208.578,87**;
- la spesa potenziale massima determinata ai fini del rispetto del valore soglia di virtuosità (27,60%), è di **€ 21.584.339,56**;
- la spesa di personale determinata con i criteri di cui all'art. 2, comma 1, lettera a) del decreto attuativo n. 108 del 17/03/2020 e della Circolare n.1374/2020 del Ministero per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze e del Ministero dell'interno è stata iscritta nel Bilancio di Previsione 2023-2025, come segue:
 - anno 2023 € 20.798.587,00;
 - anno 2024 € 20.789.655,00;
 - anno 2025 € 20.652.405,00;
- la spesa di personale determinata con la proposta di deliberazione qui esaminata, iscritta nel Bilancio di Previsione 2023-2025, comprensiva del costo del personale in servizio e del costo del personale previsto nel piano assunzioni 2023, 2024 e 2025 qui esaminato, rispetta sia il limite di cui all'art.1 comma 557 e seguenti della L. n. 296/2006 e s.m.i (€ 24.208.578,87) che la spesa potenziale massima ai fini del rispetto del valore soglia di virtuosità di cui al DM del 17.3.2020 (€ 21.584.339,56);
- la spesa di personale per lavoro flessibile prevista per ciascuno degli anni 2023/2024/2025, rispetta i vincoli di cui all'art.9, c. 28 del D.L. 78/2010, convertito nella legge 122/2010 (valore non superiore al 50% della spesa € 649.012,00 sostenuta per le stesse finalità nel 2009);
- i fisiologici tempi di reclutamento della nuova figura di vertice e di aggregazione uffici e servizi comporta il differimento al 1° settembre 2023 dell'innovazione macro organizzativa relativa alla costituzione del settore dirigenziale “Settore autonomo Uffici di staff del Sindaco e della Giunta comunale – Ufficio di Gabinetto – Eventi sportivi e comunicazione” approvato con la deliberazione della Giunta comunale n. 91 del 2 maggio 2023;

COMUNE DI SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di Milano

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Visti

- il prospetto di verifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione 2022;
- il parere favorevole di regolarità tecnica rilasciato ai sensi dell' art. 49 del T.U.E.L. D.Lgs 267/2000 e s.m.i dal Segretario Comunale in data 31 maggio 2023;
- il parere favorevole 23 maggio 2023 di regolarità contabile rilasciato ai sensi dell' art. 49 del T.U.E.L. D.Lgs 267/2000 del dirigente del Settore Economico Finanziario e Tributario e le attestazioni in esso contenute,

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

all'approvazione della proposta di deliberazione n. 10268/2023 della Giunta Comunale, limitatamente alla parte di sua competenza relativa all'approvazione del programma triennale di fabbisogno del personale 2023-2025 (sezione 3.3. del PIAO 2023-2025, pagine da 377 a 392),

dando atto che:

- permane il rispetto degli equilibri di Bilancio e dei vincoli di finanza pubblica di cui ai commi 819 e seguenti della Legge 145/2018 (risultato di competenza non negativo);
- la piattaforma per la certificazione dei crediti espressi, rispettivamente in data 17 novembre 2022 e in data 19 novembre 2022 è stata regolarmente attivata;
- la spesa di personale per gli anni 2023 – 2024 – 2025, comprensiva del costo del personale attualmente in servizio e di quello previsto nel piano assunzioni 2023 – 2024 e 2025 di cui alla proposta di delibera di giunta qui esaminata, rispetta sia il limite della spesa del personale di cui all'art.1 comma 557 e seguenti della L. n. 296/2006 e s.m.i., che la spesa potenziale massima ai fini del rispetto del valore soglia di virtuosità di cui al DM del 17.3.2020;
- la spesa di personale per lavoro flessibile rispetta i limiti di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, convertito nella legge 122/2010 (50% del valore della spesa del personale a tempo determinato, assunto nel 2009 per le stesse finalità);
- non vengono riscontrati casi di personale in esubero;
- i dati relativi al rendiconto della gestione 2022, approvato con atto consiliare n.13 del 27.04.2023 e i dati del Bilancio di previsione 2023/2025 approvato con atto consiliare n. 25 del 09.05.2023, sono in fase di trasmissione alla BDAP;
- i dati relativi al Bilancio consolidato approvato con deliberazione consiliare n.60 del 27/09/2022 sono stati trasmessi alla BDAP in data 13/10/2022;
- il provvedimento adottato, dovrà essere inviato:
 - o alle Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

COMUNE DI SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di Milano

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

- alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- alla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali del Ministero dell'Interno ai sensi dell'art.243 comma1 del TUEL.

Con osservanza

Sesto San Giovanni, 03 giugno 2023

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

VANNA MOTTARELLI DARIO COLOMBO SANDRO GARRO'

Documento informatico firmato digitalmente, sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa (artt. 20 e 21 del D. Lgs. N. 82/2005).

COMUNE DI SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di Milano

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

VERBALE N. 16 del 03 giugno 2023

Piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025

Parere dell'organo di revisione sul piano triennale del fabbisogno del personale

Il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di SESTO SAN GIOVANNI, composto dal Presidente VANNA MOTTARELLI, dai componenti DARIO COLOMBO e SANDRO GARRO', nominato con delibera di Consiglio Comunale n. 47 del 20/07/2021 per il periodo 07/08/2021 – 06/08/2024,

Premesso che:

Il Consiglio Comunale, con deliberazioni:

- n. 60 del 27/09/2022 ha approvato il bilancio consolidato relativo all'anno 2021;
- n. 25 in data 9-10 maggio 2023 ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2023/2025 e il bilancio di previsione finanziario 2023/2025 (redatto in termini di competenza e di cassa secondo lo schema del D.lgs. n. 118/2011);
- n. 13 del 27.04.2023 ha approvato il rendiconto della gestione 2022;

La Giunta Comunale, con deliberazioni:

- n. 104 del 18.05.2023, ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025 (art. 169 D.lgs. n. 267/200, attribuzione risorse finanziarie alla Tecnostruttura;
- n. 91 del 2 maggio 2023 ha definito:
 - o l'assetto organizzativo dell'Ente, con decorrenza 1.6.2023;
 - o il nuovo "Settore autonomo Uffici di staff del Sindaco e della Giunta Comunale – Ufficio di Gabinetto – Eventi sportivi e Comunicazione" e modifiche a esso connesse, con decorrenza 1.7.2023;

Esaminata

La proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 10268/2023 avente per oggetto "*Adozione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025. Differimento macro organizzativa*" e la documentazione che di essa costituisce parte integrante e sostanziale consistente in:

- PIAO 2023-2025: Piano integrato di attività e organizzazione (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);
- Allegato A: "*personale cessato dal servizio nel 2022 - congelamento posti ai sensi dell'art.6-bis del d.lgs. 165/2001*";
- Verbale seduta del 30 marzo 2023 del Comitato Unico di Garanzia;

Richiamati:

- l'art.33 c.2 del D.L. n.34 del 30.4.2019 in base al quale "*... i comuni possono procedere ad assunzioni di*



COMUNE DI SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di Milano

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. ...”;

- il Decreto 17 marzo 2020 relativo alle “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, attuativo del citato D.L. 34/2019, con il quale vengono individuati i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale dipendente al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

- l'art. 5 comma 1 del DM 17 marzo 2020 in base al quale “*in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1*”;

- l'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito nella legge 122/2010 in base al quale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

- il D.lgs n. 267/2000;

- il D.lgs. n. 118/2011;

- lo Statuto comunale;

- il vigente Regolamento di contabilità

Considerato che:

- il PIAO 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;
- il collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante ricorso al lavoro agile;
- gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati a processi di pianificazione secondo le logiche del

COMUNE DI SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di Milano

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali, nonché all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

- il piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- gli strumenti e gli obiettivi di reclutamento di nuove risorse e di 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;
- le modalità di valorizzazione dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale, 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, in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il piano nazionale anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e re ingegnerizzare 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 di cittadini ultra sessantacinquenni e di cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, con riguardo anche alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;
- le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della loro soddisfazione mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198;

- l'organo di revisione deve rilasciare parere per il solo piano triennale di fabbisogno del personale (Sezione 3.3 "*Piano Triennale dei fabbisogni di personale con programmazione della formazione*") (PIAO), da cui risultano, alle Pagine da 377 a 392, le seguenti rilevanti informazioni:

- il rapporto tra spesa del personale e le entrate correnti risultante dal rendiconto di gestione 2022 (ultimo approvato) è del **24,70%**;
- il valore soglia per i Comuni, quale il Comune di Sesto San Giovanni, che hanno un numero di abitanti

COMUNE DI SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di Milano

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

compreso tra 60.000 e 249.999 è del **27,60%**

- i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, dell'art. 4 comma 2 del DM 17 marzo 2020, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, *“sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”* (27,60%);
 - la spesa potenziale massima per il Comune di Sesto San Giovanni determinata in base al vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della L. n. 296/2006 e s.m.i, è di **€ 24.208.578,87**;
 - la spesa potenziale massima determinata ai fini del rispetto del valore soglia di virtuosità (27,60%), è di **€ 21.584.339,56**;
 - la spesa di personale determinata con i criteri di cui all'art. 2, comma 1, lettera a) del decreto attuativo n. 108 del 17/03/2020 e della Circolare n.1374/2020 del Ministero per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze e del Ministero dell'interno è stata iscritta nel Bilancio di Previsione 2023-2025, come segue:
 - anno 2023 € 20.798.587,00;
 - anno 2024 € 20.789.655,00;
 - anno 2025 € 20.652.405,00;
- la spesa di personale determinata con la proposta di deliberazione qui esaminata, iscritta nel Bilancio di Previsione 2023-2025, comprensiva del costo del personale in servizio e del costo del personale previsto nel piano assunzioni 2023, 2024 e 2025 qui esaminato, rispetta sia il limite di cui all'art.1 comma 557 e seguenti della L. n. 296/2006 e s.m.i (€ 24.208.578,87) che la spesa potenziale massima ai fini del rispetto del valore soglia di virtuosità di cui al DM del 17.3.2020 (€ 21.584.339,56);
- la spesa di personale per lavoro flessibile prevista per ciascuno degli anni 2023/2024/2025, rispetta i vincoli di cui all'art.9, c. 28 del D.L. 78/2010, convertito nella legge 122/2010 (valore non superiore al 50% della spesa € 649.012,00 sostenuta per le stesse finalità nel 2009);
- i fisiologici tempi di reclutamento della nuova figura di vertice e di aggregazione uffici e servizi comporta il differimento al 1° settembre 2023 dell'innovazione macro organizzativa relativa alla costituzione del settore dirigenziale “Settore autonomo Uffici di staff del Sindaco e della Giunta comunale – Ufficio di Gabinetto – Eventi sportivi e comunicazione” approvato con la deliberazione della Giunta comunale n. 91 del 2 maggio 2023;

COMUNE DI SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di Milano

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Visti

- il prospetto di verifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione 2022;
- il parere favorevole di regolarità tecnica rilasciato ai sensi dell' art. 49 del T.U.E.L. D.Lgs 267/2000 e s.m.i dal Segretario Comunale in data 31 maggio 2023;
- il parere favorevole 23 maggio 2023 di regolarità contabile rilasciato ai sensi dell' art. 49 del T.U.E.L. D.Lgs 267/2000 del dirigente del Settore Economico Finanziario e Tributario e le attestazioni in esso contenute,

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

all'approvazione della proposta di deliberazione n. 10268/2023 della Giunta Comunale, limitatamente alla parte di sua competenza relativa all'approvazione del programma triennale di fabbisogno del personale 2023-2025 (sezione 3.3. del PIAO 2023-2025, pagine da 377 a 392),

dando atto che:

- permane il rispetto degli equilibri di Bilancio e dei vincoli di finanza pubblica di cui ai commi 819 e seguenti della Legge 145/2018 (risultato di competenza non negativo);
- la piattaforma per la certificazione dei crediti espressi, rispettivamente in data 17 novembre 2022 e in data 19 novembre 2022 è stata regolarmente attivata;
- la spesa di personale per gli anni 2023 – 2024 – 2025, comprensiva del costo del personale attualmente in servizio e di quello previsto nel piano assunzioni 2023 – 2024 e 2025 di cui alla proposta di delibera di giunta qui esaminata, rispetta sia il limite della spesa del personale di cui all'art.1 comma 557 e seguenti della L. n. 296/2006 e s.m.i., che la spesa potenziale massima ai fini del rispetto del valore soglia di virtuosità di cui al DM del 17.3.2020;
- la spesa di personale per lavoro flessibile rispetta i limiti di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, convertito nella legge 122/2010 (50% del valore della spesa del personale a tempo determinato, assunto nel 2009 per le stesse finalità);
- non vengono riscontrati casi di personale in esubero;
- i dati relativi al rendiconto della gestione 2022, approvato con atto consiliare n.13 del 27.04.2023 e i dati del Bilancio di previsione 2023/2025 approvato con atto consiliare n. 25 del 09.05.2023, sono in fase di trasmissione alla BDAP;
- i dati relativi al Bilancio consolidato approvato con deliberazione consiliare n.60 del 27/09/2022 sono stati trasmessi alla BDAP in data 13/10/2022;
- il provvedimento adottato, dovrà essere inviato:
 - o alle Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

COMUNE DI SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di Milano

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

- alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- alla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali del Ministero dell'Interno ai sensi dell'art.243 comma1 del TUEL.

Con osservanza

Sesto San Giovanni, 03 giugno 2023

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

VANNA MOTTARELLI DARIO COLOMBO SANDRO GARRO'

Documento informatico firmato digitalmente, sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa (artt. 20 e 21 del D. Lgs. N. 82/2005).



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

Segretario Generale

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. 10268/2023 del Segretario Generale ad oggetto: ADOZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025. DIFFERIMENTO MODIFICA MACRO ORGANIZZATIVA. si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

Sesto San Giovanni li, 01/06/2023

**Sottoscritto dal Responsabile
(CARBONARA ROBERTO MARIA)
con firma digitale**

Settore Economico Finanziario e tributario

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla proposta n. 10268/2023 ad oggetto: ADOZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025. DIFFERIMENTO MODIFICA MACRO ORGANIZZATIVA. si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarita' contabile, nei limiti degli stanziamenti iscritti nel bilancio di previsione finanziario 2023-2025.

Sesto San Giovanni li, 05/06/2023

**Sottoscritto dal Dirigente del Settore
Economico Finanziario
(PECORA CINZIA)
con firma digitale**