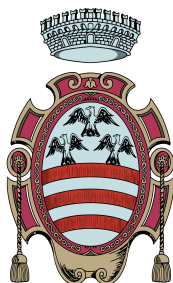


SEDUTA DEL 29 GENNAIO 2025



CODICE ENTE 10597

COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale n. 26

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027 (PIAO).

Nell'anno duemilaventicinque, il giorno ventinove del mese di Gennaio, convocata per le ore 14:30, si riunisce la Giunta Comunale.

Presiede la seduta il Presidente FASOLI RICCARDO

Sono presenti i signori Assessori:

FASOLI RICCARDO	Sindaco	Presente
TAGLIAFERRI ANDREA	Vice Sindaco	Presente
NESSI SILVIA	Assessore	Assente
ZUCCHI GUIDO	Assessore	Presente
PACHERA DORIANA	Assessore	Presente
GATTI SERGIO	Assessore	Presente

Partecipa il Segretario comunale Dottor GIULIA VETRANO. , il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco RICCARDO FASOLI assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto segnato all'ordine del giorno.

N.26 Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027 (PIAO).

La Giunta Comunale

Vista la proposta di deliberazione ad oggetto : APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027 (PIAO). illustrata dal Presidente.

Preso atto del parere espresso ai sensi dell'art 49 e dell'art 147 bis del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 del Regolamento comunale sui controlli interni, in ordine :

- alla regolarita' tecnica
- alla regolarita contabile

Delibera

1. Di approvare la proposta di deliberazione relativa all'oggetto, nel testo allegato alla presente come parte integrante e sostanziale.
2. Di comunicare la presente deliberazione al Capigruppo Consiliari, contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio, ai sensi e per gli effetti dell'art. 125 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267 .
3. Di dichiarare la presente immediatamente eseguibile, ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267, dando atto che il presente punto e' stato deliberato ai voti unanimi, espressi per alzata di mano, con specifica e separata votazione .

Delibera GC n. 26 del 29/01/2025

Struttura IV – Ragioneria e contabilità

OGGETTO: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (PIAO).

Per l'esame e le determinazioni da parte della Giunta Comunale si trasmette la seguente

Proposta di deliberazione

VISTO il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che *“Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190”*;

CONSIDERATO che il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che *“In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”*;

TENUTO CONTO di quanto stabilito:

- dal D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c.1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):
 - 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - 2) Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
 - 3) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
 - 4) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
 - 5) Piano delle azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti il terzo comma dello stesso articolo, stabilisce che sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022, di cui alla successiva lett. b), disponendo che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani sopra elencati – ed ai connessi adempimenti – sono da intendersi riferiti alla corrispondente sezione del PIAO e quindi alla sua approvazione;
- dal D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento per la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1, c.2, e 6;

RILEVATO che:

- con deliberazione n. 59 del 16.12.2024, il Consiglio Comunale ha approvato la nota di variazione al Documento Unico di Programmazione per il triennio 2025-2027;
- con deliberazione n. 60 del 16.12.2024, il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione per il triennio 2025-2027;

TENUTO CONTO che il D.M. n. 132/2022 all'art. 7, c. 1, stabilisce che *“Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione”*;

CONSIDERATO che il Comune di Mandello del Lario, alla data del 31/12/2024 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, per cui nella redazione del PIAO 2025-2027 è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 08/01/2025 con la quale veniva confermata la sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023/2025 anche per l'anno 2025;

VISTO che con verbale n. 1 del 27.01.2025 il Nucleo di Valutazione ha validato gli obiettivi di performance inseriti nella sottosezione 2.2. di programmazione performance;

RILEVATO che la sottosezione 3.4. di programmazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è stata inviata alle OO.SS. in data 24.01.2025 per la preventiva informazione e inviata al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente, confermata con parere n. 1 del 24.01.2025;

TENUTO CONTO di quanto stabilito da:

- il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, ed in particolare l'articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;
- la deliberazione 17 gennaio 2023 n. 7, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, ed in particolare il capo II, e successive modifiche e integrazioni;
- il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ed in particolare l'articolo 48, e successive modifiche e integrazioni;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;

CONSIDERATO che la proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui sopra e di tutte le ulteriori specifiche

normative di riferimento applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli enti della dimensione organizzativa analoga a quella del Comune di Mandello del Lario, e avuta ragione degli elementi specifici che lo caratterizzano da un punto di vista organizzativo nonché della cura degli interessi e della promozione dello sviluppo della comunità dallo stesso amministrata;

VISTO il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile della Struttura IV – Ragioneria e contabilità, per quanto attiene la regolarità tecnica e alla regolarità contabile dell'atto;

CONSIDERATO quanto disposto da:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento comunale di organizzazione e strumenti operativi;

Tutto ciò premesso, con votazione unanime favorevole espressa ai sensi di legge;

DELIBERA

1. Di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 come da allegato alla presente deliberazione (unitamente agli allegati ivi richiamati), che ne costituisce parte integrante e sostanziale.
2. Di dare mandato al Responsabile della Struttura IV – Ragioneria e contabilità, congiuntamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, per quanto di competenza, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.
3. Di dare mandato al Responsabile della Struttura IV- Ragioneria e contabilità di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 come approvato, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell'art. 6, c.4, del citato D.L. n.80/ 2022.

Con successiva votazione unanime favorevole espressa ai sensi di legge:

DELIBERA

Di rendere immediatamente eseguibile il presente atto, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267/2000.

SI RENDE NOTO CHE

Il Responsabile del procedimento ai sensi dell'articolo 5 della legge 7 agosto 1990 n.241 cui rivolgersi e chiedere informazioni in caso di bisogno è il Dr. Enrico Vitali, Responsabile della Struttura IV – Ragioneria e contabilità.

Avverso il presente atto, ove sia considerato lesivo di interessi tutelati dalla legge, è ammessa impugnazione per vizio di legittimità (incompetenza, violazione di legge, eccesso di potere) proponibile, da chi vi abbia legittimo interesse, presso il Tribunale Amministrativo Regionale competente entro 60 giorni dall'ultimo di pubblicazione e comunque dal momento della venuta conoscenza dello stesso.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco
RICCARDO FASOLI

Il Segretario comunale
GIULIA VETRANO



Proposta di Deliberazione di Giunta comunale

STR. 4
Proposta n° 32/2025

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE 2025-2027 (PIAO).**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA
(ai sensi dell'articolo 49, comma 1, decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)

Si esprime parere

☒

Favorevole

☐

Contrario

Mandello del Lario, lì 28-01-2025

II RESPONSABILE DI STRUTTURA
VITALI ENRICO

Atto firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 7 maggio 2005 n.82 e norme collegate



Proposta di Deliberazione di Giunta comunale

STR. 4
Proposta n° 32/2025

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE 2025-2027 (PIAO).**

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

ai sensi dell'articolo 49, comma 1, decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267

(Necessario qualora comporti riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente)

Si esprime parere

☒

Favorevole

☐

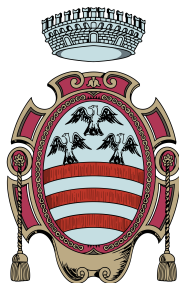
Contrario

Mandello del Lario, li 28-01-2025

II RESPONSABILE DI STRUTTURA

Dott. Vitali Enrico

Atto firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 7 maggio 2005 n.82 e norme collegate



Deliberazione di Giunta comunale n 26/2025

STRUTTURA IV - RAGIONERIA E CONTABILITÀ€

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027 (PIAO).

Il sottoscritto certifica che il provvedimento viene pubblicato all'Albo Pretorio online consultabile sul Sito Ufficiale dell'Ente dal 31-01-2025 per giorni quindici consecutivi.

Si certifica altresì che l'atto di GIUNTA n. 26 del 29-01-2025, diverrà esecutivo ai sensi dell'articolo 134, c. 3 del D.Lgs. 267/2000:

☐In data 29-01-2025, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione - Art. 134, comma 3 del D.Lgs. 267/2000.

☒In data 29-01-2025, è dichiarato immediatamente eseguibile - Art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

Mandello del Lario, li 31-01-2025

II SEGRETARIO GENERALE
GIULIA VETRANO



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025 – 2027

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

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del 29/01/2025



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

Premessa

Il decreto legge n. 80/2021 “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”, il cosiddetto “decreto reclutamento” convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto (art. 6) per le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti l’adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), di seguito denominato Piano, nel quale confluiscono una serie di documenti che, fino ad oggi, avevano invece una propria autonomia con riferimento alle tempistiche, ai contenuti e alle norme di riferimento.

Per le Amministrazioni con un numero di dipendenti con meno di 50 dipendenti, il PIAO è previsto in forma semplificata.

Il Piano ha come obiettivo quello 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 semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”* (art. 6, co. 1 del D.L. n. (80/2021).

Il “Regolamento recante l’individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, entrato in vigore il 15 luglio 2022 rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative. Attraverso di esso, infatti, sono “soppressi in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO” i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all’adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 dell’art. 1 del decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO (art. 1, co. 2 D.P.R. 81/2022).

A regime, il PIAO - di durata triennale e con aggiornamento annuale – va approvato dalla Giunta entro il 31 gennaio di ogni anno.

Nel PIAO, gli obiettivi, le azioni e le attività dell’Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall’altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l’Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

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

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

Ai sensi dell’art. 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, Piano integrato di attività e



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

organizzazione contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli articoli 3, 4 e 5. Le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali. Ciascuna sezione del piano integrato di attività e organizzazione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal decreto, per il periodo di applicazione del Piano stesso, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi.

Sulla base del quadro normativo di riferimento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di MANDELLO DEL LARIO (LC)
Indirizzo: Piazza Leonardo da Vinci. 6 - 23826 Mandello del Lario (LC)
Codice fiscale/Partita IVA: 0062950130
Sindaco: Riccardo FASOLI
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente (2024): 44,94
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 9.939
Telefono: [\(+39\) 0341708111](tel:+390341708111)
Sito internet: www.mandellolario.it
E-mail: info@mandellolario.it
PEC: comune.mandellolario@pec.regione.lombardia.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Si fa rinvio all'analisi di contesto esterno effettuata nella sezione del PTPCT.

1.2 Analisi del contesto interno

Si fa rinvio all'analisi di contesto interno effettuata nella sezione del PTPCT.

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si richiamano:



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 29.03.2023 avente a oggetto *“Nuovo sistema di classificazione del personale: Titolo III del CCNL 16/11/2022- Ordinamento professionale. Ridefinizione profili professionali e collocazione degli stessi nelle corrispondenti aree, nel rispetto delle declaratorie.”*;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 24.05.2023 avente a oggetto *“Modifica al regolamento comunale di organizzazione e strumenti operativi”*;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 206 del 18/12/2024 avente a oggetto. *“Approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2025”*.

L'organigramma aggiornato dell'ente è disponibile al seguente link <https://www.comune.mandello.lc.it/it-it/amministrazione/organigramma>



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico

Non prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti.

2.2 Sottosezione di programmazione Performance

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" consente alle Amministrazioni Pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento continuo. A questo scopo è prevista l'introduzione di un ciclo generale di gestione della performance che consenta un miglioramento tangibile e garantisca una trasparenza dei risultati.

Il ciclo di gestione della performance, a norma dell'art. 4 del D. Lgs. 150/2006 si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 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 Pubbliche, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il ciclo di gestione della performance offre, quindi, alle Amministrazioni Pubbliche un quadro di azione che realizza il passaggio dalla logica dei mezzi a quella dei risultati.

Il decreto prevede che nell'ambito del ciclo di gestione della performance organizzativa e individuale sia redatto un documento programmatico denominato Piano della performance, che è un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target.

Il presente Piano definisce, dunque, gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baseranno poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Ai sensi dell'art. 10, comma 1, del D. Lgs. 150/2009, come modificato dal DPR 105/2016, il Piano è redatto con lo scopo di assicurare "la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance". Vale la pena di soffermarsi brevemente su ognuna di queste tre finalità specificate nel decreto.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

Il Piano ha lo scopo di assicurare la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi. Questo consente la verifica interna ed esterna della "qualità" del sistema di obiettivi o, più precisamente, del livello di coerenza con i requisiti metodologici che, secondo il decreto, devono caratterizzare gli obiettivi.

L'art. 5, comma 2, del decreto richiede, infatti che gli obiettivi siano:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Il Piano consente la verifica dell'effettivo rispetto di tali requisiti metodologici dal momento che, oltre a definire gli obiettivi, esplicita il metodo ed il processo attraverso i quali si è arrivati ad individuarli. Ad esempio, la verifica del criterio della rilevanza e pertinenza degli obiettivi (art. 5, comma 2, lett. a), del citato decreto legislativo può avvenire solo se l'Amministrazione ha chiaramente individuato e esplicitato i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche e le strategie e se gli obiettivi sono chiaramente collegati a questi elementi. Il Piano è proprio lo strumento in cui sono sostanziati questi aspetti.

Come ulteriore esempio, si consideri la verifica del criterio della correlazione degli obiettivi alle risorse disponibili (art. 5, comma 2, lett. g), del citato decreto legislativo. Ciò può avvenire solo se esiste un documento in cui è reso esplicito il collegamento tra obiettivi e risorse disponibili. Questa è proprio una delle funzioni del Piano che, secondo il decreto (art. 5, comma 1, e art. 10, comma 1, del citato decreto legislativo), deve essere elaborato in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria.

Altra finalità del Piano è quella di assicurare la comprensibilità della rappresentazione della performance. Nel Piano viene esplicitata la correlazione che esiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'Amministrazione. Questa correlazione rende esplicita e comprensibile la performance attesa, ossia il contributo che l'Amministrazione nel suo complesso, nonché nelle unità organizzative e negli individui di cui si compone, intende apportare attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni della collettività.

Affinché questa finalità del Piano sia concretamente attuata, è necessario che tale documento sia redatto in maniera tale da consentire una facile lettura e comprensione dei suoi contenuti, prestando particolare attenzione al linguaggio, al livello di sintesi ed alle modalità di strutturazione delle informazioni. Infatti, l'art. 11, comma 3, del D. Lgs. 150/2009 richiede alle Amministrazioni Pubbliche di garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance. Ulteriore finalità del Piano della performance è quella di assicurare l'attendibilità della rappresentazione della performance. La rappresentazione della performance è attendibile solo se è verificabile a posteriori la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

Oltre a questi aspetti direttamente richiamati nel decreto, il Piano è uno strumento che può facilitare l'ottenimento di importanti vantaggi organizzativi e gestionali per l'amministrazione quali:



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

- rendere più efficaci i meccanismi di comunicazione interna ed esterna;
- migliorare il coordinamento tra le diverse funzioni e strutture organizzative;
- individuare le attese dei portatori di interesse (stakeholder);
- favorire una effettiva trasparenza;

Il Piano si configura, pertanto, come uno strumento di fondamentale importanza per la corretta attuazione del ciclo di gestione della performance.

La mancata adozione o aggiornamento del Piano comporta rilevanti sanzioni sia a livello di Amministrazione nel suo complesso sia sui singoli dirigenti, in particolare nel caso di mancata adozione e/o aggiornamento del Piano è previsto per le Amministrazioni il divieto di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati. Per i dirigenti che abbiano concorso alla mancata adozione o aggiornamento del Piano, per inerzia o omissione, vi è come conseguenza il divieto di erogazione del trattamento economico accessorio collegato alla performance. Inoltre, la validazione della relazione sulla performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009.

SISTEMA DI MISURAZIONE

Al fine del rispetto delle indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale contenute nella Direttiva 28/11/2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, il Comune di Mandello del Lario - per assicurare adeguati standard qualitativi, finanziari, economici e patrimoniali della gestione, tramite la misurazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale - ha ritenuto necessario modificare il vigente Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione delle performance adeguandolo alle recenti nuove disposizioni.

L'adeguamento ha tenuto altresì conto della Circolare n. 1/2024 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – Dipartimento della Funzione Pubblica in merito all'applicazione dell'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, convertito dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, recante disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento della PA.

Pertanto con deliberazione della Giunta Comunale n. 204 del 18/12/2024 è stato approvato il nuovo testo del "Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance".

PRINCIPI GENERALI PER LA STESURA DEL PIANO

Nella stesura del Piano delle performance devono essere rispettati i seguenti principi generali:

Trasparenza

L'Amministrazione Comunale ha l'obbligo di comunicare il processo e i contenuti del Piano in coerenza con la disciplina del più volte citato decreto legislativo e con gli indirizzi dell'ANAC, (originariamente "Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche), istituita con la legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione con compiti di valutazione della trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche. Successivamente la Commissione, con la legge 30 ottobre 2013, n. 125 "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni" ha assunto la denominazione di Autorità Nazionale Anticorruzione e per la Valutazione e la



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

Trasparenza ed ha incorporato l'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (AVCP), soppressa. La Commissione viene più sinteticamente ridenominata Autorità nazionale anticorruzione (ANAC).

L'Ente, ai sensi dell'art. 11, comma 8, del D.Lgs. 150/2009, ha l'obbligo di pubblicare il Piano sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: "Amministrazione Trasparente" - sottosezione "Performance".

Inoltre, ai sensi dell'articolo 10, comma 2, del decreto, il Piano non deve più essere trasmesso alla Commissione di cui all'articolo 13 e al Ministero dell'economia e delle finanze stante che il comma 2 dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è stato abrogato dall'art. 8, comma 1, lett. b), D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105.

Immediata intelligibilità

Il Piano deve essere di dimensioni contenute e facilmente comprensibile anche agli stakeholder esterni (utenti, fornitori, cittadinanza, associazioni di categoria, ecc.). A tal fine, le Amministrazioni devono definire una struttura multi-livello, facendo in modo che nella parte principale siano inseriti contenuti facilmente accessibili e comprensibili, anche in termini di linguaggio utilizzato, dagli stakeholder esterni. Negli allegati, invece, devono essere collocati tutti i contenuti e gli approfondimenti tecnici che, opportunamente richiamati nella parte principale del Piano, ne consentano una più puntuale verificabilità da parte di soggetti interni e di soggetti esterni qualificati.

Veridicità e verificabilità

I contenuti del Piano devono corrispondere alla realtà e per ogni indicatore deve essere indicata la fonte di provenienza dei dati. I dati che alimentano gli indicatori devono essere tracciabili. Ai fini di garantire la verificabilità del processo seguito, è opportuno che siano chiaramente definite le fasi, i tempi e le modalità del processo per la predisposizione del Piano (calendario del Piano) e per la sua eventuale revisione durante l'anno nel caso in cui intervenissero situazioni straordinarie. È opportuno, inoltre, che siano individuati gli attori coinvolti (organi di indirizzo politico-amministrativo, dirigenti e strutture) e i loro ruoli.

Partecipazione

È opportuno che il Piano sia definito attraverso una partecipazione attiva del personale con funzioni direttive che, a sua volta, deve favorire il coinvolgimento del personale appartenente alla propria struttura. Inoltre, deve essere favorita ogni forma di interazione con gli stakeholder esterni per individuarne e considerarne le aspettative e le attese. Il processo di sviluppo del Piano deve essere, pertanto, frutto di un preciso e strutturato percorso di coinvolgimento di tutti gli attori del sistema mediante la mappatura, l'analisi ed il coinvolgimento degli stakeholder.

Coerenza interna ed esterna

I contenuti del Piano devono essere coerenti con il contesto di riferimento (coerenza esterna) e con gli strumenti e le risorse (umane, strumentali, finanziarie) disponibili (coerenza interna). Il rispetto del principio della coerenza rende il Piano attuabile. L'analisi del contesto esterno garantisce la coerenza delle strategie ai bisogni e alle attese dei portatori di interesse. L'analisi del contesto interno rende coerenti le strategie, gli obiettivi e i piani operativi alle risorse strumentali, economiche ed umane disponibili.

Orizzonte pluriennale

L'arco temporale di riferimento del Piano è il triennio, con scomposizione in obiettivi annuali, secondo una logica di scorrimento. La struttura del documento deve permettere il confronto negli anni dello stesso con la Relazione sulla performance.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

Nella definizione del Piano occorre, inoltre, tenere conto del collegamento ed integrazione con il processo ed i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Si tratta di un principio di fondamentale importanza, perché un sistema di obiettivi è effettivamente sostenibile solo se è garantita la congruità tra le risorse effettivamente disponibili e le azioni da porre in essere per raggiungere gli obiettivi fissati.

L'integrazione e il collegamento logico tra la pianificazione della performance e il processo di programmazione economico-finanziaria vanno garantiti in quanto a coerenza dei contenuti, coerenza del calendario con cui si sviluppano i due processi, coordinamento degli attori e delle funzioni organizzative rispettivamente coinvolte, integrazione degli strumenti di reportistica e dei sistemi informativi a supporto dei due processi. A regime, la piena coerenza tra gli obiettivi contenuti nel Piano e nelle Note Integrative al bilancio di previsione potrà essere garantita solo attraverso il pieno allineamento dei calendari dei due processi, l'efficace coordinamento degli attori coinvolti e la piena integrazione degli strumenti a supporto e dei sistemi informativi.

Per la formulazione del Piano della performance 2023/2025 sono stati estrapolati ed elaborati gli obiettivi programmati dall'Amministrazione Comunale, correlati alla qualità ed alla quantità delle risorse disponibili.

La performance dell'Ente verrà valutata nell'arco temporale di un triennio, previa rilevazione dei risultati organizzativi ed individuali e degli scostamenti rispetto ai risultati attesi, con particolare riguardo al grado di miglioramento dei servizi offerti ai cittadini.

Il sistema di misurazione deve essere pensato come fonte per accrescere le conoscenze circa l'operato dell'Amministrazione Comunale e per contribuire al miglioramento dei processi decisionali.

In tale quadro, il sistema di misurazione delle performance assume una significativa valenza sia politica sia gestionale, rivelandosi indispensabile tanto nella fase di elaborazione di proposte e programmi, quanto nella fase successiva alla loro realizzazione di fatto. Le informazioni sulla performance dovranno essere utilizzate per favorire il miglioramento organizzativo, per formulare e riorientare le politiche dell'Ente, per tradurre le strategie in decisioni operative, in buona sostanza per migliorare la programmazione operativa e l'erogazione dei servizi.

CORRELAZIONE CON IL POLA

Obiettivi del POLA sono:

- a) individuare le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;
- b) definire le misure organizzative;
- c) individuare i requisiti tecnologici;
- d) elaborare i percorsi formativi del personale;
- e) identificare 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.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

Il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), approvato con la deliberazione n. 67 del 28/04/2021, rappresenta una sezione del Piano della Performance del Triennio 2021/2023 del Comune di Mandello del Lario. Esso è basato sul Regolamento comunale per la disciplina del lavoro agile (smart working) per il personale dipendente del Comune di Mandello del Lario, approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 106 del 28/10/2020. Inoltre, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 10/02/2021, sono state individuate le attività che possono essere svolte in smart working.

Anche per l'anno 2025 si ritiene di confermare gli atti già in vigore, a cui si rimanda.

CONTENUTI DEL PIANO

Secondo quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, all'interno del Piano della performance sono riportati:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione;
- gli obiettivi assegnati al personale direttivo ed i relativi indicatori.

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, del citato decreto legislativo, gli obiettivi, salva la competenza dell'organo di indirizzo politico-amministrativo a emanare le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici (art. 15, comma 2, lett. b) del D. Lgs. 150/2009), si articolano in:

- a) obiettivi generali
- b) obiettivi specifici

Gli obiettivi sono articolati in strategici ed operativi. Tale articolazione non dipende dai livelli organizzativi a cui tali obiettivi fanno capo, ma dal livello di rilevanza rispetto ai bisogni della collettività e dall'orizzonte temporale di riferimento. Infatti, gli obiettivi strategici fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e sono di particolare rilevanza rispetto non solo alle priorità politiche dell'amministrazione ma, più in generale, rispetto ai bisogni ed alle attese degli stakeholder ed alla missione istituzionale. Gli obiettivi operativi, invece, declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi, rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle Amministrazioni.

Per ogni obiettivo devono essere individuati uno o più indicatori ed i relativi target ai fini di consentire la misurazione e la valutazione della performance. Gli indicatori devono essere definiti, tenendo conto degli ambiti individuati dall'articolo 8 del D.Lgs. 150/2009, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'art. 7 del citato D.Lgs. 150/2009. La Commissione ha già definito indirizzi e linee guida specifiche a cui si rinvia.

Il Piano deve infine contenere gli obiettivi assegnati al personale con funzioni dirigenziali ed i relativi indicatori. Ciò è funzionale a consentire la valutazione della performance individuale dei dirigenti di cui all'art. 9, comma 1, lettere a) e b), e comma 1 bis del D. Lgs. 150/2009.

I Nuclei di valutazione (articolo 6, comma 1, del decreto), anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dal Nucleo di Valutazione ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

Oltre ai contenuti esplicitamente richiamati dall'art. 10, comma 1, del citato decreto (obiettivi ed indicatori dell'Amministrazione e del personale con funzioni dirigenziali), nel Piano occorre, poi, dare evidenza di ulteriori contenuti che sono funzionali sia ad una piena realizzazione delle finalità descritte nel paragrafo precedente sia ad una piena attuazione del principio di trasparenza di cui all'articolo 11, comma 3, del decreto legislativo che richiede, infatti, alle Amministrazioni di garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

In particolare occorre che nel Piano siano presenti i seguenti ulteriori contenuti:

- a) la descrizione dell'identità dell'Amministrazione Comunale e, cioè, di quegli elementi che consentono di identificare "chi è" (mandato istituzionale e missione) e "cosa fa" (declinazione della missione e del mandato in aree strategiche, obiettivi strategici ed operativi) l'Amministrazione. Questi contenuti sono indispensabili per una piena attuazione delle finalità di qualità e comprensibilità della rappresentazione della performance;
- b) l'evidenza delle risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno all'amministrazione. Ad esempio attraverso l'analisi del contesto esterno si ricavano informazioni importanti sull'evoluzione dei bisogni della collettività e, in generale, sulle attese degli stakeholder, elementi questi ultimi essenziali per la qualità della rappresentazione della performance (in particolare per la verifica del criterio della rilevanza degli obiettivi di cui all'art. 5, comma 2, lett. a), del D. Lgs. 150/2009);
- c) l'evidenza del processo seguito per la realizzazione del Piano e delle azioni di miglioramento del ciclo di gestione delle performance. In particolare i contenuti specifici da inserire sono:
 - ✓ la descrizione delle fasi, dei soggetti e dei tempi del processo di redazione del Piano. Ciò è funzionale a garantire la piena trasparenza su ogni fase del Ciclo di gestione della performance;
 - ✓ le modalità con cui l'Amministrazione Comunale ha garantito il collegamento ed integrazione del Piano della performance con il processo e i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
 - ✓ ogni eventuale criticità relativa all'attuazione del ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del decreto, con particolare riferimento agli indirizzi contenuti nelle delibere dell'ex CIVIT. Ciò è funzionale a garantire la piena attuazione delle finalità di qualità, comprensibilità ed attendibilità della rappresentazione della performance.

Ogni singola scheda del presente Piano della performance contiene i riferimenti agli obiettivi e programmi approvati con la relazione previsionale e programmatica e la descrizione sintetica dei risultati da raggiungere e delle azioni ed attività da svolgere per il conseguimento dei medesimi.

Vengono quindi espressi gli indicatori di risultato per ogni singolo obiettivo e, per ogni Area, evidenziati gli indicatori riferiti alle principali attività routinarie.

PIANO DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Il Piano della performance 2025/2027 (confluito nella sottosezione di programmazione Performance del PIAO) è il documento programmatico che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione Comunale di Galbiate, il presente Piano è stato redatto sulla base dei bisogni della collettività al cui soddisfacimento l'Amministrazione mira con intero impianto dedicato al ciclo di gestione della performance.

Il Piano ha una struttura estremamente semplificata che potrà essere oggetto di sviluppo negli anni successivi, anche sulla base delle riscontrate carenze e criticità.

Il Piano si sviluppa in un arco temporale di tre anni, con scomposizione in obiettivi annuali, secondo una logica di scorrimento.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

Gli obiettivi assegnati al personale con funzioni dirigenziali ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente.

La struttura del documento deve consentire il confronto negli anni dello stesso con la Relazione sulla performance, che è il documento finalizzato ad illustrare i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi programmati e le risorse utilizzate.

Il Piano individua, quindi, nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance.

Il Piano si prefigge di completare il processo di programmazione e razionalizzazione dell'azione amministrativa dell'Ente, costruendo un sistema di *budgeting* (insieme dei *budget* attraverso i quali si fissano obiettivi e risorse di un'azienda con riferimento ad un dato periodo di tempo, solitamente un anno), incentrato sul collegamento tra risorse e obiettivi per conseguire la responsabilizzazione economica verso il conseguimento dei risultati dell'apparato amministrativo, individuando e separando le competenze per ottenere lo snellimento e la semplificazione delle procedure.

Occorre tenere presente che il D.Lgs. 10 agosto 2014, n. 126 ha introdotto disposizioni integrative e correttive al D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118, in termini di armonizzazione dei sistemi contabili degli Enti Locali.

In particolare due articoli del D. Lgs. 18 agosto 2010, n. 267, come modificati dal D. Lgs 126/2014, influiscono sul ciclo di programmazione degli Enti Locali:

- ✓ l'art. 170, relativo al documento Unico di Programmazione (DUP);
- ✓ l'art. 169 relativo al Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

Le principali novità relative all'articolo 170 sono così sintetizzabili:

- il DUP (Documento Unico di programmazione), che costituisce la guida strategica ed operativa dell'Ente è organizzato in due sezioni: una strategica che ha come orizzonte temporale di riferimento il mandato amministrativo ed una operativa che come riferimento il bilancio di previsione;
- il DUP deve essere presentato dalla Giunta al Consiglio Comunale entro il 31 luglio dell'anno precedente al primo esercizio di riferimento ed è propedeutico al bilancio finanziario di previsione. Contestualmente al bilancio di previsione la Giunta presenta al Consiglio Comunale una nota di aggiornamento del DUP;
- tutti i Comuni sono tenuti a redigere il DUP e ad utilizzare il nuovo schema di bilancio, indipendentemente dal numero di abitanti.

Il DUP è il documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune e delineando gli obiettivi generali articolati per programmi e per progetti.

Pertanto, il Piano dettagliato degli obiettivi e il Piano della performance, rappresentano il momento conclusivo della negoziazione degli obiettivi e delle dotazioni finanziarie perfezionate tra gli Amministratori Comunali ed i Responsabili delle Strutture.

PEG E PIANO DELLA PERFORMANCE

Il PEG deve essere deliberato nella prima seduta della Giunta Comunale dopo l'approvazione del bilancio di previsione da tenersi entro 20 giorni dall'approvazione da parte del Consiglio Comunale del bilancio di previsione ed ha lo stesso orizzonte temporale del bilancio di previsione;

Con l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per effetto dell'art. 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80, il Piano esecutivo di gestione (PEG) rimane obbligatorio, ma viene svuotato di parte degli obiettivi gestionali. Infatti, l'art. 1, comma 4, DPR 24 giugno 2022, n. 81 (che individua i contenuti del Piano integrato



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

di attività e organizzazione – PIAO), sopprime il terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL, D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel Piano esecutivo di gestione" (PEG). Di fatto si tolgono dal PEG gli obiettivi di performance dell'Ente, che rientrano nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) ex art. 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80.

Il PEG rimane pertanto un documento di programmazione quasi esclusivamente finanziario focalizzandosi nella suddivisione degli stanziamenti di entrata e di spesa del bilancio preventivo per ciascun Responsabile di Struttura. Quindi, in ultima analisi, PEG E PIAO sono due documenti distinti di programmazione operativa, da approvarsi successivamente ed in coerenza con il bilancio di previsione e suoi allegati obbligatori.

OBIETTIVI GENERALI DEL COMUNE

Il DUP 2025-2027 ha evidenziato una serie di obiettivi gestionali comuni a tutte le Strutture che l'Amministrazione Comunale di Mandello del Lario intende perseguire ed ai quali si rimanda per brevità, tra i quali si evidenzia il rispetto degli obiettivi finanziari di cui ai commi 707-734 (saldo finale di competenza) dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (legge di stabilità 2016), che dal 2016 sostituisce il Patto di Stabilità interno ed al contenimento dei costi di parte corrente aventi natura non obbligatoria, perseguendo gli obiettivi di efficienza, dell'aumento di produttività e riduzione dei costi nella gestione dei servizi e delle attività di competenza di ciascuna Struttura, contenendo il tasso di crescita della spesa corrente e riducendo la spesa del personale.

Il Responsabile della Struttura IV – Ragioneria e contabilità – effettua il monitoraggio della situazione finanziaria di bilancio allo scopo di individuare preventivamente eventuali carenze nelle dotazioni dei singoli interventi, riferendo al Segretario Comunale ed alla Giunta Comunale circa l'andamento della gestione finanziaria nel suo complesso.

Al medesimo funzionario è affidato il compito di supportare i Responsabili di Struttura, fornendo tutte le indicazioni ritenute necessarie per un corretto svolgimento delle attività finanziarie, sia rispetto alle acquisizioni di entrate che ai flussi di uscita.

I sottoelencati Responsabili delle Strutture in cui è strutturata l'organizzazione del Comune hanno il potere di assumere atti di gestione di cui all'art. 107 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, all'interno degli stanziamenti previsti per ciascun capitolo:

- Struttura I – Servizi sociali e culturali – Rag. Silvia De Battista
- Struttura II – Demografia e servizi ai cittadini – Turismo - Dr.ssa Dalidia Rompani
- Struttura III – Territorio e ambiente – Arch. Martina Mandia
- Struttura IV – Ragioneria e contabilità – Dr. Enrico Vitali
- Struttura V - Servizi tributari – Dr.ssa Annarosa Bertaglia
- Struttura VI – Polizia locale – Sig. Mario Modica
- Struttura VII – Edilizia privata e urbanistica – Geom. Daniele Gaddi



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

Con l'assegnazione delle risorse contenute nel Piano esecutivo di gestione, avvenuta con la deliberazione n. 206 del 18/12/2024, la Giunta Comunale ha precisato che in sede di approvazione del Piano della Performance sarebbero stati specificati gli obiettivi programmatici da assegnare ai Responsabili di Struttura già sintetizzati nei documenti fondamentali di bilancio, le cui risorse finanziarie vengono attribuite con il PEG.

Il presente Piano tiene conto che i seguenti servizi di competenza comunale sono gestiti in forma associata e sono stati inclusi nelle relative convenzioni con i sottoindicati Enti/Società:

- Gestione del Servizio Bibliotecario sovracomunale, mediante gestione associata a cui partecipano tutti i Comuni della Provincia di Lecco;
- Gestione in forma associata di un sistema integrato di interventi e servizi sociali rivolti alle persone e alle famiglie, tramite accordo di programma tra i Comuni dell'ambito distrettuale di Bellano (2021/2026);
- Gestione delle politiche sociali nel territorio lecchese tramite accordo quadro tra la Provincia di Lecco, il Comune di Lecco e Comuni sottoscrittori, assemblee distrettuali e gestioni associate dei servizi socio-assistenziali di Bellano, Lecco, Merate, Comunità Montane, Azienda ospedaliera di Lecco, ASL di Lecco, Prefettura di Lecco, Ufficio scolastico provinciale di Lecco, ALER di Lecco (2021/2026);
- Gestione Piano di Zona unitario degli ambiti di Bellano, Lecco, Merate anni 2021/2023;
- Gestione Sistema Museale della Provincia di Lecco per la promozione e la valorizzazione anno 2023/2025;
- Gestione associata del servizio di Segretario Comunale tra i Comuni di Mandello del Lario, Casargo e Pagnona a decorrere dal 1° gennaio 2024, allo scopo di svolgere in modo coordinato ed in forma associata il servizio di Segreteria Comunale.

PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2025

Il Comune definisce annualmente gli obiettivi operativi e strategici delle Strutture in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e gli obiettivi strategici dell'Ente, aggiornando il Piano della performance.

Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative delle Aree e dell'Ente nel suo complesso.

Le dotazioni dei fondi assegnati ai Responsabili di Struttura sono riferite alle previsioni di entrata ed agli stanziamenti di spesa del bilancio di previsione 2025/2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 206 del 18/12/2024 e determina in modo specifico gli obiettivi di gestione per l'attuazione dei programmi individuati nel DUP 2025/2027 nonché nel bilancio e nel Piano Esecutivo di Gestione 2025/2027.

La Giunta Comunale, anche tramite gli Assessori di competenza, esercita una funzione di verifica e indirizzo attuativo del Piano delle risorse e del Piano della performance per meglio chiarire obiettivi e priorità, qualora occorra, anche nella fase esecutiva di attuazione, volendo istituire un rapporto dinamico tra il momento programmatico di indirizzo e controllo affidato agli organi politici e momento gestionale affidato alla struttura ed a tale scopo saranno costantemente tenuti aperti flussi informativi bi-direzionali fissa ai sensi del regolamento e degli accordi decentrati, i parametri, gli standards ed i carichi funzionali di lavoro per misurare la produttività dell'apparato, sentito il Segretario Comunale e determina i misuratori ed i modelli di rilevazione e di controllo interno di gestione se deliberato dal Consiglio, sentito il Revisore dei conti.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

COERENZA DEL PIANO CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

La definizione degli obiettivi del presente Piano avviene in modo integrato con il processo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio. Deve essere garantito l'effettivo collegamento e integrazione tra la pianificazione della performance e la programmazione economico-finanziaria e di bilancio dell'Ente.

Specificatamente, occorre che l'integrazione fra la pianificazione della performance e il processo di programmazione economica e finanziaria e di bilancio siano garantiti in rapporto ad almeno su quattro livelli:

- a) coerenza dei contenuti;
- b) coerenza del calendario;
- c) coordinamento degli attori e delle funzioni organizzative rispettivamente coinvolte (ad esempio: Organismi indipendenti di valutazione nell'Ente: Nucleo di valutazione della performance, centri di responsabilità amministrativa, nuclei di valutazione della spesa, uffici di bilancio di valutazione);
- d) integrazione degli strumenti di reportistica e dei sistemi informativi a supporto dei due processi.

Si dà atto che la struttura del bilancio è stata adeguata alla vigente situazione organizzativa e le poste iscritte nei singoli documenti contabili sono stati armonizzati. Con il PEG è stato stabilito che le linee guida di gestione ed i criteri in base ai quali devono essere assunti gli atti gestionali, sono rappresentati dal Piano stesso, dal DUP, dal programma politico dell'Amministrazione Comunale, dalla descrizione dell'attività espletata da ogni singolo servizio, nonché dalle direttive operative impartite dall'Amministrazione stessa (Sindaco e/o Assessori di competenza), dando atto che ciascun Responsabile di Struttura, per la parte di propria competenza, ha la responsabilità in ordine alle procedure di acquisizione di tutte le entrate e che i Responsabili di Struttura rispondono del risultato della loro attività sotto il profilo dell'efficacia (soddisfacimento dei bisogni) e dell'efficienza (completo e tempestivo reperimento delle risorse e contenimento dei costi di gestione).

Per l'esercizio 2025 si evidenzia che il Consiglio Comunale ha approvato il bilancio di previsione 2025/2027, il programma triennale delle opere pubbliche 2025/2027 e il programma triennale dei beni e servizi 2025/2027, rispettivamente con deliberazioni del Consiglio comunale n. 60 e 53 del 16/12/2024.

In corso d'anno è poi necessario attuare la fase di controllo, sia per l'esigenza di apportare eventuali modificazioni alle risorse assegnate conseguenti a variazioni di bilancio o ai programmi approvati successivamente, sia per l'opportunità di procedere a verifiche intermedie sullo stato di avanzamento degli obiettivi fissati.

Le proposte di variazione delle dotazioni e degli obiettivi devono essere preventivamente concordate tra i Responsabili delle Strutture interessate ed il Responsabile della Struttura IV – Ragioneria e contabilità.

In occasione della verifica degli equilibri di bilancio, deve essere eseguito il monitoraggio complessivo delle risorse assegnate, verificandone lo stato di attuazione e proponendo eventuali modifiche da apportare.

Le risorse finanziarie assegnate devono essere costantemente verificate al fine di evitare il superamento del tetto di spesa e dovrà porsi attenzione nell'attivazione delle stesse in relazione agli equilibri generali di bilancio ed alla loro eventuale correlazione con l'acquisizione di entrate a specifica destinazione.

Le risorse finanziarie per le annualità 2025/2027 sono state assegnate ai Responsabili delle Strutture con deliberazione della Giunta Comunale n. 206 del 18/12/2024.

Le risorse strumentali dell'Ente sono elencate nell'inventario, soggetto a periodico aggiornamento.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

COERENZA CON IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA (SOTTOSEZIONE PIAO: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA)

L'attività finalizzata alla prevenzione e alla repressione dei fenomeni di corruzione deve essere oggetto di specifica valutazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance.

Al fine di implementare tale attività in modo sempre più oculato e finalizzato, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", l'Ente si è dotato del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023/2025 redatto dal Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Ente, Segretario Comunale, sulla base del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 e approvato dalla Giunta comunale con la deliberazione n. 4 del 25/01/2023. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 08.01.2025 e, per le motivazioni in essa contenute, questo Ente ha approvato e confermato anche per l'anno 2024 i contenuti della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023-2025 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 31.01.2023 e successive integrazioni.

L'impegno dell'Amministrazione Comunale volto a promuovere e rafforzare le misure finalizzate a prevenire e combattere la corruzione, nonché a promuovere il senso di integrità, di responsabilità e di buona fede è sempre più concreto. A tal fine nell'Ente si seguono:

- ✓ procedure che consentono di selezionare e formare in modo appropriato le persone chiamate ad occuparsi di posti pubblici ritenuti particolarmente esposti alla corruzione e assicurando, ove possibile, una rotazione su tali posti;
- ✓ procedure di costante richiamo al Codice di comportamento ed al Piano triennale per la prevenzione della corruzione comprensivo del Piano triennale per la trasparenza;
- ✓ programmi di formazione e sensibilizzazione che permettano ai dipendenti di adempiere le proprie funzioni in modo corretto e adeguato, con la piena e completa conoscenza dei rischi di corruzione inerenti all'esercizio delle loro funzioni.

Lo strumento principale di formazione e sensibilizzazione è il Codice di comportamento vigente presso l'Ente, che ogni dipendente è obbligato a osservare, modificato da ultimo con deliberazione della Giunta Comunale n. 125 del 28/07/2022 e approvato in via definitiva con deliberazione n. 143 del 24/08/2022. Tale obbligo è presidiato da apposite sanzioni fissate dalla vigente normativa tra le quali è previsto anche il licenziamento senza preavviso.

Altro strumento di basilare importanza ai fini della prevenzione, già in atto presso questo Ente, è la diffusione pubblica di informazioni concernenti le procedure di stipulazione degli appalti e i contratti di appalto.

Inoltre, il presente Piano, come tutti i documenti che concretizzano il ciclo di gestione della performance, è informato al principio della trasparenza e dell'integrità dell'azione amministrativa.

Infatti, benché riferito alla performance e valutazione dei dipendenti pubblici, il principio della trasparenza con il D.Lgs. 150/2009 e successivamente con il "FOIA", assume rilievo costituzionale, visto che gli viene attribuita la qualità di livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione. La trasparenza come livello essenziale deve riguardare non una parte della gestione della Pubblica Amministrazione, ma tutti i procedimenti amministrativi, con particolare riferimento ai procedimenti di autorizzazione o concessione, scelta del contraente, concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, concorsi e prove selettive. Il fine superiore della trasparenza è l'essere bene strumentale contro la corruzione.

La trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, presuppone l'accesso da parte



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

dell'intera collettività a tutte le informazioni pubbliche, idonea a radicare una posizione qualificata e diffusa in capo a ciascun cittadino, con il principale scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Quindi la nozione di trasparenza si muove su tre piani tra loro collegati: una posizione soggettiva garantita al cittadino, un risultato che le Amministrazioni Pubbliche sono chiamate a perseguire, uno strumento di gestione della cosa pubblica per garantire il miglioramento continuo nell'uso delle risorse e nell'erogazione dei servizi al pubblico. Infatti, la pubblicazione di determinate informazioni, a cui tutti i documenti del ciclo di gestione della performance sottostanno, è un indicatore importante dell'andamento della performance delle Pubbliche Amministrazioni e del raggiungimento degli obiettivi fissati.

Con riferimento alla legalità e alla cultura dell'integrità, la pubblicazione di determinate informazioni pubbliche risulta strumentale alla prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni e, in questo senso, è riconoscibile un legame di tipo funzionale tra la disciplina della trasparenza e quella della lotta alla corruzione, In quest'ottica vanno richiamati l'insieme dei principi e delle norme di comportamento corretto in seno alle amministrazioni.

Pertanto, la valutazione della performance passa anche per la valutazione di come opera l'organizzazione nel suo complesso, nonché le sue singole articolazioni organizzative e i singoli soggetti dipendenti al fine di assicurare adeguati livelli di trasparenza e integrità.

La trasparenza viene assicurata dall'Ente attraverso la pubblicazione nel sito web istituzionale delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, ai bilanci e conti consuntivi, ai costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati ai cittadini, con riferimento alle seguenti tipologie di procedimenti: autorizzazione o concessione, scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera. Inoltre, vi è l'obbligo di pubblicare sul sito web istituzionale, entro il 31 gennaio di ogni anno: la struttura proponente, l'oggetto del bando, l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte, l'aggiudicatario, l'importo di aggiudicazione, i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura, l'importo delle somme liquidate.

L'Ente rende noto, tramite il proprio sito web istituzionale, un indirizzo di PEC generale e gli indirizzi del Segretario Comunale e dei Responsabili di Struttura, ai quali i cittadini possano rivolgersi per trasmettere istanze e ricevere informazioni circa i provvedimenti e i procedimenti amministrativi che li riguardano.

Nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale vengono rese note varie informazioni sull'attività amministrativa del Comune di Mandello del Lario.

Il Comune provvede, altresì, al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie. Viene, infine, assicurato l'accesso civico, inteso come diritto da parte di chiunque di richiedere i documenti, dati ed informazioni che il Comune ha omesso di pubblicare.

Per quanto qui non esplicitato, si fa rinvio a quanto codificato nel vigente Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023/2025 (Sottosezione PIAO: Rischi corruttivi e trasparenza) redatto dal Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Ente, Segretario Comunale, e confermato anche per il 2024 con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 17.10.2024.

È impegno dell'Ente delimitare le sfere di possibili interferenze tra disciplina della trasparenza e protezione dei dati personali, in modo da realizzare un punto di equilibrio tra i valori che esse riflettono in sede di concreta applicazione.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

COERENZA CON IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ (P.A.P.)

Ai sensi del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, a carattere speciale, in quanto intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione.

Il ciclo di gestione della performance, unitamente con il Piano delle azioni positive per le pari opportunità, ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Fra gli obiettivi, vi sono anche quelli finalizzati a:

- garantire la tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Per una disanima più compiuta delle azioni positive si rinvia al precitato Piano delle azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2024/2026, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 8 del 17/01/2024.

Si segnala che non sono giunte osservazioni da parte delle OO.SS. e dal CUG ed è stato ottenuto in data 12/01/2024 il necessario parere favorevole della Consiglieria di Parità territorialmente competente.

Nel Comune di Mandello del Lario è operativo dal 2020 il Comitato Unico di Garanzia nominato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 127 del 25/11/2020.

AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.

Il Nucleo di valutazione della performance, nominato dall'Ente, deve diagnosticare il livello di evoluzione del Ciclo di gestione della performance e fare in modo che gli organi di indirizzo politico-amministrativo e i Responsabili delle Strutture attuino specifiche azioni volte al suo miglioramento.

L'individuazione della situazione di partenza e delle aree di miglioramento costituisce la base su cui il Nucleo definirà una proposta di miglioramento da trasformare poi in obiettivi condivisi con l'amministrazione e i responsabili, per il successivo inserimento nel Piano.

SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ

L'Amministrazione Comunale di Mandello del Lario è consapevole che l'organizzazione ottimale delle risorse garantisce sia il miglioramento dei servizi forniti ai cittadini, sia il contenimento dei costi, attraverso l'efficienza e l'efficacia dei processi, nell'ottica della piena soddisfazione dell'utente, ove per utente s'intende il cittadino, l'ente pubblico, l'impresa privata, il personale dipendente e gli amministratori, altri enti e pubbliche amministrazioni, interlocutori di volta in volta nel progetto della qualità.

Per queste ragioni intende sviluppare, attraverso il miglioramento continuo, un sistema di gestione per la qualità, coinvolgendo tutti gli operatori e favorendo il lavoro di gruppo e la gestione per processi. Tali concetti sono ripresi nel Piano di Formazione – definizione Framework per le competenze trasversali approvato con atto della Giunta comunale n. 21 del 22/01/2025.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

La realizzazione ed il mantenimento della qualità dipendono da un sistematico approccio alla conduzione delle attività che sia in grado di garantire l'attuazione dei sistemi di programmazione e controllo delle attività basati sul coinvolgimento e lo sviluppo della motivazione del personale e con la finalità di perseguire la soddisfazione dei destinatari dei servizi.

A questo scopo ricordiamo alcuni principi-cardine che vanno concordati e condivisi con tutti e da tutti gli operatori, ovvero:

- il Comune è un "corpo unico"; se un ufficio, al quale non si appartiene, funziona male, è un fattore negativo anche per il singolo soggetto;
- le modalità operative devono essere intraprese in funzione del contemporaneo soddisfacimento delle esigenze dell'utente (sia esso interno che esterno), del benessere degli operatori e della realizzazione degli obiettivi dell'Amministrazione Comunale;
- va perseguito il miglioramento continuo, con momenti di valutazione e verifica per evitare e correggere i difetti, curando sistematicamente il proprio lavoro, seguendo procedimenti chiari ed adeguati alla risoluzione dei problemi, discutendo e realizzando le modifiche necessarie, traendo insegnamento dagli errori e ricercando le informazioni di ritorno dagli utenti.

Il percorso operativamente prevede le seguenti fasi:

A) identificare le esigenze dell'utente

B) scrivere le procedure e rimodularle

Le procedure, generalmente, devono contenere:

- lo scopo ed il campo di applicazione;
- le modalità con le quali le diverse attività devono essere eseguite;
- le responsabilità, l'autorità ed i rapporti reciproci del personale che dirige, esegue, verifica le attività;
- la documentazione da utilizzare (norme, modulistica, etc.);
- gli eventuali controlli da eseguire;

C) definire operativamente la politica della qualità e gli obiettivi concreti da raggiungere;

D) programmare i percorsi principali;

E) utilizzare strumenti di pianificazione dettagliata, ripartire compiti e procedure secondo le attitudini e la professionalità di ognuno;

F) monitorare e verificare i percorsi;

G) analizzare periodicamente il grado di soddisfazione degli utenti, evidenziando le disfunzionalità, i reclami e i suggerimenti;

H) verificare i risultati;

I) ripensare la nuova programmazione, relazionare agli Amministratori, premiare il buon lavoro svolto.

CONCLUSIONI

Il Piano triennale della performance, quale strumento di attuazione dei programmi approvati dal Consiglio Comunale in sede di bilancio, presuppone uno sforzo da parte di tutti i soggetti che partecipano alla sua formazione ed attuazione affinché venga di anno in anno sviluppato e perfezionato.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

La validità dello stesso è subordinata ad un suo utilizzo non quale sterile documento contabile, ma quale strumento-guida della gestione. Poiché il Piano non si limita ad assegnare le dotazioni ai Responsabili delle Strutture, ma attribuisce la responsabilità di risultato ad ogni singolo componente dei gruppi di processo, il ruolo ed il contributo di ciascuno è un fattore decisivo per stabilire il grado di successo delle iniziative e delle azioni svolte. Resta, peraltro, inteso che la valutazione che verrà operata dai soggetti che si occupano dell'analisi della performance dell'Ente dovrà tenere conto non solo delle attività specificatamente esplicitate nel Piano, ma anche delle competenze ed attività routinarie della struttura, così come delle emergenze, degli imprevisti e delle novità affrontate.

Nel 2025 e, a scorrere, nel 2026 e 2027 la relazione sulla performance evidenzierà a consuntivo i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel presente Piano.

L'individuazione di obiettivi strategici e di obiettivi operativi e la rilevazione, a consuntivo, di quanto realizzato rispondono all'esigenza di poter verificare l'efficacia della gestione dell'Ente.

Il presente Piano è pubblicato nel sito web del Comune alla sezione "Amministrazione Trasparente – sottosezione "Performance – Piano della Performance".

OBIETTIVI GENERALI ASSEGNATI A TUTTE LE STRUTTURE

- Garantire, per la parte di competenza, la realizzazione dei progetti PNRR per la trasformazione digitale ai fini dell'ottenimento dei contributi previsti.
- Garantire il rispetto della legalità conformando i comportamenti alle disposizioni normative e alle prescrizioni del P.T.P.C.T.
- Adeguare i documenti e la modulistica alle disposizioni in materia di Privacy.
- Garantire i livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro e la tutela della salute dei dipendenti.
- Garantire la corretta ed esaustiva comunicazione verso l'esterno delle informazioni relative ai servizi gestiti, in collaborazione con la struttura dedicata, mediante comunicati stampa e il tempestivo aggiornamento del sito internet e della app collegata.
- Garantire il raggiungimento degli obiettivi relativi alla formazione del personale previsti dal Piano della Formazione.
- Promuovere e garantire forme di risparmio energetico nella gestione dei servizi assegnati.
- Garantire il rispetto del Regolamento di compensazione tra crediti e debiti nell'ambito delle entrate comunali.
- Garantire la liquidazione delle fatture entro 20 giorni dal ricevimento ai fini del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture. Il mancato rispetto dei tempi di pagamento comporta la riduzione del 30% dell'indennità di risultato.

OBIETTIVI STRUTTURA I – Servizi sociali e culturali

- 1.1 Progetto "AllenaMente" - Giornata mondiale dell'Alzheimer: promuovere iniziative dedicate alla conoscenza e alla diffusione delle informazioni sulla malattia
- 1.2 Regolamento contro il gioco d'azzardo
- 1.3 Bando per assegnazione borse di studio a studenti universitari meritevoli
- 1.4 Progetto Educativo di gruppo destinato ai ragazzi frequentanti la Scuola Secondaria di secondo grado



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

OBIETTIVI STRUTTURA II – Demografia e servizi ai cittadini – Turismo

- 1.1 Anagrafe – Censimento ISTAT sulle discriminazioni
- 1.2 Stato civile – ANSC Archivio Nazionale Informatizzato dei registri dello stato civile
- 1.3 Collaborazione per la stesura di Regolamenti e manuali sulla comunicazione
- 1.4 Sport – Calendarizzazione entro il 30/4/2025 degli eventi sportivi

OBIETTIVI STRUTTURA III – Territorio e ambiente

- 1.1 Gestione patrimonio comunale
- 1.2 Pianificazione e realizzazione opere pubbliche e lavori necessari
- 1.3 Digitalizzazione Struttura 3

OBIETTIVI STRUTTURA IV – Ragioneria e contabilità

- 1.1 Contratto integrativo decentrato 2025
- 1.2 Incarico di vice-segretario
- 1.3 Predisposizione passaggio alla contabilità economico patrimoniale ACCRUAL
- 1.4 Incarico di responsabile della transizione digitale, realizzazione progetti PNRR PA Digitale 2026, digitalizzazione lavori pubblici
- 1.5 Gestione interna delle sistemazioni contributive del personale cessato mediante PASSWEB
- 1.6 Piano annuale dei flussi di cassa e approvazione dei documenti di programmazione entro le scadenze di legge
- 1.7 Gestione delle procedure concorsuali per garantire la sostituzione del personale cessato dal servizio mediante l'espletamento interno delle procedure di selezione
- 1.8 Collegamento della gestione degli inventari comunali alla contabilità finanziaria ed economica. Affidamento e gestione contratti relativi al patrimonio comunale

OBIETTIVI STRUTTURA V – Servizi tributari

- 1.1 Recupero evasione IMU anno 2019 e successivi e TARI anno 2018 e successivi
- 1.2 Predisposizione tariffe TARI 2025 – Emissione del ruolo TARI 2025 e suppletivi 2024-2023 con scadenze entro l'anno
- 1.3 Recupero evasione imposta di soggiorno
- 1.4 Digitalizzazione delle pratiche relative al CANONE UNICO a valenza annuale e pluriennale

OBIETTIVI STRUTTURA VI – Polizia locale

- 1.1 Mantenimento servizi generali erogati a livello dell'anno precedente in generale con particolare riferimento alla gestione parcheggi a pagamento nonché alla ripresa dei servizi sanzionatori al seguito della macchina pulizia strade dopo la revisione generale di giorni e ore di passaggio avvenuta nel dicembre 2024



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

1.2 Mantenere in funzione l'impianto videosorveglianza con eventuale implementazione di nuove telecamere in località Maggiana/svincolo SS36 e quelle fornite dalla ditta "City Green Light".

1.3 Garantire servizi in seno alle convenzioni "Piani Resinelli" e accordo "Stazioni Sicure" (se proseguiranno) e utilizzo apparecchiatura etilometro.

OBIETTIVI STRUTTURA VII – Edilizia privata e urbanistica

1.1 Avvio del procedimento per l'adozione del Piano Urbano del Traffico.

1.2 Digitalizzazione delle pratiche edilizie a valenza pluriennale

1.3 Aumento dei servizi on-line

1.4 Analisi ed evasione richieste di interventi edilizi di rigenerazione urbana ed interventi sul patrimonio edilizio dismesso – Piani attuativi

1.5 Analisi ed evasione delle richieste inerenti ai dehors e chioschi e le richieste di occupazione di suolo pubblico, verifiche casa vacanza

Gli obiettivi sono stati validati dal Nucleo di Valutazione con verbale in data 27/01/2025.

La valutazione della performance viene effettuata in base alle norme stabilite dal *Regolamento di disciplina del sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance*, approvato con la deliberazione della Giunta comunale n. 204 del 18/12/2024.

Allegato A "Schede obiettivi 2025"



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

A norma del Piano Nazionale Anticorruzione vigente, approvato dall'ANAC il 17.01.2023 (deliberazione n. 7), le amministrazioni che impiegano fino a 49 unità di personale, dopo la prima adozione, possono confermare per le successive due annualità la sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza con un provvedimento espresso.

Il PTPCT deve essere aggiornato limitatamente alla mappatura dei processi, stante che in assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico, lo stesso ha durata triennale senza necessità di aggiornamenti annuali.

Accertato che nel Comune di Mandello del Lario non si è verificata nessuna delle suddette situazioni, si ritiene di approvare e confermare per il 2025 i contenuti della sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 31.01.2024 e successive integrazioni;

Si rimanda pertanto alle seguenti deliberazioni:

- delibera di Giunta Comunale n. 4 del 08.01.2025 avente ad oggetto “Conferma della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)”;
- delibera di Giunta Comunale n. 13 del 24.01.2024 avente ad oggetto “Aggiornamento mappatura dei processi per aree a rischio anno 2024”.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

2.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti. Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Responsabili di struttura (incarico di EQ), limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale. Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

2.5 Sottosezione Accessibilità, semplificazione e ingegnerizzazione dei processi

Intenzione dell'Amministrazione comunale è far sì che chiunque voglia sia in grado di essere costantemente aggiornato riguardo alle attività svolte dal Comune. A tale scopo è stato rinnovato il sito internet comunale www.comune.mandello.lc.it, al fine di renderlo maggiormente accessibile e fruibile dai cittadini.

Il rifacimento del sito internet comunale e del sito web tematico è stato effettuato in conformità al modello di sito comunale descritto nell'allegato 2 dell'avviso PNRR Misura 1.4.1. "Esperienza del cittadino nei servizi pubblici", con l'obiettivo di mettere a disposizione dei cittadini interfacce coerenti, fruibili e accessibili, secondo il modello di sito comunale, e in conformità con le Linee guida emanate ai sensi del CAD e l'e-government benchmark relativamente agli indicatori della 'user-centricity' e della trasparenza, come indicato dall'E-government benchmark Method Paper 2020-2023.

Per quanto riguarda il sito web istituzionale e l'app collegata e per il sito web tematico è stata prevista una adeguata formazione del personale in relazione agli aspetti tecnici e si sta procedendo al miglioramento dei moduli e dei formulari presenti sul sito attraverso l'adeguamento della modulistica alla normativa vigente e l'integrazione dei servizi on-line.

Viene garantito un sistematico monitoraggio del proprio sito web, per garantirne l'accessibilità delle pagine e dei documenti pubblicati.

Negli ultimi anni il Comune di Mandello del Lario ha raggiunto un ottimo livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l'informatizzazione di procedure sia interne sia rivolte all'utenza.

L'art. 64-bis del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), il d.lgs. 82/2005 come novellato dal DL 76/2020, impone alle pubbliche amministrazioni di rendere "fruibili i propri servizi in rete, in conformità alle Linee guida, tramite l'applicazione "IO" che è stata correttamente attivata.

Il DL 76/2020 (art. 24, lett. f) ha aggiunto, all'art. 64-bis del CAD, i commi 1-ter, 1-quater e 1-quinquies del seguente tenore:



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

- il comma 1-ter prevede che amministrazioni pubbliche, gestori di pubblici servizi e società in controllo pubblico, rendano “fruibili i propri servizi in rete tramite applicazione su dispositivi mobili anche attraverso il punto di accesso telematico”, salvo che non sussistano “impedimenti di natura tecnologica” attestati da PagoPa Spa;
- il comma 1-quater stabilisce che per rendere fruibili i servizi anche in modalità digitale, i soggetti obbligati debbano avviare i “relativi progetti di trasformazione digitale entro il 28 febbraio 2021”.

Tramite il partner tecnologico Pa Digitale è stato attivato il profilo del Comune di Mandello del Lario nell’APP IO e sono stati implementati i servizi on-line disponibili sulla app secondo le indicazioni dell’avviso PNRR 1.4.3. “Adozione App IO”, mentre è stata conclusa la realizzazione della “Piattaforma Nazionale Digitale Dati”, in collaborazione con la Camera di Commercio, relativa al servizio PNRR 1.3.1.

Il servizio di pagamento PagoPA è utilizzabile per tutti i pagamenti dovuti al Comune di Mandello del Lario.

È stata attivata la piattaforma notifiche digitali, con riferimento alle sanzioni codice della strada e ai provvedimenti di accertamento dei tributi locali. L’utilizzo della medesima avverrà a partire dal 2025.

Gli obiettivi di accessibilità del sito web e servizi informatici del comune di Mandello del Lario per l’anno 2024 sono stati approvati con la deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 27/03/2024. È in fase di predisposizione la delibera degli obiettivi di accessibilità per l’anno 2025.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa

L'organizzazione del Comune si articola in sette strutture: 1) Struttura 1 – Servizi sociali e culturali 2) Struttura 2 – Demografia e servizi ai cittadini – Turismo 3) Struttura 3 – Territorio e ambiente 4) Struttura 4 – Ragioneria e contabilità 5) Struttura 5 – Servizi tributari 6) Struttura 6 - Polizia locale 7) Edilizia privata e urbanistica. Il Segretario generale sovrintende sulla gestione complessiva e coordina i responsabili di struttura nell'esercizio delle competenze condivise.

Le Strutture dispongono delle competenze amministrative, tecniche finanziarie necessarie per il raggiungimento dei risultati.

A capo di ogni Struttura è posto un responsabile con incarico di Elevata Qualificazione.

Ogni responsabile assicura il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali e umane assegnate.

I dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Mandello del Lario al 31 dicembre 2024 sono 51 e precisamente 18 uomini (di cui 1 part time) e 33 donne (di cui 11 donne part-time). È altresì in servizio un dipendente a tempo determinato dell'area istruttori.

I dipendenti sono suddivisi nelle seguenti categorie:

- 9 dipendenti in area funzionari e dell'elevata qualificazione – istruttori direttivi
- 33 dipendenti in area istruttori – istruttori amministrativi - contabili - tecnici
- 9 dipendenti in area operatori esperti – collaboratori amministrativi – contabili – tecnici - manutentori
- 1 dipendente di area operatori – esecutore amministrativo

I dipendenti sono suddivisi per struttura nel modo che segue:

Struttura I – 17,65%

Struttura II – 19,61%

Struttura III – 19,62%

Struttura IV – 11,76%

Struttura V – 7,84%

Struttura VI- 13,73%

Struttura VII – 9,80%

Nel 2025 non sono previste modifiche strutturali alla composizione e alle competenze delle strutture.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

3.2 Sottosezione di programmazione – Stato di salute organizzativa dell’Ente

Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del D.L. n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Le azioni per la parità di genere hanno ottenuto il previsto parere di competenza della Consigliera di Parità della Provincia di Lecco in data 12/01/2024.

Si rinvia al Piano delle azioni positive per le pari opportunità (PAP) 2024/2026 approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 8 del 17/01/2024.

L’Ente garantisce inoltre le attività del CUG “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183). Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing.

Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese.

Al fine di evitare duplicazioni, si rimanda alla sottosezione 2.5. Accessibilità, semplificazione e ingegnerizzazione dei processi.

Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale

La formazione del personale ai sensi dell’art. 54 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggior qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 22.01.2025 è stata approvata la definizione della cornice per le competenze trasversali – approvazione piano di formazione del personale triennio 2025/2027 e piano annuale 2025.

L’Ente ha aderito al programma “Syllabus” promosso dal Dipartimento della funzione pubblica “Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”, piano strategico che si pone l’obiettivo di valorizzare la crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici. I dipendenti individuati per la formazione “Syllabus” hanno svolto i corsi previsti entro i termini.

Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse dell’Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

L'ente allega annualmente al Bilancio di Previsione e al Rendiconto la tabella dei parametri di deficitarietà.

Il Comune di Mandello del Lario rispetta tutti i parametri.

Non esistono procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti.

Nell'anno 2024 il Comune di Galbiate ha registrato un tempo medio di pagamento fatture pari a 27 giorni ed un indicatore di tempestività dei pagamenti di – 3.

Il Comune di Mandello del Lario vanta un indice di indebitamento pari al 3,89% (dato consuntivo 2023).

Infine nel rispetto del Regolamento sui controlli interni viene effettuato il monitoraggio degli equilibri di bilancio.

3.3 Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile

Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA), di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 28/04/2021.

Si rimanda, pertanto, ai documenti già approvati senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

3.4 Sottosezione di programmazione - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
 - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (Strutture);
 - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001);
 - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
 - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.).

La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti. In questo modo, la stessa organizzazione assume una struttura agile e innovativa, in grado di adattare le proprie professionalità e competenze ai mutevoli fabbisogni degli utenti, identificando i profili di ruolo di cui l'amministrazione ha bisogno.

CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 possono essere così riassunti:



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

- a) **revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- b) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- c) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
- d) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- e) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzioni previste dalla normativa vigente;
- f) individuazione del personale da assumere a tempo determinato;
- g) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente;
- h) **le strategie di formazione del personale**, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale.

DURATA

La presente sottosezione si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2025-2027 e dovrà essere adottata annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

Come previsto dal vigente Regolamento di organizzazione e strumenti operativi, l'articolazione organizzativa del Comune di Mandello del Lario persegue i seguenti principi e criteri:

- efficacia;
- efficienza;
- economicità di gestione;
- equità;
- separazione delle competenze tra apparato burocratico ed apparato politico nel quadro di un'armonica collaborazione tesa al raggiungimento degli obiettivi individuati dall'Amministrazione;
- flessibilità organizzativa e gestionale.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

La struttura organizzativa del Comune di Mandello del Lario si articola in Strutture, Uffici e Unità di progetto; non tutti i livelli organizzativi devono essere necessariamente attivati, se non per esigenze di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione dell'ente.

Tutto ciò premesso, in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, da raggiungere in base agli strumenti di programmazione, si conferma l'attuale organizzazione dell'Ente.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Strutture) e per l'attribuzione degli incarichi elevata qualificazione.

Al vertice delle strutture sopra esposte vengono nominati dei Responsabili di struttura a cui compete "lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa". Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle n. 7 strutture sopra individuate è la seguente:

- il Segretario Generale, a cui compete il coordinamento generale dell'intera macrostruttura organizzativa dell'ente;
- al vertice di ciascuna Area vi è un Responsabile di Struttura a cui viene conferito l'incarico di Elevata Qualificazione (EQ).

Le Strutture del Comune di Mandello del Lario sono attualmente articolate nei seguenti Uffici:

Strutture	Uffici
Struttura I – Servizi sociali e culturali	Servizi sociali
	Istruzione
	Cultura
	Biblioteca
Struttura II – Demografia e servizi ai cittadini – Turismo	Anagrafe
	Stato civile
	Elettorale e cimiteri
	Protocollo
	Segreteria
	Carte d'identità
	Sport
Struttura III – Territorio e ambiente	Turismo
	Lavori e opere pubbliche
	Manutenzioni



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

	Protezione civile
	Servizi ambientali
	Viabilità
Struttura IV – Ragioneria e contabilità	Ragioneria
	Economato
	Contabilità
	Personale
	Centro elaborazione dati
Struttura V – Servizi tributari	Tributi
Struttura VI – Polizia locale	Polizia locale
Struttura VII – Edilizia privata e urbanistica	Edilizia privata
	Urbanistica
	SUAP
	Commercio

DOTAZIONE ORGANICA

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 60 del 29/03/2023 è stato approvato il nuovo sistema di classificazione del personale a seguito dell'approvazione del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, e le seguenti famiglie professionali.

- a) Servizi amministrativi
- b) Servizi contabili
- c) Servizi tecnici
- d) Servizi informatici
- e) Servizi manutentivi
- f) Servizi di vigilanza
- g) Servizi assistenziali

entro cui sono stati inseriti i dipendenti comunali in servizio.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

La dotazione organica con decorrenza dal 27/11/2024, approvata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 186 del 27/11/2024, è la seguente:

Area	Posti in dotazione organica	Di cui part-time	Di cui vacanti
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	9		1
Area degli Istruttori	33	1	
Area degli Operatori Esperti	9	1	
Area degli Operatori	1	1	
Totale	52	3	1

Il personale in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Mandello del Lario al 01/01/2025 suddiviso per categorie economiche è il seguente:

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Dipendenti previsti	Di cui part-time	Struttura I	Struttura II	Struttura III	Struttura IV	Struttura V	Struttura VI	Struttura VII	Totale in servizio
Categoria D6	1					1				1
Categoria D5	1			1						1
Categoria D4	2		2							2
Categoria D3	1							1		1
Categoria D2	0									0
Categoria D1	4		1		1		1			3
Totale Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione	9		3	1		1	1	1		8



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

Area degli istruttori	Dipendenti previsti	Di cui part-time	Struttura I	Struttura II	Struttura III	Struttura IV	Struttura V	Struttura VI	Struttura VII	Totale in servizio
Categoria C6	1								1	1
Categoria C5	2			1			1			2
Categoria C4	7		1	2	1	2	1			7
Categoria C3	2							1	1	2
Categoria C2	2			1				1		2
Categoria C1	19	1	4	2	3	3	1	3	3	19
Totale area degli istruttori	33	1	5	6	4	5	3	5	5	33

Area degli operatori esperti	Dipendenti previsti	Di cui part-time	Struttura I	Struttura II	Struttura III	Struttura IV	Struttura V	Struttura VI	Struttura VII	Totale in servizio
Categoria B8										
Categoria B7	1							1		1
Categoria B6										
Categoria B5										
Categoria B4	1			1						1
Categoria B3	1		1							1
Categoria B2										
Categoria B1										
Totale categoria B3	3		1	1				1		3
Categoria B8										
Categoria B7										
Categoria B6										
Categoria B5										
Categoria B4										
Categoria B3	1	1		1						1
Categoria B2	1				1					1
Categoria B1	4				4					4



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

Totale categoria B1	6	1		1	5					6
Totale area degli operatori esperti	9	1	1	2	5			1	1	9

Area degli operatori	Dipendenti previsti	Di cui part-time	Struttura I	Struttura II	Struttura III	Struttura IV	Struttura V	Struttura VI	Struttura VII	Totale in servizio
Categoria A6										
Categoria A5										
Categoria A4										
Categoria A3	1	1		1						1
Categoria A2										
Categoria A1										
Totale area degli operatori	1	1		1						1
Totale complessivo	52	3	9	10	10	6	4	7	5	51

MONITORAGGIO ATTUAZIONE PRECEDENTE PROGRAMMAZIONE

Il piano triennale del fabbisogno di personale 2025-2027, approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 186 del 25/11/2024 ha previsto le seguenti assunzioni:

ANNO 2025

Area	Profilo/Famiglia/Struttura	Numero posti	Termine procedure	Modalità di accesso
Operatori esperti	Esecutore tecnico manutentivo Servizi manutentivi Struttura III	1	30/09/2025	Mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2000 o richiesta al Centro per l'Impiego
Funzionari ed Elevata qualificazione	Funzionario amministrativo con incarico di EQ Servizi assistenziali – Struttura I	1	30/09/2025	Mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2000, o selezione pubblica o scorrimento di graduatoria concorsuale già esistente presso altre amministrazioni



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

Funzionari ed Elevata qualificazione	Funzionario comandante polizia locale con incarico di EQ Servizi di vigilanza – Struttura VI	1	30/11/2025	Mobilità ex art. 30 D.Lgs. o selezione pubblica o scorrimento di graduatoria concorsuale già esistente presso altre amministrazioni
--------------------------------------	---	---	------------	---

ANNO 2026

Area	Profilo/Famiglia/Struttura	Numero posti	Termine procedure	Modalità di accesso

ANNO 2027

Area	Profilo/Famiglia/Struttura	Numero posti	Termine procedure	Modalità di accesso

e di personale a tempo determinato:

ANNO 2025

Area	Profilo/Famiglia/Struttura	Numero posti	Termine procedure	Modalità di accesso
Istruttori	Agente di Polizia Locale (12 mesi) Servizi di vigilanza Struttura VI	1	31/01/2025	Utilizzo graduatoria vigente

ANNO 2026

Area	Profilo/Famiglia/Struttura	Numero posti	Termine procedure	Modalità di accesso



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

ANNO 2027

Area	Profilo/Famiglia/Struttura	Numero posti	Termine procedure	Modalità di accesso

Procedure di utilizzo di graduatorie anche di altri enti

Non si è ricorso a tale strumento per carenza di graduatorie utili.

Assunzioni obbligatorie

Per quanto riguarda gli adempimenti in materia di assunzioni obbligatorie, ai sensi della L. 68/1999 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, secondo le modalità e i termini previsti dall’art. 9, comma 6 della citata L. 68/1999, l’Ente rispetta i parametri richiesti e non ha previsto alcuna procedura di assunzione.

Personale comandato

Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 116 del 14/07/2023, per sopperire alle necessità della Struttura in deficit di organico a causa dei pensionamenti, è stato disposto il comando di una unità di personale dalla Struttura VI - Polizia Locale alla Struttura III – Territorio e ambiente. Successivamente con la deliberazione della Giunta Comunale n. 207 del 18/12/2024 è stato disposto, mediante mobilità interstrutturale, lo spostamento della medesima unità di personale dalla Struttura VI – Polizia locale alla Struttura III – Territorio e ambiente, rendendo pertanto vacante un posto di agente di polizia locale – Area Istruttori - presso la Struttura VI.

Procedure concluse o iniziate

Per quanto riguarda il personale a tempo determinato con la determinazione n. 895 del 18/12/2024 è stata disposta la proroga sino al 31/12/2025, dell’assunzione a tempo determinato di un agente di polizia locale – Area Istruttori – presso la Struttura VI – Polizia locale.

Personale part-time

Il personale a tempo indeterminato con contratto nativo part-time alla data del 29/01/2025 è il seguente:

Struttura	Area	Profilo professionale	Percentuale part - time
I – servizi sociali e culturali	Istruttori	Istruttore amministrativo	75,00%
II – Demografia e servizi ai cittadini - Turismo	Operatori esperti	Esecutore amministrativo	55,56%
II – Demografia e servizi ai cittadini - Turismo	Operatori	Operatore amministrativo	66,67%



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

Il personale a tempo indeterminato con contratto successivamente trasformato in contratto part-time, alla data del 29/01/2025 è il seguente:

Struttura	Area	Profilo professionale	Percentuale part - time
V – Servizi tributari	Funzionari e Elevata Qualificazione	Funzionario contabile	83,34%
I – Servizi sociali e culturali	Funzionari e Elevata Qualificazione	Funzionario assistente sociale	72,22%
I – Servizi sociali e culturali	Funzionari e Elevata Qualificazione	Funzionario assistente sociale	83,34%
VII – Edilizia Privata e urbanistica	Istruttori	Istruttore tecnico	88,88%
V – Servizi tributari	Istruttori	Istruttore contabile	83,34%
IV – Ragioneria e contabilità	Istruttori	Istruttore informatico	76,39%
I – Servizi sociali e culturali	Istruttori	Istruttore amministrativo	75,00%
I – Servizi sociali e culturali	Istruttori	Istruttore amministrativo	55,56%
II – Demografia e servizi ai cittadini - Turismo	Istruttori	Istruttore amministrativo	88,88%
VI – Polizia locale	Operatori esperti	Operatore esperto amministrativo	55,56%
II – Demografia e servizi ai cittadini - Turismo	Operatori esperti	Operatore esperto amministrativo	58,33%

La percentuale complessiva dei lavoratori part-time è pari al 21,57%. Per l'area Funzionari e dell'elevata Qualificazione è pari al 37,50%; per l'area Istruttori è pari al 15,15%; per l'area Operatori Esperti è pari al 30,00%; per l'area Operatori è pari al 100,00%.

CAPACITA' ASSUNZIONALE

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2025-2026-2027, è pari a Euro 1.656.586,54.= (media triennio 2011-2013) come riportato nel seguente prospetto:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART. 1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
Anno 2011	Anno 2011*	Anno 2013	Valore medio triennio
1.662.867,60	1.662.867,60	1.644.024,43	1.656.586,54

*calcolo con ente sperimentatore

Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione dal 20 aprile 2020 di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede che: *“I comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. [...] I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

La capacità assunzionale calcolata sulla base delle indicazioni contenute nel D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019 e della circolare n. 1374 del 08/06/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno è calcolata ponendo come annualità di riferimento per la spesa il rendiconto 2023 e per l'entrata il triennio 2021-2023.

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020 (tab. 1 e 3):

COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO	MANDELLO DEL LARIO
POPOLAZIONE AL 31/12/2023	9.939
FASCIA	E
VALORE DI SOGLIA PIU' BASSO	26,90%



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

VALORE DI SOGLIA PIU'ALTO	30,90%
---------------------------	--------

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2023, approvato con deliberazione C.C. n. 10 del 30/04/2024 il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 23,08%, come di seguito calcolato:

2) Tabella 1 - Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17.03.2020 - Entrate Correnti=tit.1+tit.2+tit.3

Voci	Anno 2021	Anno 2022	2023
Entrata Titoli I – II – III	7.371.738,40	7.746.000,61	8.176.904,84
Totale entrata triennio	23.294.643,85		
Fondo crediti dubbia esigibilità 2023	131.300,00		
Totale entrata	23.163.343,85		
Media	7.721.114,62		
Spesa del personale 2022	1.782.213,15		
Rapporto spesa del personale/entrate correnti	23,08%		

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di Mandello del Lario si colloca al di sotto del valore soglia “più basso” per la fascia demografica di appartenenza. Questo significa che, ai sensi dell’art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni 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 rapportata alle entrate correnti non superiore al 26,90%.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, per l’anno 2025, risultano essere i seguenti:

Spese di personale anno 2023	1.782.213,15
Soglia percentuale	26,90%
Spesa massima di personale	2.076.979,83
Incremento massimo teorico	294.766,68

I Comuni “virtuosi” possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato per assunzioni a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia, che per Mandello del Lario, relativamente al triennio 2025-2027, risulta pari ad **Euro 294.766,68.=**



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

3) Tabella 2 - Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17.03.2020

L'effettuazione di nuove assunzioni è subordinata al rispetto di un'ulteriore percentuale prevista nella Tabella 2 del decreto ministeriale che prevede un incremento progressivo di spesa rispetto al 2018 per ciascun anno successivo. La facoltà di avvalersene resta comunque condizionata al rispetto del valore soglia di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").

Sulla base dell'applicazione dell'art. 5 del D.P.C.M. 17/03/2020, per l'anno 2025, l'incremento della capacità assunzionale risulta così calcolata:

Spese di personale anno 2018	1.694.798,84
% incremento anno 2025	26,00%
Incremento anno 2025	440.647,70

Poiché l'incremento sopra riportato determinerebbe il superamento del valore soglia di riferimento indicato nella tabella 1, il Comune di Mandello del Lario non può applicare la percentuale della spesa rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 - art. 5, comma 1, del richiamato decreto attuativo.

Parimenti l'Ente non dispone di capacità assunzionale residua, relativa ai 5 anni antecedenti al 2020, che, alla luce dell'art. 5 comma 2 del decreto, potrebbero essere utilizzati in deroga agli incrementi della tabella 2.

In ogni caso, terminato il periodo transitorio, dal 1° gennaio 2025 si dovrà prendere in considerazione esclusivamente il valore corrispondente della Tabella 1, che consente un incremento delle spese di personale rispetto a quelle dell'ultimo rendiconto approvato, non avendo più rilevanza l'ipotetico incremento rispetto al rendiconto 2018.

4) Rispetto del valore medio di riferimento - art. 1 comma 557-quater L. 296/2006

L'art. 557-quater della L. 296/2006 stabilisce che *"Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione"*.

Come precedentemente esposto il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 è pari ad € 1.656.586,44.=. Le spese di personale, determinate, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, in € 1.627.502,57.= per le annualità 2025, 2026 e 2027, assicurano il contenimento della spesa entro il parametro prescritto.

5) Rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio

Le potenzialità incrementali della spesa di personale sopra esposte sono esperibili purché 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.

Il seguente prospetto riporta la spesa di personale prevista nel triennio 2025-2027, e il rapporto percentuale rispetto alle entrate correnti che dimostra la sostenibilità della spesa e il rispetto del limite del valore soglia del 26,90 garantendo sufficienti risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale e la capacità assunzionale dell'ente, in prospettiva pluriennale.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Entrate correnti	8.223.169,13	8.187.600,00	8.128.600,00
Spesa segretario da detrarre	81.600,00	81.600,00	81.600,00
FCDE	129.200,00	129.200,00	129.200,00
Totale entrate correnti	8.012.369,13	7.976.800,00	7.917.800,00
Spese macroaggregato 101	1.922.700,00	1.922.700,00	1.922.700,00
Spesa segretario	81.600,00	81.600,00	81.600,00
Totale spesa personale	1.841.100,00	1.841.100,00	1.841.100,00
Percentuale	22,98%	23,08%	23,25%

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2025/2027 rispetta i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente e l'equilibrio pluriennale di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione;
- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.

LIMITI DI SPESA PER IL LAVORO FLESSIBILE

L'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, ha introdotto un limite di spesa per il lavoro flessibile, a decorrere dal 2011 corrispondente al tetto massimo del 50% della spesa del personale del 2009 relativa al lavoro flessibile, per i comuni non in regola. Per i gli enti locali in regola, il comma 557 e 562 art. 1 Legge 296/2006, il limite è corrispondente al 100% della spesa sostenuta nel 2009. Il limite di spesa per il lavoro flessibile ammonta a **Euro 42.236,17.=**.

Nel rispetto del suddetto limite per il 2025 è prevista una spesa per il lavoro flessibile pari a € 35.315,17.=, mentre non è prevista spesa per lavoro flessibile negli anni 2026 e 2027.

VERIFICA DELL'ASSENZA DI SITUAZIONI DI ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Struttura.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

Considerato il personale attualmente in servizio, come da allegato prospetto, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero. La verifica dell'assenza di situazioni di eccedenze di personale per l'anno 2025 è stata effettuata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 200 del 11/12/2024.

VERIFICA RISPETTO QUOTE D'OBBLIGO PER IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DEI DISABILI DI CUI ALLA LEGGE N. 68/1999

La consistenza del personale in servizio del Comune di Mandello del Lario non presenta scoperture di quote d'obbligo, come risulta dall'ultimo prospetto informativo in fase di invio telematico al Centro per l'impiego relativo all'anno 2025 e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge n. 68/1999 e s.m.i. e delle altre categorie che sono state fatte rientrare nell'ambito della norma (collaboratori di giustizia ecc.).

In particolare, a sensi della Legge n. 68/1999, nel conteggio non sono considerati i dipendenti che ricoprono e le posizioni dirigenziali.

Il Comune di Mandello del Lario presenta nel proprio organico n. 2 lavoratori disabili a fronte di n. 2 lavoratori disabili come quota di riserva obbligatoria.

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta da parte dei Responsabili, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2025/2027 nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro e il ricorso ad eventuali assunzioni straordinarie a tempo determinato per l'attuazione del PNRR.

VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

La verifica dei presupposti normativi è da intendersi riferita agli adempimenti non assorbiti dal PIAO, ovvero:

- aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento). È fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento;



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

- non trovarsi in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. n. 267/2000 e pertanto, non essere soggetto a controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nel triennio 2025-2027 saranno effettuate assunzioni in base alle effettive esigenze che dovessero emergere, nel rispetto dei limiti di legge e di spesa vigenti, al fine di garantire la continuità dei servizi ed il buon andamento dell'azione amministrativa. Le relative assunzioni sono da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento e nel rispetto della vigente normativa.

Nel corso del **2025** verranno collocati a riposo per raggiunti limiti di pensionamento i seguenti dipendenti:

- n. 1 esecutore tecnico manutentivo – area operatori esperti – assegnato alla Struttura III – Territorio e ambiente - che verrà collocato a riposo per raggiunti limiti di pensionamento con decorrenza dal 01/09/2025;
- n. 1 funzionario amministrativo con incarico di EQ - area funzionari e dell'elevata qualificazione - assegnato alla Struttura I – Servizi sociali e culturali che verrà collocato a riposo per raggiunti limiti di pensionamento con decorrenza dal 01/10/2025;
- n. 1 funzionario comandante polizia locale con incarico di EQ – area funzionari e dell'elevata qualificazione – assegnato alla Struttura VI – Polizia Locale Servizi sociali e culturali, che verrà collocato a riposo per raggiunti limiti di pensionamento con decorrenza dal 01/12/2025;

Sempre nel corso del 2025 è stata concessa la mobilità verso un ente del medesimo comparto, con decorrenza dal 17/02/2025, a un istruttore amministrativo dipendente della Struttura VII – Edilizia privata e urbanistica. Trattandosi di mobilità esterna aumenta la capacità assunzionale dell'ente per l'importo di € 33.462,69.=.

Nell'anno **2025** sono, pertanto previste le seguenti assunzioni di personale tempo indeterminato:

- **n. 1 esecutore tecnico manutentivo** – area operatori esperti – a tempo pieno e indeterminato per la Struttura III – Territorio a ambiente, mediante mobilità esterna art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 o richiesta al Centro per l'Impiego – assunzione con decorrenza dal 01/09/2025. Si tratta di un **turn-over** pertanto la spesa prevista, pari a € 30.129,23.=, non incide sulla capacità assunzionale.
- **n. 1 funzionario amministrativo con incarico di EQ** – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - a tempo pieno e indeterminato per la Struttura I – Servizi sociali e culturali mediante mobilità esterna art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, utilizzo di graduatoria anche presso altri enti o selezione pubblica – assunzione con decorrenza dal 31/12/2025. Si tratta di un turn-over pertanto la spesa prevista, pari a € 36.219,21.=, non incide sulla capacità assunzionale.
- **n. 1 funzionario comandante della polizia locale con incarico di EQ** – Area dei Funzionari e delle Elevata Qualificazione - a tempo pieno e indeterminato per la Struttura VI – Polizia locale mediante mobilità esterna art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, utilizzo di graduatoria anche presso altri enti o selezione pubblica – assunzione con decorrenza dal 01/12/2025. Si tratta di un **turn-over** pertanto la spesa prevista, pari a € 38.139,22.=, non incide sulla capacità assunzionale.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

- **n. 1 istruttore amministrativo** – Area Istruttori - a tempo pieno e indeterminato per la Struttura VII – Edilizia privata e urbanistica mediante scorrimento della graduatoria approvata con la determinazione del Responsabile della Struttura IV – Ragioneria e contabilità n. 501 del 18/07/2024, assunzione che avverrà con decorrenza dal 17/03/2025. Si tratta di maggiore spesa per € 33.462,69.= che incide sulla capacità assunzionale.

La capacità assunzionale, che per effetto della mobilità esterna passa da € 294.766,68.= a 328. 229,37.=, nell'anno 2025 verrà pertanto utilizzata per € 33.462,69.=. Non si prevede di utilizzare capacità assunzionale negli anni 2026 e 2027.

Le procedure di assunzione sia tempo indeterminato che a tempo determinato verranno effettuate in proprio dal Comune di Mandello del Lario.

Per quanto riguarda l'assunzione di **personale a tempo determinato** nell'anno 2025 è stata effettuata l'assunzione di **n. 1 agente di polizia locale** – Area degli Istruttori - categoria C a tempo pieno e determinato per la Struttura VI – Polizia Locale mediante utilizzo di una graduatoria vigente.

Trattandosi di assunzione di personale a tempo determinato, essa non incide sulla capacità assunzionale e il costo rientra nei limiti stabiliti dall'art. 9, comma 28, del DL 78/2010.

Si ritiene che il personale in servizio sia in grado di gestire e realizzare i progetti relativi ai fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per cui non sono previste assunzioni di personale a tempo indeterminato e determinato finalizzate a tale necessità.

Si riportano, pertanto, di seguito, le tabelle riassuntive del fabbisogno di personale nel triennio aggiornate alla data del presente atto:

ANNO 2025

Area	Profilo/Famiglia/Struttura	Numero posti	Termine procedure	Modalità di accesso
Operatori esperti	Esecutore tecnico manutentivo Servizi manutentivi Struttura III	1	30/09/2025	Mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2000 o richiesta al Centro per l'Impiego
Istruttori	Istruttore amministrativo Servizi amministrativi Struttura VII	1	17/03/2025	Scorrimento graduatoria concorsuale interna approvata con la determinazione Str.4 n. 501/2024
Funzionari ed Elevata qualificazione	Funzionario amministrativo con incarico di EQ Servizi assistenziali – Struttura I	1	30/09/2025	Mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2000, o selezione pubblica o scorrimento di graduatoria concorsuale già esistente presso altre amministrazioni



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

Funzionari ed Elevata qualificazione	Funzionario comandante polizia locale con incarico di EQ Servizi di vigilanza – Struttura VI	1	30/11/2025	Mobilità ex art. 30 D.Lgs. o selezione pubblica o scorrimento di graduatoria concorsuale già esistente presso altre amministrazioni
--------------------------------------	---	---	------------	---

ANNO 2026

Area	Profilo/Famiglia/Struttura	Numero posti	Termine procedure	Modalità di accesso

ANNO 2027

Area	Profilo/Famiglia/Struttura	Numero posti	Termine procedure	Modalità di accesso

e di personale a tempo determinato:

ANNO 2025

Area	Profilo/Famiglia/Struttura	Numero posti	Termine procedure	Modalità di accesso

ANNO 2026

Area	Profilo/Famiglia/Struttura	Numero posti	Termine procedure	Modalità di accesso



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

ANNO 2027

Area	Profilo/Famiglia/Struttura	Numero posti	Termine procedure	Modalità di accesso

PROGRESSIONI TRA LE AREE

In esecuzione del contratto decentrato sottoscritto in data 19/09/2023, è in corso la procedura valutativa riservata al personale di ruolo del Comune di Mandello del Lario, previste dall'art. 13, comma 6, del CCNL 16/11/2022, finalizzate a valorizzare le professionalità interne, esclusivamente secondo la disposizione e pertanto entro il limite dello 0,55% del monte salari 2018 pari a € 7.563,36.= (0,55% di € 1.375.156,82.=).

Il maggior costo di una progressione tra le aree è dato dalla differenza dello stipendio tabellare di accesso previsto per ogni area senza che nel calcolo rilevino eventuali progressioni orizzontali maturati dal dipendente.

Le progressioni verticali incidono sul tetto di spesa del personale solo per l'eventuale differenziale della spesa tra la collocazione del dipendente nella categoria superiore rispetto a quella inferiore nel modo che segue:

Passaggio tra Aree	Tabellare area di partenza	Tabellare area di arrivo	differenza
Da operatori a operatori esperti	19.844,00	20.665,48	821,48
Da operatori esperti a istruttori	20.665,48	23.227,69	2.562,21
Da istruttori a funzionari e dell'elevata qualificazione	23.227,69	25.206,11	1.978,42

Il Regolamento comunale per le progressioni tra le aree è stato approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 178 del 22/11/2023 e modificato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 143 del 11/09/2024.

Per l'anno 2024 sono state previste n. 3 progressioni tra le aree nei limiti dell'importo sopra indicato riservata agli appartenenti dell'Area Istruttori. La procedura è in corso e si concluderà entro il 28/02/2025.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

RIMODULAZIONE DELLA PIANTA ORGANICA

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

Alla luce di quanto sopra indicato, con la trasformazione di un posto di operatore esperto amministrativo – Area Operatori Esperti in un posto di istruttore amministrativo – Area Istruttori, la dotazione organica al termine delle procedure di assunzione previste sarà la seguente:

Area	Posti in dotazione organica	Di cui part-time	Di cui vacanti
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	9		1
Area degli Istruttori	33	1	
Area degli Operatori Esperti	9	1	
Area degli Operatori	1	1	
Totale	52	3	1

CONCLUSIONI

La presente sottosezione 3.4. di programmazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è stata inviata alle OO.SS. per la preventiva informazione e inviata al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente, confermata con parere n. 1 del 24/01/2025.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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

- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- secondo le modalità stabilite dal PTPCT, dal Regolamento dei controlli interni ed eventuali indirizzi espressi dal Nucleo di Valutazione;

In merito alla sottosezione "Performance", il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e, in particolare:

- I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 30/09/2024, indicando:
 - a) la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b) la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - c) inserendo nelle note l'analisi di eventuali scostamenti e dei conseguenti provvedimenti correttivi, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.



COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO
Provincia di Lecco

SOTTOSEZIONE PIAO PIANO DELLA PERFORMANCE OBIETTIVI 2025

Allegato A sottosezione 2.2 PIAO approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. __ del 29/01/2025

PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE 2025

STRUTTURA I

RESPONSABILE: rag. Silvia De Battista

Area	Profilo Professionale
Funzionari EQn.	Istruttore amministrativo con incarico di EQ

RISORSE FINANZIARIE

Come da allegato

OBIETTIVI DI SVILUPPO

Come da allegate schede

RILEVANZA STRATEGICA DEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO

PESO %	OBIETTIVO
20	1.1 Progetto "AllenaMente" - Giornata mondiale dell'Alzheimer: promuovere iniziative dedicate alla conoscenza e alla diffusione delle informazioni sulla malattia
20	1.2 Regolamento contro il gioco d'azzardo
20	1.3 Bando per assegnazione borse di studio a studenti universitari meritevoli
20	1.4 Progetto Educativo di gruppo destinato ai ragazzi frequentanti la Scuola Secondaria di secondo grado
20	1.5 OBIETTIVI GENERALI a) Garantire, per la parte di competenza, la realizzazione dei progetti PNRR per la trasformazione digitale ai fini dell'ottenimento dei contributi previsti. b) Garantire il rispetto della legalità conformando i comportamenti alle disposizioni normative e alle prescrizioni del P.T.P.C.T. c) Adeguare i documenti e la modulistica alle disposizioni in materia di Privacy. d) Garantire i livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro e la tutela della salute dei dipendenti. e) Garantire la corretta ed esaustiva comunicazione verso l'esterno delle informazioni relative ai servizi gestiti, in collaborazione con la struttura dedicata, mediante comunicati stampa e il tempestivo aggiornamento del sito internet e della app collegata. f) Garantire il raggiungimento degli obiettivi relativi alla formazione del personale previsti dal Piano della Formazione. g) Promuovere e garantire forme di risparmio energetico nella gestione dei servizi assegnati. h) Garantire il rispetto del Regolamento di compensazione tra crediti e debiti nell'ambito delle entrate comunali. i) Garantire la liquidazione delle fatture entro 20 giorni dal ricevimento ai fini del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture. Il mancato rispetto dei tempi di pagamento comporta la riduzione del 30% dell'indennità di risultato.

RISORSE UMANE		
Numero	Area	Profilo professionale
1	Funzionari EQ	Funzionario amministrativo
2	Funzionari EQ	Funzionario Assistente Sociale
6	Istruttori	Istruttore Amministrativo

OBIETTIVO 1: Progetto “AllenaMente” - Giornata mondiale dell’Alzheimer: promozione iniziative dedicate alla conoscenza e alla diffusione delle informazioni sulla malattia

Descrizione obiettivo:

Il 21 settembre si celebra in tutto il mondo la Giornata Mondiale dell’Alzheimer, istituita nel 1994 dall’Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) e dall’Alzheimer’s disease international (Adi), con l’obiettivo di supportare la conoscenza di questa patologia e sensibilizzare l’opinione pubblica e le istituzioni sull’importanza di affrontare questa malattia a livello socio-sanitario e assistenziale.

Dal 2021 l’assessorato ai Servizi Sociali in collaborazione con il Gruppo Volontari Assistenza agli Anziani, in forza della convenzione sottoscritta, ha dato avvio a corsi dedicati al contrasto della decadenza cognitiva:

Allenamento – progetto di stimolazione neurocognitiva per prevenire e rallentare la decadenza cognitiva attraverso l’esercizio mentale

Il Tagliando – corso di psicostimolazione cognitiva per prevenire il decadimento cognitivo e stimolare l’invecchiamento attivo (prosecuzione del progetto Allenamento)

Book Therapy – gruppo di lettura come occasione per utilizzare il libro come strumento di confronto sia a livello di strategie cognitive sia a livello di esperienze emotive

Gruppo ABC – gruppo di mutuo aiuto rivolto a familiari e amici di persone con disturbi della memoria, per fornire informazioni e formazione per affrontare la malattia del proprio caro e comunicare nella vita quotidiana.

Per il 2025, oltre alla continuazione dei percorsi sopra descritti, ci si pone l’obiettivo di organizzare e promuovere iniziative in occasione della Giornata mondiale dell’Alzheimer:

- Inaugurare una panchina per sensibilizzare la cittadinanza nei confronti delle problematiche legate alla demenza e all’Alzheimer
- Illuminare con il colore viola il luogo dove verrà installata la panchina
- Creare il percorso “Allenamento” al fine di promuovere il movimento e l’attività all’aria aperta come parte integrante della giornata per i malati di Alzheimer; sul percorso verrà realizzata una apposita cartellonistica riportante esercizi di memoria da affiancare all’esercizio fisico della camminata.

Azioni:

- Ricerca del luogo dove installare la panchina
- Valutazione del percorso che si intende realizzare
- Verifica con le altre strutture comunali per eventuali coinvolgimenti/permessi necessari
- Creazione cartellonistica da installare sul percorso
- Coinvolgimento dei ragazzi che parteciperanno al progetto Util’Estate per dipingere la panchina, creare la targa ricordo e abbellire il luogo prescelto

Tempi:

Entro il 20.09.2025

Peso: 20,00%

Centro di supporto:

Risorse umane impiegate: Funzionario amministrativo - Istruttore Amministrativo

OBIETTIVO 2: Regolamento per la prevenzione e il contrasto delle patologie e delle problematiche legate al gioco d'azzardo
Descrizione obiettivo: Con il presente Regolamento ci si prefigge l'obiettivo di garantire che la diffusione del gioco lecito sul proprio territorio e nei locali ove esso si svolge, avvenga riducendo gli effetti pregiudizievoli di un complesso di aspetti quali: la salute pubblica, il risparmio familiare, la continuità affettiva, la serenità domestica, l'integrità del tempo di lavoro, la sicurezza e il decoro urbano, la viabilità ordinata. Ciò al fine di limitare le conseguenze sociali dell'offerta di gioco su fasce di consumatori psicologicamente più deboli e, non secondariamente, di creare un argine a forme di dequalificazione territoriale e di infiltrazioni criminali nell'economia cittadina, quale ad esempio il prestito a usura per debiti contratti al gioco.
Azioni: • predisposizione regolamento di concerto con l'assessorato competente • verifica con le altre strutture per eventuali coinvolgimenti • passaggio in Commissione Consiliare • approvazione regolamento con atto deliberativo
Tempi: Entro il 30.09.2025
Peso: 20,00%
Centro di supporto:
Risorse umane impiegate: Funzionario amministrativo - Istruttore Amministrativo

OBIETTIVO 3: Bando per assegnazione borse di studio a studenti universitari meritevoli
Descrizione obiettivo: Da parecchi anni questo Comune bandisce il concorso per il conferimento di n. 24 borse di studio agli alunni che hanno frequentato le Scuole Secondarie di 2° grado statali o legalmente riconosciute e che hanno conseguito, al termine dell'anno scolastico, la promozione alla classe successiva con una media non inferiore a punti 7,50. Al fine di confermare il proprio impegno a supporto dello studio, della ricerca e dello sviluppo del capitale umano nella comunità di appartenenza, ci si pone l'obiettivo di estendere le borse di studio anche agli studenti universitari meritevoli: un riconoscimento al valore e alle eccellenti prestazioni scolastiche dei nostri giovani.
Azioni: • predisposizione del Bando di concerto con l'assessorato competente • passaggio in Commissione Consiliare • approvazione bando con atto deliberativo • pubblicizzazione bando

Tempi: Entro il 31.05.2025
Peso: 20,00%
Centro di supporto:
Risorse umane impiegate: Funzionario amministrativo Istruttore Amministrativo

OBIETTIVO 4: Progetto Educativo di gruppo destinato ai ragazzi frequentanti la Scuola Secondaria di secondo grado

Descrizione obiettivo
Da parecchi anni è attivo, presso questo Comune, il progetto PIT STOP, progetto educativo di gruppo ideato per integrare il servizio di Assistenza educativa scolastica. Lo stesso è strutturato all'interno di una rete progettuale che include tutti i servizi direttamente interessati (servizio sociale comunale, istituto scolastico, servizi specialistici, servizi territoriali) al fine di ricercare tutte le possibili integrazioni per intervenire in maniera complessiva sui bisogni socio educativi e scolastici del minore: destinatari del servizio sono i minori di età compresa tra i 6 e i 13 anni, individuati in collaborazione coi Servizi Sociali di base e la Scuola, per i quali sono state individuate specifiche problematiche.
L'obiettivo che si vuole perseguire, valutata l'esigenza emersa dai ragazzi "uscenti" che frequentano la scuola secondaria di secondo grado, è quello istituire un "polo Educativo" a loro rivolto; partendo dalle loro richieste si proporranno attività educative al fine di sviluppare la coscienza civica e capire l'importanza di essere parte di un gruppo.

Azioni:

- Individuare la sede del gruppo
- Scegliere, a cura dei ragazzi, il nome del gruppo
- Sistemare, a cura dei ragazzi, la sede messa a disposizione dal Comune
- Verifica con le altre strutture comunali per eventuali coinvolgimenti
- Organizzare il programma delle attività educative
- Avviare "un cammino" al fine di coinvolgere i ragazzi nei percorsi "Giovani Competenti" promossi da Comunità Montana Ambito territoriale di Bellano.

Tempi: Entro il 30.04.2025
Peso: 20,00%
Centro di supporto:
Risorse umane impiegate: Funzionario amministrativo Funzionario assistente sociale Operatore Punto Giovani

PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE 2025

STRUTTURA II	
RESPONSABILE: Dr. Dalidia Rompani	

Area	Profilo Professionale
Funzionari EQ.	Funzionario amministrativo con incarico di EQ

RISORSE FINANZIARIE
Come da allegato

OBIETTIVI DI SVILUPPO
Come da allegate schede

RILEVANZA STRATEGICA DEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO	
PESO %	OBIETTIVO
20	1.1 Anagrafe – Censimento ISTAT sulle discriminazioni
20	1.2 Stato civile – ANSC Archivio Nazionale Informatizzato dei registri dello stato civile
20	1.3 Collaborazione per la stesura di Regolamenti e manuali sulla comunicazione
20	1.4 Sport – Calendarizzazione entro il 30/4/2025 degli eventi sportivi
20	1.5 OBIETTIVI GENERALI a) Garantire, per la parte di competenza, la realizzazione dei progetti PNRR per la trasformazione digitale ai fini dell'ottenimento dei contributi previsti. b) Garantire il rispetto della legalità conformando i comportamenti alle disposizioni normative e alle prescrizioni del P.T.P.C.T. c) Adeguare i documenti e la modulistica alle disposizioni in materia di Privacy. d) Garantire i livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro e la tutela della salute dei dipendenti. e) Garantire la corretta ed esaustiva comunicazione verso l'esterno delle informazioni relative ai servizi gestiti, in collaborazione con la struttura dedicata, mediante comunicati stampa e il tempestivo aggiornamento del sito internet e della app collegata. f) Garantire il raggiungimento degli obiettivi relativi alla formazione del personale previsti dal Piano della Formazione. g) Promuovere e garantire forme di risparmio energetico nella gestione dei servizi assegnati. h) Garantire il rispetto del Regolamento di compensazione tra crediti e debiti nell'ambito delle entrate comunali. i) Garantire la liquidazione delle fatture entro 20 giorni dal ricevimento ai fini del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture. Il mancato rispetto dei tempi di pagamento comporta la riduzione del 30% dell'indennità di risultato.

RISORSE UMANE		
Numero	Area	Profilo professionale
1	Funzionari EQ	Funzionario amministrativo
5	Istruttori	Istruttore amministrativo
2	Operatori Esperti	Collaboratore amministrativo
1	Operatore Esperti	Operatore amministrativo

OBIETTIVO 1 - Anagrafe – Censimento ISTAT sulle discriminazioni

Descrizione obiettivo

Il Comune di Mandello parteciperà al Censimento sulle discriminazioni, che coinvolgerà un campione di famiglie estratte da Istat tra quelle residenti. Il periodo di rilevazione va dal 1° aprile al 31 luglio 2025, e le attività preparatorie inizieranno già dal mese di gennaio. L'indagine ha l'obiettivo di conoscere le opinioni della popolazione rispetto alle diverse forme con cui le discriminazioni si presentano. L'indagine è prevista dal Programma Statistico Nazionale che raccoglie l'insieme delle rilevazioni statistiche utili a rispondere al fabbisogno informativo del lavoro.

Azioni:

Ufficio Comunale di Censimento che lavorerà in sinergia con gli Uffici Regionali e Nazionali di Statistica.

Tempi:

Entro il 31/12/2025

Peso: 20,00%

Centro di supporto:

Risorse umane impiegate: Responsabile Struttura ,e 3 istruttori amministrativi

OBIETTIVO 2: Stato civile – ANSC Archivio Nazionale Informatizzato dei registri dello stato civile
Descrizione obiettivo: Quest’anno sarà data vita all’ANPR che dovrà contenere l’archivio nazionale informatizzato dei registri di stato civile tenuti dai Comuni, centralizzando i relativi atti in un unico archivio gestito dal Ministero dell’Interno, che dovrà dare l’avvio al processo.
Azioni: Ufficiale di stato civile e Responsabile Struttura.
Tempi: Entro il 31/12/2025
Peso: 20,00%
Centro di supporto:
Risorse umane impiegate: 1 istruttore amministrativo e Responsabile Struttura

OBIETTIVO 3 : Segreteria - Collaborazione per la stesura di Regolamenti e manuali sulla comunicazione
Descrizione obiettivo: In sinergia con il professionista incaricato e il segretario comunale si preparano i documenti per la stesura definitiva dei Regolamenti e manuali relativi alla comunicazione, ai sensi della Legge 150/2000
Azioni: 1 impiegato segreteria e
Tempi: Entro il 31/12/2025
Peso: 20,00%
Centro di supporto:
Risorse umane impiegate: Responsabile Struttura e 1 istruttore amministrativo

OBIETTIVO 4: Sport – Calendarizzare entro il 30/04/24 degli eventi sportivi
Descrizione obiettivo: Calendarizzare già dalla primavera degli eventi sportivi previsti per tutto l’anno 2025 organizzati sul territorio da enti e associazioni.
Azioni:
Tempi: Entro il 30/04/2025
Peso: 20,00%
Centro di supporto:
Risorse umane impiegate: 2 istruttori amministrativi appartenenti alla Segreteria

PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE 2025

STRUTTURA III – Territorio e ambiente
RESPONSABILE: Arch. Martina Mandia

Area	Profilo Professionale
Istruttore	Istruttore Direttivo Tecnico con incarico di EQ

RILEVANZA STRATEGICA DEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO	
PESO %	OBIETTIVO
20	1.1 – GESTIONE PATRIMONIO COMUNALE - Riorganizzazione personale con creazione dell'ufficio segnalazioni e manutenzioni; - Efficientamento della gestione degli operai; - Avvio della procedura di verifica dello stato del patrimonio, con sopralluoghi e verifica di eventuali difformità e previsione delle manutenzioni; - Analisi necessità di manutenzione ordinaria e straordinaria dei cimiteri, con eventuali possibili ampliamenti; - Avvio e gestione delle procedure di affidamento dei chioschi, anche con formula di PPP; - Verifica costante del ciclo integrato dei rifiuti e attuazione delle misure straordinaria per la gestione del periodo estivo; - Ampliamento servizio della gestione del verde.
40	1.2 – PIANIFICAZIONE E REALIZZAZIONE OPERE PUBBLICHE E LAVORI NECESSARI - Riorganizzazione personale per ampliare la Progettazione interna; - Ricerca e analisi di finanziamenti sovracomunali e gestione delle procedure; - Rispetto dei cronoprogrammi sottoscritti per il Centro Remiero e riqualificazione stabile biblioteca; - Riorganizzazione personale con implementazione del controllo e gestione cantieri aperti; - Monitoraggio rendicontazioni finanziamenti.
20	1.3 – DIGITALIZZAZIONE STRUTTURA 3 - Avvio della procedura di digitalizzazione degli immobili comunali, verifica della corretta rappresentazione ed eventuali rilievi; - Ricerca e verifica di un programma per la gestione delle opere pubbliche;
20	1.4 OBIETTIVI GENERALI - Garantire, per la parte di competenza, la realizzazione dei progetti PNRR per la trasformazione digitale ai fini dell'ottenimento dei contributi previsti. - Garantire la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione.

	- Garantire il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, come normato dal D.Lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati. - Garantire i livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro e la tutela della salute dei dipendenti. - Garantire il tempestivo aggiornamento del sito internet e della app collegata. - Garantire il raggiungimento degli obiettivi relativi alla formazione del personale mediante la piattaforma Syllabus. - Garantire la liquidazione delle fatture entro 20 giorni dal ricevimento. - Promuovere e garantire forme di risparmio energetico nella gestione dei servizi assegnati.
--	--

RISORSE UMANE	
Numero	Area
1	Istruttore direttivo tecnico
2	istruttori tecnici
3	istruttori amministrativi
5	esecutori tecnico-manutentivo

OBIETTIVO 1: Gestione patrimonio comunale.

Descrizione obiettivo:

- Riorganizzazione personale con creazione dell'ufficio segnalazioni e manutenzioni;
- Efficientamento della gestione degli operai;
- Avvio della procedura di verifica dello stato del patrimonio, con sopralluoghi e verifica di eventuali difformità e previsione delle manutenzioni;
- Analisi necessità di manutenzione ordinaria e straordinaria dei cimiteri, con eventuali possibili ampliamenti;
- Avvio e gestione delle procedure di affidamento dei chioschi, anche con formula di PPP;
- Verifica costante del ciclo integrato dei rifiuti e attuazione delle misure straordinaria per la gestione del periodo estivo;
- Ampliamento servizio della gestione del verde.

Azioni:

Riorganizzazione personale con creazione dell'ufficio segnalazioni e manutenzioni:

Individuazione del personale addetto all'ufficio segnalazioni e manutenzioni con gestione delle stesse e tempestivo intervento.

Efficientamento della gestione degli operai:

- Individuazione del coordinatore all'interno dell'ufficio segnalazioni e manutenzioni;
- Gestione orari e attività degli operai in funzione delle necessità.

Avvio della procedura di verifica dello stato del patrimonio, con sopralluoghi e verifica di eventuali difformità e previsione delle manutenzioni:

- Censimento delle proprietà comunali;
- Verifica dello stato dei luoghi e delle conformità documentali;
- Programmazione delle manutenzioni necessarie;
- Pulizia e riorganizzino della bacheca chiavi.

Analisi necessità di manutenzione ordinaria e straordinaria dei cimiteri, con eventuali possibili ampliamenti

- Individuazione necessità gestione cimiteri;
- Verifica necessità di ampliamenti delle strutture.

Avvio e gestione delle procedure di affidamento dei chioschi, anche con formula di PPP:

- Supporto al RUP per la stesura della documentazione necessaria per l'avvio dei PPP;
- Verifica gestione dei chioschi ai giardini.

Verifica costante del ciclo integrato dei rifiuti e attuazione delle misure straordinaria per la gestione del periodo estivo:

- Individuazione del personale referente rifiuti;
- Verifica segnalazioni;
- Monitoraggio periodo estivo con eventuale implementazione dei servizi.

Ampliamento servizio della gestione del verde:

- Individuazione necessità gestione del verde;
- Implementazione affidamento servizio.

Tempi:

Entro il 31/12/2025

Peso: 20,00%

Centro di supporto:

Risorse umane impiegate: n. 1 istruttore direttivo tecnico EQ, n. 2 istruttori tecnici, n. 3 istruttori amministrativi, n. 5 esecutori tecnico-manutentivo.

OBIETTIVO 2: pianificazione e realizzazione opere pubbliche e lavori necessari.

Descrizione obiettivo:

- Riorganizzazione personale per ampliare la Progettazione interna;
- Ricerca e analisi di finanziamenti sovracomunali e gestione delle procedure;
- Rispetto dei cronoprogrammi sottoscritti per il Centro Remiero e riqualificazione stabile biblioteca;
- Riorganizzazione personale con implementazione del controllo e gestione cantieri aperti;
- Monitoraggio rendicontazioni finanziamenti.

Azioni:

Riorganizzazione personale per ampliare la Progettazione interna:

- Individuazione personale specializzato per progettazione interna, con aumento della progettazione effettuata internamente
- Aggiornamento del personale.

Ricerca e analisi di finanziamenti sovracomunali e gestione delle procedure:

- Individuazione del personale addetto;
- Studio e analisi dei bandi;
- Partecipazione e gestione delle procedure.

Rispetto dei cronoprogrammi sottoscritti per il Centro Remiero e riqualificazione stabile biblioteca:

- Attivazione delle procedure relative;
- Monitoraggio costante delle tempistiche sottoscritte negli accordi.

Riorganizzazione personale con implementazione del controllo e gestione cantieri aperti:

- Individuazione del personale addetto;
- Monitoraggio costante dei cantieri aperti e coordinamento degli stessi.

Monitoraggio rendicontazioni finanziamenti:

- Individuazione del personale addetto;
- Verifica dello stato dei finanziamenti e coordinamento con personale di ragioneria per l'andamento della rendicontazione.

Tempi:

Entro il 31/12/2025

Peso: 40,00%

Centro di supporto:

Risorse umane impiegate: n. 1 istruttore direttivo tecnico EQ, n. 2 istruttori tecnici, n. 3 istruttori amministrativi.

OBIETTIVO 3: Digitalizzazione struttura 3.**Descrizione obiettivo:**

- Avvio della procedura di digitalizzazione degli immobili comunali, verifica della corretta rappresentazione ed eventuali rilievi;
- Ricerca e verifica di un programma per la gestione delle opere pubbliche.

Azioni:**Avvio della procedura di digitalizzazione degli immobili comunali, verifica della corretta rappresentazione ed eventuali rilievi:**

- Individuazione del personale addetto (anche con l'ausilio di tirocinanti);
- Trasposizione in formato digitale (Autocad) delle planimetrie cartacee degli immobili comunali, con eventuali rilievi.

Ricerca e verifica di un programma per la gestione delle opere pubbliche:

Individuazione del software gestionale delle opere pubbliche in coordinamento con l'ufficio CED

Tempi:

Entro il 31/12/2025

Peso: 20,00%

Centro di supporto:

Risorse umane impiegate: n. 1 istruttore direttivo tecnico EQ, n. 1 istruttore tecnico, n. 1 istruttore amministrativo.

PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE 2025

STRUTTURA IV – Ragioneria e contabilità	
RESPONSABILE: Dr. Enrico Vitali	

Area	Profilo Professionale
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario contabile

RILEVANZA STRATEGICA DEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO

PESO %	OBIETTIVO
10	1.1 Contratto integrativo decentrato 2025
10	1.2 Incarico di vice-segretario
10	1.3 Predisposizione passaggio alla contabilità economico patrimoniale ACCRUAL
10	1.4 Incarico di responsabile della transizione digitale, realizzazione progetti PNRR PA Digitale 2026, digitalizzazione lavori pubblici
10	1.5 Gestione interna delle sistemazioni contributive del personale cessato mediante PASSWEB
10	1.6 Piano annuale dei flussi di cassa e approvazione dei documenti di programmazione entro le scadenze di legge
10	1.7 Gestione delle procedure concorsuali per garantire la sostituzione del personale cessato dal servizio mediante l'espletamento interno delle procedure di selezione
10	1.8 Collegamento della gestione degli inventari comunali alla contabilità finanziaria ed economica. Affidamento e gestione contratti relativi al patrimonio comunale
20	1.9 OBIETTIVI GENERALI a) Garantire, per la parte di competenza, la realizzazione dei progetti PNRR per la trasformazione digitale ai fini dell'ottenimento dei contributi previsti. b) Garantire il rispetto della legalità conformando i comportamenti alle disposizioni normative e alle prescrizioni del P.T.P.C.T. c) Adeguare i documenti e la modulistica alle disposizioni in materia di Privacy. d) Garantire i livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro e la tutela della salute dei dipendenti. e) Garantire la corretta ed esaustiva comunicazione verso l'esterno delle informazioni relative ai servizi gestiti, in collaborazione con la struttura dedicata, mediante comunicati stampa e il tempestivo aggiornamento del sito internet e della app collegata. f) Garantire il raggiungimento degli obiettivi relativi alla formazione del personale previsti dal Piano della Formazione. g) Promuovere e garantire forme di risparmio energetico nella gestione dei servizi assegnati. h) Garantire il rispetto del Regolamento di compensazione tra crediti e debiti nell'ambito delle entrate comunali. i) Garantire la liquidazione delle fatture entro 20 giorni dal ricevimento ai fini del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture. Il mancato rispetto dei tempi di pagamento comporta la riduzione del 30% dell'indennità di risultato.

RISORSE UMANE		
Numero	Area	Profilo professionale
1	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario contabile
4	Istruttori	Istruttore contabile
1	Istruttori	Istruttore informatico (part – time)

OBIETTIVO 1: Contratto integrativo decentrato 2024
Descrizione obiettivo: attuare le azioni propedeutiche all’approvazione del contratto integrativo decentrato per l’anno 2025 entro il 30/06/2025
Azioni: a) Costituzione del fondo delle risorse decentrate ed eventuali aggiornamenti successivi b) Partecipazione agli incontri tra le delegazioni trattanti c) Predisposizione del documento finale d) Stesura delle relazioni e invio all’ARAN entro i termini di legge.
Tempi: entro il 30/06/2025
Peso: 10,00%
Centro di supporto: ufficio personale
Risorse umane impiegate: 1 funzionario contabile - 1 istruttore contabile

OBIETTIVO 2: Incarico di vice-segretario
Descrizione obiettivo: sostituire il Segretario comunale in caso di ferie, assenza o impedimento.
Azioni: a) partecipazione alle sedute di giunta e consiglio b) attività di coordinamento delle strutture comunali c) assistenza agli organi politici.
Tempi: entro il 31/12/2025
Peso: 10,00%
Centro di supporto: responsabile di struttura
Risorse umane impiegate: 1 funzionario contabile

OBIETTIVO 3: Predisposizione passaggio alla contabilità economico patrimoniale ACCRUAL
Descrizione obiettivo: Adempimenti in linea con il Decreto-Legge n. 113 del 09/08/ 2024, in ottica della riforma ACCRUAL basata sulla contabilità economico-patrimoniale e il principio della competenza economica.
Azioni: a) aggiornamento dell’inventario e classificazione dei beni secondo la natura giuridica e funzionale al fine della loro corretta collocazione nello stato patrimoniale in conformità agli standard ITAS 1; b) acquisizione delle competenze di base in vista dell'adozione del sistema di contabilità economico-patrimoniale unico tramite partecipazione, sulla piattaforma Accrual, al primo ciclo di formazione sui principi e sulle regole del predetto sistema contabile (completamento entro I trimestre 2026); c) analisi degli interventi di adeguamento del sistema informativo-contabile in linea con i requisiti definiti dal MEF; d) predisposizione della corretta rappresentazione dei dati economico-patrimoniali al fine della formazione degli schemi di bilancio – conto economico di esercizio e stato patrimoniale - relativi all’esercizio 2025.
Tempi: entro il 31/12/2025
Peso: 10,00%
Centro di supporto: ufficio ragioneria - CED
Risorse umane impiegate: 1 funzionario contabile - 3 istruttori contabili – 1 istruttore informatico (part time)

OBIETTIVO 4: Incarico di responsabile della transizione digitale, conclusione realizzazione progetti PNRR PA Digitale 2026, digitalizzazione lavori pubblici.
Descrizione obiettivo: garantire operativamente la trasformazione digitale dell’Amministrazione Comunale, coordinandola nello sviluppo dei servizi pubblici digitali e nell’adozione di modelli di relazione trasparenti e aperti con i cittadini. Concludere i progetti PNRR in corso e realizzare i nuovi progetti in fase di finanziamento. Assistenza e supporto per l’acquisizione del nuovo software di gestione dei lavori pubblici.
Azioni: a) coordinamento strategico dello sviluppo dei sistemi informativi di telecomunicazione e fonia b) indirizzo e coordinamento dello sviluppo dei servizi, sia interni sia esterni, forniti dai sistemi informativi di telecomunicazione e fonia c) indirizzo, pianificazione, coordinamento e monitoraggio della sicurezza informatica d) accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici e) progettazione e coordinamento delle iniziative rilevanti ai fini di una più efficace erogazione di servizi in rete a cittadini e imprese f) pianificazione e coordinamento del processo di diffusione, all'interno dell'amministrazione, dei sistemi di identità e domicilio digitale, posta elettronica, protocollo informatico, firma digitale g) verifica della vulnerabilità del sistema informatico h) verifica rischi cyber i) conclusione realizzazione progetti PNRR Pa Digitale 2026; i) assistenza e supporto alla Struttura III nella ricerca e installazione del software per la gestione dei lavori pubblici.
Tempi: entro il 31/12/2025
Peso: 10,00%
Centro di supporto: CED
Risorse umane impiegate: 1 funzionario contabile - 1 istruttore informatico (part-time)

OBIETTIVO 5: Gestione interna delle sistemazioni contributive del personale cessato mediante PASSWEB.
Descrizione obiettivo: predisporre la sistemazione contributiva del personale cessato senza ricorso a servizi di ditte esterne.
Azioni: a) raccolta delle richieste da parte degli interessati o di INPS b) ricerca del fascicolo personale c) sistemazione contributiva mediante applicativo PASSWEB-INPS 4) comunicazione dell'avvenuta sistemazione all'interessato e all'INPS.
Tempi: entro il 31/12/2025
Peso: 10,00%
Centro di supporto: ufficio personale
Risorse umane impiegate: 1 istruttore contabile

OBIETTIVO 6: Piano annuale dei flussi di cassa e approvazione dei documenti di programmazione entro le scadenze di legge.
Descrizione obiettivo: Adozione del piano annuale dei flussi di cassa previsto dal D.L. 115/2024, contenente un cronoprogramma dei pagamenti e degli incassi relativi all'esercizio di riferimento redatto sulla base dei modelli predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze.
Azioni: a) Predisposizione del piano dei flussi di cassa entro il 28/02/2025 e del cronoprogramma dei pagamenti e degli incassi coerentemente alle previsioni di cassa del bilancio di previsione; b) monitoraggio attento e costante del piano, in coerenza con le previsioni di bilancio e in raccordo con i responsabili di spesa.
Tempi: entro il 31/12/2025
Peso: 10,00%
Centro di supporto: ufficio ragioneria
Risorse umane impiegate: 1 funzionario contabile - 3 istruttori contabili

OBIETTIVO 7: Gestione delle procedure concorsuali per garantire la sostituzione del personale cessato dal servizio mediante l'espletamento interno delle procedure di selezione
Descrizione obiettivo: Espletare le procedure di selezione del personale mediante l'utilizzo di risorse e mezzi propri, garantendo la sostituzione del personale cessato in tempi rapidi.
Azioni: a) predisposizione dei bandi di concorso b) utilizzo della piattaforma InPA per la gestione delle candidature c) nomina delle commissioni di concorso d) predisposizione delle sedi da utilizzare e) assistenza alle commissioni nell'espletamento delle prove f) redazione dei verbali delle commissioni g) atti propedeutici all'assunzione dei vincitori.
Tempi: entro il 31/12/2025
Peso: 10,00%
Centro di supporto: ufficio personale – ufficio ragioneria
Risorse umane impiegate: 1 funzionario contabile – n. 3 istruttore contabile

OBIETTIVO 8: Collegamento della gestione degli inventari comunali alla contabilità finanziaria ed economica. Affidamento e gestione contratti relativi al patrimonio comunale.
Descrizione obiettivo: Predisposizione dell'aggiornamento automatico della gestione degli inventari del patrimonio comunale alla contabilità finanziaria. Revisione complessiva dei contratti di locazione, concessione e comodato relativi agli immobili comunali. Affidamento mediante procedure di gara dei beni immobili comunali.
Azioni: a) implementazione del software con i dati degli inventari b) collegamento dei cespiti ai capitoli di spesa della contabilità finanziaria b) redazione in automatico degli atti relativi alla gestione del patrimonio d) predisposizione dei modelli di contratto e) verifica dell'interesse all'utilizzo degli immobili comunali f) espletamento delle procedure di locazione, concessione e comodato d'uso.
Tempi: entro il 31/12/2025
Peso: 10,00%
Centro di supporto: ufficio ragioneria
Risorse umane impiegate: 1 funzionario contabile – 3 istruttori contabili

PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE 2025

STRUTTURA V – Servizi tributari
RESPONSABILE: Dr.ssa Annarosa Bertaglia

Area	Profilo Professionale
Funzionari EQ	Funzionario amministrativo con incarico di EQ

RILEVANZA STRATEGICA DEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO	
PESO %	OBIETTIVO
30	1.1 Recupero evasione IMU anno 2019 e successivi e TARI anno 2018 e successivi
20	1.2 Predisposizione tariffe TARI 2025 – Emissione del ruolo TARI 2025 e suppletivi 2024-2023 con scadenze entro l'anno
20	1.3 Recupero evasione imposta di soggiorno
10	1.4 Digitalizzazione delle pratiche relative al CANONE UNICO a valenza annuale e pluriennale
20	1.5 OBIETTIVI GENERALI a) Garantire, per la parte di competenza, la realizzazione dei progetti PNRR per la trasformazione digitale ai fini dell'ottenimento dei contributi previsti. b) Garantire il rispetto della legalità conformando i comportamenti alle disposizioni normative e alle prescrizioni del P.T.P.C.T. c) Adeguare i documenti e la modulistica alle disposizioni in materia di Privacy. d) Garantire i livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro e la tutela della salute dei dipendenti. e) Garantire la corretta ed esaustiva comunicazione verso l'esterno delle informazioni relative ai servizi gestiti, in collaborazione con la struttura dedicata, mediante comunicati stampa e il tempestivo aggiornamento del sito internet e della app collegata. f) Garantire il raggiungimento degli obiettivi relativi alla formazione del personale previsti dal Piano della Formazione. g) Promuovere e garantire forme di risparmio energetico nella gestione dei servizi assegnati. h) Garantire il rispetto del Regolamento di compensazione tra crediti e debiti nell'ambito delle entrate comunali. i) Garantire la liquidazione delle fatture entro 20 giorni dal ricevimento ai fini del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture. Il mancato rispetto dei tempi di pagamento comporta la riduzione del 30% dell'indennità di risultato.

RISORSE UMANE		
Numero	Area	Profilo professionale
1	Funzionari EQ	Funzionario contabile
3	Istruttori	Istruttore contabile

OBIETTIVO 1: Recupero evasione IMU anno 2019 e successivi e TARI anno 2018 e successivi.
Descrizione obiettivo: Attività di controllo sulla base di appositi incroci tra le diverse banche dati per contrastare elusione ed evasione di IMU e TARI. Controllo dichiarazioni sostitutive presentate.
Azioni: Studio della normativa in continua evoluzione, redazione degli atti di accertamenti e notifica agli interessati. Gestione recupero dei crediti prima di intraprendere le procedure coattive.
Tempi: Entro il 31.12.2025
Peso: 30,00%
Centro di supporto:
Risorse umane impiegate: 1 funzionario contabile – 3 istruttori contabili

OBIETTIVO 2: Predisposizione tariffe TARI 2025 – Emissione del ruolo TARI 2025 e suppletivi 2024-2023 con scadenze entro l'anno.
Descrizione obiettivo: Determinazione tariffe TARI 2025 secondo le linee previste dall'ARERA con i criteri previsti dal nuovo MRT per i costi del servizio di nettezza urbana. Emissione del ruolo ai fini del pagamento delle due rate entro il 31.12.2025.
Azioni: Studio della normativa in continua evoluzione e predisposizione degli atti.
Tempi: Entro il 31.12.2025
Peso: 20,00%
Centro di supporto: Assessore
Risorse umane impiegate: 1 funzionario contabile – 3 istruttori contabili

OBIETTIVO 3: Recupero evasione imposta di soggiorno
Descrizione obiettivo: Attività di controllo sulla base di appositi incroci tra le diverse banche dati per contrastare elusione ed evasione di IMPOSTA DI SOGGIORNO. Controllo dichiarazioni presentate.
Azioni: Analisi banche dati e presenze registrate sul sistema "Alloggiati web" (Questura) Emissione eventuali avvisi di accertamento relativi a casi anomali riscontrati
Tempi: Entro il 31.12.2025
Peso: 20,00%
Centro di supporto: ufficio SUAP
Risorse umane impiegate: 1 funzionario contabile – 2 istruttori contabili

OBIETTIVO 4: Digitalizzazione delle pratiche relative al CANONE UNICO a valenza annuale e pluriennale
Descrizione obiettivo. Sistemazione, monitoraggio e digitalizzazione delle pratiche relative al CANONE UNICO
Azioni: Sistemazione, controllo regolarità tributaria e organizzazione delle pratiche relative al CANONE UNICO con successiva digitalizzazione di quelle aventi valenza annuale e pluriennale.
Tempi: Entro il 31.12.2025
Peso: 10,00%
Centro di supporto:
Risorse umane impiegate: 1 funzionario contabile – 1 istruttore contabile

PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE 2025

STRUTTURA VI – Polizia locale
RESPONSABILE: Sig. Mario Modica

Area	Profilo Professionale
Funzionari EQ	Funzionario comandante Polizia Locale con incarico di EQ

RILEVANZA STRATEGICA DEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO	
PESO %	OBIETTIVO
30	1.1 Mantenimento servizi generali erogati a livello dell'anno precedente in generale con particolare riferimento alla gestione parcheggi a pagamento nonché alla ripresa dei servizi sanzionatori al seguito della macchina pulizia strade dopo la revisione generale di giorni e ore di passaggio avvenuta nel dicembre 2024.
40	1.2 Mantenere in funzione l'impianto videosorveglianza con eventuale implementazione di nuove telecamere in località Maggiana/svincolo SS36 e quelle fornite dalla ditta "City Green Light".
10	1.3 Garantire servizi in seno alle convenzioni "Piani Resinelli" e accordo "Stazioni Sicure" (se proseguiranno) e utilizzo apparecchiatura etilometro.
20	1.4 OBIETTIVI GENERALI a) Garantire, per la parte di competenza, la realizzazione dei progetti PNRR per la trasformazione digitale ai fini dell'ottenimento dei contributi previsti. b) Garantire il rispetto della legalità conformando i comportamenti alle disposizioni normative e alle prescrizioni del P.T.P.C.T. c) Adeguare i documenti e la modulistica alle disposizioni in materia di Privacy. d) Garantire i livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro e la tutela della salute dei dipendenti. e) Garantire la corretta ed esaustiva comunicazione verso l'esterno delle informazioni relative ai servizi gestiti, in collaborazione con la struttura dedicata, mediante comunicati stampa e il tempestivo aggiornamento del sito internet e della app collegata. f) Garantire il raggiungimento degli obiettivi relativi alla formazione del personale previsti dal Piano della Formazione. g) Promuovere e garantire forme di risparmio energetico nella gestione dei servizi assegnati. h) Garantire il rispetto del Regolamento di compensazione tra crediti e debiti nell'ambito delle entrate comunali. i) Garantire la liquidazione delle fatture entro 20 giorni dal ricevimento ai fini del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture. Il mancato rispetto dei tempi di pagamento comporta la riduzione del 30% dell'indennità di risultato.

RISORSE UMANE		
Numero	Area	Profilo professionale
1	Funzionari EQ	Funzionario Comandante Polizia Locale
5	Istruttori	Agenti di Polizia Locale
1	Operatori esperti	Collaboratore Amministrativo

OBIETTIVO 1: Mantenimento servizi generali erogati a livello dell'anno precedente in generale con particolare riferimento alla gestione parcheggi a pagamento nonché alla ripresa dei servizi sanzionatori al seguito della macchina pulizia strade dopo la revisione generale di giorni e ore di passaggio avvenuta nel dicembre 2024.

Descrizione obiettivo:

Pur nella difficoltà connessa all'organico della P.L. si cercherà di mantenere lo stesso livello di qualità e presenza nei servizi generali erogati considerando l'anno precedente e riuscire a riprendere i servizi sanzionatori al seguito della macchina pulizia strade dopo le variazioni intervenute su giorni e orari di passaggio definiti solo nel dicembre 2024.

Proseguire con la gestione dei parcheggi a pagamento nella parte di rilascio "bollini blu" per sosta agevolata residenti se e come disporrà l'Amministrazione Comunale con l'acquisto dei "parcometri".

Azioni: Utilizzando il personale disponibile assunto a tempo indeterminato e a tempo determinato, si cercherà:

- di erogare gli stessi servizi dell'anno precedente servendosi di tutte le risorse esistenti anche in termini di dotazioni tecnologiche controllando, per quanto possibile la località Moregallo, curando particolarmente la zona Lago capoluogo -così come disposto dall'Amministrazione-;
- mantenere elevata la celerità d'evasione delle pratiche di polizia amministrativa e garantire un buon numero di servizi al seguito della macchina spazzatrice e controllo pagamento sosta.

Tempi:

Entro il 31/12/2025

Peso: 30,00%

Centro di supporto:

Risorse umane impiegate: tutto il personale appartenente alla struttura 6, compresa l'impiegata civile per le pratiche di polizia amministrativa.

OBIETTIVO 2: Mantenere in funzione l'impianto videosorveglianza con eventuale implementazione di nuove telecamere in località Maggiana/svincolo SS36 e quelle fornite dalla ditta "City Green Light".
Descrizione obiettivo: Mantenere operativo ed efficiente il sistema di videosorveglianza esistente compreso quelle fornite dalla Provincia di Lecco in seno al progetto "Littering" e quelle fornite dalla ditta "City Green Light". Inoltre si dovrebbero installare acquistate nuove postazioni per sorvegliare lo svincolo SS36 in località Maggiana.
Azioni: Manutenzionare e controllare l'impianto quotidianamente, fare intervenire l'assistenza ogni qual volta dovessero presentarsi criticità nel funzionamento al fine di ridurre al minimo i tempi di non efficienza, rispondere alle richieste di estrapolazione immagini da parte di altre forze di polizia per indagini varie e considerare come e se provvedere ad installare nuove telecamere in località Maggiana da collegare alla centrale operativa del Comando P.L. per completare la sorveglianza di TUTTI gli ingressi stradali del Paese.
Tempi: Entro il 31/12/25
Peso: 40,00%
Centro di supporto: ditta incaricata della manutenzione e quelle d'installazione dei nuovi impianti. Appalto fornitura nuove telecamere per Maggiana
Risorse umane impiegate: tutti gli operatori di P.L. per la gestione degli impianti ed il solo Responsabile di struttura n. 6 per l'appalto acquisto nuove telecamere per Maggiana (con esclusione dell'impiegata civile).

OBIETTIVO 3: Garantire servizi in seno alla convenzione "Piani Resinelli" e accordo "Stazioni Sicure" (se proseguiranno) e utilizzo apparecchiatura etilometro.
Descrizione obiettivo: Fornire agenti per svolgere i servizi coordinati in seno alla convenzione sovracomunale per la gestione della località "Piani Resinelli", garantendo contemporaneamente i servizi nel capoluogo e in località Moregallo oltre che partecipare ai servizi in seno all'accordo regionale per i servizi del progetto "stazioni FS sicure". Utilizzare l'etilometro in dotazione, acquistato con il contributo della Regione Lombardia.
Azioni: Concordare con il comune capofila della convenzione - Lecco - i turni degli agenti di P.L. di Mandello destinati a svolgere servizi nella località Resinelli e per "stazioni FS sicure" anche in territorio di altri comuni. L'etilometro verrà sarà dotazione ordinaria ogni qual volta la pattuglia sarà in servizio esterno.
Tempi: Entro il 31/12/2025
Peso: 10,00%
Centro di supporto: riferimento per coordinare i servizi: Polizia Locale città di Lecco.
Risorse umane impiegate: tutti gli operatori di P.L. e il coordinamento del Responsabile di Struttura n. 6 (con esclusione dell'impiegata civile).

PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE 2025

STRUTTURA VII – Edilizia privata e urbanistica

RESPONSABILE: Geom. Daniele Gaddi

Area	Profilo Professionale
Istruttori	Istruttore Tecnico con incarico di EQ

RILEVANZA STRATEGICA DEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO

PESO %	OBIETTIVO
10	1.1 Avvio del procedimento per l'adozione del Piano Urbano del Traffico (PUT), in collaborazione con la struttura 3.
20	1.2 Digitalizzazione delle pratiche edilizie a valenza pluriennale
20	1.3 Aumento dei servizi on-line
20	1.4 Analisi ed evasione richieste di interventi edilizi di rigenerazione urbana ed interventi sul patrimonio edilizio dismesso – Piani attuativi
10	1.5 Analisi ed evasione delle richieste inerenti ai dehors e chioschi e le richieste di occupazione di suolo pubblico, verifiche casa vacanza
20	1.6 OBIETTIVI GENERALI a) Garantire, per la parte di competenza, la realizzazione dei progetti PNRR per la trasformazione digitale ai fini dell'ottenimento dei contributi previsti. b) Garantire il rispetto della legalità conformando i comportamenti alle disposizioni normative e alle prescrizioni del P.T.P.C.T. c) Adeguare i documenti e la modulistica alle disposizioni in materia di Privacy. d) Garantire i livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro e la tutela della salute dei dipendenti. e) Garantire la corretta ed esaustiva comunicazione verso l'esterno delle informazioni relative ai servizi gestiti, in collaborazione con la struttura dedicata, mediante comunicati stampa e il tempestivo aggiornamento del sito internet e della app collegata. f) Garantire il raggiungimento degli obiettivi relativi alla formazione del personale previsti dal Piano della Formazione. g) Promuovere e garantire forme di risparmio energetico nella gestione dei servizi assegnati. h) Garantire il rispetto del Regolamento di compensazione tra crediti e debiti nell'ambito delle entrate comunali. i) Garantire la liquidazione delle fatture entro 20 giorni dal ricevimento ai fini del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture. Il mancato rispetto dei tempi di pagamento comporta la riduzione del 30% dell'indennità di risultato.

RISORSE UMANE		
Numero	Area	Profilo professionale
1	Istruttori	Istruttore tecnico EQ
1	Istruttori	Istruttore amministrativo
1	Istruttori	Istruttore tecnico
1	Istruttori	Istruttore amministrativo

OBIETTIVO 1: Avvio del procedimento per l'adozione del Piano Urbano del Traffico.
Descrizione obiettivo: Valutazione con l'assessore competente sulla necessità di adottare il Piano Urbano del Traffico, in relazione ai nuovi importanti interventi in fase di attuazione nel territorio.
Azioni: Contatto con tecnici urbanistici competenti redazione di PUT, con acquisizione preventivi e prime valutazioni sulla viabilità interna.
Tempi: Entro il 31.12.2025
Peso: 10,00%
Centro di supporto:
Risorse umane impiegate: 1 istruttore tecnico EQ, n. 1 istruttore tecnico, n. 1 istruttore amministrativo.

OBIETTIVO 2: Digitalizzazione delle pratiche edilizie a valenza pluriennale
Descrizione obiettivo. Proseguire la procedura di digitalizzazione delle pratiche edilizie cartacee precedenti al sistema di presentazione online.
Azioni: Inserimento dati nel programma e scannerizzazione delle tavole
Tempi: Entro il 31.12.2025
Peso: 20,00%
Centro di supporto:
Risorse umane impiegate: 1 istruttore tecnico EQ, n. 1 istruttore tecnico, n. 1 istruttore amministrativo.

OBIETTIVO 3: Aumento dei servizi on-line
Descrizione obiettivo: Aumento dei servizi online della struttura VII e SUAP per la gestione dei mercati.
Azioni: Incremento dei servizi accessibili da Internet.
Tempi: Entro il 31.12.2024
Peso: 20,00%
Centro di supporto:
Risorse umane impiegate: 1 istruttore tecnico EQ, n. 1 istruttore tecnico, n. 1 istruttore amministrativo.

OBIETTIVO 4: Analisi ed evasione richieste di interventi edilizi di rigenerazione urbana ed interventi sul patrimonio edilizio dismesso – Piani attuativi
Descrizione obiettivo: Analisi tecnico-urbanistica delle pratiche anche in termini di fattibilità e funzionalità e condivisione con l'assessorato
Azioni: Analisi tecnico-urbanistica delle pratiche presentate e coinvolgimento dell'assessorato di riferimento oltre che delle commissioni
Tempi: Entro il 31.12.2025
Peso: 20,00%
Centro di supporto:
Risorse umane impiegate: 1 istruttore tecnico EQ, n. 1 istruttori tecnico, n. 1 istruttore amministrativo

OBIETTIVO 5: Analisi ed evasione delle richieste inerenti ai dehors e chioschi e le richieste di occupazione di suolo pubblico. Verifiche case vacanza
Descrizione obiettivo: Analisi tecnico-urbanistica delle pratiche anche in termini di fattibilità e funzionalità, promozione della collaborazione delle varie strutture e condivisione con l'Amministrazione Comunale.
Azioni: Analisi delle pratiche presentate, reperimento dei pareri delle strutture coinvolte oltre che dell'Amministrazione Comunale.
Tempi: Entro il 31.12.2025
Peso: 10,00%
Centro di supporto:
Risorse umane impiegate: 1 istruttore tecnico EQ, n. 1 istruttore amministrativo.