

VALORE PUBBLICO N.5: Responsabilità, legalità e trasparenza amministrativa		
Sezione Organizzazione e risorse umane, trasparenza e anticorruzione. Sezione Avvocatura Comunale.		Segretario Generale Norberto ZAMMARANO
OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	MISSIONE/PROGRAMMA
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE - Costituzione del Comitato Unico di Garanzia.	<p>Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 57 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'articolo 21 della L. n. 183/2010, l'Ente deve procedere alla costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.</p> <p>Il Comitato unico di garanzia ha composizione paritetica, ed è costituito da componenti designati dalle organizzazioni sindacali effettivamente rappresentative all'interno dell'Ente (n. 1 componente effettivo e n. 1 componente supplente per sigla sindacale) e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi: per quanto riguarda i componenti di parte pubblica, nella relativa composizione devono essere rappresentate, per quanto possibile, tutte le categorie del personale in servizio presso l'Ente.</p> <p>Il procedimento di costituzione del Comitato unico di garanzia viene avviato mediante una comunicazione indirizzata alle organizzazioni sindacali effettivamente rappresentative all'interno dell'Ente, recante invito a individuare il nominativo del proprio rappresentante titolare e del rappresentante supplente, quali componenti del predetto organismo. Per i componenti di parte pubblica, viene predisposto un avviso indirizzato a tutti i dipendenti dell'Ente, affinché chiunque sia interessato a far parte del Comitato unico di garanzia formalizzi la propria disponibilità a ricoprire tale incarico.</p> <p>Perfezionatasi la costituzione del Comitato unico di garanzia, il predetto organismo potrà espletare i propri compiti propositivi, consultivi e di verifica, in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni, alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione verso i lavoratori.</p> <p>Indicatore: Trasparenza, Scadenza: 30.11.2024</p>	01.10
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE-Costituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione	<p>L'Organismo paritetico per l'innovazione, obbligatorio negli Enti Locali con oltre 70 dipendenti secondo quanto previsto dall'articolo 6 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, è composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del medesimo CCNL, nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale.</p> <p>Ai fini della costituzione dell'Organismo, le organizzazioni sindacali vengono invitate a designare ciascuna un proprio componente titolare e un componente supplente: l'Ente individua i propri rappresentanti in numero corrispondente a quello dei componenti indicati dalle organizzazioni sindacali.</p> <p>Perfezionatasi la costituzione, l'Organismo potrà avviare relazioni di confronto e collaborazione su proposte aventi riflessi sull'organizzazione e la qualità del lavoro, il benessere organizzativo, le politiche formative, il lavoro agile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 6 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.</p> <p>L'Ente ha avviato nel corso dell'anno 2023 la procedura per la costituzione del predetto Organismo: si rileva che, a tutt'oggi, non è pervenuta, da parte delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL del 16.11.2022, alcuna designazione dei propri rappresentanti.</p> <p>Nel corso del corrente anno si procederà all'invio di note di sollecito alle predette organizzazioni sindacali, con l'obiettivo di addivenire alla costituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione.</p> <p>Indicatore: Trasparenza, Scadenza: 31.10.2024</p>	01.10
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE-Regolamento per la disciplina delle progressioni di carriera tra le aree con procedure valutative (articolo 13 del CCNL del 16.11.2022)	L'articolo 13, comma 6, del CCNL del 16/11/2022 ha introdotto in via sperimentale e temporanea la possibilità di effettuare, entro il termine del 31/12/2025, progressioni di carriera tra le aree con procedure valutative alternative a quelle ordinariamente disciplinate dall'articolo 52, comma 1-	

	<p>bis, del D.Lgs. n. 165/2001: la disposizione temporanea prevista dal CCNL del 16/11/2022 consente di effettuare progressioni verticali anche a beneficio del personale sprovvisto del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, per premiare e valorizzare quei dipendenti che abbiano accumulato nel tempo esperienze e competenze professionali effettivamente utilizzate dall'Ente.</p> <p>L'Amministrazione Comunale, nell'ambito della Sezione 3 - sottosezione 3.3 del PIAO, dedicata al Piano triennale dei fabbisogni di personale, ha programmato la copertura di alcuni posti mediante tali procedure valutative, soggette a specifica regolamentazione, diversa e distinta da quella prevista e già disciplinata dall'Ente per le progressioni verticali "ordinarie".</p> <p>L'Ente ha elaborato una proposta di regolamento, già sottoposta alla rappresentanza sindacale unitaria e alle organizzazioni sindacali territoriali di categoria, per il relativo confronto, nella quale in relazione alle aree di destinazione delle progressioni, sono state definite le pesature dei criteri di valutazione individuati dal CCNL del 16/11/2022.</p> <p>L'obiettivo perseguito è l'approvazione definitiva del regolamento, cui seguirà l'avvio ed il perfezionamento delle procedure valutative per l'attuazione delle progressioni di carriera previste per le annualità 2024-2025, nell'ambito del Piano dei fabbisogni di personale.</p>	
<p>SEZIONE ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE-Predisposizione atto organizzativo per le procedure di Whistleblowing</p>	<p>Indicatore: Efficacia. Scadenza 31.12.2024 (prima fase) e 31.12.2025 (seconda ed ultima fase)</p> <p>In attuazione delle disposizioni contenute nell'articolo 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001, che disciplina la tutela di coloro che, nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione, segnalano illeciti di cui sono venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro pubblico o privato, l'Ente si è dotato di una piattaforma digitale, accessibile dal sito web, che consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima.</p> <p>L'articolo 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 è stato abrogato dal D.Lgs. n. 24/2023, entrato in vigore il 15/07/2023. Le disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 24/2023 si applicano sia alle Pubbliche Amministrazioni che ai datori di lavoro di diritto privato, e prevedono la tutela di coloro che segnalano violazioni delle norme nazionali e delle norme dell'Unione Europea, ampliando significativamente il novero dei soggetti segnalanti che godono di protezione, rispetto a quanto disciplinato dalla precedente normativa contenuta nella Legge n. 179/2017. Nello specifico, per effetto dei contenuti innovativi del D.Lgs. n. 24/2023, i soggetti che godono di protezione in caso di segnalazione di illeciti e irregolarità nell'ambito del settore pubblico ricomprendono anche i dipendenti dei concessionari di pubblico servizio, i lavoratori autonomi, i liberi professionisti, i consulenti, i volontari e i tirocinanti che prestano la propria attività presso enti pubblici: il D.Lgs. n. 24/2023 estende, inoltre, la protezione giuridica anche a soggetti diversi da coloro che segnalano illeciti e irregolarità, tutelando in particolare le persone fisiche che assistono il segnalante, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo o legate da parentela o da stabili vincoli affettivi.</p> <p>Il D.Lgs. n. 24/2023 ha inoltre previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni, che comprende il canale interno presso l'Ente, il canale esterno presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), la divulgazione pubblica e la denuncia all'autorità giudiziaria.</p> <p>Per dare attuazione alle disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 24/2023, l'Ente dovrà definire in un apposito atto organizzativo, previa consultazione delle rappresentanze sindacali interne e delle organizzazioni sindacali territoriali, le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione, le modalità e i termini di conservazione dei dati acquisiti, fornendo inoltre sul sito internet istituzionale informazioni facilmente accessibili sull'utilizzo del canale interno e di quello esterno gestito dall'ANAC, specificando in particolare, per quest'ultimo, le condizioni e i presupposti espressamente previsti dal legislatore per la relativa attivazione.</p> <p>Indicatore: Trasparenza. Scadenza: 31.10.2024 (Adozione del regolamento organizzativo di attuazione delle disposizioni in materia di whistleblowing)</p>	<p>01.10</p>
<p>SEZIONE ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE- Aggiornamento Codice di comportamento integrativo</p>	<p>In ottemperanza a quanto previsto dal D.P.R. n. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni", il Comune di Brugherio, con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 30/01/2014 ha adottato il codice di comportamento integrativo specificamente rivolto ai dipendenti dell'Ente.</p> <p>Nel corso dell'anno 2024 l'Ente aggiornerà il codice di comportamento integrativo, per recepire le modifiche al D.P.R. n. 62/2013, introdotte dal D.P.R. n. 81/2023, finalizzate, in particolare, al corretto</p>	<p>01.10</p>

utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, per la tutela dell'immagine della Pubblica Amministrazione.

Indicatore: Contrasto agli illeciti e alle irregolarità. Scadenza 30.09.2024