



COMUNE DI LEGNANO

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE (PIAO)**

2024 – 2026



Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale R.G. N. 20 del 30/01/2024

SOMMARIO

| | |
|---|------------|
| PREMESSA..... | 3 |
| SEZ. 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE | 8 |
| IL CONTESTO ESTERNO | 10 |
| IL CONTESTO INTERNO | 26 |
| SEZ. 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE | 28 |
| Il concetto di Valore Pubblico | 28 |
| Il Coraggio di immaginare..... | 30 |
| Il Coraggio di Curare la Comunità..... | 33 |
| Il Coraggio di Rigenerare beni e Servizi Essenziali | 37 |
| Il Coraggio di una decisa svolta Verde | 45 |
| Il Coraggio di Disegnare la Città che Vogliamo..... | 47 |
| Il Coraggio di Innovare e Sostenere Produzione – Tutela di Consumatori | 50 |
| Orientamento e Lavoro..... | 51 |
| Performance | 53 |
| LO STATO DI SALUTE DELL'ENTE..... | 62 |
| SCHEDE OBIETTIVI..... | 64 |
| RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA | 65 |
| SEZ. 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | 88 |
| SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE IN SERVIZIO AL 31.12.2023 | 88 |
| ELENCO CESSAZIONI INTERVENUTE NEL CORSO DELL'ANNO 2023 | 89 |
| ELENCO ASSUNZIONI INTERVENUTE NEL CORSO DELL'ANNO 2023 | 89 |
| SITUAZIONE FASCE DI ETA' DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE IN SERVIZIO AL 31.12.2023 | 90 |
| SITUAZIONE FASCE DI ANZIANITA' DI SERVIZIO DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE IN SERVIZIO AL 31.12.2023 | 91 |
| SITUAZIONE TITOLO DI STUDIO DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE IN SERVIZIO AL 31.12.2023 | 92 |
| SITUAZIONE DEL PERSONALE DI CAT. D INCARICATO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE AL 31.12.2023 | 93 |
| SITUAZIONE DEL PERSONALE CON INCARICO DI SPECIFICA RESPONSABILITA' O DI FUNZIONE AL 31.12.2023 | 94 |
| Struttura Organizzativa | 95 |
| Organizzazione del Lavoro Agile | 96 |
| Sviluppo pari opportunità | 96 |
| PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024 – 2026 | 98 |
| Piano Triennale del fabbisogno di personale..... | 100 |
| PIANO DELLA FORMAZIONE | 108 |
| SEZ. 4 – MONITORAGGIO..... | 119 |

PREMESSA

Il principio che ispira la predisposizione del PIAO è dato dalla volontà di superare la molteplicità, e la conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione oggi in uso ed introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa. Volontà del legislatore infatti è quella di creare un piano unico di governance per l'Ente al fine di evitare il rischio di duplicazione degli adempimenti, in una logica di riduzione degli oneri, e ottimizzazione dello svolgimento delle attività.

Semplificazione ed orientamento al Valore Pubblico sostenute da salute professionale ed organizzativa dell'Ente, sono pertanto le fondamenta che reggono l'intero Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, nella legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto, per tutte le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole ed istituzioni educative, l'adozione, ogni anno, entro il 31 gennaio, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il PIAO ha durata triennale con aggiornamento annuale, è di competenza della Giunta Comunale ed assorbe e sostituisce, nell'ottica della semplificazione sopra introdotta, una serie di documenti di programmazione che le Pubbliche Amministrazioni erano tenute ad adottare quali:

- Il Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6 del D.lgs. 165/2001;
- Il Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 del D.lgs. 165/2001;
- Il Piano delle razionalizzazioni delle dotazioni strumentali, di cui all'art. 2 della L. 244/2007;
- Il Piano della performance, di cui all'art. 10, del D.lgs. 150/2007;
- Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, di cui agli artt. 1 e 60 della L. 190/2012;
- Il Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14 della L. 124/2015;
- Il Piano delle azioni positive, di cui all'art. 48, della L. 198/2006.

I suddetti Piani sono stati soppressi con D.P.R. n. 81 del 30 giugno 2022 "*Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*".

Successivamente alla sua istituzione, il contenuto del documento è stato definito con Decreto del Ministro della Funzione Pubblica, n. 132 del 30 giugno 2022.

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;

- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Contenuto del PIAO

Lo schema tipo del PIAO è strutturato come segue:

Sezione 1 – Scheda anagrafica dell'amministrazione;

Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione;

Sezione 3 – Organizzazione, capitale umano;

Sezione 4 – Monitoraggio.

La sezione 1 riporta i **dati identificativi** dell'Amministrazione.

La sezione 2 si compone di **tre sottosezioni**:

Valore pubblico;

Performance;

Rischi corruttivi e trasparenza.

| | |
|------------------------|---|
| Valore pubblico | <p>Inteso come l'impatto positivo che le politiche e i progetti dell'ente hanno per il benessere complessivo di cittadini e imprese.</p> <p>Illustra le politiche e le strategie finalizzate a generare Valore Pubblico con un orizzonte temporale di medio/lungo periodo (3/5 anni) – fa riferimento all'analisi del contesto e alla programmazione strategica in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dall'Amministrazione.</p> <p>Esplicita le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini.</p> <p>Chiarisce come le politiche dell'ente si traducono in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile</p> <p>Descrive pertanto, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.</p> |
|------------------------|---|

| | |
|--|--|
| Performance | <p>In tale ambito programmatico viene rappresentata la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance orientati ai principi di efficienza e di efficacia secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.</p> <p>Rappresenta gli obiettivi annuali e pluriennali di performance organizzativa ed individuale che l'Amministrazione si dà per realizzare il Valore Pubblico.</p> |
| Rischi corruttivi e trasparenza | <p>La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.</p> <p>Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel 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 2013¹.</p> <p>Raffigura le misure di prevenzione a protezione del Valore Pubblico e finalizzate a tutelare il principio del buon andamento della Pubblica Amministrazione.</p> |

La sezione 3 si compone di tre sottosezioni:

- Struttura organizzativa;
- Organizzazione del lavoro agile;
- Piano triennale del fabbisogno di personale;

| | |
|--------------------------------|---|
| Struttura organizzativa | <p>Presenta il modello organizzativo scelto dall'Ente per la realizzazione degli obiettivi performanti e strategici dell'Amministrazione attraverso il suo organigramma, i livelli di responsabilità organizzativa, il numero di dipendenti in servizio ed altre eventuali specificità del modello organizzativo unitamente ad altri interventi posti in atto per assicurare coerenza verso gli obiettivi di valore pubblico fissati.</p> |
|--------------------------------|---|

¹

https://i2.res.24o.it/pdf2010/Editrice/ILSOLE24ORE/QUOTIDIANI_VERTICALI/Online/_Oggetti_Embedded/Documenti/2021/12/03/linee_piao.pdf

| | |
|---|--|
| Organizzazione del lavoro agile | <p>Inteso come esposizione degli obiettivi di stato di salute organizzativa delle risorse dell'Ente.</p> <p>Illustra i modelli di organizzazione del lavoro "da remoto", da adottare o in attuazione, e comunque finalizzati al miglioramento della performance organizzativa.</p> |
| Piano triennale del fabbisogno personale | <p>In questa sottosezione viene rappresentata la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente nonché la programmazione strategica delle risorse umane.</p> <p>Illustra la programmazione relativa alle quantità e caratteristiche professionali del personale in servizio e da assumere, tenendo conto degli obiettivi dell'amministrazione in relazione alla creazione di valore pubblico.</p> <p>Sono illustrate le strategie di implementazione e potenziamento delle competenze del personale dell'Ente e loro valorizzazione.</p> |

La sezione 4 - Monitoraggio

| | |
|---------------------|---|
| Monitoraggio | <p>In questa sezione vengono illustrati gli attori, le modalità e la frequenza dei controlli dell'intero contenuto delle suddette sezioni/sottosezioni, per rendere il Piano costantemente aggiornato e adeguato alle necessità e all'efficacia dell'organizzazione, nell'ottica di perseguimento di valore pubblico e controllo dei rischi corruttivi. .</p> |
|---------------------|---|

Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) del Comune di Legnano.

L'elaborazione del Piano per il prossimo triennio 2024-2026 rappresenta, ancor più rispetto a quello precedente, un'occasione di integrazione tra documenti alla luce del concetto di *Valore Pubblico*, riconnettendo tra loro gli obiettivi e non proponendo una mera riproduzione dei documenti abrogati.

L'analisi del contesto esterno ed interno, così come voluto dal legislatore è divenuto presupposto dell'intero processo di pianificazione per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO.

Dal programma di mandato e dalle sue linee di indirizzo, già illustrate nel DUP e nella Nota di Aggiornamento, l'Amministrazione ha individuato cinque valori fondamentali di benessere per i cittadini che vivono a Legnano in questi anni:

- *Il coraggio di immaginare;*
- *Il coraggio di curare la comunità;*
- *Il Coraggio di Rigenerare Beni e Servizi Essenziali;*

- *Il Coraggio di Una Decisa Svolta Verde;*
- *Il Coraggio di Disegnare la Città che Vogliamo;*
- *Il Coraggio di Innovare e sostenere Produzione – Tutela di Consumatori;*
- *Orientamento e Lavoro.*

Questi valori sono divenuti la base su cui si è inteso elaborare il documento, in armonizzazione dell'intera programmazione dell'Ente.

La **Sezione 2 – Valore Pubblico, performance e anticorruzione**, evidenzia le connessioni tra:

- la programmazione strategica ed operativa di medio/lungo periodo, riportata nel Documento Unico di Programmazione e i suoi aggiornamenti, a partire dall'analisi del contesto esterno ed interno per finire con le strategie e gli obiettivi operativi – (performance istituzionale) ovvero le politiche che sono state messe in atto dall'Amministrazione al fine di generare i suddetti Valori Pubblici;
- la programmazione gestionale (performance organizzativa) attraverso la quale le politiche si declinano in attività, interventi, servizi, attuando gli obiettivi assegnati ai dirigenti e alle persone che lavorano per l'amministrazione della città al fine di generare valore pubblico;
- la programmazione delle misure di buona amministrazione (prevenzione della corruzione, antiriciclaggio, trasparenza) finalizzate a proteggere il Valore Pubblico generato (performance organizzativa e istituzionale).

Nella **Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano**, viene illustrato:

il modello organizzativo ritenuto più idoneo per generare i Valori Pubblici individuati, comprendendo non solo la quantità di persone e la tipologia dei profili professionali necessari, ma anche le azioni programmate per assicurare quella che possiamo definire "la salute dell'organizzazione", ovvero il continuo sviluppo delle competenze per affrontare i cambiamenti e la cura del benessere organizzativo (performance organizzativa).

Nella **sezione 4 – Monitoraggio**, è stato progettato:

un sistema di controllo integrato al fine di verificare con continuità tutti gli ambiti della programmazione e poter intervenire tempestivamente per adeguare gli interventi alle mutate necessità.

SEZ. 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

| | |
|--------------------------------|--|
| DENOMINAZIONE ENTE | COMUNE DI LEGNANO |
| CODICE UNIVOCO AOO | A973EA9 |
| INDIRIZZO | Piazza San Magno 9 20025 Legnano (Mi) Italia |
| PEC | comune.legnano@cert.legalmail.it |
| CODICE FISCALE / P. IVA | 00807960158 |
| NATURA GIURIDICA | PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI |
| SINDACO | LORENZO RADICE |
| SITO INTERNET | www.comune.legnano.mi.it |

Legnano è un Comune italiano della Città metropolitana di Milano in Lombardia, sito al confine fra le province di Varese e Milano ad alta densità abitativa e con un numero di residenti che oscilla da alcuni anni intorno ai sessantamila, facente parte dell'area Alto Milanese, cui afferiscono diversi Comuni² e una popolazione complessiva di circa 180.000 abitanti. Il territorio del Comune di Legnano è attraversato dal fiume Olona e presenta un passato industriale di alto livello, specie nei settori tessile e metalmeccanico.



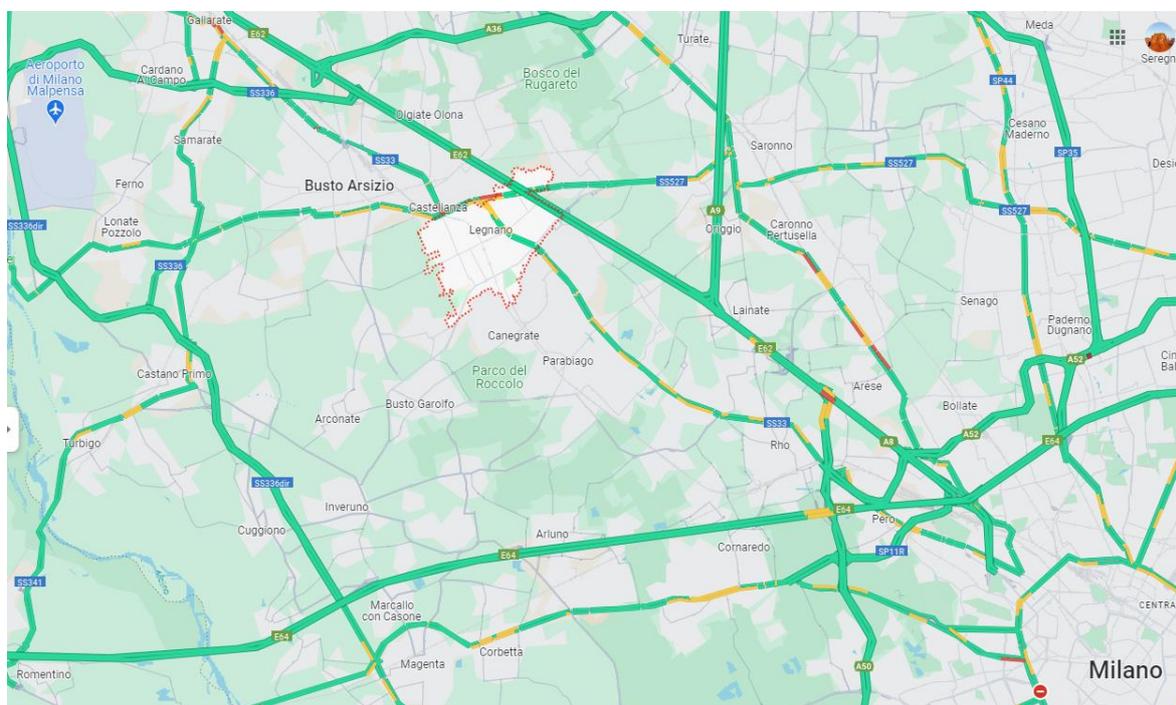
² Territorio dell'Alto Milanese è composto, oltre che dal Comune di Legnano, dai Comuni di: Arconate, Bernate Ticino, Buscate, Busto Garolfo, Canegrate, Casorezzo; Castano Primo, Cerro Maggiore, Cuggiono, Dairago, Inveruno, Magnago, Nerviano, Nosate, Parabiago, Rescaldina, Robecchetto con Induno, San Giorgio su Legnano, San Vittore Olona, Turbigo, Vanzaghello e Villa Cortese.

L'area si caratterizza per una forte concentrazione urbana lungo l'Asse viario e ferroviario del Sempione e per l'esistenza di un nucleo ad alta densità abitativa al confine con la Provincia di Varese³.

Gli elementi di maggior rilievo che costituiscono il motore dello sviluppo, sono:

- L'elevato grado di accessibilità, grazie l'estesa rete infrastrutturale che consente rapidi collegamenti con Milano, con il Piemonte e con l'aeroporto di Malpensa;
- Il vicino aeroporto di Malpensa;
- La presenza del Polo Fieristico Rho Pero che rappresenta un'importante occasione per accogliere l'indotto e dare nuovo impulso al sistema economico.

Il territorio è densamente costruito ma sono presenti aree verdi protette.



Nel Medioevo Legnano fu teatro di un'importante battaglia (29 maggio 1176), che vide l'esercito imperiale di Federico Barbarossa sconfitto dalle truppe della Lega Lombarda. Grazie a questo scontro armato, Legnano è l'unica città, oltre a Roma, a essere citata nell'inno nazionale italiano.

³ https://it.wikipedia.org/wiki/Storia_di_Legnano

IL CONTESTO ESTERNO

LA POPOLAZIONE E LA SUA STRUTTURA SOCIALE

Legnano è una città ad alta urbanizzazione.

Con una popolazione di poco superiore ai 60mila abitanti e un territorio relativamente contenuto (17,7 kmq), presenta una densità abitativa piuttosto consistente (3.260 ab/kmq), che si rivela inferiore a quelle delle grandi città a forte urbanizzazione verticale come Milano (6.800 ab/kmq) ma comunque superiore a molte città a noi vicine (Busto Arsizio: 2.600 ab/kmq; Gallarate: 2.400 ab/kmq) e alla gran parte dei comuni capoluogo di provincia della Lombardia.

Le rilevazioni censuali indicano che nella seconda metà del secolo scorso si è registrata una crescita importante del numero di residenti.



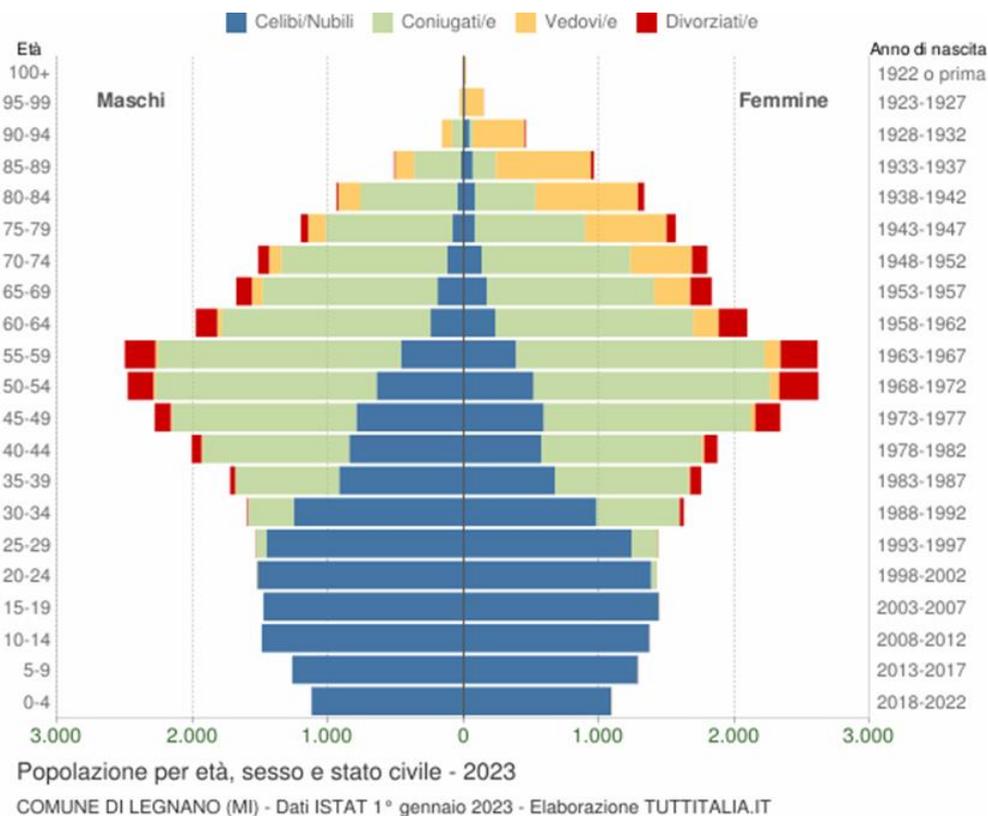
Andamento della popolazione residente

COMUNE DI LEGNANO (MI) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

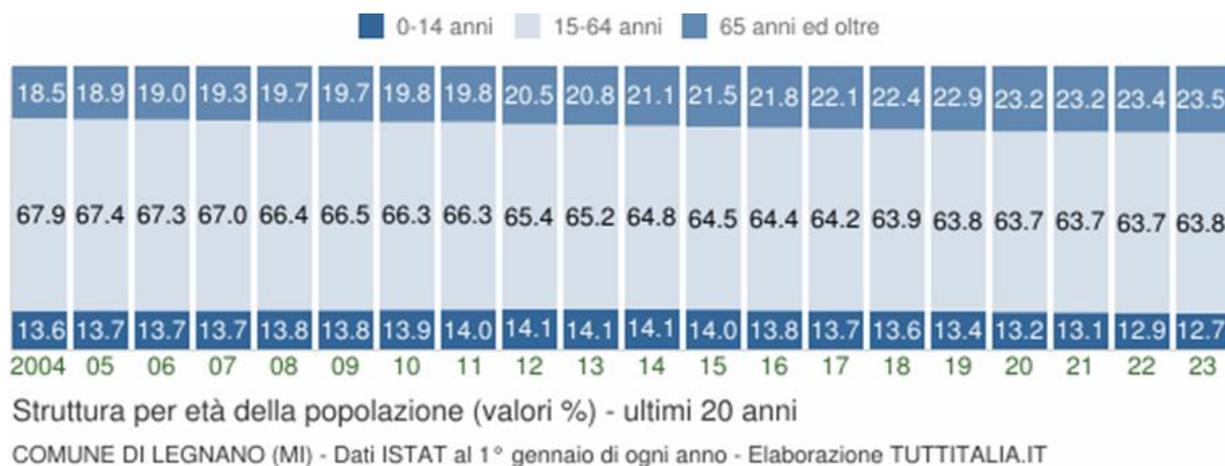
(*) post-censimento

L'andamento tendenziale riscontrato negli ultimi anni, lascia intendere che la crescita della popolazione residente del Comune di Legnano (marginalmente decrescente) si stabilizzerà intorno ai 60mila abitanti.

La piramide delle età mette bene in evidenza la struttura della popolazione del Comune di Legnano.



Dall'analisi della piramide delle età aggiornata al 1° gennaio 2023, appare evidente come la generazione dei nati dopo gli anni '60 siano i cittadini più numerosi. Si rileva altresì una componente non trascurabile di ultra-ottantacinquenni (Fonte: ISTAT), segno tangibile che anche la popolazione del Comune di Legnano segue il trend di decrescita nazionale.



Osservando la struttura delle età sul lungo periodo, si riscontra come la fascia centrale di età (15-64 anni) sia diminuita in modo costante per lasciare progressivamente spazio agli ultrasessantacinquenni, che al 2023 rappresentano il 23,5% della popolazione.

La fascia di età più giovane è invece rimasta quasi invariata per 20 anni, riducendosi, in linea con quanto sopra rappresentato dal 2019 ad oggi.

Al fine di meglio inquadrare l'andamento della popolazione di Legnano, è interessante considerare l'evoluzione di alcuni indici statistici:

Indice di vecchiaia⁴. A Legnano l'indice di vecchiaia in base ai dati stimati dall'Istat al 1° gennaio 2023 è pari a 186,36. I giovani tra 0 e 14 anni sono 7597, mentre gli over 65 sono 14.158.

Indice di dipendenza strutturale⁵. A Legnano l'indice di dipendenza degli anziani in base ai dati stimati dall'Istat al 1° gennaio 2023 è pari a 37,08. I cittadini tra 15 e 64 anni sono 38186, mentre gli over 65 sono 14158.

Indice di ricambio della popolazione attiva⁶. La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. A Legnano alla fine nel 2023 l'indice di ricambio è 139,5 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.

Indice di struttura della popolazione attiva⁷: Nel 2023, l'indice è 146,6, testimoniando un forte grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa.

Tasso di natalità e mortalità⁸: L'ultimo dato disponibile (anno 2022) dimostra che nel Comune di Legnano il tasso di natalità si è attestato a 7,0 mentre quello di mortalità è pari a 11, 4.

Di seguito la griglia che riporta graficamente gli indici sopra elencati.

⁴ Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni.

⁵ Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni).

⁶ Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni).

⁷ Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).

⁸ Rappresenta il numero medio di nascite/decessi in un anno ogni mille abitanti.

| Anno | <i>Indice di vecchiaia</i> | <i>Indice di dipendenza strutturale</i> | <i>Indice di ricambio della popolazione attiva</i> | <i>Indice di struttura della popolazione attiva</i> | <i>Indice di carico di figli per donna feconda</i> | <i>Indice di natalità (x 1.000 ab.)</i> | <i>Indice di mortalità (x 1.000 ab.)</i> | |
|-------------|--------------------------------|---|--|---|--|---|--|--|
| | 1° gennaio | 1° gennaio | 1° gennaio | 1° gennaio | 1° gennaio | 1 gen-31 dic | 1 gen-31 dic | |
| 2002 | 132,6 | 45,4 | 145,6 | 97,2 | 0,0 | 8,9 | 9,4 | |
| 2003 | 133,9 | 46,2 | 145,2 | 99,5 | 0,0 | 9,9 | 9,2 | |
| 2004 | 136,6 | 47,3 | 140,8 | 102,5 | 0,0 | 9,8 | 8,1 | |
| 2005 | 137,7 | 48,4 | 140,1 | 106,5 | 0,0 | 9,8 | 9,1 | |
| 2006 | 138,6 | 48,6 | 132,0 | 108,2 | 0,0 | 9,0 | 9,1 | |
| 2007 | 140,8 | 49,2 | 135,6 | 113,5 | 0,0 | 10,5 | 8,6 | |
| 2008 | 142,5 | 50,6 | 135,3 | 116,9 | 0,0 | 10,0 | 8,7 | |
| 2009 | 142,2 | 50,3 | 141,1 | 119,6 | 0,0 | 10,3 | 8,7 | |
| 2010 | 142,0 | 50,9 | 141,7 | 123,8 | 0,0 | 9,1 | 9,0 | |
| 2011 | 141,5 | 50,9 | 144,2 | 126,8 | 0,0 | 10,1 | 8,0 | |
| 2012 | 145,5 | 53,0 | 137,7 | 132,7 | 0,0 | 9,1 | 9,8 | |
| 2013 | 147,5 | 53,5 | 136,9 | 134,7 | 0,0 | 9,3 | 8,5 | |
| 2014 | 149,9 | 54,3 | 130,3 | 136,8 | 0,0 | 8,6 | 9,2 | |
| 2015 | 153,4 | 55,0 | 127,6 | 139,9 | 0,0 | 7,9 | 9,4 | |
| 2016 | 158,5 | 55,3 | 126,8 | 142,4 | 0,0 | 8,1 | 10,1 | |
| 2017 | 161,2 | 55,8 | 128,6 | 146,1 | 0,0 | 7,9 | 10,2 | |
| 2018 | 164,6 | 56,4 | 129,4 | 147,4 | 0,0 | 7,7 | 10,2 | |
| 2019 | 171,1 | 56,8 | 133,6 | 149,3 | 0,0 | 7,6 | 10,3 | |
| 2020 | 175,7 | 57,1 | 135,2 | 148,8 | 0,0 | 6,8 | 13,2 | |
| 2021 | 177,3 | 56,9 | 136,4 | 146,6 | 0,0 | 7,4 | 11,1 | |
| 2022 | 180,8 | 57,1 | 138,5 | 147,4 | 0,0 | 7,0 | 11,4 | |
| 2023 | 185,6 | 56,8 | 139,5 | 146,6 | 0,0 | - | - | |
| ⁹ fonte | | | | | | | | |

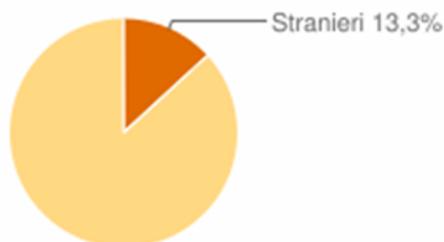
⁹ <https://www.tuttitalia.it/lombardia/22-legnano/statistiche/indici-demografici-struttura-popolazione/#:~:text=Indice%20di%20ricambio%20della%20popolazione%20attiva,-Rappresenta%20il%20rapporto&text=La%20popolazione%20attiva%20C3%A8%20tanto,et%20C3%A0%20lavorativa%20C3%A8%20molto%20anziana.>

Come già precedentemente accennato, l'andamento degli indici è perfettamente coerente con lo scenario demografico nazionale: bassa natalità, aumento delle fasce di età più anziane, basso ricambio generazionale.

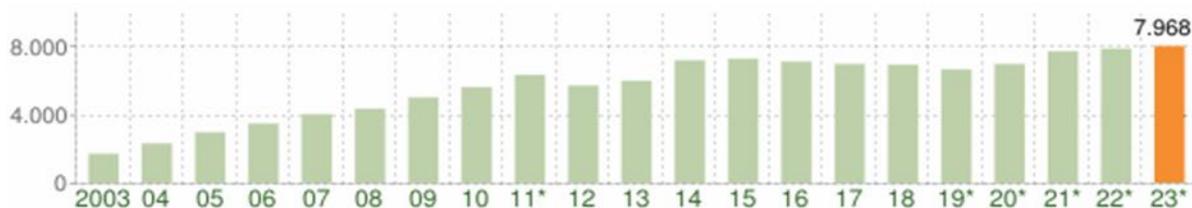
Dall'analisi demografica inoltre emerge la marcata presenza di famiglie di piccole dimensioni, la maggior parte delle quali costituite da un solo componente. Si riscontra inoltre che la maggior parte dei nuclei composti da un solo componente sono relativi a persone anziane e che le famiglie composte da due soggetti sono per lo più coniugi.

Per quanto riguarda il saldo migratorio, tra il 2002 e la fine del 2023 si sono alternati periodi di forte immigrazione a periodi di sostanziale stazionarietà: il saldo, determinato sia da famiglie italiane che straniere, è comunque rimasto sempre positivo a significare che il comune di Legnano rappresenta una meta di attrazione per numerosi cittadini.

Gli stranieri residenti a Legnano al 1° gennaio 2023 sono n.7.968 (fonte ISTAT) e rappresentano circa il 13% della popolazione residente.



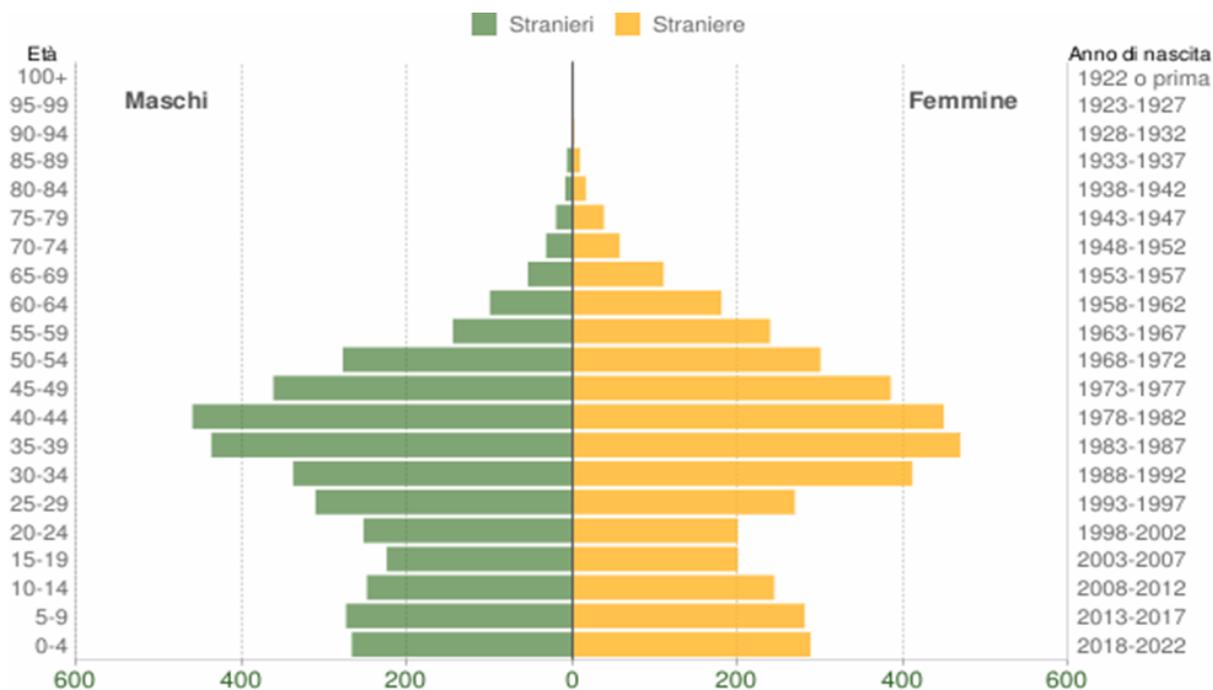
Di seguito l'andamento della popolazione con cittadinanza straniera:



Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2023

COMUNE DI LEGNANO (MI) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

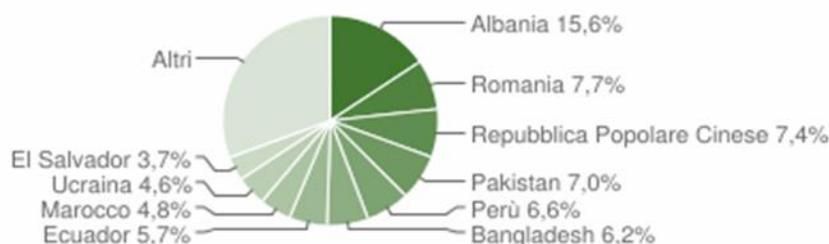


Popolazione per cittadinanza straniera per età e sesso - 2023

COMUNE DI LEGNANO (MI) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Dall'analisi della piramide relativa alla popolazione straniera si evince che sul territorio del Comune di Legnano non sono praticamente presenti cittadini olderst old, i nati negli anni '80 costituiscono, sia per il genere femminile che maschile, la maggioranza della popolazione straniera con importante presenza di bambini fino ai 10 anni di età.

La comunità straniera più numerosa presente sul territorio è quella proveniente dall'Albania, seguita dalla Romania e dalla Repubblica Popolare Cinese.



Si ritiene opportuno evidenziare altresì che il territorio del Comune di Legnano ha un alto volume di compravendite residenziali ad indicare che l'acquisto della casa di proprietà rappresenta ancora una scelta prevalente tra i nuclei familiari.

Proprio in ragione dell'altra percentuale di nuclei familiari in alloggi di proprietà (circa 80%) la quota di affittuari risulta estremamente contenuta (circa il 16%). All'interno di quest'ultima

percentuale vi sono pertanto sia nuclei affittuari di abitazioni private che coloro affittuari di alloggi afferenti ai servizi abitativi pubblici (SAP) sia di proprietà comunale che ALER.

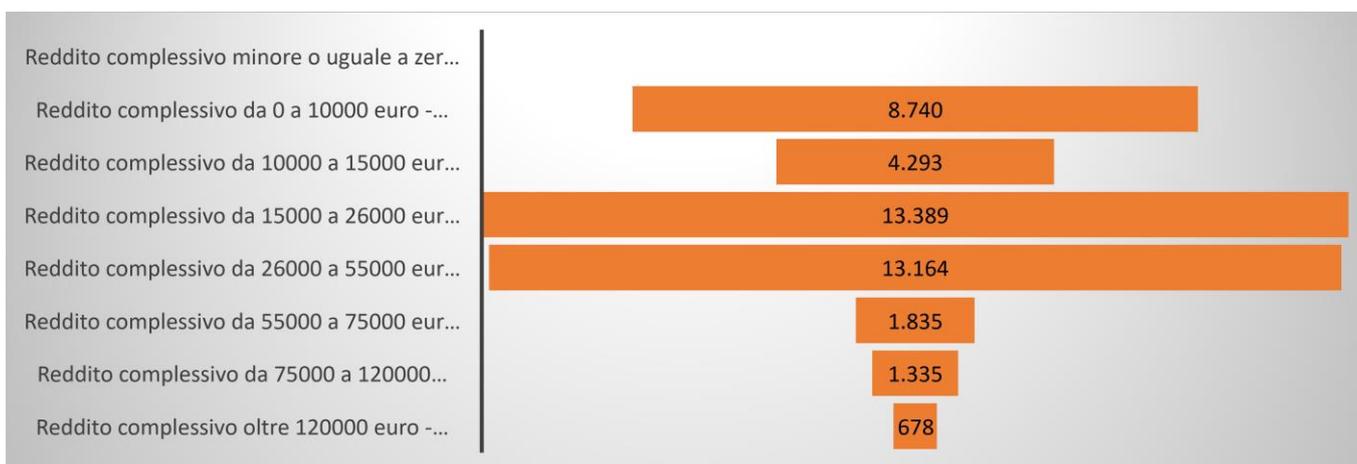
ANALISI REDDITUALE ED OCCUPAZIONALE DEL CONTESTO ESTERNO

Al momento della stesura del documento l'analisi reddituale ed occupazionale del Comune di Legnano può essere sviluppata sui dati delle dichiarazioni dell'anno 2022 riferite ai redditi dell'anno precedente.

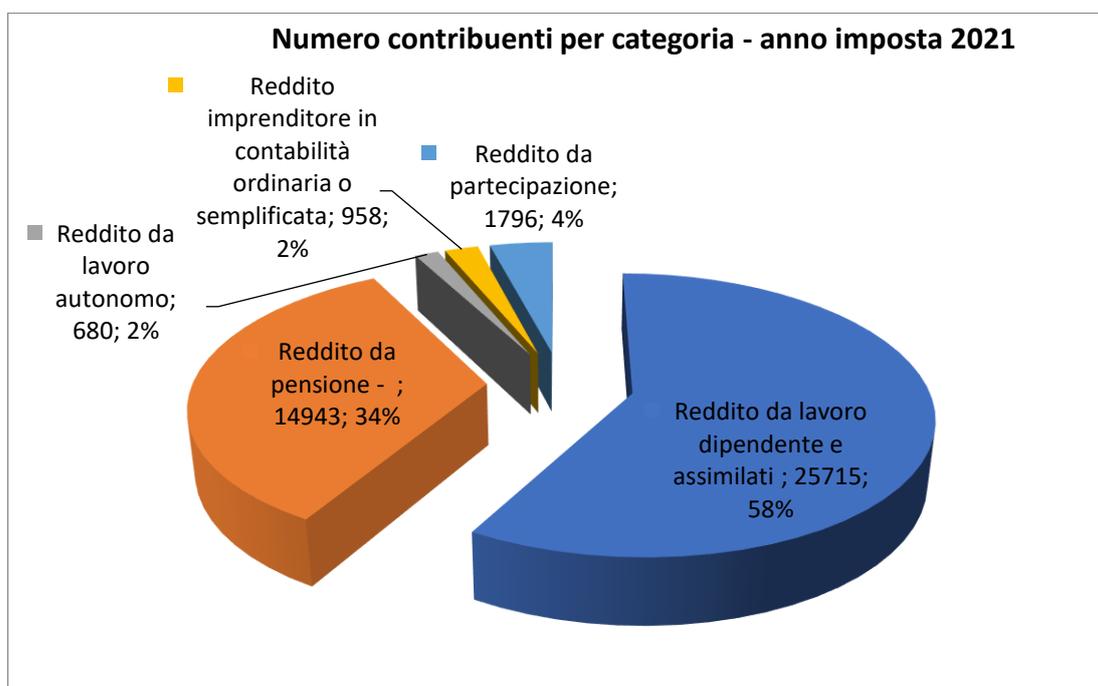
Dal punto di vista reddituale (dati riferiti alle dichiarazioni 2022 - redditi 2021 - come desunte dal sito del Ministero dell'Economia e delle Finanze) Legnano sembra in buona salute, con un valore medio di reddito pro capite ampiamente superiore alla media nazionale e migliore di quello medio dell'intero territorio lombardo, ancorché inferiore a quello della (sola) provincia di Milano.

| Anno di imposta | Numero contribuenti | Reddito imponibile - Frequenza | Reddito imponibile - Ammontare in euro | media reddito imponibile annuo |
|-----------------|---------------------|--------------------------------|--|--------------------------------|
| 2019 | 44.148 | 42.417 | 1.134.206.261,00 € | 26.739,43 € |
| 2020 | 44.023 | 42.018 | 1.108.570.492,00 € | 26.383,23 € |
| 2021 | 44.359 | 42.469 | 1.169.336.427,00 € | 27.533,88 € |

Resta peraltro molto forte la polarizzazione tra le classi di reddito, laddove a fronte di circa 27 mila contribuenti con reddito dichiarato inferiore a 26 mila Euro si contrappongono circa 2000 contribuenti con un reddito dichiarato superiore ai 75 mila Euro.



Si conferma inoltre, anche nel 2021 (ultimo dato disponibile), l'assoluta prevalenza dei redditi da lavoro dipendente (60%) e da pensione (30%).

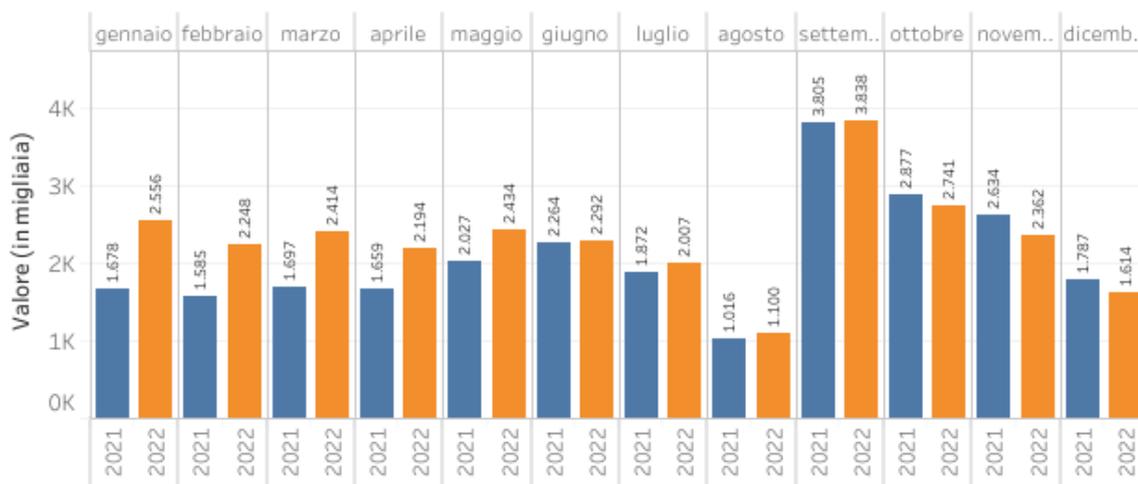


I dati congiunturali forniti dall'Osservatorio Mercato del Lavoro di Città Metropolitana di Milano, mostrano tutta la capacità di ripresa del tessuto economico locale. I numeri degli avviamenti al lavoro nel 2022, mese su mese, superano nettamente i valori dell'anno precedente che ancora risentiva degli effetti della pandemia. (Fonte: Atlante del Lavoro – 2022 – CMM).

Nell'area omogenea Altomilanese, i diversi indicatori relativi all'avviamento al lavoro (lavoratori avviati, datori con avviamenti) si presentano in crescita rispetto al 2021, tranne che per gli ultimi mesi dell'anno. Gli avviamenti dell'altomilanese risultano in crescita ma solo il 31% risulta a tempo indeterminato.

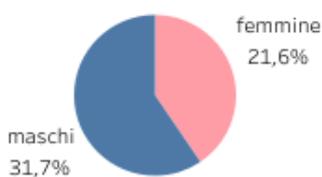
Gli andamenti mensili

Misura **Lavoratori avviati**

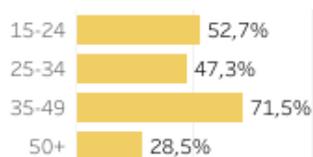


Focus sui lavoratori avviati

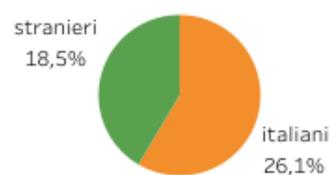
Sesso



Classi di età



Nazionalità



Andamento analogo si riscontra nella città di Legnano.

Comune LEGNANO

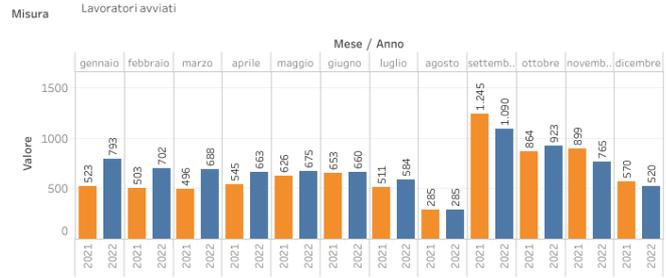
Dati di sintesi

| | Comune | Zona omogenea | Città metropolitana |
|-----------------------|--------|---------------|---------------------|
| Avviamenti | 8.744 | 29.482 | 932.885 |
| Lavoratori avviati | 7.317 | 23.267 | 532.288 |
| Datori con avviamenti | 1.606 | 5.455 | 94.480 |

Avviamenti negli altri comuni della zona ALTO MILANESE

| Misura | Avviamenti | Valore | Variazioni percentuali annue ¹ |
|----------------|------------|----------|---|
| ARCONATE | | 681,00 | 26,00 |
| BERNATE TICINO | | 261,00 | -18,00 |
| BUSCATE | | 300,00 | 22,00 |
| BUSTO GAROLFO | | 1.225,00 | 23,00 |
| CANEGRATE | | 1.009,00 | 0,00 |
| CASTANO PRIMO | | 1.230,00 | 9,00 |
| CERRO MAGGIORE | | 1.686,00 | 10,00 |
| CUGGIONO | | 862,00 | 18,00 |
| DAIRAGO | | 264,00 | 16,00 |
| INVERUNO | | 823,00 | 50,00 |
| LEGNANO | | 8.744,00 | 17,00 |
| MAGNAGO | | 1.102,00 | 0,00 |
| NERVIANO | | 2.283,00 | -20,00 |
| NOSATE | | 23,00 | -28,00 |

Gli andamenti mensili



Focus sui lavoratori avviati

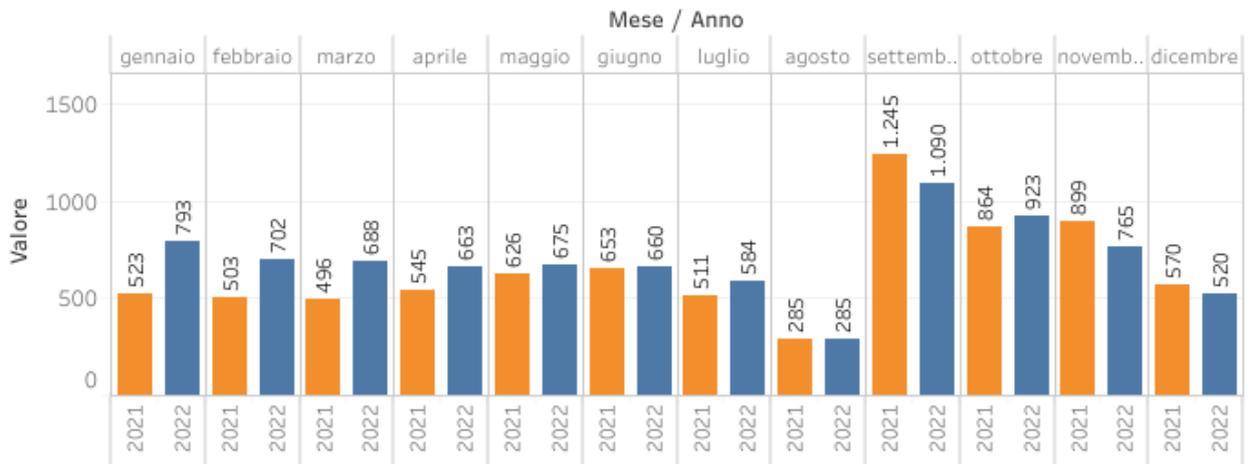


Fonte: Osservatorio Mercato del Lavoro - Città metropolitana di Milano.
¹ Le variazioni tendenziali sono calcolate rispetto al corrispondente periodo dell'anno precedente.
² Il comune di Vermezzo con Zelo è di nuova istituzione, pertanto non sono disponibili i dati sul mercato del lavoro.

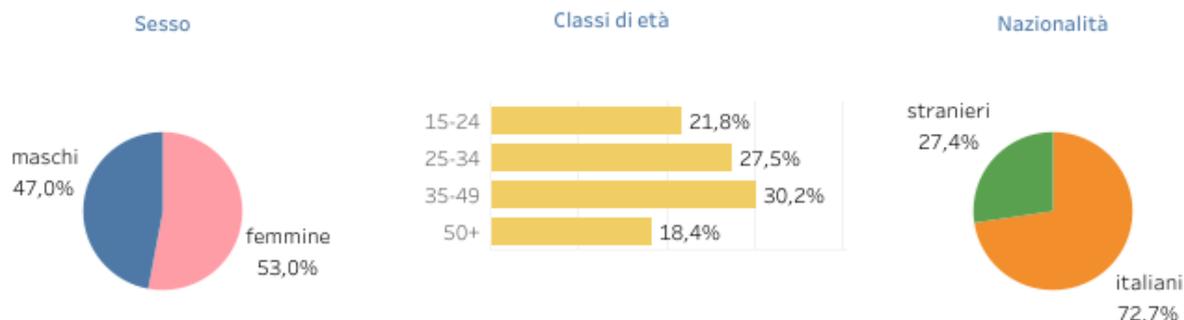


Gli andamenti mensili

Misura Lavoratori avviati



Focus sui lavoratori avviati



Relativamente alla struttura produttiva dell'intera area omogenea dell'Altomilanese, si nota una posizione di rilievo rispetto al territorio della città metropolitana, con una prevalenza del settore del commercio e dei servizi.

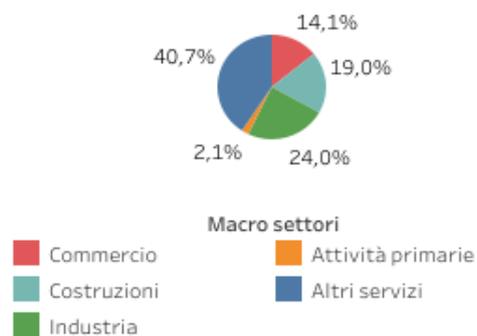
Fonte: Istat

Struttura produttiva (dati al 31/12/2021)

| Zona omogenea | Imprese attive (artigiane) | Imprese attive (totale) |
|----------------------|----------------------------|-------------------------|
| ADDA MARTESANA | 7.521 | 24.067 |
| ALTO MILANESE | 6.061 | 17.650 |
| MAGENTINO-ABBIATENSE | 5.063 | 13.871 |
| MILANO | 25.475 | 183.974 |
| NORD MILANO | 6.323 | 17.358 |
| NORD OVEST | 7.210 | 21.126 |
| SUD EST | 3.327 | 10.630 |
| SUD OVEST | 5.484 | 17.188 |

Fonti: CCIAA di Milano, Monza e Brianza e Lodi e InfoCamere

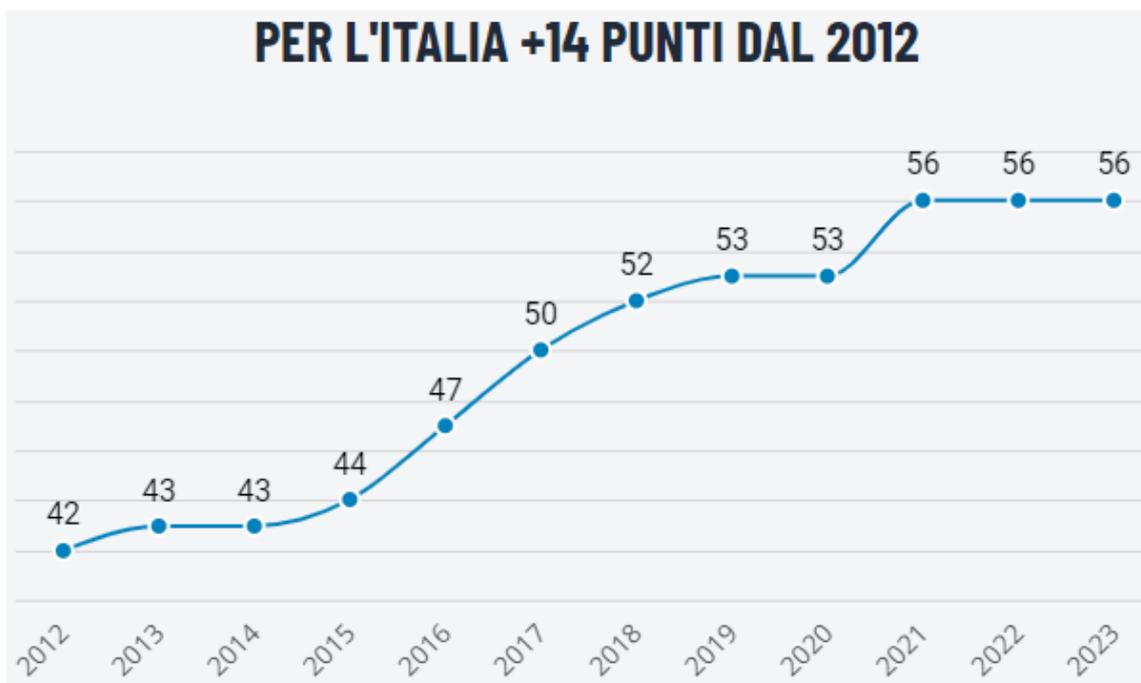
Focus: le Imprese attive (totale) nella zona per settore



LEGALITÀ E SICUREZZA DEL CONTESTO ESTERNO

Partendo da un'analisi generale della percezione della corruzione in Italia, Transparency International ha pubblicato l'edizione 2023 dell'Indice di Percezione della Corruzione (CPI).

Il CPI 2023 colloca l'Italia al 42° posto, con un punteggio di 56/100, confermando il punteggio dello scorso anno e guadagnando una posizione nella classifica globale dei 180 Paesi oggetto della misurazione.



L'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo. Lo fa basandosi sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli "puliti": il punteggio dell'Italia nel 2023 è 56, lo stesso dello scorso anno e del 2021, ben tre punti in più rispetto al 2020. Dal 2012 sono stati guadagnati 14 punti.

Il Report CPI 2023 mette in evidenza la forte correlazione tra corruzione, conflitti e sicurezza. La corruzione erode le risorse per il benessere comune, genera tensioni sociali, riduce la fiducia nei governi, crea terreno fertile per attività criminali, in definitiva minaccia la stabilità politica, sociale ed economica di un Paese.¹⁰

¹⁰ <https://transparency.it/indice-percezione-corruzione>

L'Italia è tra i paesi dell'area che hanno registrato maggiori progressi dal 2012 al 2023, nonostante resti ancora sotto la media del punteggio europeo.



La corruzione è uno dei principali impedimenti alla prosperità e alla sicurezza perché ostacola la crescita economica sostenibile, distorce la concorrenza di mercato, mina lo stato di diritto ed erode la fiducia tra cittadini e governi. In tempi di emergenza e di crisi, tuttavia, aumenta il rischio che la corruzione possa esacerbare questi effetti negativi, vanificando gli sforzi orientati verso una ripresa sostenibile e resiliente¹¹.

Al fine di meglio comprendere le caratteristiche del territorio del Comune di Legnano, il 13 dicembre 2022 si è svolto il Comitato Provinciale per la sicurezza e l'Ordine pubblico, alla presenza del Prefetto, Dr. Renato Saccone, e dei Vertici provinciali e

¹¹ file:///C:/Users/preite_s/Downloads/ANAC%20-%20Relazione%20annuale%202022%20su%20attivita%202021%20-%20Relazione.pdf

locali della Questura- Polizia di Stato, Carabinieri, Guardia di Finanza, Vigili del Fuoco e Polizia Locale che hanno rappresentato il quadro peculiare della città di Legnano, punto di riferimento per un più vasto territorio e ove hanno sede comandi di tutte le forze dell'ordine.

A seguito di tale Comitato sono stati forniti anche i dati dei delitti denunciati all'autorità giudiziaria, secondo la classificazione ISTAT, relativi al solo comune di Legnano dell'annualità 2019 e 2022 e del primo quadrimestre 2019-2022 e 2023 (il 2020 e 2021 non vengono considerati in forza dell'epidemia Covid che ha portato a un crollo dei reati non confrontabile).

Un primo confronto con l'intera area della città metropolitana è possibile solo per il 2019, non essendo ancora pubblicati da ISTAT i dati del 2023. In tale anno il tasso di tutti i delitti ogni 100 ab. era sensibilmente inferiore a Legnano (5,2 ogni 100 ab. A Legnano e 6,8 in città metropolitana); analogo divario, con una minore incidenza a Legnano per la categoria dei furti (- 2%), mentre del tutto sovrapponibili risultano i dati della categoria dei danneggiamenti. Per le restanti categorie il numero di reati a Legnano è di poche unità (es.: rapine 32, ricettazione 11, violenze sessuali 7, percosse 18) e dunque non si presta ad un confronto statistico.

Il confronto all'interno del Comune sui primi tre quadrimestri 2019-2022-2023 rivela invece, al di là dell'atteso rebound del 2022 (il 2019 costituiva un anno di minimo storico dopo un decennio di continua discesa dei reati in Italia e in città metropolitana), una sostanziale stabilità dei reati maggiori, mentre un focus necessita la categoria dei furti.

In generale i furti aumentano nel 2022 (+ 50 rispetto al 2019) per poi diminuire nel 2023 (- 20 rispetto al 2022), ma all'interno di essi abbiamo un preoccupante aumento dei furti negli esercizi commerciali (da 22 nel 2019 a 61 nel 2023), nelle abitazioni (58 nel 2019, 117 nel 2022 e 84 nel 2023), mentre si dimezzano i furti sulle auto in sosta (da 104 nel 2019 a 60 nel 2023).

Incremento hanno anche le truffe informatiche (da 75 nel 2019 a 144 nel 2022 a 94 nel 2023) e i delitti informatici; i danneggiamenti, che pure costituiscono un reato frequente, risultano diminuire nel primo quadrimestre 2023 (180 rispetto ai 234 del 2022) e uguale decremento presentano gli "altri delitti".

A fronte sia delle conclusioni tratte durante il Comitato di dicembre, in cui il Sindaco richiedeva un potenziamento delle forze di polizia statali nelle aree più sensibili della città, che dei dati e della centralità della sicurezza e della sua percezione tra i cittadini, si consolidava maggiormente la collaborazione interforze, come pure potenziavano gli interventi della polizia di Stato, con ripetuti interventi che hanno portato nel primo semestre 2023 a decine di interventi e di provvedimenti.

In tale ottica anche la Polizia locale, cui compete la sicurezza urbana, oltre che a collaborare con le altre forze dell'ordine, ha proseguito nei controlli locali e intensificato la collaborazione con altri comandi di polizia locale nell'ambito dell'aggregazione asse del Sempione, con anche l'aggiudicazione di finanziamenti regionali per potenziare i controlli serali e notturni.

Si riporta quanto già inserito nello scorso Piano in considerazione del fatto che i dati per il 2023 sono in corso di elaborazione al momento della stesura di questo documento.

Sono stati intrapresi interventi di contrasto allo spaccio, già sviluppati negli anni precedenti, e potenziati nel 2022 grazie alle ulteriori risorse messe a disposizione dal progetto ministeriale «*INIZIATIVE DI PREVENZIONE E CONTRASTO DELLA VENDITA E DELLO SPACCIO DI SOSTANZE STUPEFACENTI*» sviluppando, grazie alla sinergia con le altre forze dell'ordine, con i comuni dell'aggregazione Asse del Sempione e con il Comune di Busto Arsizio, sinergie congiunte nell'attività delle azioni investigative.

Riportiamo alcuni dati del 2022:

| PRINCIPALI RISULTATI DELL'ATTIVITA' SVOLTA | |
|---|---------|
| persone denunciate | 30 |
| minori denunciati | 2 |
| CNR (comunicazione notizia di reato) | 25 |
| arresti flagranza di reato per spaccio | 5 |
| Esecuzione ordini di custodia cautelare | 3 |
| sequestro art. 4 Legge 110/75 | 2 |
| sequestro cocaina | 5,2 g |
| sequestro hashish | 168,3 g |
| sequestro ketamina | 21 g |
| sequestro marijuana | 5 g |

Grande attenzione viene posta nell'attività di Polizia Giudiziaria che, oltre alla parte operativa ed investigativa, comprende tutti gli atti che conseguono all'accertamento dei reati o le attività delegate dalla Procura della Repubblica.

Di seguito un prospetto che riporta il numero di reati, suddivisi per tipologia, rilevati nell'ultimo triennio dalla Polizia Locale del Comune di Legnano:

| TIPOLOGIE DI REATI | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| reati al codice della strada | 16 | 35 | 38 |
| delitti contro la fede pubblica | 6 | 2 | 13 |
| delitti contro la pubblica amm.ne | 22 | 14 | 16 |
| delitti contro la persona | 18 | 31 | 23 |
| delitti contro il patrimonio | 49 | 45 | 90 |

L'ORGANIZZAZIONE COMUNALE

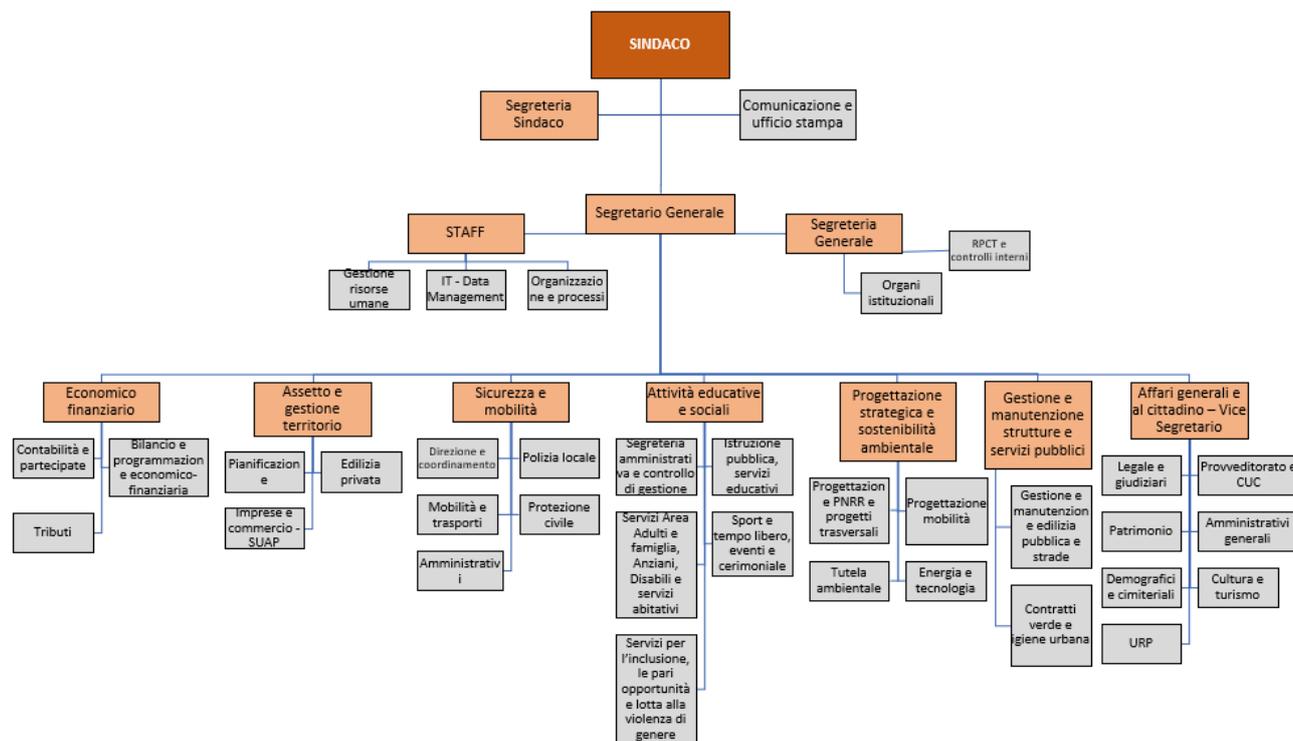
La struttura organizzativa comunale è uno dei più importanti strumenti per la realizzazione degli obiettivi di una Amministrazione.

Il processo organizzativo è per sua natura dinamico e volto al miglioramento continuo con adeguamenti progressivi al mutare del sistema dei vincoli normativi e del contesto esterno e/o interno all'Ente.

Con deliberazione n. 91 del 4.4.2023 la Giunta Comunale ha preso atto dello stato di attuazione della struttura organizzativa dell'Ente approvata con deliberazioni n. 31 del 15.2.2022 e n. 70 dell'1.4.2022 e ha approvato la nuova macro-organizzazione del Comune di Legnano.

Con successiva deliberazione n. 222 del 28.7.2023 di approvazione del PIAO 2023-2025 la Giunta Comunale, all'interno della Sezione 3 - Sottosezione 3.1 relativa alla Struttura Organizzativa, ha previsto un intervento organizzativo strutturale a livello macro attraverso la suddivisione del Settore Opere Pubbliche in due Settori funzionalmente distinti (Settore Progettazione Strategica e Sostenibilità Ambientale e Settore Gestione e Manutenzione Strutture e Servizi Pubblici).

La macro-organizzazione vigente è la seguente:



Sono in corso di attuazione/conclusione le procedure per assicurare il completamento della programmazione dei fabbisogni di personale utilizzando nuovi e più veloci processi di reperimento e selezione del personale (anche in collaborazione con altri Enti) attraverso la messa in opera di una nuova strumentazione più vicina alle urgenti necessità di una adeguata pianificazione strategica delle risorse umane. A partire dall'utilizzo di descrittori di competenze (incluse le soft skills) utili a definire e comporre i diversi profili professionali. In particolare, a fronte di n. 25 cessazioni nel 2023, sono state finora effettuate n. 19 assunzioni dall'esterno (di cui n. 2 con mobilità esterna e n. 17 ricorrendo a graduatorie concorsuali del Comune di Legnano o di altri Enti) e n. 3 mobilità interne.

Alla data del 1° gennaio 2024 i posti coperti, escluso il Segretario Generale, risultano pari a 260 unità (di cui 35 part-time).

La situazione alla data dell'1.1.2024 si presenta come segue:

| CATEGORIA | PREVISTI | COPERTI | VACANTI |
|---|------------|----------------|-----------|
| Segretario Generale * | // | 1 | // |
| Dirigente di Settore | 8 | 8 [^] | // |
| Funzionari e Elevata Qualificazione | 73 | 68 | 5 |
| Istruttori | 149 | 140 | 9 |
| Operatori Esperti | 45 | 39 | 6 |
| Operatori | 5 | 5 | // |
| TOTALE | 280 | 260 | 20 |
| <p>* non considerato nel conteggio dei posti vacanti</p> <p>[^] di cui 2 Dirigenti in aspettativa non retribuita di cui 1 coperto con incarico ad interim ad altro Dirigente</p> | | | |

SEZ. 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

IL CONCETTO DI VALORE PUBBLICO

Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione ha definito il Valore Pubblico come *“l’incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo”*.

Risulta importante favorire la generazione di Valore Pubblico a beneficio dei cittadini di oggi e futuri, attraverso un’amministrazione delle risorse disponibili efficace ed efficiente (buona amministrazione).

La programmazione è uno strumento importante per la generazione di Valore Pubblico e orienta le strategie, gli interventi e le attività (la performance dell’ente), ponendo come punto di riferimento ultimo dell’azione amministrativa gli “impatti” indotti dalle politiche sulla comunità amministrata, favorendo così l’uscita da una logica auto-referenziale;

L’Amministrazione Comunale pertanto ha realizzato un programma politico incentrato sulla ricerca del Valore Pubblico specifico per la collettività, finalizzato a migliorare le effettive condizioni di vita (economiche, sociali e ambientali) della Comunità del territorio del Comune di Legnano.

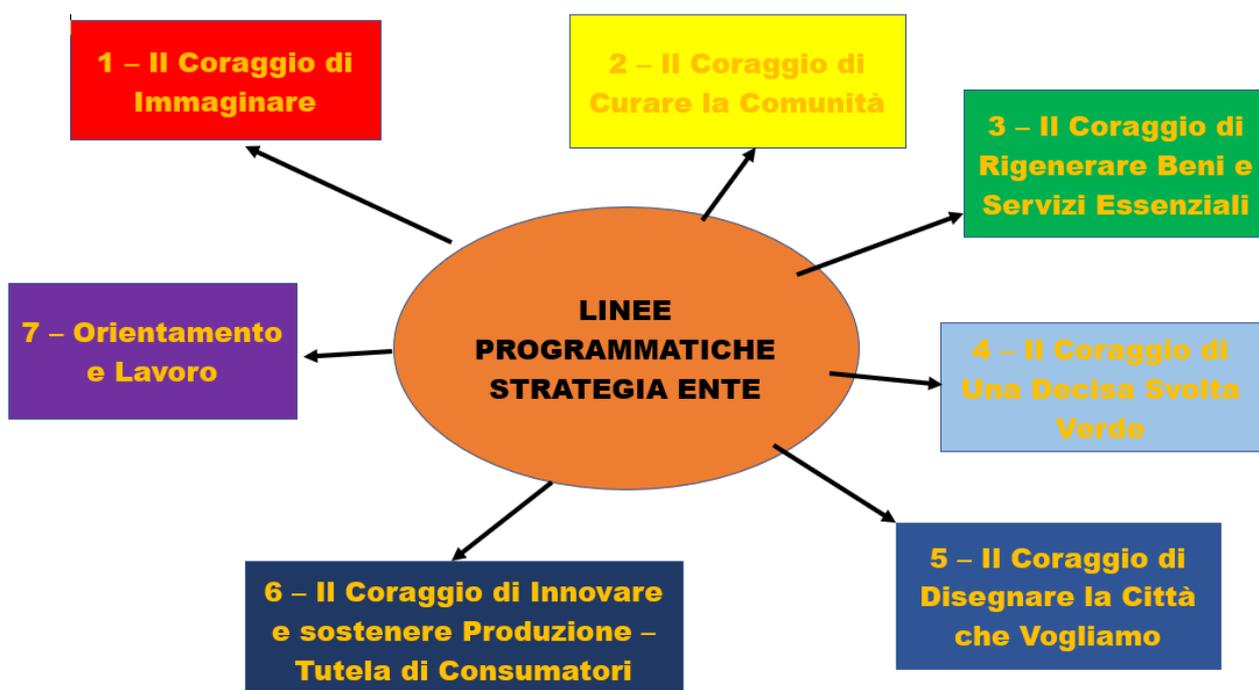
Per migliorare le ricadute esterne dell’azione amministrativa è necessario presidiare e sviluppare lo stato delle proprie risorse, ovvero perseguire la salute dell’organizzazione accogliendo le sfide digitali nei servizi all’utenza, puntando sulla formazione, sullo sviluppo delle competenze, sull’equilibrio di genere e sul benessere organizzativo del personale così da contrastare le difficoltà, anche derivanti dall’innalzamento dell’età media dei dipendenti, mirare alla semplificazione e alla standardizzazione dei procedimenti, promuovere l’accessibilità, diffondere e praticare la cultura della legalità, applicando le misure di trasparenza e di contrasto alla corruzione al fine di evitare opacità e/o fenomeni di maladministration.

Non priva di rischi è l’implementazione del concetto di Valore Pubblico; tra tutti il rischio della burocratizzazione dello strumento è certamente il più elevato. Tale rischio risulta particolarmente alto allorché proviamo a rilevare il Valore Pubblico attraverso i cosiddetti “indicatori”: fenomeni complessi, tra loro interconnessi e influenzati da fattori spesso di gran lunga più ampi di quelli relativi alla mera dimensione territoriale del comune, necessitano di una capacità di interpretazione e “rilettura” costante di ciò che emerge dagli indicatori.

Nella lettura dei dati è quindi opportuno evitare ogni tipo di automatismo fondato sul desiderio di semplificare a tutti i costi, ma è invece opportuno considerare tali indicatori come strumenti che possono essere utili ad un'analisi del benessere reale della collettività amministrata. Tale analisi pertanto deve essere approfondita e deve tenere in debito conto le tante variabili di contesto socio-economiche nella quali le politiche comunali si realizzano.

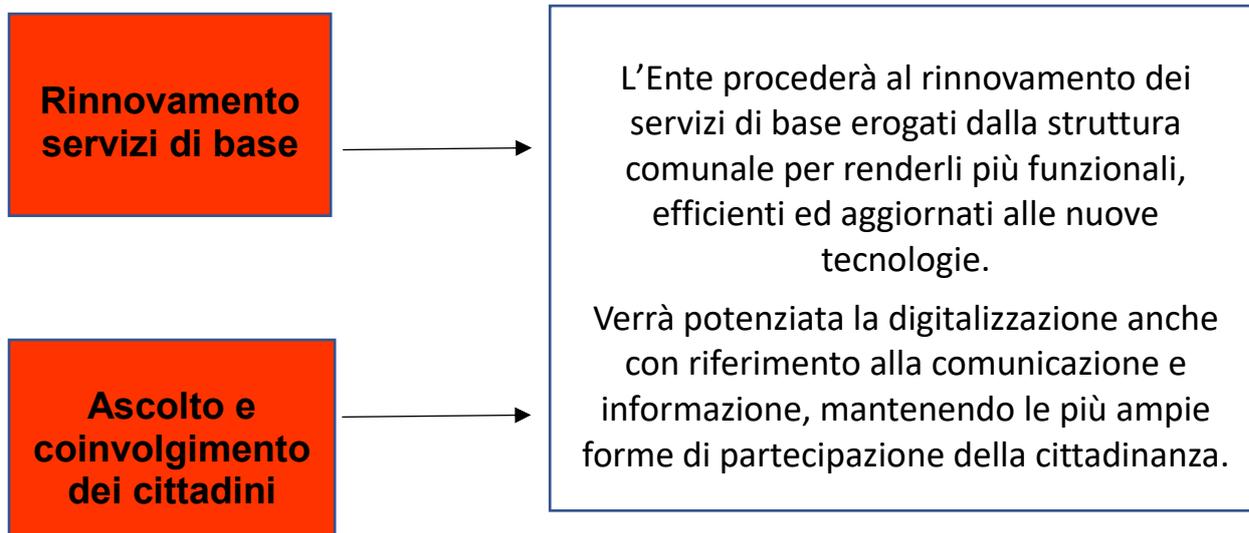
In generale l'incremento del benessere deve essere sviluppato attraverso l'azione simultanea dei vari soggetti pubblici, che perseguono lo stesso obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).

L'Ente esprime l'impegno al raggiungimento del Valore Pubblico attraverso la realizzazione delle linee programmatiche definite nel programma di mandato dell'Amministrazione.



Nelle pagine seguenti vengono declinate le linee programmatiche sopra schematizzate, esponendone le specifiche azioni strategiche ed i relativi obiettivi così come rappresentati nell'All. 6 del Documento Unico di Programmazione per gli anni 2024-2026, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n.167 del 17.10.2023 salvo la nota di aggiornamento intervenuta con Deliberazione di C.C. n. 205 del 19.12.2023.

AZIONI STRATEGICHE



OBIETTIVI: RINNOVAMENTO SERVIZI DI BASE

NUOVA STRUTTURA ORGANIZZATIVA: Rideterminazione della struttura organizzativa dell'Ente.

È stato effettuato nel corso del 2023 lo spostamento di alcuni servizi e di alcune attività in una logica di semplificazione dei processi.

Sono stati creati altresì nuovi servizi con conseguente riorganizzazione dei servizi in essere. Importante sarà lavorare attraverso ad una micro-riorganizzazione del personale in ossequio ai principi di economicità, efficacia ed efficienza.

Rafforzamento quali-quantitativo dell'organico da completarsi nel corso del prossimo triennio.

ATTUAZIONE PIANO ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA: Osservanza delle prescrizioni contenute nel PTPC.

Attuazione degli adempimenti e delle misure di contrasto alla corruzione e degli adempimenti degli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di trasparenza amministrativa e incompatibilità delle funzioni.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza incluso nel presente documento, sarà interamente rivisto con l'intento di rendere il documento più specifico ed attuale ai procedimenti in atto in questa amministrazione. La volontà è quella di concentrarsi maggiormente sulla messa in atto di misure preventive, certi che la miglior modalità di repressione della corruzione sia la messa in atto di buone pratiche di prevenzione. Verrà potenziato il gruppo di lavoro così da sfruttare al meglio le conoscenze di ogni attore.

POLITICHE DEL PERSONALE: si procederà al consolidamento delle nuove politiche rispetto all'acquisizione di personale anche attraverso la partecipazione a collaborazioni intercomunali. Si proseguirà nella valorizzazione del merito attraverso l'assegnazione degli incarichi di elevata qualificazione e la revisione dei criteri per le specifiche responsabilità.

Resta fermo il processo di digitalizzazione delle procedure e processi.

MONITORAGGIO E CONTROLLI DI ATTUAZIONE PNRR: Come da indicazioni della Corte dei conti, sezione regionale di controllo Sicilia, deliberazione. n. 8/2023, n.132/202, si procederà nell'ottica dell'implementazione della governance ai fini del coordinamento dei diversi soggetti istituzionali coinvolti nell'attuazione di target e milestone del PNRR di cui l'ente locale è soggetto attuatore, e per orientare il sistema dei controlli interni a verificare in corso d'opera il conseguimento degli obiettivi del PNRR nei tempi programmati dalla timeline interna e da quella relativa alla rendicontazione semestrale all'UE, come prevede l'allegato 2 al decreto del MEF 6.8.2021.

PROGRAMMAZIONE E FABBISOGNI DEL PERSONALE: Definizione di una programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2025–2027 che parta dall'aggiornamento del processo riorganizzativo già effettuato, al fine di adeguarlo alle misure straordinarie dettate dal PNRR.

FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE: Adesione all'unione provinciale enti locali (UPEL – Varese) per la realizzazione di percorsi formativi per il personale dipendente. In particolare partecipazione a corso di formazione di Project management e di rafforzamento linguistico (lingua inglese).

ADESIONE AGLI AVVISI PNRR – DIGITALIZZAZIONE DELL'ENTE: A seguito delle istanze presentate per gli Avvisi emessi dal Dipartimento per la transizione al Digitale in ambito di digitalizzazione delle procedure nel corso dell'anno 2023 sono stati adottati gli atti e le procedure necessarie per poter individuare i contraenti dell'Ente e procedere all'affidamenti dei servizi per la realizzazione degli obiettivi previsti dagli Avvisi. Tale attività vedrà il suo sviluppo nel corso del 2024.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO): Predisposizione di un documento unico di programmazione per le Pubbliche Amministrazioni, con finalità di semplificazione della pluralità di adempimenti pianificatori previsti dalla normativa vigente.

IMPLEMENTAZIONE INFORMAZIONI SU NUOVO PORTALE PER LE TEMATICHE RELATIVE AI SERVIZI DEMOGRAFICI: Il Comune di Legnano ha da poco messo online il proprio portale istituzionale, completamente nuovo, aggiornandolo alle direttive AGID in materia. Le informazioni contenute nel precedente portale erano frammentate fra più pagine e l'utente aveva difficoltà a rintracciare i contenuti di proprio interesse. L'obiettivo prevede l'inserimento nel portale di tutte le informazioni riguardanti le attività erogate dagli uffici Anagrafe, Elettorale, Stato Civile e Cimiteriale, con la relativa modulistica, i richiami normativi e gli eventuali costi, nonché gli eventuali link per pagine esterne.

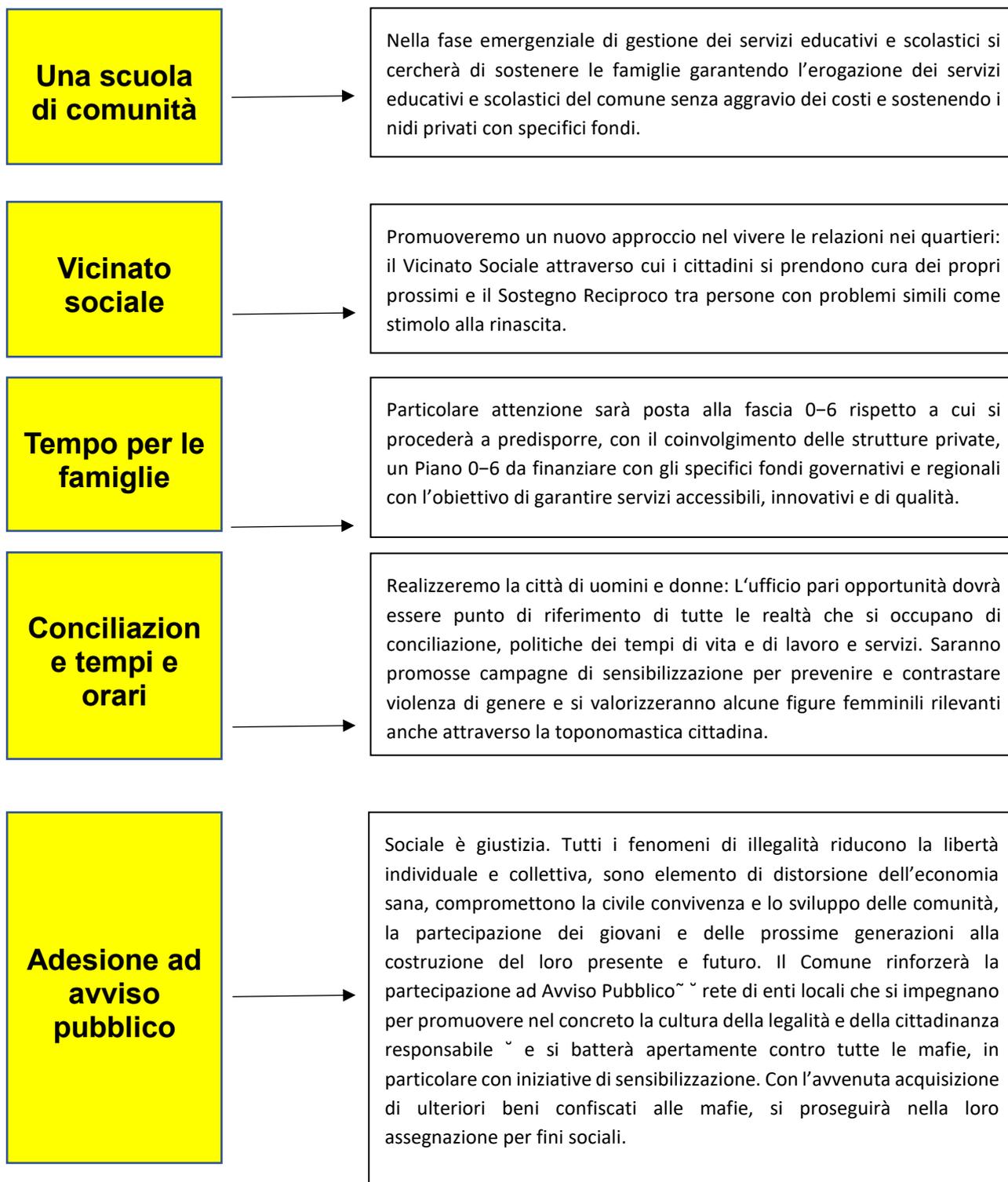
REVISIONE E AGGIORNAMENTO PIANO CIMITERIALE: Seconda revisione ed aggiornamento del Piano Cimiteriale, anche in funzione della variazione delle esigenze e del mutamento delle scelte dei cittadini rispetto alle forme di sepoltura.

SALA DI STUDIO VIRTUALE PER CONSULTAZIONE ARCHIVIO STORICO: Attivazione di un canale di accesso diretto - via web - all'Archivio Storico comunale, per la richiesta di consultazione e/o digitalizzazione degli atti non ancora disponibili.

OBIETTIVI: ASCOLTO E COINVOLGIMENTO DEI CITTADINI

CUSTOMER SATISFACTION: Attivare in ciascun settore la rilevazione della customer satisfaction.

AZIONI STRATEGICHE



Casa e ospedale di comunità e integrazione coi servizi sociali

La revisione del Protocollo di Intesa del 2015 considererà la recente individuazione nell'area dell'ospedale vecchio di una Casa di Comunità-HUB e dell'ospedale di Comunità e dovrà condurre ad un Accordo di programma con la destinazione di immobili al Comune di Legnano sia per i servizi sociali consortili di Azienda So.Le che per attività sociali comunali. Dovrà inoltre essere realizzato il corridoio verde come previsto nella strategia la Scuola si fa città.

INTEGRAZIONE TRA SANITARIO, SOCIOSANITARIO E SOCIALE: PARTECIPAZIONE AI TAVOLI DI AMBITO E POLITICHE COMUNALI INDIRIZZATE ALLA PERSONA NEI SUOI DIVERSI ASPETTI/ESIGENZE

Si proseguirà l'azione propulsiva sia nella stesura e implementazione del Piano di zona che nella partecipazione alle assemblee dei Sindaci distrettuali.

Imposteremo una politica dei servizi sociali basata sulla presa in carico di persone e famiglie, attraverso l'integrazione dei vari ambiti d'intervento (casa, lavoro, sussidi economici, assistenza domiciliare ecc). Favoriremo interventi che generino progetti di crescita e uscita dalle condizioni di disagio, con l'aiuto delle risorse territoriali.

OBIETTIVI: LA SCUOLA SI FA COMUNITA'

SERVIZI SCOLASTICI: Curare l'avvio del servizio di refezione scolastica a seguito della nuova gara, procedere all'adozione del regolamento dei servizi scolastici ed educativi.

PREVENZIONE DEI DISTURBI SPECIFICI DELL'APPRENDIMENTO: Attivare un progetto di sperimentazione relativo alle misure di supporto agli alunni/e con DSA.

SPOSTAMENTO SCUOLA INFANZIA CAVOUR: Per permettere l'esecuzione dei lavori PNRR nel plesso Cavour dovrà essere spostata la popolazione scolastica nel plesso Mazzini.

Ciò comporterà per il servizio istruzione:

- a. garantire le operazioni di pulizia cantiere e trasloco materiali e operazioni varie di facchinaggio in coordinamento col settore LLPP;
- b. sovrintendere alle operazioni di allestimento del nuovo refettorio e del punto erogazione pasti;
- c. organizzare, in collaborazione con ufficio mobilità, il servizio di trasporto pubblico per le famiglie presso il nuovo plesso.

OBIETTIVI: VICINATO SOCIALE

AVVIARE LA GESTIONE DELL'IMMOBILE EX-ACCORSI: A seguito della procedura di assegnazione dell'immobile avviata a fine 2023, nel 2024 occorrerà individuare il soggetto gestore e curare l'avvio della gestione dell'immobile.

AVVIO COPRAGRAMMAZIONE PER LA GESTIONE DEL COMPLESSO IMMOBILIARE PINQUA: Avviare il percorso di co programmazione che coinvolga LLPP, il settore sociale e il mondo ETS allo scopo di definire i servizi da collocare e il modello gestionale.

SAP: MONITORAGGIO CASI SOCIALI E ASSEGNAZIONE ALLOGGI: Continuare nell'operazione di assegnazione celere e costante degli alloggi SAP - Effettuare il monitoraggio costante dei casi sociali al fine di contenere le morosità.

OBIETTIVI: TEMPO PER LE FAMIGLIE

STRUTTURARE LA RETE E L'ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI DOMICILIARI: a seguito del lavoro di analisi, studio e sperimentazione del 2023, nel 2024 occorrerà approvare il nuovo regolamento dei servizi per anziani cui sono rivolti buona parte dei servizi domiciliari e procedere all'affidamento di alcuni servizi significativi correlati.

CONSOLIDARE LA RETE DEI CAS E DEI SAI: Consolidare la rete dei CAS e dei SAI.

PROMUOVERE LO SVILUPPO DELLA COMUNITA' UTILIZZANDO LE STRUTTURE COMUNALI: Attuare le procedure di affidamento degli spazi comunali nei quartieri Canazza e Mazzafame.

CENTRO E RETE ANTIVIOLENZA: Attivare e concludere le procedure per la gestione della rete antiviolenza per il biennio 2024-2025.

OBIETTIVI: CASA E OSPEDALE DI COMUNITA'

ATTIVARE UN SERVIZIO DI PRONTA ACCOGLIENZA PER MSNA UNITAMENTE ALL'ATTIVAZIONE DI UNA STRUTTURA RESIDENZIALE PER MINORI A LIVELLO DI AMBITO: in collaborazione con l'ambito territoriale progettare e realizzare la filiera dell'accoglienza per Minori Stranieri non accompagnati

OBIETTIVI: LEGNANO DEVE RIVESTIRE UN RUOLO PROMOZIONALE E DI COORDINAMENTO TRA SOCIALE, ASSISTENZIALE E SANITARIO

AZIONI STRATEGICHE

**Manutenzione del
Patrimonio
Cittadino**

Particolare attenzione sarà posta anche alla riqualificazione e valorizzazione di edifici del patrimonio comunale ivi compresi gli edifici scolastici e gli impianti sportivi, parte di un ingente finanziamento già ottenuto. Sarà avviata un'azione per costruire "poli" da destinare ad Associazioni per la gestione condivisa di immobili comunali

**Riqualificazione
Aree e Piano
Eliminazione
Barriere
Architettoniche**

Parallelamente alla manutenzione ordinaria di strade e marciapiedi andrà affiancata la riqualificazione di aree che da anni attendono una sistemazione funzionale e definitiva, per farlo saranno coinvolti anche i cittadini con la partecipazione a interventi di urbanistica tattica. Un'area di particolare attenzione è quella della inclusione sociale con riferimento alle persone con disabilità o fragilità. L'adozione del PEBA e l'avvio del disability manager, figura trasversale e volta a rafforzare il legame tra cittadini e istituzioni, costituiranno obiettivi sostanziali del mandato.

**Sicurezza e
Controllo del
Territorio,
Videosorveglianza
e Gruppi di
Vicinato**

Le problematiche territoriali inerenti la sicurezza urbana, il degrado e disagio hanno consentito di attivare piani di intervento della polizia locale e, insieme, iniziative per far vivere parti della città, nell'ottica della sicurezza sociale, anche tramite molteplici finanziamenti regionali volti a riduzione del rischio.

**Azione di
Prevenzione
Verso i Giovani in
Progetti di
Educazione alla
Legalità e alla
Salute**

Prevenzione e sicurezza sociale: le azioni di sicurezza saranno rivolte ai giovani anche con il coinvolgimento delle scuole superiori in progetti di educazione alla legalità e salute prevenzione dell'abuso di alcool e stupefacenti ma anche di tutoring dei ragazzi dei primi anni. Legnano ha aderito alla rete internazionale delle FASTTRACKCITIES, per ridurre l'infezione da HIV ed Epatite C.

**La Biblioteca
diffusa**

Realizzeremo il progetto "biblioteca diffusa": in accordo col consorzio CSBNO che gestisce il servizio bibliotecario legnanese porteremo nei centri civici i servizi di prestito (ritiro e consegna) di libri e altri materiali, l'utilizzo di pc o altri devices per la navigazione Internet, la connessione Wi-Fi e la disponibilità di spazi per la consultazione e lo studio. Il piano partirà con i centri esistenti Mazzafame, Canazza ~ e sarà completato con la realizzazione delle strutture negli altri quadranti della città ~ San Paolo, Legnarello.

Bibliocomunità

Realizzeremo il nuovo progetto "Bibliocomunità" per una cultura partecipata e diffusa per una città ad alto tasso culturale.

Il Palio

Palio di Legnano: se la crescita del Palio contribuisce a consolidare il rango culturale di Legnano, l'Amministrazione comunale grazie alla costituzione della Fondazione Palio ha avviato il percorso di autonomia organizzativa e sviluppo delle potenzialità di crescita.

Creare nuova cultura e non limitarsi a importarla

Ci proponiamo di creare cultura e non limitarsi a importarla. In quest'ottica il progetto della "residenza artistica" è un'opzione concreta da esplorare: mettere a disposizione di una compagnia o una formazione musicale uno spazio come il Teatro Tirinnanzi contribuirebbe da un lato a farlo vivere sempre dall'altro a realizzare progetti artistici per e con la città. Un aspetto, quest'ultimo, che per i nostri concittadini più giovani e gli studenti rappresenterebbe un'occasione di crescita e di contatto con i protagonisti del mondo dello spettacolo e il loro lavoro quotidiano. Ecco perché cercheremo di portare a Legnano un polo di ricerca, anche con il coinvolgimento del Ministero dei Beni Artistici e Culturali (MiBACT)

Gestione in concessione degli impianti sportivi

Proseguiremo nel proporre ad ulteriori alle società sportive dotate di un'organizzazione più grande e strutturata di concorrere alla gestione di alcuni impianti e perseguire così un vantaggio per se stesse, per l'amministrazione comunale e per la collettività. Apriremo a un modello diverso, che permetta alle società interessate a rigenerare le nostre strutture sportive, in cambio di impegni precisi sulla fruibilità degli impianti da parte dell'utenza e dell'amministrazione comunale. È tempo di avere centri funzionali, adatti allo sport, attrattivi anche grazie ad attività accessorie, vivi e attivi tutti i giorni, tutto l'anno.

Una nuova piscina per Legnano

Piscina per Legnano: con l'avvio del Partenariato pubblico privato per la realizzazione e gestione di un nuovo impianto, si è raggiunto l'obiettivo di una necessaria e radicale riqualificazione, senza interrompere il servizio.

**Chi più differenzia
meno paga**



Rivoluzioneremo la TARI (tariffa rifiuti) con l'introduzione della tariffa puntuale per incoraggiare i cittadini a differenziare di più e meglio i rifiuti.

OBIETTIVI: MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO CITTADINO

PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) RIGENERAZIONE GESTIONE

PROCEDURE: Gestione procedure per affidamento lavori progettati da Settore OO.PP.

ASSEGNAZIONE IMMOBILI DI PROPRIETA' COMUNALE: assegnazione e nuova contrattualizzazione spazi di proprietà comunale a favore delle associazioni e degli enti del terzo settore - assegnazione e contrattualizzazione altri immobili.

PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) RIGENERAZIONE: I progetti di investimento del PNRR sono suddivisi nelle seguenti 6 missioni,

Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo

Rivoluzione verde e transizione ecologica

Infrastrutture per una mobilità sostenibile

Istruzione e ricerca

Inclusione e coesione

Salute

Il Comune di Legnano è impegnato in prima linea all'attuazione dei progetti rivolgendo particolare attenzione all'ambito della rigenerazione e dello sport.

OBIETTIVI: RIQUALIFICAZIONE AREE E URBANISTICA TATTICA

RIGENERAZIONE DEL PATRIMONIO STORICO – IDENTITARIO: Predisposizione di un piano pluriennale per la definizione delle priorità di intervento, opportunità di finanziamento e conseguenti progettazioni preliminari per la riqualificazione e il riutilizzo di beni pubblici connotati dal forte valore storico e o identitario.

OBIETTIVI: MANUTENZIONE ATTENTA E COSTANTE DEGLI SPAZI PUBBLICI

SOCIETÀ PARTECIPATE REVISIONE CONTRATTI DI SERVIZIO: miglioramento della qualità del servizio attraverso un controllo di gestione delle prestazioni, in relazione a tempistiche ed efficacia delle prestazioni offerte. Revisione contratti con le partecipate, nel caso di rinnovo alla scadenza, al fine di migliorare la qualità del servizio e le modalità di

controllo sullo stesso, previa valutazione della sussistenza dei presupposti e dei requisiti relativi agli affidamenti in house.

OBIETTIVI: SICUREZZA E CONTROLLO DEL TERRITORIO, VIDEOSORVEGLIANZA E GRUPPI DI VICINATO

SICUREZZA E CONTROLLO DEL TERRITORIO, VIDEOSORVEGLIANZA E GRUPPI DI VICINATO: Affrontare le problematiche territoriali inerenti la sicurezza urbana, il degrado e disagio sociale attraverso una progettualità di sistema che sviluppi azioni integrate e sinergiche, sviluppando un sistema di rete tra i diversi soggetti ed attuando strategie preordinate alla prevenzione di fenomeni di criminalità diffusa o predatoria, alla promozione della legalità e del decoro urbano, iniziative di promozione dell'inclusione e protezione sociale, nonché a garantire idonei livelli di sicurezza in occasione di eventi

OBIETTIVI: PREVENZIONE VERSO I GIOVANI IN PROGETTI DI EDUCAZIONE ALLA LEGALITA' E ALLA SALUTE

PROGETTUALITÀ PREVENZIONE SOCIALE E RIDUZIONE DEI RISCHI DA DIPENDENZE: Attuazione in collaborazione con i Servizi sociali di progettualità finalizzate alla prevenzione delle dipendenze e situazioni di gravi marginalità sociale, anche con il coinvolgimento delle scuole in progetti specifici di prevenzione del rischio di disagio, devianza, abuso alcool e sostanze stupefacenti anche attraverso campagne informative e coinvolgimento degli operatori di settore.

OBIETTIVI: LA BIBLIOTECA DIFFUSA: Creazione di iniziative finalizzate al potenziamento della "Bibliocomunità" con iniziative che mettano in rete Biblioteca, Scuole, Associazioni e cittadini

SVILUPPARE COPROGETTAZIONI CON I CENTRI CIVICI (SPAZI INCONTRO, MAZZAFAME MUSEO BAMBINI ECC.): rivedere le attività dei centri civici, aprendo maggiormente ad iniziative culturali.

CONSOLIDARE LA BIBLIOTECA DIFFUSA: avviato il servizio nel quartiere Mazzafame dall'aprile 2023, nel 2023/2024, quale prima stagione completa, sarà consolidata l'offerta del servizio bibliotecario e delle attività ed eventi collegati (vedi seguito)

OBIETTIVI: BIBLIOCOMUNITA'

BIBLIOCOMUNITA': La Biblioteca come luogo di creazione di opportunità culturali per tutti nonché di occasioni di socializzazione, condivisione e cittadinanza attiva, attraverso letture animate, talk letterari, incontri con gli autori, festival, giochi, laboratori, eventi, spettacoli, esposizioni ed altro. Iniziative finalizzate al potenziamento della "Bibliocomunità" con iniziative che mettano in rete Biblioteca, Scuole, Associazioni e cittadini

OBIETTIVI: IL PALIO

VALORIZZAZIONE DEL COMPLESSO VISCONTEO: Valorizzazione del complesso del Castello Visconteo anche mediante la collaborazione con Fondazione Palio di Legnano ETS ed il coordinamento con le attività direttamente organizzate dell'A.C.

OBIETTIVI: CREARE CULTURA E NON LIMITARSI AD IMPORTARLA

VALORIZZAZIONE MUSEO ARCHEOLOGICO "G. SUTERMEISTER: Valorizzazione Museo Archeologico "G. Sutermeister", delle sue collezioni e del materiale in deposito, anche in collaborazione con altre realtà territoriali ed il MiBACT.

OBIETTIVI: VALORIZZAZIONE DELLO SPORT

AFFIDAMENTO PLURIENNALE DELLA GESTIONE DEGLI IMPIANTI SPORTIVI: A seguito della sperimentazione effettuata, procedere con l'avvio delle procedure per l'affidamento pluriennale della gestione degli impianti sportivi.

RIDEFINIZIONE CONVENZIONE CON ASSL E RINEGOZIAZIONE CONTRATTO MAGISTER LILLA: Ridefinire i rapporti convenzionali con ASSL in funzione della nuova modalità di gestione degli impianti sportivi e ridefinire i contenuti contrattuali relativi alla convenzione Magister Lilla.

COPPA BERNOCCHI: Formalizzare per un periodo pluriennale la gestione degli eventi correlati alla promozione del ciclismo e della maratona.

GESTIONE DELLE PALESTRE COMUNALI: A seguito della riorganizzazione della gestione degli impianti sportivi, relativamente alle palestre occorre:

- a. affidare il servizio di pulizia delle stesse (pluriennale)
- b. affidarne la gestione integrale (custodia, manutenzioni ordinarie e pulizia, unitamente alle attività sportive) alle società/associazioni sportive più strutturate.

OBIETTIVI: LEGNANO PER UNA NUOVA PISCINA

SOLUZIONI PER L'IMPIANTO NATATORIO COMUNALE: "Continuare l'iter di attuazione del PPP relativo alla realizzazione del nuovo impianto natatorio con particolare riferimento a:

- a. sottoscrizione del contratto con la ditta aggiudicataria;
- b. avvio dei lavori."

AZIONI STRATEGICHE

**Pianificazione
Rete Verde e del
Commercio**

Ci proponiamo di unire tutti i quartieri di Legnano con una Rete Verde che sarà un sistema organizzato di parchi urbani, giardini, itinerari alberati, corridoi ecologici, legati tra loro e con i luoghi di pubblico interesse, sostenuti da una accessibilità formata da percorsi pedonali e ciclabili resi indipendenti – per quanto possibile – dai percorsi motorizzati. Sarà una rete lungo la quale rendere la mobilità semplice come l'ABCD: Anziani, Bambini, Ciclisti e Disabili potranno finalmente muoversi davvero in tutta la città.

**Vivibilità e
partecipazione**

Lungo i percorsi della Rete del Verde e del Commercio nel corso del mandato concentreremo investimenti per migliorare la qualità degli spazi e arredi urbani.

Intendiamo valutare l'apertura della Via Liguria nell'ambito di un piano sulla viabilità del quartiere da progettare insieme alla popolazione di San Paolo. Per Viale Sabotino si prevedono interventi utili a rendere il viale una sorta di parco lineare, oltre a Via Filzi e la Bicipolitana.

OBIETTIVI PIANIFICAZIONE RETE VERDE E DEL COMMERCIO

RETE VERDE E BICIPOLITANA: Continuazione della progettazione della Rete Verde come sistema organizzato di parchi urbani, giardini, itinerari alberati, corridoi ecologici, legati tra loro e con i luoghi di pubblico interesse, in coordinamento con la progettazione della rete mobilità dolce (es. Bicipolitana) e alle metodologie dell'urbanistica tattica.

Completamento del progetto di unione dei quartieri, dei punti di interesse – scuole, ospedale, stazione, parchi, uffici pubblici, mercato – e delle strade di collegamento ai comuni vicini con una rete di percorsi sicura e ben segnalata

OBIETTIVI REALIZZAZIONE RETE VERDE E DEL COMMERCIO

VALORIZZAZIONE DEGLI ASSI COMMERCIALI: Supporto a livello di valutazioni viabilistiche delle soluzioni progettuali elaborate al fine di creare aree di pacifica convivenza negli assi viari a valenza commerciale.

PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) MOBILITÀ SOSTENIBILE: Le sei Missioni del Piano sono: digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo; rivoluzione verde e transizione ecologica; infrastrutture per una mobilità sostenibile, istruzione e ricerca; inclusione e coesione; salute. In particolare si attueranno i progetti alla mobilità sostenibile.

REALIZZAZIONE DELLA RETE VERDE: Continuazione della realizzazione delle opere per la creazione della Rete Verde.

AZIONI STRATEGICHE

**Piano del
Governato del
Territorio**

Lavoreremo per la redazione di un masterplan, una visione unitaria della città immaginata, per dare necessaria coerenza – in termini di funzioni, di infrastrutture, di scelte architettoniche – a interventi realizzati in fasi successive e da operatori differenti. Con la scadenza di validità del Piano di Governo del Territorio si ha un'ulteriore occasione per definire lo sviluppo futuro della città con un percorso di elaborazione e partecipazione ampio, che coinvolga tutta la città.

Coglieremo le opportunità che la recente Legge Regionale 18/2019 ha fornito per la rigenerazione urbana del territorio.

Creeremo nuove aree urbane vive tutto il giorno, tutti i giorni.

Apriremo, ove possibile, in primo luogo nelle aree a proprietà pubblica, allo strumento di concorsi di idee e di progettazione sull'esempio di iniziative sperimentate a Milano e altrove (come il bando "Reinventing Cities").

**Progetti
strategici per
l'inclusione
sociale**

Realizzazione del progetto La scuola si fa città, nel periodo 2023 -2027, relativo all'area Canazza-Gorizia

LA SCUOLA SI FA CITTA': Attuazione delle strategie di Sviluppo Urbano Sostenibile finanziata da Regione Lombardia tramite fondi FESR e FSE per il periodo 2021 – 2027, attraverso interventi di rigenerazione urbana di due aree (Quartiere Canazza e Gorizia) che, facendo leva sulla dimensione della scuola, puntino ad aumentare l'inclusione sociale delle popolazioni più fragili, ponendo al centro le comunità locali attraverso il loro coinvolgimento diretto. Gli obiettivi saranno raggiunti con interventi materiali (sulle strutture scolastiche e aree adiacenti, oltre a parchi contigui) ed immateriali (ascolto delle popolazioni, progettazione partecipata, co-gestione ed animazione territoriale). Il programma degli interventi si attuerà necessariamente in sintonia, collaborazione e integrazione con i diversi servizi comunali.

Il Settore Urbanistica, all'interno del progetto del nuovo PGT, ora in corso, valuterà le interazioni con il progetto di rigenerazione urbana che interessa il Progetto "la Scuola si fa città" attraverso uno scambio di informazioni di date e di verifica delle ipotesi progettuali.

Il Settore Opere Pubbliche sarà impegnato nella rigenerazione di spazi al fine di creare ambienti sicuri e vivibili, a seguito del processo di partecipazione dei potenziali beneficiari, per il miglioramento dello spazio urbano pubblico aperto – come parchi, piazze, strade – e chiuso, attraverso la rifunzionalizzazione di immobili dismessi e degradati. Il Settore parteciperà al gruppo interdisciplinare, occupandosi degli studi di fattibilità tecnico /economici, degli incarichi e gestione dei progettisti esterni e delle ditte costruttrici, delle validazioni dei progetti e della verifica del loro operato e di tutte le altre incombenze tecniche che permetteranno di fruire dei nuovi e /o rivisitati prezzi.

Il Segretario Comunale, quale responsabile del progetto con supporto del Settore Staff, oltre a coordinare il gruppo interdisciplinare, si occuperà direttamente della governance del programma, della formulazione dei capitolati per l'affidamento degli incarichi di supporto previsti, della comunicazione/promozione del progetto alla cittadinanza e delle relazioni con il territorio, dei rapporti con Regione Lombardia, del supporto ai partner ed ai vari servizi interni coinvolti, della rendicontazione e valutazione di impatto.

Il Settore Affari Generali e al cittadino parteciperà insieme agli altri settori, alla promozione della partecipazione e del coinvolgimento diretto di associazioni e realtà territoriali facilitando percorsi per la riuscita del progetto. Inoltre la biblioteca fungerà da supporto alle scuole per l'organizzazione e la predisposizione logistica delle nuove biblioteche scolastiche. Il settore parteciperà al gruppo interdisciplinare supportando i vari uffici attraverso la predisposizione delle gare per l'assegnazione degli incarichi ai professionisti, per gli acquisti e per gli appalti delle opere strutturali.

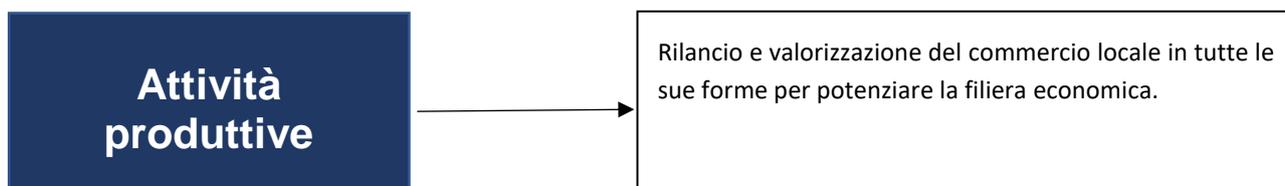
Il Settore Servizi Economico-Finanziari, oltre a partecipare al gruppo interdisciplinare, si occuperà della verifica e gestione dei flussi finanziari, dei contributi di Regione Lombardia e dei pagamenti dei fornitori, delle ditte, dei professionisti e dei prestatori di servizi coinvolti.

Il Settore Servizi per la Sicurezza e la Mobilità parteciperà alla valutazione propedeutica rispetto alla riorganizzazione degli spazi esterni contigui alle scuole, con l'intento di creare "zone scolastiche" e "isole ambientali" limitrofe alle scuole, per migliorarne la sicurezza e la vivibilità oltre a valutare gli impatti dei cantieri sul traffico anche per le eventuali chiusure temporanee di tratti di strada in prossimità delle scuole stesse.

Il Settore Servizi alla Persona avrà un ruolo importante relativamente all'innovazione della rete di offerta locale di servizi dell'istruzione e delle strutture scolastiche, intervenendo particolarmente sulle azioni immateriali contribuendo soprattutto al potenziamento dei servizi aperti al territorio e gestiti dalle associazioni e realtà locali, al fine di fare delle scuole dei community hub e civic center disponibili anche in orario extra scolastico, in stretta relazione con le famiglie e con il Terzo Settore. Il settore parteciperà altresì al lavoro del gruppo interdisciplinare, occupandosi delle attribuzioni e gestione della maggior parte delle azioni immateriali: affidamento e interazione dei percorsi di ascolto della cittadinanza, co-progettazione, co-gestione degli spazi, oltre ad acquisti di mobili ed attrezzature ed altre attività di supporto previste.

NUOVO PGT: Nuova organizzazione e sviluppo del territorio attraverso lo studio della città e le trasformazioni necessarie a soddisfare i bisogni collettivi e individuali della società che ci vive attraverso azioni sul contesto fisico e sull'assetto funzionale.

AZIONI STRATEGICHE



FIERE, MERCATI E OCCUPAZIONI: Verranno svolte azioni per valorizzare il commercio su area pubblica, attraverso iniziative di rilancio e sostegno del mercato settimanale in un’ottica di diversificazione e riordino dei posteggi esistenti.

EVENTI E ATTIVITA' ECONOMICHE SU AREA PUBBLICA: Aazioni a supporto della valorizzazione del commercio su area pubblica attraverso iniziative di rilancio e sostegno del mercato settimanale in un'ottica di diversificazione e riordino dei posteggi esistenti - Sicurezza durante gli eventi: l’attenzione verrà posta in particolare sull’attuazione della c.d. “circolare Piantedosi “modelli organizzativi per garantire alti livelli di sicurezza in occasione di manifestazioni pubbliche”. Valorizzazione delle iniziative commerciali su area pubblica particolarmente attrattive, con offerta di prodotti particolari.

AZIONI STRATEGICHE

Pressione fiscale

Ci impegneremo senza indugi nella lotta all'evasione, mediante l'uso del SIT -Sistema Informativo Territoriale, che aggrega le banche dati in possesso del Comune e permette un efficace incrocio dei dati.

Revisione della spesa.

Società partecipate

Le società partecipate saranno valorizzate nel loro ruolo di enti strumentali alla realizzazione di servizi che possono essere condotti in modo più efficiente rispetto a una gestione in economia da parte del Comune, per incrementare in modo efficace efficiente e sostenibile la qualità della vita dei cittadini.

Rispetto tempi pagamenti

Il rispetto dei pagamenti dei debiti commerciali dell'ente rappresenta un obiettivo di cruciale importanza per il funzionamento dell'economia nazionale e nell'osservanza delle direttive europee. Il Ministero dell'Economia e delle Finanze svolge un ruolo fondamentale nel monitoraggio costante e puntuale del processo di pagamento dei fornitori delle pubbliche amministrazioni, cui fa seguito la Commissione Europea che effettua un puntuale e rigoroso controllo. Per questo motivo si devono adottare misure organizzative che consentano un corretto pagamento delle fatture da parte del Settore Finanziario.

ADEMPIMENTI CONTABILI: Predisposizione principali documenti contabili nel rispetto delle scadenze previste dalle norme (termini ordinatori) e comunque tali da non comportare l'applicazione di penalizzazioni.

LOTTA ALL'EVASIONE TRIBUTI SUGLI IMMOBILI: Ricerca ed individuazione sacche di evasione IMU e TASI. Attività di controllo finalizzate all'emissione di avvisi di accertamento tributari.

RIDUZIONE MOROSITA' SAP (Servizi Abitativi Pubblici): Monitoraggio e azioni conseguenti

ADOZIONE REGOLAMENTO DELLE ENTRATE COMUNALI: L'adozione di un regolamento che disciplini tutte le entrate comunali siano esse tributarie od extratributarie nel rispetto delle esigenze di semplificazione degli adempimenti dei contribuenti/utenti, con obiettivi di equità, efficacia, economicità e trasparenza nell'attività amministrativa.

GESTIRE LE SEGNALAZIONI RELATIVE AD OPERAZIONI SOSPETTE: A seguito dell'avvenuta nomina del responsabile finanziario quale gestore delle segnalazioni di operazioni sospette relative al riciclaggio di proventi derivanti da attività criminose ed illegali, attivazione di regolamentazione interna dell'attività.

OBIETTIVI SOCIETA' PARTECIPATE

REVISIONE CONTRATTI DI SERVIZIO: Modifica dei contratti al fine di migliorare la qualità del servizio e le modalità di controllo dello stesso previa valutazione della sussistenza dei presupposti e dei requisiti relativi agli affidamenti in house.

REVISIONE E DEFINIZIONE NUOVE STRATEGIE DELLE PARTECIPAZIONI SOCIETARIE: Valorizzazione del ruolo delle società partecipate per la realizzazione di servizi che possono essere condotti in modo più efficiente rispetto a una gestione in economia da parte del Comune.

Con il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, il PIAO ha assorbito il Piano della Performance.

Il PIAO diventa il nuovo fulcro della performance dell'Ente, integrando i documenti di pianificazione strategica e gestionale: garantisce l'individuazione degli obiettivi strategici dell'Ente, degli obiettivi gestionali assegnati alle posizioni dirigenziali e dei relativi indicatori per la misurazione della performance dell'Ente e la valutazione del Valore Pubblico generato.

Nella sezione del PIAO riservata alla performance, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, sia strategici/trasversali che operativi, in armonia con quanto definito dall'amministrazione nei propri documenti di pianificazione strategica ovvero le linee programmatiche di mandato e il Documento Unico di Programmazione, gli indicatori ed i target di raggiungimento.

Partendo dal presupposto che misurare la performance è considerato fondamentale per supportare i processi decisionali, accrescere la trasparenza e meglio rispondere alle esigenze della comunità, questo documento in coerenza con le risorse assegnate definisce dunque gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

La valutazione dei "risultati" presuppone innanzitutto un modello di "direzione per obiettivi". Gli obiettivi pertanto devono essere



In linea generale quindi gli obiettivi individuati:

- a) sono i risultati attesi dall'organizzazione nel periodo di riferimento;
- b) sono riferiti anche alla normale operatività o a progetti o processi di lavoro specifici;
- c) sono selezionati opportunamente, in relazioni ai fini istituzionali dell'ente;
- d) sono concordati ad inizio periodo tra il valutatore e il valutato;
- e) devono essere realizzabili, ossia adeguati alle risorse e al tempo a disposizione, e contemporaneamente sfidanti e orientati alla soluzione di problemi: i traguardi fissati per ciascun obiettivo non devono essere quindi scontati perché ciò avrebbe un effetto demotivante, perdendo il loro carattere incentivante e di stimolo per l'azione;
- f) devono essere tempificati;
- g) devono essere chiari e precisi ovvero contenere comprensibili punti di arrivo e indicatori di risultato;
- h) devono essere descritti in modo sintetico senza tralasciare le attività che si prevede di porre in essere, evitando elencazioni lunghe e ridondanti.

Gli obiettivi possono essere classificati in relazione al contenuto e alla tipologia:

- di tipo quantitativo: presuppongono precisi valori numerici;
- di tipo qualitativo: presuppongono elementi non direttamente qualificabili ma per i quali è necessario definire indicatori misurabili;
- di mantenimento di uno standard qualitativo sfidante e ambizioso;
- di miglioramento di un livello qualitativo sulla base di uno standard di riferimento;
- di sviluppo/strategici ovvero relativi a modalità assolutamente innovative e ad alto valore funzionali/gestionale per la realizzazione dei programmi ritenuti rilevanti per l'amministrazione;

Il documento ha lo scopo di assicurare la qualità della rappresentazione della performance dato che in esso sono esplicitati 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 legislativo n. 150/2009 e s.m.i., devono caratterizzare gli obiettivi.

Il Piano della Performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del decreto 150/2009, per il Comune di Legnano si articola nelle seguenti fasi:

1. **Pianificare**: si riferisce alle Linee Programmatiche da cui discendono le azioni strategiche dell'Ente che sono legate direttamente al Piano di mandato dell'Amministrazione; l'orizzonte temporale di riferimento è di 5 anni,

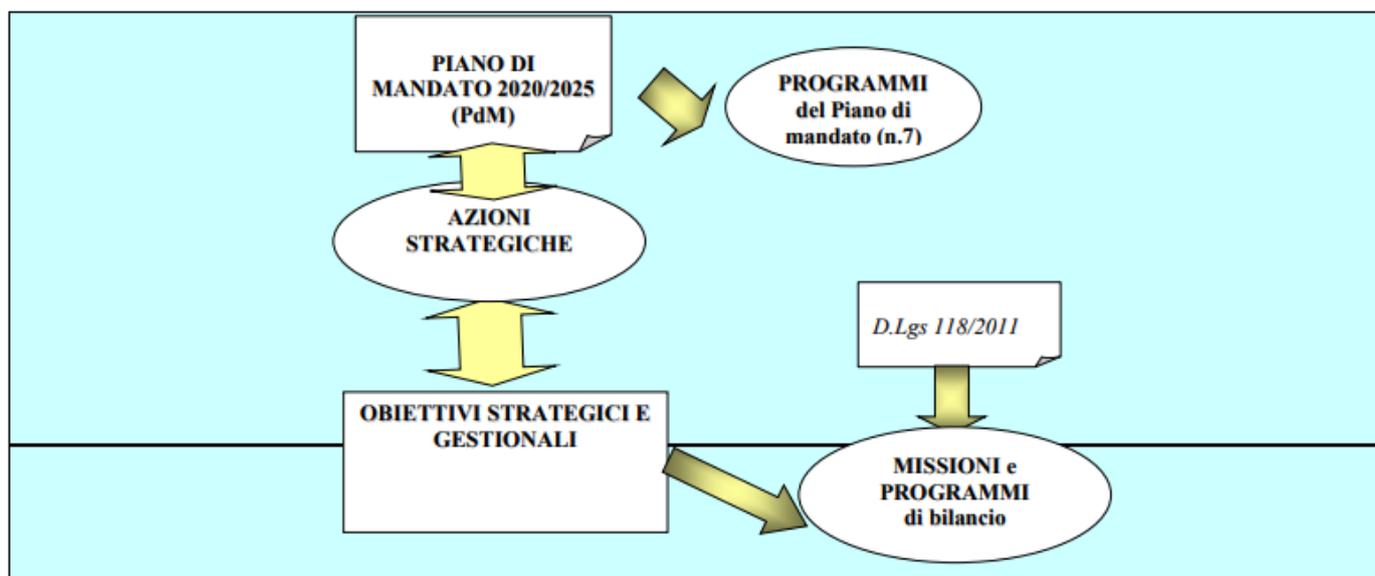
2. **Programmare**: si riferisce agli obiettivi gestionali che si intendono raggiungere annualmente per i quali vengono individuati dei target (valori attesi di risultato) da raggiungere per la valutazione finale.

3. **Monitorare**: si riferisce all'osservazione temporale dell'andamento degli obiettivi in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi.

4. **Valutare**: si riferisce al sistema per cui viene esercitata un'attività di valutazione dei target individuati, rispetto ai risultati raggiunti, sia per gli obiettivi gestionali, che per gli indicatori di quantità e qualità.

5. **Rendicontare**: si riferisce alla fase di rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico amministrativo

Il Piano della Performance elabora i contenuti della strategia e della programmazione del Piano di Mandato dell'Amministrazione, strutturato in Linee Programmatiche tradotte in "Azioni Strategiche" e raccordate alle "Missioni e programmi di bilancio" previste dal D.lgs. 118/2011, a ciascuna di esse sono poi collegati uno o più Obiettivi Gestionali.



L'ORGANIZZAZIONE DEL COMUNE

L'organizzazione comunale si conforma ai principi e criteri di cui al Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi ed è strutturata in maniera funzionale all'interesse pubblico, ai bisogni della collettività locale e dell'utenza, perseguendo il miglioramento continuo e l'ottimizzazione degli standard erogativi.

L'azione amministrativa è improntata ai principi di autonomia, funzionalità ed economicità della gestione, nonché di professionalità e responsabilità degli organi e degli operatori dell'amministrazione. È costantemente ispirata, altresì, ai criteri di flessibilità e snellezza dei procedimenti, basandosi sul miglioramento continuo dell'organizzazione e del Valore Pubblico.

A tal fine viene periodicamente ridefinita, avendo cura di garantire adeguato presidio alle nuove funzioni attribuite al Comune, la macro-struttura che rappresenta l'insieme delle unità organizzative dell'ente e delle funzioni corrispondenti.

Con deliberazione n. 91 del 4.4.2023 la Giunta Comunale ha preso atto dello stato di attuazione della struttura organizzativa dell'Ente approvata con deliberazioni n. 31 del 15.2.2022 e n. 70 dell'1.4.2022 e ha approvato la nuova macro-organizzazione del Comune di Legnano.

Con successiva deliberazione n. 222 del 28.7.2023 di approvazione del PIAO 2023-2025 la Giunta Comunale, all'interno della Sezione 3 - Sottosezione 3.1 relativa alla Struttura Organizzativa, ha previsto un intervento organizzativo strutturale a livello macro attraverso la suddivisione del Settore Opere Pubbliche in due Settori funzionalmente distinti (Settore Progettazione Strategica e Sostenibilità Ambientale e Settore Gestione e Manutenzione Strutture e Servizi Pubblici).

Per visualizzare l'organigramma del Comune di Legnano ci si riferisca alla precedente sezione relativa al "Contesto interno" nonché alla sezione 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO del presente documento.

STRUTTURA DEL PIANO DELLE PERFORMANCE

A partire dagli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa previsti dall'articolo 8 del D.lgs. 150/09 e dalle indicazioni derivanti dalle delibere del Dipartimento della Funzione Pubblica, il modello di rappresentazione della performance organizzativa del comune di Legnano si fonda sui seguenti macro- ambiti:

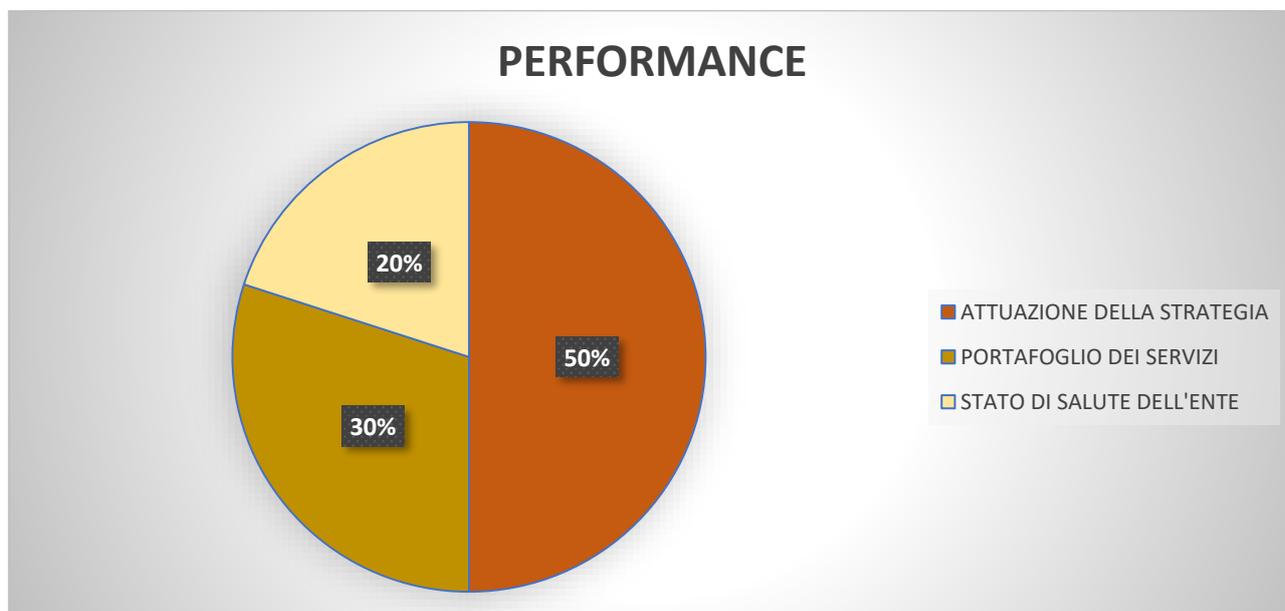
- **L'attuazione della strategia.** L'attuazione della strategia si sviluppa attraverso la programmazione e realizzazione di obiettivi rilevanti, sia di settore che trasversali. Gli obiettivi sono correlati dalle azioni strategiche contenute piano di mandato del sindaco;

- **Il portafoglio delle attività e dei servizi.** Questo insieme di attività include iniziative e progetti che incidono e innovano sull'efficacia e/o sull'efficienza e/o sull'economicità e/o sulla qualità di servizi ordinari e consolidati.

- **Lo stato di salute dell'amministrazione atteso.** La "salute" del Comune di Legnano può essere misurata attraverso una pluralità di indicatori che attengono l'utilizzo delle risorse (sia finanziarie che di personale); lo sviluppo dell'organizzazione e le relazioni con i portatori di interesse (stakeholder).

CRITERI DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ANNO 2024 – 2026

L'Amministrazione Comunale ha adottato il "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" con delibera n. 11 del 25.1.2011. In attesa di approvare un Sistema di misurazione e di valutazione della performance di ente e individuale adeguato alle novità introdotte dal D. Lgs.n.74/2017, la valutazione della performance organizzativa per l'anno corrente sarà affrontata considerando le seguenti dimensioni e relative ponderazioni:



ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA

La strategia dell'Ente è derivata dalle Linee programmatiche di mandato e dal Documento Unico di Programmazione.

Tutti gli obiettivi strategici/gestionali sono:

- classificati in relazione alle linee programmatiche e al Piano di Mandato;
- coordinati al documento unico di programmazione nonché agli indirizzi politici operativi;
- impostati in relazione alla struttura organizzativa dell'ente;

Mentre le azioni strategiche hanno valenza quinquennale, gli "Obiettivi gestionali" possono avere valenza annuale o pluriennale e forniscono i contenuti salienti per la programmazione operativa dell'ente.

La misurazione dei risultati di raggiungimento dei singoli obiettivi gestionali consentirà quindi di definire sia il grado di attuazione delle singole azioni strategiche che il livello di avanzamento dei progetti di sviluppo.

Il sistema di programmazione per obiettivi gestionali costituisce uno strumento operativo indispensabile anche per un'altra finalità del sistema di programmazione: la correlazione degli obiettivi strategici ai contenuti previsti dal d. Lgs 118/2011 per la struttura contabile e finanziaria.

In pratica: ciascun obiettivo gestionale verrà correlato alla struttura di missione e programmi prevista dal sistema di contabilità. Tale correlazione consentirà di armonizzare la programmazione per obiettivi con la programmazione finanziaria creando i presupposti per un efficace controllo sia strategico che gestionale.

Gli obiettivi correlati alla strategia dell'ente sono di due tipologie strutturali:

- gli **obiettivi individuali**: assegnati al singolo settore/dirigente;
- gli **obiettivi trasversali**: omogenei a più settori/dirigenti

In relazione alla natura degli obiettivi distinguiamo due classi di obiettivi

- **Obiettivi Strategici**: Trattasi di obiettivi di settore/trasversali considerati particolarmente importanti a livello tecnico-politico-amministrativo. Tali obiettivi saranno selezionati su proposta del Segretario Generale, previa condivisione con il Nucleo di valutazione.

Il peso interno dei singoli obiettivi strategici è variabile a seconda della complessità attuativa e della importanza politico-amministrativa dei progetti prescelti. Il peso totale sulla performance dell'ente è pari a 30.

- **Obiettivi Gestionali**: comprendono tutti gli obiettivi la cui attuazione comporta una particolare complessità attuativa. Possono essere:

a) individuali (di settore): sono gestiti da un unico settore. Possono comunque prevedere un coinvolgimento strumentale di altri uffici o servizi.

b) trasversali: possono essere attuati solo attraverso il coinvolgimento e la collaborazione di più settori.

Il peso interno dei singoli obiettivi è variabile in relazione alla complessità attuativa degli obiettivi. Il loro peso complessivo sulla performance dell'ente è pari a 20.

Nel corso dell'anno tutti gli obiettivi prefissati potranno essere integrati/aggiornati/aumentati/ridotti dalla Giunta Comunale previo parere del Nucleo di Valutazione e sulla base di eventuali elementi informativi presentati dal Dirigente responsabile. Tali variazioni saranno ammissibili solo a fronte di documentate esigenze tecnico-politico-amministrative che si dovessero verificare in corso d'anno.

IL PORTAFOGLIO DEI SERVIZI

Il "Portafoglio dei Servizi" misura le attività ordinariamente svolte dagli uffici e dai servizi comunali.

I vari servizi e uffici comunali sono infatti quotidianamente impegnati in due diverse tipologie di attività: la prima è quella "di sviluppo" la seconda è, quella riferita all'attività ordinaria, vale a dire ai servizi che non sono necessariamente correlati ad azioni aventi effetti di cambiamento radicale.

Resta inteso che le due tipologie non sono da intendersi come separate da compartimenti stagni: lo sviluppo delle azioni strategiche infatti da un lato produce effetti e connessioni di medio/lungo periodo e, dall'altro, può influenzare qualità e quantità dei servizi ordinariamente erogati dal Comune.

Il "Portafoglio dei Servizi" riguarda pertanto in via prioritaria i servizi svolti routinariamente che individueremo con il nome di "attività strutturali".

Le attività strutturali sono a loro volta classificabili in due tipologie:

- 1) Le attività per le quali non è atteso un risultato avente ricadute sulla performance dell'ente
- 2) Le attività che invece impatteranno direttamente sulla performance dell'ente e per le quali annualmente viene individuato un target.

Anche in questo caso la relazione di consuntivo evidenzierà i risultati conseguiti con la specifica che tali risultati avranno effetti diretti sulla misurazione della performance sia del settore che dell'ente.

La definizione dei target attesi verrà ricavata:

- a) Da indicatori quantitativi semplici (viene stabilito un obiettivo numerico che, al termine dell'anno, sarà misurato in valore assoluto);
- b) Da indicatori complessi: solitamente vengono "incrociati" due indicatori semplici che di norma generano una percentuale attesa (per completezza espositiva la presente relazione contiene anche il richiamo a tali indicatori che, pur non costituendo un target atteso, sono indispensabili per il computo del risultato "complesso").

Il portafoglio dei servizi include tutte le attività rilevanti non comprese in quelle definite "strategiche". Fra queste rientrano:

- Le attività strutturali di settore che includono interventi routinari; verifiche, controlli, monitoraggi di servizi e progetti già attivi; aggiornamenti, adeguamenti, migliorie di progetti e servizi già avviati; mappature, censimenti e attività prodromiche allo sviluppo di servizi e progetti rilevanti; obiettivi non sfidanti, legati a singole iniziative, occasionali e non complesse.
- Le iniziative di miglioramento: sono le attività, anche di mantenimento, finanziate ai sensi dell'art.67 comma 5, lett. b) del CCNL 21/5/2018.

Per ciascuna attività verranno definiti i target attesi la cui valutazione finale sarà affidata al Nucleo di Valutazione

Per l'attribuzione del punteggio si considerano i seguenti criteri:

1. se il risultato a consuntivo è migliore del target preventivato la valutazione sarà pari a 100;
2. se il risultato a consuntivo è inferiore al target preventivato ma è uguale o superiore al risultato dell'anno precedente la valutazione sarà pari a 50;
3. se il risultato a consuntivo è inferiore al target preventivato ed è inferiore al target dell'anno precedente la valutazione sarà pari a 0.

Le schede delle iniziative definiranno gli indicatori di risultato attesi. La valutazione del Nucleo di Valutazione sarà strutturata sulla base degli indicatori assegnati all'iniziativa.

L'eventuale necessità di aggiornamento del portafoglio dei servizi verrà definita dal Dirigente responsabile, previo assenso del Nucleo di Valutazione.

In relazione alla performance dell'ente il peso complessivo degli obiettivi correlati al portafoglio dei servizi è così strutturato:

- **Attività strutturali:** il peso interno dei singoli indicatori è calcolato in misura omogenea. Il peso totale sulla performance dell'ente è pari a 25;

- **Progetti di miglioramento:** il peso interno dei singoli indicatori è calcolato in misura omogenea. Il peso totale è pari a 5.

| TABELLA RIEPILOGATIVA DELLE PESATURE | | | | |
|--|--|--------------------------------|---------------------------------|---------------|
| Tabella per la pesatura 80% performance | | | | |
| ATTUAZIONE STRATEGIA | | PORTAFOGLIO DEI SERVIZI | | |
| Obiettivi gestionali | Obiettivi Strategici di particolare rilevanza (anche trasversali) | Attività strutturali | Iniziative miglioramento | TOTALE |
| 20 | 30 | 25 | 5 | 80 |
| 50 | | 30 | | |
| La valutazione finale della performance deve essere integrata dai risultati delle valutazioni sullo stato di salute dell'ente (peso: 20) | | | | |

LA PERFORMANCE DI SETTORE

La performance di settore è calcolata dalla sommatoria dei risultati attinenti:

- a) Gli obiettivi gestionali (peso variabile): individuali e trasversali;
- b) Gli obiettivi gestionali di particolare rilevanza (peso stabile pari a 30);
- d) Le attività strutturali (peso variabile);
- e) I progetti di miglioramento (peso stabile pari a 5).

La variabilità del peso relativo alle voci variabili verrà determinata secondo le tabelle di seguito indicate. La differenziazione delle diverse pesature di settore è motivata dalla diversa tipologia di attività/obiettivi prevalenti nei singoli settori.

I singoli settori non partecipano infatti in egual misura all'attuazione di obiettivi gestionali. Ci sono settori che, per la tipologia e la natura delle competenze assegnate, realizzano attività e progetti di sviluppo in misura molto più intensiva di altri che, di conseguenza, sono più concentrati su attività ordinarie e routinarie ovvero su progetti di mantenimento e di miglioramento di servizi strutturali.

La pesatura differenziata per settore è determinata come segue:

| Settore | ATTUAZIONE STRATEGIA | | PORTAFOGLIO DEI SERVIZI | | Peso per Settore |
|-----------------------------------|----------------------|---|-------------------------|---------------------------|------------------|
| | Obiettivi Gestionali | Obiettivi Strategici di Particolare Rilevanza (anche trasversali) | Attività Strutturali | Progetti di Miglioramento | |
| Segreteria Generale/Staff | 20 | 30 | 25 | 5 | 80 |
| Sicurezza e mobilità | 25 | 30 | 20 | 5 | 80 |
| Economico-finanziario | 20 | 30 | 25 | 5 | 80 |
| Attività educative e sociali | 25 | 30 | 20 | 5 | 80 |
| Affari generali e al cittadino | 25 | 30 | 20 | 5 | 80 |
| Assetto e gestione del territorio | 25 | 30 | 20 | 5 | 80 |
| Opere pubbliche | 25 | 30 | 20 | 5 | 80 |

LO STATO DI SALUTE DELL'ENTE

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La Performance Organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

L'Amministrazione è tenuta ad indicare le condizioni necessarie a garantire che il perseguimento delle strategie, lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi avvenga in condizioni ottimali, con particolare riferimento a:

- salute economico - finanziaria**, riconducibili alle tradizionali analisi di bilancio;
- salute organizzativa**, collegata alla modernizzazione ed al miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze detenute e ad un buon clima organizzativo interno

L'Ente, quindi, affinché l'erogazione dei servizi avvenga in condizioni ottimali, è tenuta a sviluppare o mantenere le condizioni necessarie per garantire il perseguimento delle strategie, lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi.

Il sistema di valutazione deve consentire un immediato apprezzamento dello stato di salute dell'amministrazione, dei relativi miglioramenti o peggioramenti, con evidenziazione degli scostamenti rispetto agli obiettivi programmati.

Quale metodologia di misurazione dello Stato di Salute dell'Ente per l'attribuzione del punteggio saranno considerati i seguenti criteri:

| | | |
|---|---|----------------|
| 1 | Rispetto equilibrio di bilancio (on/off): | peso 20 |
| 2 | Piano indicatori all.2/a al decreto ministero dell'interno del 22/12/2015 (media dei risultati) | peso 20 |
| 3 | Indicatori finanziari (individuati nell'ambito del Piano degli indicatori finanziari – media dei risultati) | peso 35 |
| 4 | Indicatori sul contesto organizzativo e del personale (media dei risultati) | peso 25 |

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La Performance Individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

I sistemi di valutazione vigenti sono stati approvati come segue:

1. **Il sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali** – approvato con delibera G.C. n. 154 del 16.12.2013;
2. **Il sistema di valutazione delle prestazioni delle PO** – approvato con delibera G.C. n. 167 del 28.12.2011;
3. **Il sistema di valutazione del personale dipendente** – approvato con delibera G.C. n. 167 del 28.12.2011.

Come già sperimentato negli anni precedenti le eventuali economie risultanti dal fondo di risultato a seguito della valutazione della performance individuale del personale del comparto dirigenziale saranno, eventualmente, distribuite come segue:

- una parte (30%) sarà distribuita ai dirigenti che, durante l'anno di riferimento, sono stati incaricati formalmente con atto Sindacale, per almeno un mese, dell'attribuzione di funzioni e responsabilità di altri dirigenti e per funzioni ritenute particolarmente rilevanti;
- la parte rimanente dei risparmi (70%) andranno in economie di bilancio.

In assenza di incarichi formali attribuiti ai dirigenti la quota residua del 70% sarà elevata al 100%.

SCHEDE OBIETTIVI

Per la consultazione di dettaglio dei programmi operativi, dei titoli degli obiettivi per l'anno 2024 e l'associazione delle dimensioni e dei relativi pesi, si rimanda all'Allegato 1 "Schede Performance" all'interno del quale sono illustrati per specifico settore di appartenenza tutti gli obiettivi strategici di particolare rilevanza/trasversali nonché quelli gestionali con relativa pesatura, le Iniziative di Miglioramento presentate e le attività strutturali di settore specificamente programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico.

In osservanza dei nuovi dettami legislativi, ai sensi dell'art. 6, co. 1, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, il Comune di Legnano ha inserito la strategia per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza all'interno di una sezione del PIAO, che, insieme ad altri piani ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Il PIAO ha come scopo ultimo la generazione di valore pubblico, inteso come l'impatto positivo che le politiche e i progetti dell'ente hanno per il benessere complessivo di cittadini e imprese per la creazione di Valore Pubblico. Il documento consente inoltre un miglior utilizzo delle risorse a disposizione delle pubbliche amministrazioni (umane, finanziarie e strumentali), perseguendo con rapidità gli obiettivi posti con il PNRR e razionalizzando l'azione amministrativa, in un'ottica di massima semplificazione e, al contempo, di miglioramento della sua efficacia.

Tenuto conto dell'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e delle deroghe alla legislazione ordinaria, introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, l'Autorità ha ritenuto necessario ribadire chiaramente che è fondamentale ed indispensabile programmare e attuare efficaci presidi di prevenzione della corruzione.

Il PIAO è costituito da una parte descrittiva e da una parte fornita in allegato relativa al report sulla gestione del rischio estratto dall'applicativo in uso all'Ente e dall'allegato sulla Trasparenza (Allegato 2).

Nell'intento di realizzare un piano che garantisca e consideri tutte le componenti afferenti al concetto di Valore Pubblico la presente sezione è stata redatta in integrazione alla sezione performance del PIAO.

Infatti al fine di prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce a generare Valore Pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

I soggetti coinvolti nella predisposizione della strategia per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono molteplici. La necessità di attivare azioni coordinate, in considerazione del peculiare periodo caratterizzato dalla pandemia e dagli eventi bellici, si amplifica necessitando che amministrazioni mettano in campo azioni mirate al rafforzamento dell'integrità pubblica e dei presidi di prevenzione del fenomeno corruttivo, affinché gli obiettivi del PNRR non siano vanificati da rischi corruttivi.

Questa sezione del PIAO è predisposta dal Segretario Generale, in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) per il Comune di Legnano, nominato con Decreto Sindacale n. 16 del 30-03-2021 che si avvale della struttura di staff per lo svolgimento dei propri compiti in materia di anticorruzione, stabiliti dalla Legge 190/2012 art. 1 commi 7, 8, 9 e 10.

Nel caso di una temporanea ed improvvisa assenza del RPCT, dovrà essere tempestivamente nominato un sostituto, che viene individuato sin d'ora nella figura del Dirigente del Settore Affari Generali e al Cittadino, già con nomina di Vice-Segretario.

Il RPCT svolge, oltre alle azioni stabilite dalla normativa, attività di collegamento con le altre sezioni del PIAO, in particolare con la performance (la cui realizzazione è necessaria al raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico) e con le unità coinvolte nell'attuazione dei progetti di PNRR.

Altri soggetti interessati alla predisposizione della presente sezione sono:

L'organo di indirizzo politico: che definisce le strategie di prevenzione e svolge attività di collegamento con le altre sezioni del PIAO, in particolare con la performance (la cui realizzazione è necessaria al raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico) e con le unità coinvolte nell'attuazione dei progetti di PNRR.

I Dirigenti, gli incaricati di elevata qualificazione, i funzionari responsabili degli uffici che collaborano alla programmazione ed all'attuazione delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione anche attraverso azioni di realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative.

Essi partecipano al processo di ricognizione, determinazione, valutazione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione. Propongono misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti cui sono preposti, partecipando al monitoraggio delle attività svolte nell'ufficio a cui sono preposti e disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Partecipano attivamente al processo di gestione del rischio e assicurano l'osservanza del Codice di Comportamento verificando le ipotesi di violazione; adottando le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la rotazione del personale, se opportuno. Curano lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovono la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità.

I dirigenti sono responsabili, ciascuno nel proprio ambito di competenza, della pubblicazione e aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti dalle norme sulla trasparenza ed accesso agli atti; ogni Dirigente nomina un referente in tema di attuazione delle misure, anche con particolare riferimento all'attuazione del "sistema della trasparenza". Essi monitorano e rendicontano le misure di prevenzione della corruzione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, secondo le indicazioni della RPCT e nei termini previsti da ANAC e dalla normativa.

Tutto il **personale dipendente ed i collaboratori**, anche esterni, vengono coinvolti attivamente nel processo di prevenzione della corruzione, partecipano alla gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate:

- ⇒ collaborano con il RPCT e rispondono nei tempi previsti alle sue richieste;
- ⇒ adeguano il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento e si astengono dal partecipare all'adozione di decisioni o attività inerenti alla trattazione di una pratica in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto anche potenziale;
- ⇒ segnalano, anche secondo le modalità del whistleblowing, le situazioni di illecito ed i casi di conflitto di interessi di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio rapporto lavorativo;
- ⇒ partecipano alla formazione e all'aggiornamento sulle tematiche inerenti alla prevenzione della corruzione, della trasparenza e del contrasto al riciclaggio;
- ⇒ rispettano l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni di cui vengano a conoscenza e la normativa vigente in materia di trattamento e protezione dei dati.

La violazione dei compiti sopra descritti è fonte di responsabilità disciplinare.

Nel prossimo triennio, verranno potenziati i controlli interni, in correlazione con le attività di prevenzione dei rischi corruttivi, svolgendo attenti accertamenti, in particolar modo, sugli atti dei processi interessati dalle risorse del PNRR e da altri fondi.

Il Responsabile Unico del procedimento (RUP) quale figura centrale nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture ed è chiamato a vigilare sulle singole fasi dei processi di appalto nelle quali possono presentarsi situazioni di rischio corruttivo a pregiudizio del corretto ed imparziale svolgimento dell'azione amministrativa. Il RUP collabora con il RPCT comunicando eventuali anomalie emerse nelle procedure di gara e collaborando nell'individuazione di possibili situazioni di conflitto di interesse.

I Responsabili delle Unità organizzative individuate dall'Amministrazione per la realizzazione degli interventi gestiti con le risorse del PNRR e di altri fondi si coordinano con il RPCT nelle attività di monitoraggio, rendicontazione e controllo sugli obiettivi programmati, in un'ottica di semplificazione ed integrazione e con la collaborazione della ragioneria per gli aspetti finanziari e contabili.

Il coinvolgimento del RPCT deve riguardare in particolare:

- la revisione e l'aggiornamento della mappatura dei processi a rischio e delle misure di prevenzione nell'ambito degli interventi finanziati dal PNRR e da altri fondi;
- il loro monitoraggio, anche attraverso l'aggiornamento costante e tempestivo di apposito gestionale tecnico- contabile e delle relative schede;

- l'attuazione ed implementazione degli obblighi di trasparenza, anche con la creazione di una apposita sezione in Amministrazione trasparente;
- la verifica dell'attuazione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare attenzione alle eventuali disfunzioni riscontrate nell'attività svolta;
- la definizione di un calendario di incontri periodici tra RPCT e i settori coinvolti, nei quali approfondire le tematiche di maggiore rilevanza anche nell'ottica di una sensibilizzazione in materia di anticorruzione e trasparenza.
- **I Responsabili delle altre sezioni del PIAO** si coordinano con il RPCT sia nella fase di programmazione sia nella fase del monitoraggio integrato. I Responsabili delle sezioni sono chiamati a condividere dati, informazioni, strumenti.
- **Il Responsabile della protezione dei dati (RPD)** costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT. A tal riguardo, si consideri, ad esempio, il caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che possono riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali. La collaborazione tra RPCT e RPD è finalizzata all'eventuale rilascio di pareri per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) n. 679/2016 e a rafforzare il coordinamento delle strategie e delle azioni in materia di trasparenza e accesso civico con la disciplina sulla Privacy.
- **OIV (Organismo indipendente di valutazione)** verifica la coerenza tra le politiche, le strategie e gli obiettivi di performance finalizzati alla generazione del valore pubblico e le misure individuate a protezione del valore stesso. Nella misurazione e valutazione delle performance tiene conto degli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e della trasparenza; analizza le segnalazioni ricevute su eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure; valuta i contenuti della Relazione annuale del RPCT e la coerenza degli stessi in rapporto agli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti nella sezione dedicata del PIAO e agli altri obiettivi individuati nelle altre sezioni.

Nell'ambito di tale attività si confronta sia con il RPCT – a cui può chiedere informazioni e documenti che ritiene necessari – che con i dipendenti della struttura multidisciplinare di cui sopra, anche attraverso lo svolgimento di audizioni. Qualora dall'analisi emergano delle criticità e/o la difficoltà di verificare la coerenza tra gli obiettivi strategici e le misure di prevenzione della corruzione l'OIV può suggerire rimedi e aggiustamenti per eliminare le criticità ravvisate, in termini di effettività e efficacia della strategia di prevenzione.

A sua volta, il RPCT dovrà tener conto dei risultati emersi nella Relazione sulla performance al fine di effettuare un'analisi per comprendere le ragioni/cause che hanno determinato scostamenti rispetto agli obiettivi strategici programmati in materia di prevenzione della corruzione; di individuare le misure correttive - in coordinamento con i dirigenti, con i referenti del RPCT e in generale con tutti i soggetti che partecipano alla gestione del rischio - al fine di utilizzarle per implementare/migliorare la strategia di prevenzione della corruzione.

Il confronto con gli **stakeholder** assume un particolare rilievo nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in quanto può consentire di superare l'autoreferenzialità nella valutazione dell'idoneità della strategia di prevenzione della corruzione elaborata e nel contempo rafforzare e migliorare i sistemi di gestione del rischio corruttivo adottati dall'amministrazione. Le indicazioni pervenute sono valutate all'interno del procedimento istruttorio per la predisposizione definitiva delle attività di prevenzione della corruzione e presidio della legalità e costituiscono un importante contributo per individuare le priorità di intervento ed i correttivi

ANAC che considera il RPCT quale figura chiave nell'Ente su cui ruota il sistema di prevenzione della corruzione. Per tale ragione, l'Autorità ritiene di fondamentale importanza valorizzare i rapporti di collaborazione e interlocuzione con tale soggetto, al fine di instaurare un dialogo costruttivo e costante basato sul rispetto reciproco delle rispettive competenze. Tale collaborazione dei RPCT è, infatti, indispensabile per l'Autorità sia per avere interlocutori qualificati e competenti con cui confrontarsi, anche al fine di individuare indirizzi e migliori pratiche utili da diffondere ad altre amministrazioni; sia per poter compiutamente svolgere la propria attività di vigilanza sulla predisposizione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Questa sezione del PIAO è stata elaborata a partire dagli obiettivi inseriti nei documenti che costituiscono il ciclo di programmazione ed è realizzata attraverso l'utilizzo di un software dedicato che consente di amministrare le mappature di procedimenti/processi e i relativi rischi, di evidenziare il livello di rischio, di individuare le misure di prevenzione e gestire in modo integrato la strategia anticorruzione e il ciclo della performance.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

Attraverso l'analisi del contesto, l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare i rischi corruttivi che lo caratterizzano, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione ed attività (contesto interno).

Le sezioni in argomento sono state trattate nella Sezione 1 per quanto riguarda il contesto esterno (contenente l'individuazione e la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'amministrazione) mentre per quanto concerne il contesto interno, seppur elemento fondamentale della sezione dedicata alle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, verrà descritta nella sezione dedicata all'organizzazione.

Seguendo le indicazioni di ANAC, per stimare il livello di esposizione al rischio, si è adottato un approccio di tipo valutativo o qualitativo. Per ogni processo/fase sono definiti indicatori di rischio e per ogni indicatore è stato indicato un livello di esposizione al rischio, con le valutazioni "Alto", "Medio" o "Basso".

Dopo l'individuazione dei rischi è stata eseguita pertanto una ponderazione tra la probabilità che si verifichi un evento corruttivo (stimato su dati in possesso dell'Ente quali eventi accaduti, notizie pervenute a mezzo stampa, segnalazioni delle Autorità competenti...) ed il danno diretto, indiretto e consequenziale che può determinare l'evento di corruzione sia nei confronti del Comune di Legnano che dei portatori di interessi.

Volendo porre tale concetto in formula matematica, in sintesi si può così esemplificare: il rischio per ciascun evento corruttivo (R) è stato calcolato come il prodotto della probabilità (P) per l'intensità del danno (D):

$$R = P \times D$$

Rappresentata secondo i livelli sopra elencati (Alto, Medio, Basso).

| PROBABILITA' che si verifichi l'evento corruttivo | DANNO prodotto dall'evento corruttivo | | |
|---|---------------------------------------|-------|-------|
| | BASSO | MEDIO | ALTO |
| ALTO | MEDIO | ALTO | ALTO |
| MEDIO | MEDIO | MEDIO | ALTO |
| BASSO | BASSO | MEDIO | MEDIO |

La ponderazione è stata inoltre analizzata prendendo in esame i singoli processi e le singole possibilità di eventi di maladministration in base ai seguenti indicatori:

Indicatore sul livello di interesse "esterno";

Indicatore sul grado di discrezionalità del decisore interno alla P.A.;

Indicatore su manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata;

Indicatore sul livello di digitalizzazione del processo.

Nell'identificare le misure organizzative adeguate a ridurre i rischi così individuati, si è tenuto conto delle misure già attuate analizzandone le possibilità di valorizzazione. Si è tenuto conto delle misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia ed efficienza oltre che di economicità.

Le misure individuate sono state quindi approvate dai dirigenti e referenti, garantendo così conoscibilità, adeguatezza e sostenibilità delle misure stesse.

SCHEDE DI VALUTAZIONE RISCHI

In allegato al presente documento (Allegato 2: Schede rischi e misure anticorruzione) vengono fornite le schede rappresentative dei rischi che riportano i rischi individuati dai singoli Settori dell'Amministrazione con le indicazioni della valutazione del rischio e le specifiche misure di contrasto.

MONITORAGGIO

La verifica periodica dello stato di attuazione del Piano rappresenta un elemento fondamentale del processo di gestione del rischio al fine di poter avviare tempestivamente le misure correttive atte a garantire una buona gestione e a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi.

Il monitoraggio compete ai medesimi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio, dirigenti e referenti, sotto il coordinamento e il controllo del RPCT attraverso l'analisi dello Stato di attuazione Modelli Operativi e la rendicontazione annuale risultante da specifica Relazione.

Fa parte del monitoraggio l'attività di controllo interno svolta dalle strutture competenti (report sul controllo successivo delle determinazioni dirigenziali, report sulle società partecipate, referto controllo di gestione).

Il RPCT può anche effettuare, in corso d'anno, audizioni o verifiche specifiche, d'ufficio o su segnalazione. Le relazioni annuali del RPCT sul monitoraggio sono reperibili sul sito istituzionale nella Sez. Amministrazione trasparente.

Per quanto riguarda gli obblighi in materia di trasparenza, sono previsti monitoraggi che si svolgono durante tutto l'anno in esame, a campione, a cura del RPCT e monitoraggi periodici in autovalutazione degli uffici responsabili dell'immissione dei dati.

MISURE GENERALI DI PREVENZIONE ALLA CORRUZIONE

Molteplici sono le misure generali di prevenzione alla corruzione che il Comune di Legnano mette in campo.

Tale attività inoltre è in continua implementazione e miglioramento certi che il rischio corruttivo possa essere soppresso del tutto, o quantomeno contenuto, attraverso misure e accorgimenti che si concentrano prioritariamente intervenendo prima che l'evento corruttivo si verifichi oltre che attuando buone pratiche contro l'illegalità nella Pubblica Amministrazione.

WHISTLEBLOWING

Il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono

l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

I primi interventi in materia di whistleblowing risalgono all'epoca della Comunità Economica Europea e sono stati introdotti al fine di contrastare il riciclaggio dei proventi derivanti dal traffico di stupefacenti (direttiva CE 10 giugno 1991, n. 91/308).

Le banche e gli enti finanziari furono obbligati a identificare i loro clienti e a segnalare alle Autorità competenti le operazioni in tal senso sospette. Si trattava di un whistleblowing particolare, vi era un dovere di segnalazione posto a carico di specifici soggetti, non un diritto. Il dovere di segnalazione, accompagnato anche dalla previsione di apposite tutele, venne poi inserito in ulteriori settori (ad esempio in ambito fiscale). La normativa europea si è occupata di disciplinare primariamente un dovere di segnalazione, tratteggiando, di conseguenza - come già accennato - una particolare figura di whistleblower

A partire dal 26 novembre 2019 si assiste a un cambiamento di prospettiva: con la Dir. n. 2019/1937 è stato introdotto, per tutti gli Stati membri, un vero e proprio diritto alla segnalazione. Obiettivo della direttiva è disciplinare la protezione dei whistleblowers (o "informatori" nella traduzione italiana del testo) all'interno dell'Unione, introducendo norme minime comuni di tutela al fine di dare uniformità a normative nazionali.

La direttiva prevede una tutela per il whistleblower senza differenziazione tra settore pubblico e settore privato per favorire l'emersione di illeciti, commessi non solo all'interno dei c.d. soggetti del settore pubblico ma anche delle imprese e aziende private operanti in svariati settori del mercato¹².

Le violazioni segnalate devono essere quelle tipizzate e incidere sull'interesse pubblico o sull'interesse all'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente.

Si evidenzia che le disposizioni del decreto non si applicano «alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate».

I motivi che hanno indotto il whistleblower a effettuare la segnalazione sono da considerarsi irrilevanti al fine di decidere sul riconoscimento delle tutele previste dal decreto.

Canale di segnalazione interno

A decorrere dal 15.07.2023 le Amministrazioni devono dotarsi di un canale di segnalazione interno per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni.

¹² <https://www.anticorruzione.it/-/la-disciplina-del-whistleblowing-le-novita-del-decreto-n.24/2023-attuativo-della-direttiva-eu>

L'intento è quello di incoraggiare le persone segnalanti a rivolgersi, innanzitutto, all'Ente a cui sono "collegati" in considerazione del fatto che una più efficace prevenzione e accertamento delle violazioni passa attraverso l'acquisizione di informazioni pertinenti da parte dei soggetti più vicini all'origine delle violazioni stesse.

Tale principio inoltre è volto a "favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale di impresa all'interno delle organizzazioni", dall'altro a fare in modo che i segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione¹³.

Il Comune di Legnano ha provveduto a dotarsi di un applicativo in cloud per la raccolta e gestione delle segnalazioni compliant con la nuova novellata norma in materia.

L'applicativo garantisce, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione del canale di segnalazione è affidata al RPCT.

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi ed al diritto di accesso civico generalizzato.

Il Comune di Legnano tutela la riservatezza dei segnalanti attuando tutte le disposizioni previste dal D.lgs.24/2023.

Canale di segnalazione esterno

Si conferma la possibilità di utilizzo dell'applicazione informatica Whistleblower resa operativa da ANAC per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti come definiti dalla nuova versione dell'art. 54bis del D. Lgs.165/2001.

È possibile accedere all'applicazione tramite il portale dei servizi ANAC al seguente link <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F>

Canale della divulgazione pubblica

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 inserisce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica.

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

¹³ Cfr. Considerando 47 della Direttiva (UE) 1937/2019.

Essa deve avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore affinché poi il soggetto che la effettua possa beneficiare delle tutele riconosciute dal decreto.

Pertanto la protezione sarà riconosciuta se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

Ad una segnalazione interna a cui l'Ente non ha dato riscontro in merito a misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei termini previsti ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale a sua volta non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli

la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna all'ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);

la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il whistleblower. Laddove, invece, divulghi violazioni utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che comunque non ne consente l'identificazione, la divulgazione verrà trattata alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste se ha comunicato ritorsioni.

Si precisa, infine, che il soggetto che effettua una divulgazione pubblica, così come sopra illustrato, deve tenersi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti. In tali casi, infatti, il decreto prevede che restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia. La ratio di tale previsione risiede nel fatto che in tal caso il soggetto che fornisce informazioni costituisce una fonte per il giornalismo di inchiesta ed esula dalle finalità perseguite con il d.lgs. n. 24/2023¹⁴.

¹⁴ Tratto da Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la

PANTOUFLAGE

La Legge 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (c.d. pantouflage), introducendo all'art. 53 del D.lgs. 165/2001, il comma 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro.

Il divieto è anche volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

Come suggerito dal PNA 2019, verrà applicata la sotto specificata misura volta a prevenire il fenomeno: - prevedere l'acquisizione di apposita dichiarazione, da sottoscrivere e rendere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla effettiva conoscibilità della norma.

DIRITTO DI ACCESSO

L'istituto dell'accesso civico è stato introdotto dall'articolo 5 del "decreto trasparenza" (D.lgs. 33/2013) che, nella sua prima versione, prevedeva che, all'obbligo della pubblica amministrazione di pubblicare in "Amministrazione Trasparenza" i documenti, le informazioni e i dati elencati dal decreto stesso, corrispondesse "il diritto di chiunque di richiedere i medesimi", nel caso in cui ne fosse stata omessa la pubblicazione. Questo tipo di accesso civico, che l'ANAC definisce "semplice", oggi dopo l'approvazione del D.lgs. 97/2016 (Foia), è normato dal comma 1 dell'articolo 5 del D.lgs. 33/2013. Il comma 2, del

presentazione e gestione delle segnalazioni esterne:
file:///C:/Users/preite_s/Downloads/Schema%20di%20Linee%20Guida%20whistleblowing%20-%20documento%20in%20consultazione%20-%202001.06.2023.pdf

medesimo articolo 5, disciplina una forma diversa di accesso civico che l'ANAC ha definito "generalizzato". Il comma 2 stabilisce che "chiunque ha diritto di accedere ai dati detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione" seppur "nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti".

Lo scopo dell'accesso generalizzato è quello "di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico". L'esercizio dell'accesso civico, semplice o generalizzato, "non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente".

Chiunque può esercitarlo, "anche indipendentemente dall'essere cittadino italiano o residente nel territorio dello Stato" come precisato dall'ANAC nell'allegato della deliberazione 1309/2016 (a pagina 28). Nei paragrafi 2.2. e 2.3 delle Linee Guida (deliberazione ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016) l'Autorità anticorruzione ha fissato le differenze tra accesso civico semplice, accesso civico generalizzato ed accesso documentale normato dalla legge 241/1990.

Come già precisato, il nuovo accesso "generalizzato" non ha sostituito l'accesso civico "semplice" disciplinato dal decreto trasparenza prima delle modifiche apportate dal "Foia".

L'accesso civico semplice è attivabile per atti, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria e "costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge, sovrapponendo al dovere di pubblicazione, il diritto del privato di accedere ai documenti, dati e informazioni interessati dall'inadempienza" (ANAC deliberazione 1309/2016 pag. 6).

Al contrario, l'accesso generalizzato "si delinea come affatto autonomo ed indipendente da presupposti obblighi di pubblicazione e come espressione, invece, di una libertà che incontra, quali unici limiti, da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici o privati indicati all'articolo 5 bis, commi 1 e 2, e dall'altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (articolo 5 bis, comma 3)".

La deliberazione 1309/2016 ha il merito di precisare anche le differenze tra accesso civico e diritto di accedere agli atti amministrativi secondo la legge 241/1990. L'ANAC sostiene che l'accesso generalizzato debba essere tenuto distinto dalla disciplina dell'accesso "documentale" di cui agli articoli 22 e seguenti della legge sul procedimento amministrativo.

La finalità dell'accesso documentale è ben differente da quella dell'accesso generalizzato. È quella di porre "i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà - partecipative o oppositive e difensive - che l'ordinamento attribuisce loro a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari". Infatti, dal punto di vista soggettivo, il richiedente deve dimostrare di essere titolare di un "interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso".

Inoltre, se la legge 241/1990 esclude perentoriamente l'utilizzo del diritto d'accesso documentale per sottoporre l'amministrazione a un controllo generalizzato, l'accesso generalizzato, al contrario, è riconosciuto dal legislatore proprio "allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico". "Dunque, l'accesso agli atti di cui alla Legge 241/1990 continua certamente a sussistere, ma parallelamente all'accesso civico (generalizzato e non), operando sulla base di norme e presupposti diversi" (ANAC deliberazione 1309/2016 pag. 7).

L'Autorità, "considerata la notevole innovazione della disciplina dell'accesso generalizzato, che si aggiunge alle altre tipologie di accesso", suggerisce alle amministrazioni ed ai soggetti tenuti all'applicazione del decreto trasparenza l'adozione, "anche nella forma di un regolamento interno sull'accesso, di una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso, con il fine di dare attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore e di evitare comportamenti disomogenei tra uffici della stessa amministrazione".

Il Garante della privacy, può essere chiamato ad intervenire nel caso l'accesso generalizzato possa recare pregiudizio a "dati personali". Qualora l'amministrazione decida di respingere la richiesta di accesso, anche solo parzialmente, l'interessato ha facoltà di proporre la "domanda di riesame" al responsabile anticorruzione il quale, qualora l'accesso sia stato negato per proteggere dati personali altrui, potrà esprimersi solo dopo aver raccolto il parere del Garante della privacy. Le medesime tutele sono riconosciute al "controinteressato". Le modalità per l'esercizio del diritto di accesso civico sono ben evidenziate nella sezione "Amministrazione Trasparente" - "altri contenuti-accesso civico", nell'ambito della quale è reperibile la relativa modulistica, debitamente aggiornata. Come suggerito da ANAC è stato anche istituito il Registro degli accessi, contenente l'elenco delle richieste con l'oggetto, la data di presentazione, l'esito e la data di evasione. Il registro è pubblicato, semestralmente oscurando i dati personali eventualmente presenti, in "Amministrazione Trasparente", "Altri contenuti – Accesso civico".

Il Comune di Legnano ha adottato un *Regolamento per garantire il Diritto di Accesso Documentale, Civico e Generalizzato a Dati e Documenti* con Delibera di Consiglio Comunale n. 18 del 18.03.2014 successivamente modificato ed integrato con Delibera di Consiglio Comunale n. 127 del 20.12.2018.

Nel corso del 2022 si sono verificati, per il primo semestre n. 548 e per il secondo semestre dell'anno n. 423 accessi documentali per un totale di 971 richieste verificabili sul sito istituzionale dell'Amministrazione alla sezione Amministrazione Trasparente / Altri Contenuti / Accesso Civico.

PATTO DI INTEGRITÀ

I protocolli di legalità/patti d'integrità costituiscono utili strumenti fatti per contrastare il fenomeno delle infiltrazioni mafiose nelle attività economiche, anche nei territori dove il fenomeno non è particolarmente radicato. Sono disposizioni volontarie tra i soggetti coinvolti nella gestione dell'appalto pubblico. In tal modo vengono rafforzati i vincoli previsti dalle norme della legislazione antimafia, con forme di controllo volontario, anche con riferimento ai subcontratti, non previste della predetta normativa.

I vantaggi di poter fruire di uno strumento di consenso, fin dal momento iniziale, consente a tutti i soggetti (privati e pubblici) di poter lealmente confrontarsi con eventuali fenomeni di tentativi di infiltrazione criminale organizzata.

Con deliberazione GC n. 48 del 26/03/2019, modificato ed integrato con Verbale di Deliberazione del Commissario Straordinario n. 73 del 24/09/2019, il Comune di Legnano si è dotato di "Patto d'integrità previsto dall'art. 1, comma 17, della legge 190/2012 da utilizzare negli appalti e concessioni di lavori, forniture e servizi di cui al D.lgs. n. 50/2016" obbliga la Stazione appaltante ed Operatore economico (sia in forma singola che aggregata) ad improntare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza..

Il Dirigente del Settore Affari Generali e al Cittadino ha predisposto, e inviato a tutti i dirigenti, lo schema dell'atto da allegare alla documentazione di gara, che l'operatore economico è tenuto a sottoscrivere per accettazione e produrre unitamente alla documentazione costituente la propria offerta così che vi sia omogeneità nelle dichiarazioni prodotte.

PROTOCOLLO DI INTESA PER LA QUALITÀ E LA TUTELA DEL LAVORO NEGLI APPALTI DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE DEL COMUNE DI LEGNANO

Un ulteriore e valido strumento si è rivelato il Protocollo di intesa per la qualità e la tutela del lavoro negli appalti di lavori, servizi e forniture del Comune di Legnano.

Il documento, sottoscritto in data 31/03/2021 tra l'Amministrazione Comunale e CGIL Ticino Olona, Cisl di Milano Metropoli e UR Uil di Lombardia e Milano, ha permesso di identificare nei principi gli impegni e le buone pratiche a cui riferirsi in materia di appalti di lavoro, servizi e forniture, ritenendo che questi principi abbiano una valenza generale per il sistema delle imprese e degli operatori economici.

Le parti hanno ritenuto prioritari gli obiettivi della responsabilità sociale, del rispetto della contrattazione, della tutela del lavoro e del suo valore sociale, del lavoro regolare e sicuro e della concorrenza leale, e si sono impegnate a porre in atto ogni accorgimento idoneo a garantire la tutela e la promozione occupazionale.

Il Comune di Legnano e le Organizzazioni Sindacali Confederali che hanno sottoscritto il Protocollo, hanno altresì ritenuto essenziale la promozione di appalti pubblici nei quali vengono richiamati i principi della responsabilità sociale dell'impresa appaltatrice.

In materia di forniture il Comune di Legnano promuove il rispetto dei codici etici riconosciuti a livello internazionale secondo la normativa vigente a garanzia della trasparenza del ciclo produttivo rendendosi parte attiva per il rispetto dei contenuti del protocollo stesso.

Il Comune di Legnano inoltre si adopera, così come previsto dalla normativa vigente, per il rispetto dei tempi di pagamento alle imprese, in modo da garantire un ciclo economico virtuoso.

CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Codice Interno di Comportamento del Comune di Legnano è stato adottato, sulla base degli indirizzi forniti dalla CIVIT, con deliberazione n. 75 in data 24 ottobre 2013 e dei principi dettati dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con D.P.R. n. 62 del 2013, con deliberazione della Giunta Comunale n. 145 del 9 dicembre 2013, previa procedura aperta alla partecipazione e parere reso dall'OIV. Il Codice Interno, nella stessa direzione del Codice Generale, incoraggia l'emersione di valori positivi all'interno ed all'esterno dell'Amministrazione, precisando ulteriormente le regole comportamentali dettate dal Codice Generale, in considerazione delle specificità dell'Ente. La violazione delle disposizioni del Codice Interno, come quelle del Codice Generale, dà luogo, per espressa previsione della Legge 190/2012 a responsabilità disciplinare. Il Codice interno, all'art. 6, III e IV comma, fornisce precise indicazioni circa le modalità di segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti, disciplinando altresì la tutela del dipendente segnalante, garantendone l'anonimato, in coerenza con quanto disposto dall'articolo 1, comma 51, della Legge 190/2012, che ha introdotto l'art. 54 bis al D.lgs. 165/2001.

Il Codice di Comportamento (ex D.P.R. 62/2013) è stato modificato dal recente D.P.R. n. 81 del 13.06.2023 entrato in vigore alla data del 14.07.2023. Le modifiche apportate dal legislatore sono volte a promuovere un'etica del lavoro più giusta e responsabile sulla scorta di doveri fondamentali quali diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta in virtù di nuove misure in materia di utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione oggi ineludibili e necessarie anche ai fini PNRR.

Il Comune di Legnano si adopererà a breve al recepimento di questa novella normativa attraverso la modifica del proprio Codice di Comportamento

ROTAZIONE

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e

l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale. L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio.

Occorre, tuttavia, considerare che la misura della rotazione deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti. ANAC ha affermato che "la rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico".

Si esclude pertanto che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento.

A tal proposito ANAC suggerisce di adottare, in luogo della rotazione, nel caso si presentino difficoltà applicative di tipo organizzativo, il criterio di attuare una corretta articolazione dei compiti e delle competenze. Infatti, la concentrazione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto può esporre l'amministrazione a rischi come quello che il medesimo soggetto possa compiere errori o tenere comportamenti scorretti senza che questi vengano alla luce.

Si ritiene auspicabile, perciò, che nelle aree a rischio le varie fasi procedurali siano affidate a più persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale.

Nel corso del 2023 il Comune di Legnano ha messo in atto le mobilità interne sotto rappresentate per Settore, Profilo Professionale e Categoria di appartenenza:

| SETTORE-SERVIZIO-UFFICIO | PROFILO PROFESSIONALE | AREA |
|---|---------------------------|------------|
| Settore Affari Generali e la Cittadino -U.R.P. | Istruttore Amministrativo | Istruttori |
| Settore per la Sicurezza e la Mobilità – Segreteria Comando | Istruttore Amministrativo | Istruttori |

| SETTORE-SERVIZIO-UFFICIO | PROFILO PROFESSIONALE | AREA |
|---|---------------------------|------------|
| Settore Affari Generali e al Cittadino - Cultura | Istruttore Amministrativo | Istruttori |
| Settore Affari Generali e al Cittadino – Biblioteca | Istruttore Culturale | Istruttori |
| Settore Affari Generali e al Cittadino – Provveditorato/CUC/Contratti | Istruttore Amministrativo | Istruttori |

In tutti i casi in cui la misura della rotazione non è ritenuta attuabile questo Ente intende adottare misure alternative di natura preventiva che possano sortire analoghi effetti di prevenzione della corruzione e precisamente:

- a) assegnazione delle responsabilità del procedimento ad un soggetto diverso dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale (c.d. segregazione delle funzioni") con cui sono attribuiti a soggetti diversi i compiti relativi a: - svolgimento di istruttorie e accertamenti - adozione di decisioni;
- b) evitare l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività;
- c) prevedere la sostituzione dei responsabili di Settore in caso di assenza tra gli stessi secondo criteri di affinità delle funzioni di rispettiva competenza e dei titoli di studio e professionali posseduti.

VERIFICA DELL'INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ

L'Amministrazione, per il tramite del Responsabile della prevenzione della corruzione, verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o ai soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico, all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai capi III e IV del D.lgs. n. 39/2013. Le condizioni ostative sono quelle previste nei suddetti capi, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive. L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445/2000, pubblicata sul sito dell'amministrazione o dell'ente pubblico o privato conferente (art. 20 D.lgs. n. 39/2013). Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'amministrazione si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico ad altro soggetto. In caso di violazione delle

previsioni di inconferibilità, secondo l'articolo 17 del D.lgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto. L'Amministrazione, per il tramite il funzionario responsabile del Servizio Organizzazione del Personale, verifica che:

- negli avvisi per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico.

L'Amministrazione verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del D.lgs. n. 39/2013, per le situazioni contemplate nei medesimi Capi. Il controllo deve essere effettuato: - all'atto del conferimento dell'incarico; - annualmente e su richiesta nel corso del rapporto. Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del D.lgs. n. 39 del 2013 e vigila affinché vengano assunte le decisioni conseguenti.

CONTROLLI SU PRECEDENTI PENALI AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI E DELL'ASSEGNAZIONE AD UFFICI

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 35 bis del D.lgs. n. 165/2001, l'Amministrazione, per il tramite del Responsabile della prevenzione della corruzione e dei Dirigenti, ciascuno per i procedimenti di rispettiva competenza, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze: - all'atto della nomina dei componenti delle commissioni di gara e delle commissioni di concorso/selezione; - all'atto dell'assegnazione di dipendenti agli uffici preposti ai servizi indicati dall'articolo 35 bis del D.lgs. 165/2001. L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante verifica d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445/2000 (articolo 20 del D.lgs. n. 39/2013). Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato i precedenti penali di cui sopra per delitti contro la pubblica amministrazione, l'Amministrazione, per il tramite del competente dirigente: - si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione; - applica le misure previste dall'art. 3 del D.lgs. n. 39/2013; - provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto. In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'articolo 17 del D.lgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

FORMAZIONE

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione, in quanto consente di raggiungere i seguenti fondamentali obiettivi: - garantire che l'attività

amministrativa sia svolta da soggetti consapevoli: la discrezionalità viene esercitata sulla base di valutazioni fondate sulla conoscenza e le decisioni vengono assunte con "cognizione di causa", riducendo il rischio che l'azione illecita venga compiuta inconsapevolmente; - incrementare la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione: - creare una base minima di conoscenza che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale; - creare la competenza specifica necessaria affinché il personale dipendente possa svolgere nuove funzioni da esercitare a seguito di rotazione; - creare la competenza specifica per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione; - evitare l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile; - diffondere gli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell'esercizio dell'attività amministrativa, indispensabili per orientare il percorso degli uffici, spesso non conosciuti anche per ridotta disponibilità da dedicare all'approfondimento individuale; - diffondere valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati. Il programma di formazione in tema di prevenzione della corruzione ha l'obiettivo di: - individuare i soggetti cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione; - individuare i contenuti della formazione in tema di anticorruzione; - indicare i canali e gli strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione; - quantificare di ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione. La formazione in materia di anticorruzione sarà, quindi, assicurata nei limiti degli stanziamenti di bilancio.

La formazione in materia di anticorruzione è strutturata su due livelli:

livello generale, rivolto a tutti i dipendenti;

b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai Dirigenti, ai titolari di posizione organizzativa, agli addetti alle aree a rischio, ai responsabili di procedimento.

Il personale da inserire nei percorsi formativi è individuato dal responsabile della prevenzione, tenendo presente il ruolo affidato a ciascun soggetto e le aree a maggior rischio di corruzione individuate nel P.T.P.C.

Il livello generale di formazione, rivolto a tutti i dipendenti, sarà tenuto, in qualità di docenti, sia dai funzionari interni all'amministrazione maggiormente qualificati nella materia (responsabile della prevenzione della corruzione, funzionari responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa addetti alle attività ad elevato rischio, ecc.), sia da enti/soggetti esterni con competenze specifiche in materia. Il livello specifico di formazione, rivolto al personale indicato nella lettera b) del precedente punto, sarà demandato ad autorità/enti/soggetti esterni con competenze specifiche in materia. Inoltre, a completamento della formazione potranno essere organizzati, in favore dei soggetti di cui alla lettera b) del precedente punto, su proposta del responsabile della prevenzione della corruzione, incontri periodici per approfondire le tematiche dell'anticorruzione, della trasparenza, dell'etica e della legalità e nel corso dei quali potranno essere esaminate ed affrontate problematiche di etica calate nel contesto dell'amministrazione comunale al fine di far emergere il principio comportamentale eticamente adeguato alle diverse situazioni.

Così come indicato nel PNA, il livello generale di formazione, rivolto alla generalità dei dipendenti, dovrà riguardare l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale). Le iniziative formative aventi ad oggetto il contenuto del Codice di Comportamento e del Codice disciplinare (o la normativa disciplinare), dovranno coinvolgere tutti i dipendenti ed anche i collaboratori a vario titolo dell'amministrazione comunale, devono basarsi prevalentemente sull'esame di casi concreti. Il livello specifico, rivolto al personale indicato alla lettera b) del precedente punto, avrà come oggetto le seguenti materie:

- le politiche e le tematiche della legalità e della prevenzione in relazione al ruolo specifico svolto da ciascun soggetto nel Comune,
- i programmi e i vari strumenti da utilizzare per la prevenzione.

Per l'avvio al lavoro ed in occasione dell'inserimento dei dipendenti in nuovi settori lavorativi, su proposta del responsabile della prevenzione della corruzione, verranno programmate ed attuate forme di affiancamento.

Verrà monitorato e verificato il livello di attuazione dei processi di formazione e la loro efficacia.

Il numero delle ore annue da destinare alla formazione sul tema dell'anticorruzione verranno individuate in sede di formazione del bilancio preventivo del Comune con lo stanziamento della spesa.

CONTROLLI ANTI MAFIA

Il Comune di Legnano esegue tempestivamente i controlli antimafia in relazione ai soggetti economici che partecipano alle gare, in particolar modo per assicurare il corretto utilizzo dei fondi del PNRR, attraverso la consultazione della Banca dati nazionale unica per la documentazione antimafia (BDNA), nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 159/2011 (c.d. Codice antimafia).

Vengono applicati gli obblighi di tracciabilità dei flussi finanziari e l'impiego del conto corrente dedicato acquisendo e verificando, per ogni procedura di acquisto, la specifica documentazione.

TRASPARENZA

Il principio di trasparenza regola il rapporto tra pubblica amministrazione e cittadino ed è da intendersi come immediata e facile fruibilità dell'operato amministrativo all'esterno dell'amministrazione.

La trasparenza è oggi un fondamentale strumento di prevenzione della corruzione che consente ai cittadini di esercitare il ruolo di “controllori” sul corretto e imparziale svolgimento dell’azione amministrativa.

Il RPCT del Comune di Legnano riscontra negli incontri periodici con i dirigenti dell’ente l’attività in corso e le eventuali criticità che si sono presentate, vigila, unitamente ai dirigenti di settore, sulla regolare attuazione dell’accesso civico e dell’accesso civico generalizzato, sulla base di quanto stabilito dalla vigente normativa e dagli indirizzi forniti da ANAC.

L’organizzazione dell’Amministrazione Comunale prevede che ogni Referente effettui periodicamente una ricognizione dei dati e delle informazioni pubblicate sul sito “**Amministrazione Trasparente**” nelle sezioni di propria competenza, i dirigenti inoltre trasmettono in occasione della verifica del raggiungimento degli obiettivi all’OIV un’attestazione relativa al corretto rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla Legge, agli eventuali reclami pervenuti con l’indicazione delle misure correttive adottate, dando, altresì, atto degli esiti della ricognizione effettuata.

Nella stessa attestazione, i dirigenti attestano, l’avvenuto monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali e provvedono ad informare il RPCT circa le attività interne svolte ai fini della pubblicazione di dati e documenti nel rispetto dell’articolo 8 del Decreto Legislativo n. 33 del 2013 e s.m.i

Il RPCT potrà compiere verifiche a campione senza preavviso circa il rispetto degli obblighi previsti dalla normativa sulla trasparenza, così che sia tenuta sotto controllo l’effettiva fruibilità dei dati e delle informazioni da parte degli utenti.

È stata elaborata la griglia “Obblighi di pubblicazione e relativi responsabili” definendo per ogni obbligo il Responsabile elaborazione dati, il Responsabile della trasmissione dati e il Responsabile della pubblicazione, nonché i termini per l’aggiornamento del dato, di scadenza della pubblicazione e il relativo monitoraggio.

INTERVENTI SPECIFICI ATTUATI A SEGUITO DI STANZIAMENTO FONDI PER PROGETTI DI PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITÀ E RISTORO DANNI AD AMMINISTRATORI LOCALI MINACCIATI

Il Decreto del Ministero dell’Interno del 05 settembre 2023 “Stanziamiento fondi per progetti di promozione della cultura della legalità e ristoro danni ad Amministratori locali minacciati”, - composto dagli allegati **A** “Contributo per l’adozione di iniziative per la promozione della legalità e per misure di ristoro, di cui all’articolo 1, comma 589, della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 – Criteri e modalità di riparto del fondo per il triennio 2022-2024” e **B** “Piano di riparto anno 2023”, ha disposto lo stanziamento a favore del Comune di Legnano della somma di € 21.782,50.

Le somme in argomento sono state attribuite all'Amministrazione e dovranno essere utilizzate per la promozione della legalità, secondo autonome scelte definite tramite atto della Giunta Comunale, per l'adozione di iniziative volte a realizzare il rafforzamento della democrazia locale, con particolare riguardo a misure che prevedono il coinvolgimento delle istituzioni scolastiche, nonché per azioni di ristoro del patrimonio dell'ente o in favore degli Amministratori locali che hanno subito episodi di intimidazione nello svolgimento delle funzioni istituzionali esercitate, in relazione alla specificità degli episodi occorsi.

Tali fondi pertanto nel corso del 2024 daranno la possibilità di attuare una serie di iniziative, sia rivolte al contesto interno che esterno dell'Ente, in grado di valorizzare e rafforzare l'impegno che l'Amministrazione Comunale già mette in atto sul tema della legalità attraverso il potenziamento di iniziative di formazione e di sensibilizzazione.

In ambito di **contesto interno** tali fondi verranno utilizzati oltre che per rafforzare la formazione dei dipendenti in materia di legalità anche per elaborare e migliorare le schede di analisi dei rischi corruttivi affinare la mappatura dei processi e le misure specifiche a contrasto della corruzione al fine di rendere il presente documento sempre più puntuale ed efficace.

Particolare attenzione sarà rivolta ai procedimenti amministrativi che possono «incrociare» attività economiche sottese a operazioni sospette (autorizzazioni e concessioni, affidamenti di lavori, forniture e servizi, erogazione di sussidi e contributi...), all'utilizzo dei dati in possesso della PA, agli indicatori di anomalia e alle comunicazioni all'UIF, oltre che alla gestione del ciclo degli appalti in relazione con i rischi di corruzione e penetrazione mafiosa nel circuito economico territoriale.

In ambito del **contesto esterno** invece si svilupperanno incontri di sensibilizzazione in collaborazione con le scuole del territorio rivolti sia ad insegnanti che a studenti; spettacoli di teatro civile rivolti alla cittadinanza, incontri con i cittadini sui rischi legati al gioco d'azzardo; organizzazione di eventi con Associazioni del territorio in occasione delle ricorrenze della morte delle vittime di mafia senza tralasciare azioni di sensibilizzazione sulla violenza contro il genere umano quale il "caporalato" che non può esimersi dal concetto di legalità.

PROTOCOLLO DI INTESA TRA COMUNE DI LEGNANO E COMANDO PROVINCIALE DELLA GUARDIA DI FINANZA DI MILANO

Al fine di implementare le misure di prevenzione alla corruzione, certi che la messa in atto di buone pratiche possa essere la modalità migliore al contrasto della corruzione, il Comune di Legnano ha siglato nel corso del 2023 un protocollo di intesa con il Comando Provinciale della Guardia di Finanza di Milano a tutela delle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, del Piano Nazionale per gli investimenti al PNRR e dei programmi cofinanziati dai fondi Strutturali dell'Unione Europea.

L'accordo ha definito la reciproca collaborazione tra gli le Parti allo scopo di rafforzare il sistema di prevenzione a contrasto delle condotte lesive, degli interessi economici e finanziari pubblici, connessi alle misure di sostegno e di finanziamento del PNRR nonché dei programmi sopra richiamati per i quali è già stato perfezionato l'iter di concessione di competenza del Comune di Legnano.

Le attività che caratterizzeranno le fasi delle procedure di affidamento saranno pertanto condotte seguendo le indicazioni del protocollo e verranno attivate, se del caso, alla Guardia di Finanza le segnalazioni ritenute opportune così da attivare i controlli previsti nel documento di intesa a tutela della legalità.

SEZ. 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

L'organizzazione comunale costituisce uno degli snodi per un efficace ed efficiente perseguimento degli obiettivi: la chiara definizione delle responsabilità, le relazioni tra le diverse articolazioni - settori, servizi, uffici -, le procedure e i protocolli operativi, necessitano di essere programmati, pianificati e soprattutto monitorati, al fine di apportare modifiche in itinere per lo sviluppo e il miglioramento complessivo.

Quasi sempre le organizzazioni pubbliche risentono di una relativa staticità, derivante, soprattutto nei decenni passati, dal ridotto turn-over, pur ricevendo molteplici sollecitazioni normative e regolamentari.

Scopo del presente Piano è dunque, a partire dai dati di contesto, delineare lo sviluppo, cogliendo le sfide che la tecnologia, le nuove esigenze sociali, il contesto economico, l'evoluzione demografica pongono all'Ente locale, primo interlocutore del cittadino.

Nelle tabelle successive sono indicati le caratteristiche del personale, presente e cessato, per area professionale, genere, età.

SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE IN SERVIZIO AL 31.12.2023

| | 31.12.2023 | |
|--|------------|-----|
| | U | D |
| Dirigenti | 3 | 3 |
| Dirigenti tempo determinato | | |
| Funzionari e Elevata Qualificazione | 22 | 46 |
| Istruttori | 57 | 82 |
| Operatori Esperti | 13 | 26 |
| Operatori | 1 | 4 |
| totale | 96 | 161 |
| TOTALE | 257 | |
| Segretario Generale | | 1 |

ELENCO CESSAZIONI INTERVENUTE NEL CORSO DELL'ANNO 2023

| | 31.12.2023 | |
|-------------------------------------|------------|----|
| | U | D |
| Dirigenti | | |
| Dirigenti tempo determinato | | 1 |
| Funzionari e Elevata Qualificazione | 5 | 2 |
| Istruttori | 6 | 8 |
| Operatori Esperti | | 3 |
| Operatori | | |
| totale | 11 | 14 |
| TOTALE | 25 | |
| Segretario Generale | | |

ELENCO ASSUNZIONI INTERVENUTE NEL CORSO DELL'ANNO 2023

| | 2023 | | | | | |
|-------------------------------------|-------|-----|-----|-----|---|---|
| | U | | | D | | |
| Modalità | S/C * | M ° | A ^ | S/C | M | A |
| Dirigenti | | | | 1 | | |
| Dirigenti tempo determinato | | | | | | |
| Funzionari e Elevata Qualificazione | 3 | | | 5 | 2 | |

| | | | | | | |
|----------------------------|-----------|----------|--|-----------|----------|--|
| Istruttori | 3 | 1 | | 4 | | |
| Operatori Esperti | | | | | | |
| Operatori | | | | | | |
| totali | 6 | 1 | | 10 | 2 | |
| TOTALE | 19 | | | | | |
| Segretario Generale | | | | | | |

* selezione pubblica/concorso pubblico

° mobilità esterna

^ altre cause (rientro nella categoria alla cessazione dell'aspettativa non retribuita per incarico dirigenziale a tempo determinato - art. 110, comma 1, TUEL)

SITUAZIONE FASCE DI ETA' DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE IN SERVIZIO AL 31.12.2023

| | FINO A 29 | | DA 30 A 39 | | DA 40 A 49 | | DA 50 A 59 | | 60 E OLTRE | |
|--|-----------|---|------------|----|------------|----|------------|----|------------|----|
| | U | D | U | D | U | D | U | D | U | D |
| Dirigenti | | | | | | | 3 | 1 | | 2 |
| Dirigenti tempo determinato | | | | | | | | | | |
| Funzionari e Elevata Qualificazione | | 4 | 4 | 6 | 1 | 9 | 14 | 21 | 3 | 6 |
| Istruttori | 9 | 2 | 7 | 10 | 10 | 17 | 20 | 38 | 11 | 15 |
| Operatori Esperti | | | | | 3 | 1 | 6 | 13 | 4 | 12 |
| Operatori | | | | | | | 1 | 3 | | 1 |

| | | | | | | | | | | |
|---------------------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|
| totale | 9 | 6 | 11 | 16 | 14 | 27 | 44 | 76 | 18 | 36 |
| TOTALE | 15 | | 27 | | 41 | | 120 | | 54 | |
| Segretario Generale | | | | | | | | | | 1 |

SITUAZIONE FASCE DI ANZIANITA' DI SERVIZIO DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE IN SERVIZIO AL 31.12.2023

| | FINO A 10 | | DA 11 A 20 | | DA 21 A 30 | | DA 31 A 40 | | 41 E OLTRE | |
|--|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|----------|
| | U | D | U | D | U | D | U | D | U | D |
| Dirigenti | 1 | 3 | 1 | | 1 | | | | | |
| Dirigenti tempo deter. | | | | | | | | | | |
| Funzionari e Elevata Qualificazione | 12 | 27 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3 | 3 | | 1 |
| Istruttori | 29 | 31 | 4 | 12 | 14 | 27 | 8 | 11 | 2 | 1 |
| Operatori Esperti | 2 | 2 | 2 | 6 | 5 | 11 | 4 | 6 | | 1 |
| Operatori | 1 | | | 1 | | 2 | | 1 | | |
| totale | 45 | 63 | 10 | 23 | 24 | 51 | 15 | 21 | 2 | 3 |
| TOTALE | 108 | | 33 | | 75 | | 36 | | 5 | |
| Segretario Generale | | 1 | | | | | | | | |

**SITUAZIONE TITOLO DI STUDIO DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE IN SERVIZIO
AL 31.12.2023**

| | SCUOLA OBBLIGO | | MEDIA SUPERIORE | | LAUREA BREVE | | LAUREA | | POST LAUREA | |
|--|-------------------|-----------|--------------------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------------|----------|
| | U | D | U | D | U | D | U | D | U | D |
| Dirigenti | | | | | | | 3 | 3 | | |
| Dirigenti tempo deter. | | | | | | | | | | |
| Funzionari e Elevata Qualificazione | | | 6 | 6 | | 4 | 16 | 35 | | 1 |
| Istruttori | | 4 | 49 | 63 | 1 | 6 | 7 | 8 | | 1 |
| Operatori Esperti | 8 | 19 | 5 | 7 | | | | | | |
| Operatori | 1 | 4 | | | | | | | | |
| totale | 9 | 27 | 60 | 76 | 1 | 10 | 26 | 46 | | 2 |
| TOTALE | 36 | | 136 | | 11 | | 72 | | 2 | |
| Segretario Generale | | | | | | | | 1 | | |

Si può sintetizzare che il personale in servizio al 31.12.2023:

- è in prevalenza femminile (pari al 62%, con distribuzione percentuale abbastanza omogenea in tutte le categorie);
- presenta un profilo per età spostato verso gli over 50: solo il 16% dei dipendenti ha meno di 39 anni, mentre il 21% ha più di 60 anni;
- presenta una notevole stabilità: i dipendenti che sono da meno di 20 anni al Comune di Legnano rappresentano il 55% mentre quello che sono da più di 20 anni al Comune di Legnano rappresentano il 45%;
- la maggioranza dei dipendenti è in possesso del diploma medio superiore.

Progressioni di carriera

Nel corso del 2023 si è provveduto a riallineare - per durata e per area di appartenenza- gli incarichi di elevata qualificazione, mettendo a bando diciotto posizioni.

Nel corso del triennio si provvederà a rinnovare il regolamento per le specifiche responsabilità, mantenendo un percorso agile, ma definendone con maggior omogeneità tra settori le caratteristiche.

SITUAZIONE DEL PERSONALE DI CAT. D INCARICATO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE AL 31.12.2023

| | 31.12.2023 | |
|---|-------------------|--------------|
| | Uomini | Donne |
| Staff | 2 | 1 |
| Settore Affari Generali e al Cittadino | | 3 |
| Settore Economico-Finanziario | 1 | 2 |
| Settore Attività Educative e Sociali | 1 | 3 |
| Settore per la Sicurezza e la Mobilità | | 1 |
| Settore Assetto e Gestione del Territorio | | 2 |
| Settore Progettazione Strategica e Sostenibilità Ambientale | | 1 |
| Settore Gestione e Manutenzione Strutture e Servizi Pubblici | 1 | |
| totale | 5 | 13 |
| TOTALE | 18 | |

SITUAZIONE DEL PERSONALE CON INCARICO DI SPECIFICA RESPONSABILITA' O DI FUNZIONE AL 31.12.2023

| | 31.12.2023 | | | | | |
|---|------------|----------|----------|-----------|-----------|----------|
| | Uomini | | | Donne | | |
| | Categoria | | | categoria | | |
| | FUNZ. | ISTR. | OP.ES. | FUNZ. | ISTR. | OP.ES. |
| Staff | 1 | | | 2 | | |
| Segreteria Generale | | | | 1 | | |
| Settore Affari Generali e al Cittadino | 1 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 |
| Settore Economico-Finanziario | 1 | | | 1 | 1 | |
| Settore Attività Educative e Sociali | | | | 5 | 2 | 1 |
| Settore per la Sicurezza e la Mobilità | 4 | 6 | | 1 | 2 | |
| Settore Assetto e Gestione del Territorio | 2 | | | | 2 | |
| Settore Progettazione Strategica e Sostenibilità Ambientale | 1 | | | 2 | 1 | |
| Settore Gestione e Manutenzione Strutture e Servizi Pubblici | | | | | 2 | |
| totale | 10 | 7 | 1 | 17 | 12 | 2 |
| totale | 18 | | | 31 | | |
| TOTALE | 49 | | | | | |

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Come già indicato, l'organizzazione di un Ente è in continua trasformazione e deve potersi adeguare alle continue esigenze che arrivano dall'interno e dall'esterno, rafforzando la capacità di cogliere le sfide che la tecnologia, le nuove esigenze sociali, il contesto economico, l'evoluzione demografica pongono all'Ente locale, primo interlocutore del cittadino.

Occorre per i motivi esposti proseguire nelle linee di indirizzo che finora sono state avviate e cioè:

Razionalizzazione dei Settori e della loro articolazione interna: l'analisi puntuale evidenzia, in alcuni settori, un numero elevato di servizi/uffici, spesso presidiati da un solo operatore, che conducono a una eccessiva frammentazione;

Superamento della suddivisione tra Settori di aree di intervento unitarie: ci si riferisce ad esempio alla gestione strutturale dei cimiteri, al rilascio delle licenze di pubblico spettacolo, alla mobilità;

Effettuazione di una valutazione comparativa interna - tra Settori- ed esterna - con Comuni di analoghe dimensioni- quali quantitativa delle risorse presenti, guardando naturalmente alle funzioni svolte e alle categorie/aree presenti e al loro equilibrio. Ciò sia per apportare eventuali modifiche di attribuzione dei posti che si renderanno disponibili, in ragione delle priorità, sia per definire un piano organico per l'applicazione delle verticalizzazioni, come previste in via transitoria nel triennio.

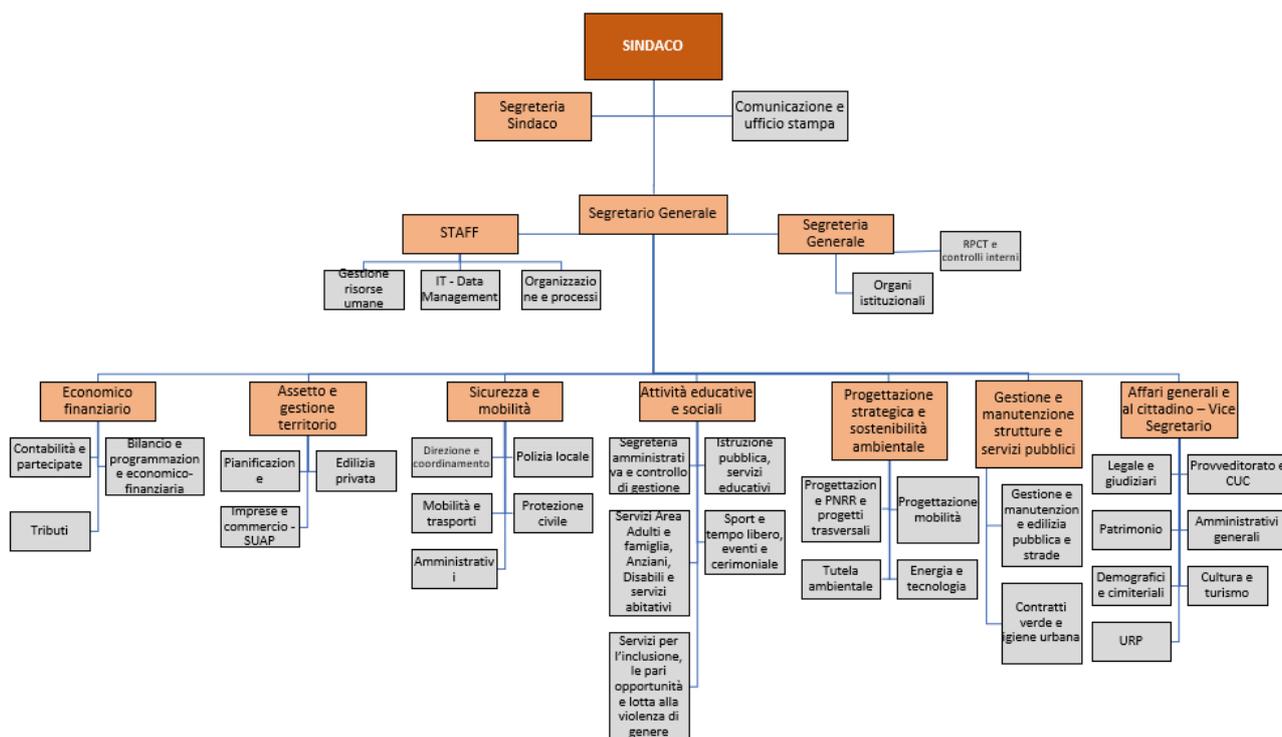
A seguito dell'analisi delle criticità e delle potenzialità dell'attuale struttura organizzativa e in considerazione delle enormi sfide legate all'attuazione del PNRR e ad altri finanziamenti che il Comune si è aggiudicato si arrivati alla consapevolezza che la progettazione di strategie di medio-lungo periodo, mantenendo un approccio integrato su più livelli, è destinato a divenire ordinario in tutti gli ambiti di sviluppo della città.

Si è condivisa quindi la necessità di apportare un intervento organizzativo strutturale a livello macro, attraverso la suddivisione dell'attuale Settore Opere Pubbliche in due settori funzionalmente distinti, con le seguenti denominazioni:

Settore Progettazione Strategica e Sostenibilità Ambientale

Settore Gestione e Manutenzione Strutture e Servizi Pubblici

L'intervento organizzativo di cui sopra è stato attuato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 222 del 28.7.2023 di approvazione del PIAO 2023-2025 a seguito della quale la macro-organizzazione vigente è la seguente:



1

Pur con le innovazioni che si intendono introdurre all'impianto strutturale dell'Ente, viene mantenuto il modello organizzativo per aree funzionali, deputate alla programmazione, realizzazione e controllo di attività, servizi e progetti omogenei e interrelati tra loro.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Dopo la sperimentazione positiva all'interno del Comune di Legnano del lavoro agile in forma semplificata durante l'emergenza da Covid-19, che ancora permane soprattutto con riferimento al personale fragile e a quello con figli minori, si rende necessario procedere all'adozione di una disciplina a regime delle forme di lavoro a distanza, anche in attuazione di quanto disposto dal Titolo VI del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 relativamente al lavoro agile e al lavoro da remoto. È in corso di confronto con le Rappresentanze Sindacali Unitarie e con le Organizzazioni Sindacali una bozza di disciplina dalle stesse proposta.

SVILUPPO PARI OPPORTUNITÀ

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Legnano per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 che stabilisce che le Amministrazioni predispongano Piani triennali tramite un'adeguata attività di pianificazione e programmazione e alla Direttiva n. 2/2019

(“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”) della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, che disegna una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio dei dati organizzativi e di verifica sull’attuazione dei Piani triennali di Azioni Positive.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta - e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Gli obiettivi generali sono volti per lo più a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; a promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l’equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata.

La finalità è quella di individuare misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate ed eventuali fattori che ostacolano le pari opportunità.

La programmazione delle azioni si articola di norma in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi, l'altra, più operativa, con l'indicazione di obiettivi e azioni specifiche.

Il monitoraggio e la verifica sull’attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (di seguito CUG).

In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive va considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo. Nei prossimi aggiornamenti del PIAO, sarà necessario un lavoro di integrazione di questi obiettivi nell’ambito del Piano, per renderli a tutti gli effetti obiettivi di performance e declinarli nei Piani delle Attività delle singole strutture organizzative. Gli obiettivi saranno sottoposti a monitoraggio annuale per consentire al CUG di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l’Amministrazione aggiornerà gli obiettivi per il triennio successivo.

In considerazione del fatto che il PIAO 2023-2025 è diventato esecutivo dal mese di settembre, si ritiene di confermare per il triennio 2024-2026 le Azioni già predisposte per il triennio 2023-2025 che sono strutturate sui due obiettivi generali che costituiscono i principali ambiti di azione del CUG, ovvero Conciliazione vita-lavoro e Benessere nei luoghi di lavoro, confermando per l’anno 2024 le azioni positive ritenute prioritarie per l’anno 2023 e per la programmazione del triennio e declinando, per ogni azione, i relativi indicatori e target.

| CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E BENESSERE NEI LUOGHI DI LAVORO: LAVORO A DISTANZA (TITOLO VI CCNL 16.11.2022) E ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE (ART. 36 CCNL 16.11.2022) | |
|--|---|
| ENTE PROMOTORE | <i>Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Comune di Legnano</i> |
| DOVE | Comune di Legnano |
| QUANDO | Triennio 2024 - 2026 |
| DESTINATARI | Tutte le risorse umane del Comune di Legnano |
| RISORSE FINANZIARIE | Il CUG si propone di studiare, proporre e realizzare delle azioni positive con il personale dell'Ente e tramite le strumentazioni già in uso presso il Comune di Legnano, evitando - se possibile - costi aggiuntivi per l'Ente |
| CONTENUTI | <p>Il CCNL 16.11.2022 del Comparto Funzioni Locali ha previsto – al TITOLO VI e all'art. 36 – delle specifiche disposizioni in materia di conciliazione vita-lavoro.</p> <p>Il CUG, pertanto, si propone di portare avanti, nel corso del triennio 2024-2026, un'attività di studio, proposta e realizzazione di azioni positive finalizzate a dare attuazione alle sopra citate disposizioni contrattuali - mediante il confronto con l'Amministrazione, la Consulente di Fiducia, le Rappresentanze Sindacali Unitarie – con particolare riferimento al lavoro agile.</p> <p>Il CUG si propone, inoltre, di portare avanti il monitoraggio del livello di benessere nei luoghi di lavoro.</p> |
| OBIETTIVI | <p>Gli obiettivi generali che si intendono perseguire attraverso il Piano di Azioni Positive per il triennio 2024-2026 sono i seguenti.</p> <p>CONCILIAZIONE VITA-LAVORO</p> |

| | |
|----------------------|---|
| | <p>BENESSERE NEI LUOGHI DI LAVORO</p> |
| <p>AZIONI</p> | <p>CONCILIAZIONE VITA-LAVORO</p> <p>Adottare una disciplina “a regime” del lavoro agile (introdotto con modalità transitorie nel periodo emergenziale da epidemia Covid-19) e del lavoro da remoto.</p> <p>Responsabilità e Uffici coinvolti: Servizio Risorse Umane e tutte le strutture dell’Ente.</p> <p>Destinatari diretti: tutto il personale</p> <p>Indicatore: adozione della disciplina entro il 31.12.2024.</p> <p>Target: sì/no.</p> <p>Soddisfare i bisogni di conciliazione dei/delle dipendenti legati ad esigenze di cura dei figli, dei soggetti disabili e degli anziani.</p> <p>Responsabilità e Uffici coinvolti: Servizio Risorse Umane e tutti i Dirigenti.</p> <p>Destinatari diretti: tutto il personale</p> <p>Indicatore: monitoraggio richieste dei/delle dipendenti.</p> <p>Target: accoglimento/non accoglimento delle richieste</p> <p>Adottare politiche di conciliazione degli orari di lavoro.</p> <p>Responsabilità e Uffici coinvolti: Servizio Risorse Umane e tutti i Dirigenti.</p> <p>Destinatari diretti: tutto il personale.</p> <p>Indicatore: valutazione possibilità di previsione di diversi orari di lavoro.</p> <p>Target: sì/no.</p> <p>BENESSERE NEI LUOGHI DI LAVORO</p> <p>Verificare il livello di benessere organizzativo all’interno del Comune di Legnano.</p> <p>Responsabilità e Uffici coinvolti: tutti i Dirigenti.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>Destinatari diretti: tutto il personale.</p> <p>Indicatore: predisposizione di una relazione annuale da parte dei Dirigenti.</p> <p>Target: sì/no</p> |
|--|--|

Il sopra riportato Piano di Azioni Positive – elaborato per il triennio 2023-2025 e confermato per il triennio 2024-2026 - è stato condiviso con il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Legnano e con la Consulente di Fiducia incaricata dal Comune di Legnano e ha riportato il parere preventivo della Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Milano.

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Unitamente ai nuovi mutamenti organizzativi, occorre provvedere alla redazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) che si configura come un atto di programmazione che si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 del D. Lgs 165/2001, su base triennale e deve essere adottato annualmente. Ogni anno può essere modificato in relazione a diverse esigenze emerse nel frattempo in ambito organizzativo o normativo.

Il piano è sottoposto ai controlli di compatibilità finanziaria, a cura dei Collegio dei Revisori del Conto, a cui viene inviato per la prescritta attestazione.

Il “Decreto Crescita” (D.L. 34/2019) ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. L'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, prevedeva un Decreto attuativo per l'individuazione:

- dei criteri di sostenibilità finanziaria;
- della decorrenza della nuova disciplina.

Il Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020) ha fissato la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzione dei Comuni al 20 aprile 2020. Ad esso ha fatto seguito l'emanazione della circolare 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale l'11 settembre 2020, contenente alcuni essenziali indirizzi applicativi.

Secondo la nuova disciplina, come chiarito dalla richiamata Circolare, a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale. È evidente come ai fini della determinazione

della capacità assunzionale dei Comuni assumano fondamentale rilevanza le voci di spesa e di entrata che contribuiscono a determinare il rapporto.

Come indicato, l'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 e il conseguente Decreto Ministeriale attuativo del 17 marzo 2020 basano, quindi, la determinazione della capacità assunzionale sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, nella Tabella 1 del Decreto Attuativo sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo decreto.

In base al numero dei residenti, il Comune di Legnano rientra nella fascia demografica "g) C Comuni da 60.000 a 249.999 cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) pari a 27,60%.

Come si evince dal prospetto di verifica ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 – che fa parte della attestazione allegata del Segretario Generale - il Comune di Legnano rientra tra i Comuni con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia e inoltre, per l'anno 2023, la spesa di personale si è collocata al di sotto della media del triennio 2011-2013 come si evince dal prospetto di verifica ai sensi dall'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, che fa parte della attestazione allegata del Segretario Generale.

Un'altra condizione necessaria ai fini della possibilità assunzionale è costituita dalla rideterminazione della Dotazione Organica. La struttura organizzativa comunale è uno dei più importanti strumenti per la realizzazione degli obiettivi dell'Amministrazione e il processo organizzativo che ne sottende il funzionamento, per sua natura dinamico e volto al miglioramento continuo, necessita adeguamenti progressivi e continuativi che tengano conto del mutare del sistema dei vincoli normativi e del contesto esterno e/o interno all'Ente.

Come più sopra riportato il mutamento del contesto esterno, con particolare riguardo alla necessità di una progettazione strategica integrata, ha condotto ad adottare col presente Piano una nuova riorganizzazione.

Dalla ricognizione effettuata oltre che dalla dichiarazione dei dirigenti agli atti è stato accertato che il Comune di Legnano, relativamente all'anno 2024 e ai fini della predisposizione della programmazione 2024-2026 del fabbisogno di personale, non ha personale in soprannumero né in eccedenza in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, ma che, anzi, proprio in considerazione delle continue sfide occorre un rafforzamento dell'organico oltre che la valorizzazione del personale già in servizio tramite l'istituto della progressione tra le aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 165/2001 e dall'art. 13 del CCNL 16.11.2022, dando atto che i posti che si renderanno vacanti non verranno coperti.

Con riferimento alle procedure di progressione tra le Aree in deroga ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16.11.2022, intese come strumento di crescita del personale che affianca l'istituto

delle progressioni orizzontali, l'Amministrazione ha condotto i necessari confronti con le RSU e le OO.SS. approvando con deliberazione di Giunta Comunale n. 342 del 24.10.2023 la relativa disciplina, impegnandosi nell'arco del triennio 2023-2025 ad effettuare tutte le possibili procedure che verranno individuate tramite mappatura delle competenze da parte dei Dirigenti.

La revisione della Dotazione Organica, conseguente alla sopra citata riorganizzazione e alla sotto riportata programmazione dei fabbisogni di personale, prevede la creazione di n. 6 nuovi posti di cui n. 1 di Dirigente, n. 1 di Funzionario, n. 1 di Istruttore e n. 3 di Operatore Esperti.

In termini numerici, l'attuale Dotazione Organica che al momento è come sotto indicata

| CATEGORIA | PREVISTI | COPERTI | VACANTI |
|---|------------|----------------|-----------|
| Segretario Generale * | // | 1 | // |
| Dirigente di Settore | 8 | 8 [^] | // |
| Funzionari e Elevata Qualificazione | 73 | 68 | 5 |
| Istruttori | 149 | 140 | 9 |
| Operatori Esperti | 45 | 39 | 6 |
| Operatori | 5 | 5 | // |
| TOTALE | 280 | 260 | 20 |
| * non considerato nel conteggio dei posti vacanti | | | |
| [^] di cui 2 Dirigenti in aspettativa non retribuita di cui 1 coperto con incarico ad interim ad altro Dirigente | | | |

risulta così rideterminata:

| CATEGORIA | PREVISTI | COPERTI | VACANTI |
|-----------------------|----------|----------------|---------|
| Segretario Generale * | // | 1 | // |
| Dirigente di Settore | 8 | 8 [^] | // |

| | | | |
|--|------------|------------|-----------|
| Funzionari e Elevata Qualificazione | 73 | 68 | 5 |
| Istruttori | 147 | 140 | 7 |
| Operatori Esperti | 44 | 39 | 5 |
| Operatori | 5 | 5 | // |
| TOTALE | 277 | 260 | 17 |
| <p><i>* non considerato nel conteggio dei posti vacanti</i></p> <p><i>^ di cui 2 Dirigenti in aspettativa non retribuita di cui 1 coperto con incarico ad interim ad altro Dirigente</i></p> | | | |

dando atto che la consistenza numerica della dotazione organica del Comune di Legnano passerà da n. 280 unità a n. 277 unità.

- rispetto del pareggio di bilancio (L.208/2015 e ss.mm. ii) da intendersi sia per l'anno precedente che per l'anno in corso, come risulta dalla attestazione allegata del Dirigente del Settore Economico-Finanziario;
- trasmissione entro il 31 marzo alla Ragioneria Generale dello Stato della attestazione del rispetto del pareggio di bilancio nell'anno precedente (L. 232/2016 e ss.mm. ii);
- rispetto dei termini di approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi ai suddetti atti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (D.L. 113/2016 convertito con legge 160/2016);
- attivazione della certificazione telematica dei crediti (DL.66/2014 convertito con L. 89/2014);
- adozione del Piano di Azioni Positive per il triennio 2024-2026 contenuto nel presente PIAO;
- inserimento dei posti nella programmazione del fabbisogno di personale;
- rideterminazione della dotazione organica del personale ed effettuazione della ricognizione delle eccedenze di personale;
- rispetto dell'equilibrio di parte corrente di cui al D.lgs. 267/2000 come si rileva dai dati relativi al Rendiconto 2023;
- adozione del Piano della Performance per il triennio 2023/2025, come da deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 22.3.2023, unitamente al Piano Esecutivo di Gestione, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D.lgs. 267/2000;
- approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025, con allegato il piano degli obiettivi triennali 2023-2025, approvato insieme al bilancio di previsione 2023 – 2025 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 del 21.3.2023;
- rispetto per l'anno 2022 dei tempi medi dei pagamenti previsti dall'art. 33, comma 1, del D.lgs. 14.3.2013 n. 33, modificato dall'art. 8, del D.L. 24.4.2014 n. 66 e dall'art.

- 29 del D.lgs. 25.5.2016 n. 97, come risulta dall'apposito indicatore di tempestività dei pagamenti pubblicato in Amministrazione Trasparente;
- conferma che il volume complessivo delle spese di personale a vario titolo rapportato al volume complessivo delle entrate correnti desumibili dai titoli I, II e III (al netto dei contributi regionali nonché di altri enti pubblici finalizzati a finanziare spese di personale), è inferiore al parametro obiettivo del 48% fissato per i Comuni per il triennio 2019-2021 con Decreto del 28.12.2018 del Ministero dell'Interno di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze ai fini della determinazione di ente strutturalmente deficitario, e pertanto questa Amministrazione non versa in situazione strutturalmente deficitaria così come definita dagli artt. 242 e 243 del D.lgs. 267/2000, come risulta dalla attestazione allegata del Dirigente del Settore Economico-Finanziario.

Sulla base di questi presupposti, si propone la copertura dei posti di seguito indicati, che non comporta un incremento della spesa complessiva di personale.

| PROGRAMMA FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2024-2026 | | | | | |
|--|------------|--|---|---|---|
| ANNO | AREA | SETTORE RICHIEDENTE | ASSUNZIONE | TURN OVER O NUOVE ASSUNZIONI | MODALITA' DI COPERTURA |
| 2024 | Dir | Settore Economico-Finanziario | Dirigente di Settore | vacante per cessazione per collocamento a riposo per limiti di età dall'1.4.2024 | concorso pubblico/mobilità esterna |
| | | Settore Affari Generali e al Cittadino | n. 1 "Funzionario Amministrativo" | vacante per cessazione per mobilità esterna dall'1.9.2023 | concorso pubblico/mobilità esterna |
| | FUNZ. | Settore Affari Generali e al Cittadino | n. 1 "Funzionario Amministrativo" | vacante per cessazione per collocamento a riposo per limiti di età dall'1.6.2024 | concorso pubblico/mobilità esterna |
| | | Settore Economico-Finanziario | n. 1 "Funzionario Contabile" | vacante per cessazione per mobilità esterna dall'1.12.2023 | concorso pubblico/mobilità esterna |
| | | Settore Attività Educative e Sociali | n. 1 "Funzionario Amministrativo" | vacante per cessazione per collocamento a riposo per limiti di età dall'1.4.2024 | concorso pubblico/mobilità esterna |
| | | Settore Attività Educative e Sociali | n. 1 "Funzionario Amministrativo" | vacante per cessazione per collocamento a riposo per limiti di età dall'1.12.2024 | concorso pubblico/mobilità esterna |
| | | Settore Progettazione Strategica e Sostenibilità Ambientale | n. 1 "Funzionario Tecnico" | vacante per cessazione per dimissioni dall'1.11.2023 | graduatoria Progetto Talenti |
| | | Settore Progettazione Strategica e Sostenibilità Ambientale | n. 1 "Funzionario Tecnico" | vacante per cessazione per mobilità esterna dall'1.2.2024 | graduatoria Progetto Talenti |
| | | Settore Progettazione Strategica e Sostenibilità Ambientale | n. 1 "Funzionario Tecnico" | vacante per cessazione presso lo Staff per collocamento a riposo per limiti di età dall'1.5.2024 | graduatoria Progetto Talenti |
| | | Staff | n. 1 "Istruttore Amministrativo" | vacante per cessazione per mobilità esterna dall'1.3.2024 | graduatoria concorso pubblico Comune di Legnano |
| | ISTR. | Staff | n. 1 "Istruttore - Programmatore" | vacante per cessazione per collocamento a riposo per limiti di età dall'1.11.2024 | concorso pubblico/mobilità esterna |
| | | Settore per la Sicurezza e la Mobilità | n. 1 "Istruttore-Agente di P.L." | vacante per cessazione per dimissioni dall'1.11.2023 | graduatoria concorso espletato con Comune di Monza e ANCI |
| | | Settore per la Sicurezza e la Mobilità | n. 1 "Istruttore-Agente di P.L." | vacante per cessazione per mobilità esterna dall'1.2.2024 | graduatoria concorso espletato con Comune di Monza e ANCI |
| | | Settore per la Sicurezza e la Mobilità | n. 1 "Istruttore-Agente di P.L." | vacante per cessazione per collocamento a riposo dall'1.5.2024 | graduatoria concorso espletato con Comune di Monza e ANCI |
| | | Settore Affari Generali e al Cittadino | n. 1 "Istruttore Amministrativo" | nuova assunzione dall'1.3.2024 per affiancamento e sostituzione dipendente che sarà collocata a riposo dall'1.5.2024 (ex Operatore Esperto) | graduatoria concorso pubblico Comune di Legnano |
| | | Settore Affari Generali e al Cittadino | n. 1 "Istruttore Amministrativo" | vacante per cessazione per collocamento a riposo per limiti di età dall'1.10.2024 (ex Operatore Esperto) | graduatoria concorso pubblico Comune di Legnano |
| | | Settore Affari Generali e al Cittadino | n. 1 "Istruttore Culturale" | vacante per cessazione per collocamento a riposo dall'1.8.2024 | concorso pubblico/mobilità esterna |
| | | Settore Economico-Finanziario | n. 1 "Istruttore Contabile" | vacante per cessazione per dimissioni dal 18.12.2023 condritto alla conservazione del posto fino al 17.6.2024 | graduatoria concorso pubblico Comune di Legnano |
| | | Settore Gestione e Manutenzione Strutture e Servizi Pubblici | n. 1 "Istruttore Amministrativo" | vacante per cessazione per dimissioni dal 16.12.2023 condritto alla conservazione del posto fino al 15.6.2024 | graduatoria concorso pubblico Comune di Legnano |
| | | OPER. ESP. | Settore Affari Generali e al Cittadino | n. 1 "Operatore Esperto Servizi Ausiliari - Centralinista" | vacante per cessazione per collocamento a riposo dall'1.10.2024 |
| 2025 | FUNZ. | Settore Attività Educative e Sociali | n. 1 "Funzionario Amministrativo" | vacante per cessazione per collocamento a riposo per limiti di età dall'1.4.2025 | concorso pubblico/mobilità esterna |
| | | Settore per la Sicurezza e la Mobilità | n. 1 "Istruttore-Agente di P.L." | vacante per cessazione per collocamento a riposo per limiti di età dall'1.5.2025 | concorso pubblico/mobilità esterna |
| | ISTR. | Settore per la Sicurezza e la Mobilità | n. 1 "Istruttore-Agente di P.L." | vacante per cessazione per collocamento a riposo per limiti di età dal 31.12.2025 | concorso pubblico/mobilità esterna |
| 2026 | FUNZ. | Settore Economico-Finanziario | n. 1 "Funzionario Contabile" | vacante per cessazione per collocamento a riposo per limiti di età dal 31.12.2026 | concorso pubblico/mobilità esterna |
| | | Settore Assetto e Gestione del Territorio | n. 1 "Funzionario Tecnico" | vacante per cessazione per collocamento a riposo per limiti di età dall'1.7.2026 | concorso pubblico/mobilità esterna |
| | ISTR. | Staff | n. 1 "Istruttore Amministrativo" | vacante per cessazione per collocamento a riposo per limiti di età dall'1.7.2026 | concorso pubblico/mobilità esterna |
| | | Settore Affari Generali e al Cittadino | n. 1 "Istruttore Culturale" | vacante per cessazione per collocamento a riposo per limiti di età dall'1.1.2026 | concorso pubblico/mobilità esterna |
| | | Settore Attività Educative e Sociali | n. 1 "Istruttore Amministrativo" | vacante per cessazione per collocamento a riposo per limiti di età dall'1.2.2026 | concorso pubblico/mobilità esterna |
| | | Settore Progettazione Strategica e Sostenibilità Ambientale | n. 1 "Istruttore Amministrativo" | vacante per cessazione per collocamento a riposo per limiti di età dall'1.11.2026 | concorso pubblico/mobilità esterna |
| | OPER. ESP. | Settore Assetto e Gestione del Territorio | N. 1 "Operatore Esperto - Videoterminalista" | vacante per cessazione per collocamento a riposo per limiti di età dall'1.5.2026 | concorso pubblico/mobilità esterna |
| ANNO | AREA | SETTORE RICHIEDENTE | TRASFORMAZIONE | TRASFORMAZIONI RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE | DECORRENZA |
| ANNO | AREA | NUOVA ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO | | | |
| 2024 | Dir | Settore Gestione e Manutenzione Strutture e Servizi Pubblici | Dirigente di Settore | sostituzione di dirigente in aspettativa non retribuita | selezione art. 110, comma 1, TUEL |
| | | Settore Progettazione strategica e sostenibilità ambientale | Funzionario Tecnico | copertura posto vacante durante periodo conservazional del posto | graduatoria Progetto Talenti |
| | ISTR. | Settore Progettazione strategica e sostenibilità ambientale | Istruttore Tecnico | sostituzione di dipendente trasferita temporaneamente ad altro Settore | graduatoria concorso pubblico Comune di Legnano |
| | | Settore Affari Generali e al Cittadino | Istruttore Amministrativo | potenziamento Servizi Demografici per operazioni elettorali | graduatoria concorso pubblico Comune di Legnano |
| | ISTR. | Settore per la Sicurezza e la Mobilità | n. 1 "Istruttore-Agente di P.L." | sostituzione di dipendente in comando presso Ministero della Giustizia | graduatoria concorso pubblico Comune di Legnano |
| | OPER. ESP. | Settore per la Sicurezza e la Mobilità | n. 1 "Operatore Esperto - Accertatore della Sosta" p.t. 50% | sostituzione di dipendente in congedo non retribuito | graduatoria concorsuale altro Ente |
| ANNO | AREA | PROCEDURE PROGRESSIONE TRA LE AREE - ART. 13, COMMI 6 E 8, CCNL 16.11.2022 | | | |
| 2024 | FUNZ. | Settore Affari Generali e al Cittadino | Funzionario Amministrativo | Ufficio del Giudice di Pace | |
| | | Settore Affari Generali e al Cittadino | Funzionario Amministrativo | Ufficio Stato Civile | |
| | OPER. ESP. | Settore Affari Generali e al Cittadino | Operatore Esperto Servizi Ausiliari - Commesso d'Ufficio | Servizi Generali | |
| | OPER. ESP. | Settore Affari Generali e al Cittadino | Operatore Esperto Servizi Ausiliari - Commesso d'Ufficio | Museo | |
| | OPER. ESP. | Settore Attività Educative e Sociali | Operatore Esperto Asilo Nido | Asilo Nido | |
| | OPER. ESP. | Settore Attività Educative e Sociali | Operatore Esperto Asilo Nido | Asilo Nido | |
| | OPER. ESP. | Settore Assetto e Gestione del Territorio | Operatore Esperto Servizi Ausiliari - Commesso d'Ufficio | Servizio Edilizia Privata | |

Si propone inoltre la copertura di ulteriori posti resisi vacanti a seguito di cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato attualmente non formalizzate o la copertura di posti attualmente non previsti utilizzando le risorse di personale cessato non sostituito e nel limite di tali risorse e fatte salve, altresì:

- eventuali richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale oppure richieste di modifica in diminuzione della percentuale lavorativa attualmente non previste e, previa variazione di bilancio da sottoporre a parere da parte del Collegio dei Revisori, eventuali richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno oppure richieste di modifica in aumento della percentuale lavorativa attualmente non previste;
- eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato per esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale (ad esempio personale per SS.DD. per elezioni e referendum, personale per progetti PNRR, personale con finanziamento esterno ai sensi della Legge 178/2020 art. 1 commi 797-801) che non necessitano di variazione del programma dei fabbisogni e del parere dei Revisori dei Conti se le risorse necessarie sono contenute nelle previsioni di bilancio - spesa di personale – 2024-2026 e nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010.

Sulla sopra riportata programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026 il Collegio dei Revisori ha espresso la prevista attestazione allegata.

La nuova macro-organizzazione definita col PIAO 2023-2025 sarà resa operativa dando mandato al Segretario Generale – d'intesa con i Dirigenti – di procedere all' approvazione della nuova micro-organizzazione anche attraverso l'adozione di più atti successivi, tenendo le seguenti linee guida:

Razionalizzazione dei Settori e della loro articolazione interna: l'analisi puntuale evidenzia, in alcuni settori, un numero elevato di servizi/uffici, spesso presidiati da un solo operatore, che conducono a una eccessiva frammentazione;

Superamento della suddivisione tra Settori di aree di intervento unitarie: ci si riferisce ad esempio alla gestione strutturale dei cimiteri, al rilascio delle licenze di pubblico spettacolo, alla mobilità;

Effettuazione di una valutazione comparativa interna - tra Settori- ed esterna - con Comuni di analoghe dimensioni- quali quantitativa delle risorse presenti, guardando naturalmente alle funzioni svolte e alle categorie/aree presenti e al loro equilibrio. Ciò sia per apportare eventuali modifiche di attribuzione dei posti che si renderanno disponibili, in ragione delle priorità, sia per definire un piano organico per l'applicazione delle verticalizzazioni, come previste in via transitoria nel triennio.

Da questa ultima valutazione ci si auspica che si generino ottimizzazioni e risparmi che verranno utilizzati per il prossimo programma triennale delle assunzioni.

In particolare per l'anno 2024 occorre alimentare il Settore Progettazione Strategica e Sostenibilità Ambientale con una figura dedicata alla ricerca e alla gestione dei

finanziamenti, anche già acquisiti, tramite economie che si verificheranno a seguito del collocamento a riposo di una figura dello Staff.

PIANO DELLA FORMAZIONE

PRINCIPI GENERALI

Le Pubbliche Amministrazioni, ai sensi delle vigenti disposizioni normative, sono tenute, nell'ambito della gestione del personale, a programmare l'attività formativa al fine di garantire la formazione e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e al miglioramento delle qualità di erogazione dei servizi ai cittadini.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha una rilevanza ancora più strategica, perché deve rispondere a competenze trasversali, in grado di consentire flessibilità nella gestione dei servizi e di affrontare le nuove sfide cui è chiamata la Pubblica Amministrazione.

La formazione e quindi l'investimento sulle conoscenze e sulle competenze delle risorse umane sono al contempo, un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione ed uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei servizi ai cittadini.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che assolve ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Tali rapidi e profondi mutamenti hanno imposto alle Pubbliche Amministrazioni la necessità di individuare soluzioni permanenti per la formazione e aggiornamento del personale dipendente. È su queste basi dunque che la "formazione continua" sembra diventare sempre più un «principio organizzativo» e una preconditione operativa da programmare, realizzare, monitorare, rendicontare e pubblicare.

Il Comune di Legnano, consapevole che il raggiungimento degli obiettivi può realizzarsi concretamente solo attraverso il pieno coinvolgimento del personale e la sua riqualificazione e ritenendo le risorse umane un elemento importantissimo della propria organizzazione da valorizzare e al quale prestare particolare attenzione, ha assunto la "formazione quale leva strategica per l'evoluzione e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative" (Art. 49-bis del CCNL del 21.5.2018).

Ne consegue che i dipendenti costituiscono una risorsa per l'Ente Locale e, in quanto tali, essi devono essere considerati i protagonisti principali del processo di cambiamento amministrativo. In questa logica la formazione del personale nel Comune di Legnano

rappresenta uno strumento di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi di performance che l'Amministrazione intende perseguire, come definiti nei documenti di programmazione approvati dalla stessa.

I soggetti responsabili della programmazione e dello sviluppo delle attività di formazione vengono identificati nei Dirigenti che, declinando gli obiettivi strategici in operativi, sono chiamati a valutare se vi sia o meno distanza tra le competenze necessarie al loro raggiungimento e quelle direttamente coordinate identificando, in definitiva, l'eventuale necessità di intervenire con percorsi di formazione diretti al proprio personale. Questi attori del processo formativo, inoltre, ben conoscendo le competenze professionali del personale afferente alle proprie strutture, l'ambiente ed il clima lavorativo, nonché i flussi di lavoro in cui esso è coinvolto, possono fornire informazioni che si rivelano preziose nella progettazione degli interventi, suggerendo accanto alle necessità formative/informative anche le modalità di erogazione e di trasferimento delle conoscenze più idonee rispetto ai fattori su menzionati.

L'Ufficio Formazione, che ha il compito di supportare tale processo, si coordinerà, pertanto, con i vertici dell'Ente per individuare interventi di interesse strategico e collaborerà stabilmente con le strutture di supporto alla misurazione e valutazione della performance organizzativa. Si coordinerà altresì con il Segretario Generale e le direzioni di settore per l'erogazione della formazione obbligatoria per legge.

FINALITA', OBIETTIVI DEL PIANO

La profonda riforma della pubblica Amministrazione ha posto l'esigenza di passare da un sistema formativo che fosse una somma di corsi, che incidono principalmente sulle risorse finanziarie ad un sistema d'interventi coordinati ed organici di sviluppo e potenziamento delle competenze del personale da un punto che incidano sui contesti organizzativi e siano funzionali al raggiungimento degli obiettivi di performance posti dall'Ente.

Il servizio formazione del Comune di Legnano si ispira, dunque, ai seguenti principi:

- **Valorizzazione del personale:** la formazione quale strumento di sviluppo delle competenze del personale si pone come scopo ultimo la valorizzazione dei dipendenti intesi quale risorsa strategica dell'Ente;
- **Continuità:** la formazione deve essere intesa quale metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali dei dipendenti;
- **Uguaglianza e pari opportunità:** la formazione viene progettata ed offerta a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate;
- **Partecipazione:** il processo di formazione deve prevedere momenti e modalità di coinvolgimento dei dipendenti nelle diverse sue fasi: rilevazione dei fabbisogni formativi, feedback sui corsi (gradimento), raccolta di proposte di miglioramento, segnalazioni;

- **Condivisione:** la programmazione dell'offerta formativa viene condivisa con i Dirigenti;
- **Adeguatezza:** i corsi di formazione devono essere progettati sulla base delle esigenze formative proprie rispetto alle professionalità dei dipendenti ed agli obiettivi di performance dell'Ente, garantendo un corretto equilibrio tra la formazione trasversale e quella specialistica/di settore, tra l'aggiornamento e la formazione per lo sviluppo professionale;
- **Efficacia:** la formazione deve essere costantemente monitorata e valutata anche con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento, di impatto sul lavoro, ecc.;
- **Efficienza:** la formazione deve essere erogata anche sulla base di un'attenta valutazione e ponderazione tra qualità della formazione offerta e costo della stessa, e quindi occorre esaminare le differenti offerte formative anche in relazione a tale ottica.

Obiettivo ultimo e strategico del servizio formazione del Comune di Legnano, coerentemente con i principi valoriali precedentemente espressi, è quello di favorire lo sviluppo delle risorse umane anche in funzione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni della comunità locale. In sintesi si tratta di mettere in relazione la formazione sia con gli obiettivi organizzativi e innovativi dell'Amministrazione (mantenere e ampliare le competenze necessarie), sia con la crescita culturale di ciascuno (allargare le conoscenze necessarie), condizione indispensabile per lo sviluppo di una organizzazione.

I SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO

L'Ufficio Formazione istituito presso il "Settore Staff", di diretta responsabilità del Segretario Generale, progetta organizza e gestisce le attività formative rivolte ai dipendenti ed alla Dirigenza, nello specifico:

- Riceve le segnalazioni dei fabbisogni formativi dei vari settori rilevati dai dirigenti;
- Predisporre e gestisce il Piano di Formazione dell'Ente; • valuta, dà seguito e monitora le richieste del personale interessato a partecipare a corsi di formazione di natura settoriale; • Progetta interventi formativi di natura trasversale o comuni a più settori;
- Gestisce in termini amministrativi e organizzativi i corsi finanziati con fondi regionali, ministeriali o comunitari;
- Gestisce in termini amministrativi e organizzativi gli interventi formativi previsti da normative specifiche;
- Tiene periodicamente aggiornato il Programma dati della Formazione;
- Monitora gli interventi formativi programmati dal punto di vista della partecipazione, del gradimento dei partecipanti, dell'impatto sull'attività lavorativa;

- Interviene eventualmente apportando modifiche od integrazioni al Piano di Formazione in relazione a necessità contingenti dettate dalla normativa, dall'introduzione di nuove tecnologie, da nuove assunzioni o da nuove assegnazioni settoriali di personale, determinanti nuovi fabbisogni;
- Collabora con gli uffici competenti per presentare progettualità particolari su cui ottenere finanziamenti ministeriali o comunitari;
- Gestisce in termini amministrativi (predisposizione di delibere, decreti, convenzioni, contratti, incarichi di docenza e altri provvedimenti) ed economici (preventivi, impegni di spesa e liquidazioni) le iniziative formative;
- Gestisce il budget di competenza.

Il Segretario Generale nella qualità di responsabile della prevenzione della corruzione Compete al Responsabile della Prevenzione della Corruzione la programmazione e attuazione della formazione obbligatoria del personale in conformità al vigente Piano della Prevenzione della Corruzione e nel rispetto delle risorse finanziarie assegnate.

I Dirigenti di settore dato che in questo sistema di pianificazione delle attività formative è richiesto un forte coinvolgimento della dirigenza, che nella fase autorizzatoria non può solo limitarsi ad una mera analisi del singolo corso ma deve considerare l'intero piano di sviluppo professionale della risorsa umana, rendendolo coerente con i vincoli di budget e con gli obiettivi di performance assegnati alla propria struttura organizzativa.

I dirigenti, infatti, quali responsabili della gestione del proprio personale per la rilevazione dei bisogni formativi settoriali, sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli:

- rilevano i fabbisogni formativi settoriali e trasversali su richiesta dell'Ufficio Formazione per l'integrazione del Piano della formazione;
- in base alle esigenze professionali ed organizzative rilevate e secondo le rilevazioni formative nel Piano, propongono i dipendenti ai corsi di formazione trasversale;
- fanno pervenire all'Ufficio formazione le richieste di parere positivo per la partecipazione dei loro dipendenti a corsi esterni di natura specialistica. — Dipendenti Destinatari della formazione e del processo che prevede:

la raccolta del gradimento rispetto ai corsi di formazione attivati;

la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite (da parte del Dirigente competente).

I docenti interni all'amministrazione di cui può avvalersi l'ufficio formazione per l'erogazione dei corsi trasversali e quelli relativi all'addestramento di procedure interne.

I docenti esterni appositamente selezionati di cui l'ufficio Formazione si può avvalere per l'erogazione dei corsi.

Sia i docenti esterni che i docenti interni possono essere chiamati ad esprimere una valutazione complessiva sui destinatari della formazione erogata, in termini di rispetto degli orari, comportamento, attenzione, dinamiche interattive.

DESTINATARI DELLA FORMAZIONE

Destinatari della formazione sono tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre Amministrazioni effettua la propria formazione nelle Amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di formazione, individuate dall'amministrazione di appartenenza, che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente utili per le progressioni economiche. (art. 49-ter CCNL 21.5.2018).

Si tratta sia dei dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato ed in effettivo servizio presso l'amministrazione, sia i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato, per i quali l'opportunità formativa viene erogata valutando di volta in volta, insieme ai dirigenti di settore di riferimento: il ruolo svolto all'interno dell'amministrazione, la durata del rapporto di lavoro, la tipologia di contratto, l'effettivo interesse professionale rispetto al corso in oggetto.

Oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede i seguenti impegni:

- Segnalare eventuali esigenze formative individuali sia settoriali che trasversali al Dirigente;
- Comunicare eventuali impedimenti a partecipare alle iniziative cui si è iscritti;
- Garantire una partecipazione effettiva ai corsi di formazione almeno nella misura dell'80% delle presenze (calcolata in ore), pena il mancato rilascio dell'attestazione di frequenza;
- Firmare l'ingresso ai corsi di formazione sugli appositi moduli, l'eventuale uscita anticipata e l'uscita finale del corso sia nelle sessioni mattutine che pomeridiane;
- Partecipare alle iniziative rispettando gli orari previsti;
- Compilare il questionario di gradimento al termine dell'iniziativa formativa;
- Segnalare eventuali criticità all'ufficio formazione, in merito ai temi o alle modalità di organizzazione delle iniziative.

Le attività di formazione organizzate dall'Amministrazione devono essere considerate come orario di lavoro e concorrono al completamento delle 36 ore settimanali. Le ore di formazione eccedenti l'orario d'obbligo giornaliero sono considerate lavoro straordinario.

Il CCNL 21 maggio 2018 prevede che i relativi oneri siano a carico della stessa amministrazione; per tale motivo precisa che le attività sono tenute, di norma, durante

l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti e nel rispetto dei vincoli di legge in materia. Le ore di viaggio sono computate nel normale orario di lavoro ma non possono essere considerate lavoro straordinario. Sono considerate lavoro straordinario solo le ore effettive di formazione svolte nella sede della trasferta ed eccedente l'orario d'obbligo giornaliero, escludendo da tale computo le ore di viaggio (fatta eccezione per gli autisti). La frequenza è rilevata attraverso la firma del dipendente apposta sul foglio di presenza.

LE RISORSE FINANZIARIE

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale comunale, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie.

Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, come disposto dal CCNL del 21.5.2018. Ai sensi dell'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 "Codice dei contratti pubblici" (aggiornato con D.lgs. n. 36/2023 Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici) e del "Regolamento per gli incentivi alle funzioni tecniche per servizi, forniture e lavori" del Comune di Legnano, una parte delle risorse del fondo innovazione può essere utilizzata per l'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di corsi di aggiornamento e formazione professionale di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e gli istituti scolastici superiori, dal personale di una centrale unica di committenza nell'espletamento di procedure di acquisizione di lavori, servizi e forniture.

MODALITÀ DI EROGAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

I servizi formativi possono essere erogati secondo una molteplicità di metodologie didattiche:

- Formazione in aula: Interventi formativi strutturati che prevedono trasferimento di conoscenze con momenti d'interattività fra il docente e i discenti (corso di formazione e/o aggiornamento, seminario, giornata di studio ed analoghe).

- **Addestramento procedure interne** Riguarda attività che prevedono un trasferimento di abilità tecniche tra uno o più operatori interni. Nell'addestramento sono prevalenti gli aspetti operativi rispetto a quelli formativi.
 - **Formazione a distanza:** Riguarda i processi di aggiornamento e/o formazione con metodologie didattiche strutturate e Interattive, con l'uso delle nuove tecnologie informatiche (e-learning, webinar ecc....).
 - **Formazione mediante incarichi esterni:** consiste nell'attività formativa svolta mediante la collaborazione esterna di soggetti pubblici e privati che operano nel settore della formazione professionale.
 - **Formazione in collaborazione con enti pubblici del territorio:** consiste in accordi con l'Università, Centri di Eccellenza, Scuole Pubbliche di formazione, associazioni, dando priorità agli Enti Territoriali per la realizzazione condivisa di percorsi formativi, nel rispetto della normativa vigente in materia.
 - **Comunità di pratica e di apprendimento:** consiste in un insieme di persone che si trovano ad interagire tra di loro per migliorare la propria pratica lavorativa. La comunità mira a un apprendimento continuo attraverso la consapevolezza delle proprie conoscenze e di quelle degli altri. Il fine della comunità è il miglioramento collettivo. Di solito, all'interno della comunità, non esiste una gerarchia esplicita, i ruoli vengono assunti in base alle competenze ed ai bisogni degli individui.

IL CICLO DEL PROCESSO FORMATIVO

Il "ciclo della formazione" risulta composto da quattro fasi:

1. Rilevazione e analisi dei fabbisogni;
2. Progettazione formativa;
3. Erogazione dei corsi (GESTIONE);
4. Valutazione dei risultati.

1. Rilevazione e analisi dei fabbisogni

La fase di rilevazione dei fabbisogni è di cruciale importanza ai fini della corretta e puntuale programmazione delle attività formative. Essa rappresenta il momento in cui vanno fatte emergere le necessità formative del personale in relazione agli obiettivi di performance che ciascun Settore è chiamato a conseguire.

Ed è proprio in questa fase che il Dirigente Responsabile di Settore viene ad assumere un ruolo centrale. La sua funzione è quella che meglio permette di individuare le reali competenze necessarie a raggiungere gli obiettivi di performance dell'Ente e conseguentemente di suggerire le aree formative più idonee a supportare le competenze carenti o da potenziare. Per la realizzazione di questa fase il Servizio Formazione predispose annualmente un modello per la raccolta delle necessità formative in relazione alle aree sotto individuate. Tramite la rilevazione dei fabbisogni formativi si andrà ad intervenire in modo selettivo e puntuale sulle competenze, tramite la programmazione annuale di dettaglio, realizzando così dei percorsi formativi specifici strutturati in relazione alle esigenze organizzative e di sviluppo professionale di anno in anno individuate.

Tutte le iniziative formative, indipendentemente dalla metodologia e dalla tipologia dei destinatari, sono raccolte per aree di contenuto che individuano i corsi in relazione alle competenze da sviluppare:

Area Giuridico - Normativa

Approfondire le procedure amministrative e le problematiche giuridiche di carattere generale garantendo un aggiornamento puntuale sull'evoluzione normativa. Fornire un quadro conoscitivo e operativo in relazione all'attività amministrativa dell'ente locale, compresa la materia dei contratti pubblici.

Area Organizzazione e Personale

Fornire un quadro esaustivo sull'organizzazione anche in riferimento agli aspetti di carattere normativo, sul rapporto di lavoro e sulle metodologie di gestione delle risorse umane, sulle tematiche e gli strumenti inerenti allo sviluppo professionale e il sistema di valutazione delle prestazioni.

Area Manageriale Gestionale

Supportare lo sviluppo di capacità, qualità e competenze gestionali del management, orientandole al raggiungimento degli obiettivi specifici dell'ente. Apertura verso le novità normative, gestionali e organizzative confrontandosi con le best practice proposte all'esterno.

Area Economico - Finanziaria

Fornire al personale le conoscenze tecnico-specialistiche relative alle materie economico-finanziarie: approfondire e consolidare le metodologie di gestione delle spese e delle entrate, la normativa fiscale, la gestione dei beni patrimoniali, gestire i meccanismi dell'attività di budgeting e controllo di gestione. Consolidare la padronanza dei principi fondamentali e dei principali istituti al fine di un loro utilizzo sempre più corretto e puntuale.

Area Promozione della sicurezza sui luoghi di lavoro e del benessere organizzativo

Stante la normativa vigente, esiste l'obbligo (previsto dall'art. 37 del D. Lgs 81/08) a carico del datore di lavoro di sottoporre i lavoratori (intendendosi per lavoratore chiunque svolga

attività per l'Ente a titolo oneroso oppure a titolo gratuito) alle varie tipologie di formazione in tema di sicurezza che, a cura dell'Ufficio Formazione e d'intesa con gli indirizzi forniti dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Ente, verrà declinata ed erogata in corso d'anno in base alle priorità individuate.

Area Informatica - Telematica

Garantire la formazione continua di base sugli applicativi di produttività individuale (pacchetto Office, posta elettronica, Internet e Intranet). Fornire lo sviluppo di competenze informatiche specialistiche in relazione alle singole attività delle strutture. sviluppo delle infrastrutture e servizi digitali.

Linguistica

Favorire lo studio delle lingue, in particolare quelle comunitarie, come parte integrante della formazione permanente, consentendo al personale d'interagire in contesti professionali nei quali è richiesto l'utilizzo di una lingua straniera.

Tecnico specialistica

Dare risposte a quelle esigenze specifiche manifestate dai vari settori in termini di competenze specialistiche da sviluppare tramite interventi mirati. Formazione e aggiornamento su normative di carattere tecnico di settore, mirati all'acquisizione e al consolidamento delle competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività o a profili professionali specifici.

Area Comunicazione e Informazione

Sviluppare conoscenze, tecniche e capacità relazionali legate al processo di comunicazione interpersonale, come capacità di ascoltare, attitudine al lavoro di gruppo, senso di responsabilità, capacità di gestire i conflitti, attività di promozione e di immagine.

Fornire supporto allo sviluppo di altre competenze non individuate nelle altre aree di contenuto.

2. Progettazione formativa ed erogazione

A seguito dell'analisi sui fabbisogni formativi si definisce un piano formativo che individua cosa si dovrà attuare in futuro e che cosa dovranno concretamente fare gli interessati, affinché ci sia una reale crescita professionale.

La progettazione delle attività formative è gestita dal Servizio Formazione il quale:

- individua che cosa è possibile attuare con le risorse finanziarie disponibili e che cosa è prioritario fare in relazione alle esigenze emerse dall'indagine sui fabbisogni formativi; definisce le competenze da sviluppare, gli strumenti di lavoro, le procedure di controllo, in collaborazione con i dirigenti di settore.

- procede alla scelta delle metodologie adeguate delle quali avvalersi per la programmazione e progettazione della formazione (formazione in aula, formazione a distanza ecc...) in relazione ai bisogni da soddisfare a gli obiettivi di performance da conseguire nell'Ente.
- Procede alla scelta delle scuole di formazione, enti pubblici o privati, con cui collaborare, procedendo anche a una valutazione comparata dei costi.

3. Gestione dei corsi formativi (erogazione)

Alla gestione del Piano di formazione il Servizio formazione provvede con proprie determinazioni agli adempimenti connessi:

- alla gestione dei contratti aventi per oggetto i processi formativi;
- all'affidamento, alla gestione dei progetti e dei servizi previsti dal piano di formazione;
- alla definizione del numero di edizioni di ogni intervento formativo previsto dal piano di formazione purché nei limiti di spesa stabiliti in prospettiva di ciascuna area formativa;
- all'impegno e alla gestione delle risorse attribuiti al relativo capitolo di bilancio;
- alla formazione a domanda individuale, purché entro i limiti di spesa stabiliti dal piano di formazione;
- all'attivazione e gestione dei rapporti di collaborazione in materia di formazione ed aggiornamento del personale, con scuole di formazione o enti pubblici e privati;
- ad informare il personale della avvenuta autorizzazione a partecipare alle attività formative richieste;
- ad ogni atto formale che si renderà necessario per la realizzazione del piano di formazione.

4. Valutazione dei risultati

Nella logica di presidiare l'intero processo di apprendimento dell'ente, l'ufficio formazione avrà cura di irrobustire le proprie modalità di valutazione dell'efficacia dei corsi di formazione in modo tale da poter cogliere:

- le dimensioni motivazionali dei partecipanti rispetto alle caratteristiche dei soggetti in apprendimento;
- la ridefinizione dei processi in base alle interazioni d'aula.

Le possibilità per valutare i risultati dell'attività formativa sono disparate, secondo l'approccio del Prof J. Phillips si possono attuare su cinque livelli diversi:



Gli strumenti utilizzati dal sistema di monitoraggio e valutazione potranno essere:

- prove strutturate di verifica di fine corso per la rilevazione del livello di apprendimento;
- questionari di gradimento;
- relazioni dei tutor e/o docenti sul livello di apprendimento e partecipazione dei destinatari;
- questionari somministrati ai destinatari nei periodi successivi alla conclusione delle attività del progetto;
- focus group costituiti da gruppi di partecipanti e moderatori, rivolti ad un approfondimento qualitativo dei risultati emersi dai questionari.

In allegato al presente documento si inseriscono i dati sui fabbisogni formativi in relazione alle aree sopra individuate che si intendono realizzare per l'anno 2024 (Allegato_5_Fabbisogni formativi)

SEZ. 4 – MONITORAGGIO

Nel rispetto della normativa vigente il monitoraggio delle Sezioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è attualmente presente nella regolamentazione di Ente secondo l'impostazione normativa precedente all'introduzione del PIAO quale documento di programmazione.

Poiché dal ciclo di programmazione 2024-2026 si dovrà attivare un monitoraggio coordinato di tutte le Sezioni del PIAO, si riporta di seguito un quadro sinottico che sintetizza i principali strumenti di monitoraggio che la normativa prevede per ciascuna Sezione e sottosezione di cui si compone il PIAO, i riferimenti normativi e le relative scadenze.

| SEZIONE / SOTTOSEZIONE PIAO | MODALITÀ DI MONITORAGGIO | RIFERIMENTI NORMATIVI | SCADENZE |
|--|---|--|-----------|
| SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE - ANTICORRUZIONE | | | |
| 2.1 VALORE PUBBLICO | Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione | -Ex articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 -Art. 147-ter del D.lgs. n. 267/2000 | Annuale |
| | Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale | Art. 9, c o. 7, D L n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/ 2012 Circolare AgID n. 1/2016 | 31 Marzo |
| 2.2 PERFORMANCE | Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal “Sistema di misurazione e valutazione della performance” | Artt. 6 e 10, D. lgs. n.150/2021 | Periodico |
| | Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato | Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri n. 1/2019 | 30 marzo |

| | | | |
|---|--|--|---|
| | di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità | | |
| | Relazione annuale sulla performance | Art. 10, c o. 1, lett. b) D.lgs. n. 150/2009 | 30 giugno |
| 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA | Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA | Piano Nazionale Anticorruzione | Periodico |
| | Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato da ANAC con comunicato del Presidente | Art. 1, c o. 14, L. n. 190/2012 | 15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente di ANAC |
| | Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza | Art. 14, c o. 4, lett. g) D.lgs. n. 150/2009 | Di norma entro il primo semestre dell'anno con rideterminazione a fine anno |
| SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | | | |
| 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA | Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance | Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022 | A partire dal 2024 |
| 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE | Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance | Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022 | A partire dal 2024 |
| | Monitoraggio all'interno della | Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015 | 30 giugno |

| | | | |
|--|--|--|--------------------|
| | Relazione annuale sulla performance | | |
| 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE | Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance | Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022 | A partire dal 2024 |

IL MONITORAGGIO E LA PARTECIPAZIONE DEI CITTADINI E DEGLI UTENTI ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che, oltre a definire le modalità di monitoraggio a cadenza periodica degli esiti degli obiettivi programmati (come sinteticamente rappresentati nel paragrafo precedente), il Piano deve anche definire le modalità con le quali si includono i cittadini e gli utenti nel ciclo di gestione della performance e, in particolare, come gli stessi partecipano al monitoraggio del ciclo.

Il Comune di Legnano si impegna per tale motivo nella realizzazione di specifici progetti di Customer in ogni suo settore al fine di definire nuove modalità di erogazione dei servizi o interventi di miglioramento di quelle esistenti, dimensionandone le caratteristiche tecniche alle effettive esigenze dei cittadini e delle imprese oltre che favorire il coinvolgimento e la partecipazione dell'utente nelle fasi di accesso, di fruizione e di valutazione del servizio, in modo da rafforzare il rapporto di fiducia tra amministrazione e cittadino. Rilevare la customer satisfaction consente alle amministrazioni di uscire dalla propria autoreferenzialità, aiutandole a relazionarsi con i cittadini, a conoscere e comprendere sempre meglio i bisogni dei destinatari ultimi delle proprie attività e a riprogettare, di conseguenza, sia le politiche pubbliche che il sistema di erogazione dei servizi¹⁵.

¹⁵ PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA DIRETTIVA DEL MINISTRO DELLA FUNZIONE PUBBLICA SULLA RILEVAZIONE DELLA QUALITA' PERCEPITA DAI CITTADINI