



Città di Saronno

Provincia di Varese

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2024 – 2026

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

Denominazione Ente/Amministrazione: Comune di Saronno (VA)

**SEZIONE DI
PROGRAMMAZIONE**

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

**1 SCHEDA
ANAGRAFICA
DELLA
AMMINISTRAZIONE**

Comune di SARONNO
Indirizzo: Piazza Repubblica 7
Codice fiscale/Partita IVA: 00217130129

Sindaco: Augusto Airoidi

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 173
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 38.658

Telefono: 02/967101
Sito internet: <https://www.comune.saronno.va.it/>
E-mail: urp@comune.saronno.va.it
PEC: comunesaronno@secmail.it

Denominazione Ente/Amministrazione: Comune di Saronno (VA)

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 Valore pubblico	<p>Si richiamano qui la deliberazione di Giunta Comunale n. 166 del 27/07/2023 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024/2026 dell'Ente e le successive deliberazioni di Giunta Comunale n. 227 del 16/11/2023, con la quale è stata approvata la prima Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione DUP 2024/2026 dell'Ente ed infine la Deliberazione n. 44 del 19 dicembre 2023 del Consiglio Comunale, con la quale si è approvata la Nota di Aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2024-2026, tutti atti grazie ai quali è possibile avere un quadro puntuale dell'attività dell'Ente in programmazione per il triennio.</p> <p>Rispetto ai precedenti anni prosegue il progetto di questa Amministrazione volto a promuovere tra i cittadini uno stile di vita che sia improntato alla sostenibilità ambientale e sociale. Continua il lavoro di aggiornamento della normativa Comunale necessaria a strutturare tale progetto con l'introduzione di nuovi Regolamenti, nello specifico sono stati approvati nel corso del 2024 il Regolamento Edilizio ed il Regolamento per la Tutela, la Gestione e l'incremento del Verde Pubblico e Privato nel territorio comunale; sono in programma la revisione del Regolamento dei Controlli interni e del Regolamento dei Contratti. L'Amministrazione inoltre sta sfruttando appieno le potenzialità del PNRR per ristrutturare e conservare il patrimonio immobiliare dell'Ente e permettere alla cittadinanza di fruirne appieno. Persegue nell'intento di coinvolgere culturalmente i Saronnesi, e non, organizzando numerose iniziative culturali anche di respiro internazionale. Viene inoltre dato ampio risalto allo Sport e all'Istruzione, coinvolgendo bambini e ragazzi con diverse iniziative, tra cui la visita del Municipio che ha già coinvolto alcune classi della Scuola primaria e secondaria inferiore; momenti grazie ai quali la PA accorcia le distanze con i cittadini di domani.</p> <p>Si sta avviando alla definizione ultima anche il progetto Smartcity per rendere la mobilità cittadina più sostenibile.</p>

Denominazione Ente/Amministrazione: Comune di Saronno (VA)

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE		
2.2. Performance		<i>OBIETTIVI STRATEGICI</i>	<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>
	CULTURA, GIOVANI E SPORT	Saronno luogo di promozione dello Sport, della conoscenza, del dialogo, dello scambio intergenerazionale	Promozione del territorio, potenziamento della fruibilità delle raccolte museali, organizzazione di eventi culturali trasversali e di mostre collettive, potenziamento delle manifestazioni culturali "di piazza" e per il tempo libero, incremento dell'attrattività della biblioteca. Interventi di assistenza scolastica e per il diritto allo studio, ridefinizione del rapporto organizzativo con l'Istituzione Zerbi. Potenziamento delle offerte informative rivolte ai giovani, stimolare e attivare processi di partecipazione attiva da parte dei giovani. Sensibilizzazione sulle tematiche di genere. Promozione dello sport per tutte le età, e nuovo regolamento impianti sportivi comunali
	TURISMO	Saronno luogo strategico per il turismo dell'intero comprensorio e delle province limitrofe	(vedi voce: Cultura, giovani e sport)
	WELFARE	Il cittadino è coinvolto in quanto primario soggetto sociale co-generatore insieme al Comune di servizi per il benessere collettivo e per l'aiuto agli svantaggiati	Supporto alle famiglie con problemi di disabilità e contro l'esclusione sociale; interventi preventivi, integrativi e sostitutivi famigliari in tema di minori; interventi per i soggetti anziani e fragili.
	AMBIENTE	Una Saronno sostenibile grazie alla riqualificazione dell'ambiente di vita, lo sviluppo delle biodiversità, la ricerca dell'efficienza energetica e la lotta all'inquinamento	Censimento e tutela aree verdi; piano di azione contro l'inquinamento acustico; pianificazione urbanistica ed esecuzione di interventi primari in materia di rigenerazione urbana.
	OPERE PUBBLICHE, MOBILITA', URBANISTICA	Una Saronno senza barriere e predisposta a tutte le nuove forme di mobilità sostenibile	Smart city / servizi infrastrutturali, Interventi primari per la mobilità sostenibile.

2.2. Performance (segue)	SICUREZZA E VIVIBILITA'	Le relazioni forti tra i cittadini e Amministrazione che rendono Saronno più bella, accogliente e sicura	Incremento presidi sul territorio; controllo specifico sui velocipedi e sui monopattini elettrici.
	IMPRESA E LAVORO	Impresa e lavoro come fattori fondamentali di crescita, sostenibilità ed inclusione, promuovendo il benessere e lo sviluppo	(vedi voci: Opere pubbliche, mobilità e urbanistica, Cultura, giovani e sport)
	RISORSE E NUOVE OPPORTUNITA'	Individuare nuove risorse e ottimizzare quelle esistenti per finanziare la Saronno del futuro	Analisi delle entrate e della spesa, strategie e sinergie con Saronno Servizi, transizione digitale: attuazione misure tecnologiche e organizzative. Nuovo software di contabilità e formazione sui nuovi gestionali. Benessere organizzativo, intranet per i dipendenti, piano formativo aziendale.
<p>Il raggiungimento degli obiettivi operativi sarà realizzato dai Dirigenti con il contributo di tutta la struttura organizzativa, con un programma annuale rivolto ai cittadini di Saronno, ai commercianti e agli imprenditori, ma più in generale a tutti gli utenti.</p> <p>Nella programmazione proposta sono stati individuati dei set di indicatori a seconda delle azioni connesse agli obiettivi. Tra le dimensioni oggetto di programmazione si segnalano le seguenti aree di intervento specifico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura Giovani e Sport • Welfare • Ambiente • Opere pubbliche, mobilità urbanistica • Sicurezza e viabilità • Risorse e nuove opportunità 			

Denominazione Ente/Amministrazione: Comune di Saronno (VA)

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<p>Il 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, ha redatto il piano anticorruzione che viene allegato al presente documento¹.</p> <p>L'Ente continua a non registrare episodi corruttivi.</p> <p>Il Rischio è quindi quello generalmente diffuso tra le realtà locali simili alla Città di Saronno, ed il livello di monitoraggio è stato adeguato alla particolare situazione derivata dagli ingenti finanziamenti PNRR.</p> <p>Si aggiunge ad un monitoraggio puntuale l'attività relativa ai contratti, in particolar modo agli affidamenti diretti sotto soglia con specifico riferimento al D.lgs. 31 marzo 2023 n. 36</p> <p>L'Ente ha in programma di revisionare il Regolamento sui Controlli interni in modo da rendere le procedure di verifica attuative, è inoltre prevista la redazione del Regolamento sulle procedure contrattuali, che permetterà di uniformare la prassi dei diversi Uffici dell'Ente verso modalità strutturate di scelta dei contraenti e delle procedure migliori per raggiungere gli scopi della Pubblica Amministrazione nel pieno rispetto della recente normativa.</p>

Denominazione Ente/Amministrazione: Comune di Saronno (VA)

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 Struttura organizzativa	Con deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 16 marzo 2023 è stata approvata la nuova definizione degli ambiti operativi delle Aree organizzative dell'Ente, prevedendo il numero di ulteriori 3 posizioni di Elevata Qualificazione oltre alle 9 già esistenti. Pertanto il nuovo assetto organizzativo dell'Ente è costituito da Aree, Dipartimenti e Nuclei oltre a 2 uffici di Staff (Ufficio Sindaco e Segreteria Generale) e il Comando di Polizia Locale, come da Organigramma allegato ² .
3.2 Organizzazione del lavoro agile	<p>La regolamentazione del lavoro agile, come prevista dal Titolo VI del CCNL 16.11.2022, è stata programmata per l'anno 2024, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali e con il CUG.</p> <p>L'orientamento dell'Amministrazione è quello di non regolamentare il lavoro da remoto in quanto di difficile gestione, dovendo prevedere la dotazione della strumentazione tecnologica e l'allestimento presso il domicilio della postazione di lavoro.</p> <p>Per la predisposizione del Regolamento di disciplina del lavoro agile si procederà secondo le seguenti fasi:</p> <ul style="list-style-type: none">• mappatura delle attività "smartabili";• misure organizzative da adottare per l'implementazione;• criteri per lo svolgimento, da individuare previo confronto con la parte sindacale;• requisiti tecnologici per poter operare in sicurezza;• percorsi formativi per dipendenti e dirigenti, per passare dalla logica del controllo sulla presenza a un approccio di misura delle performance;• monitoraggio ed eventuali interventi correttivi. <p>Nella predisposizione del Regolamento anzidetto si perseguiranno le seguenti finalità:</p> <ul style="list-style-type: none">• agevolare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, introducendo una maggiore flessibilità in un'ottica di miglioramento delle attività lavorative;• promuovere la mobilità sostenibile attraverso la riduzione degli spostamenti, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano;• introdurre soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura lavorativa orientata allo svolgimento della prestazione di lavoro per obiettivi;• valorizzare l'uso di nuove tecnologie e razionalizzare gli spazi lavorativi, realizzando economie di gestione e di spesa;• contemperare le esigenze di mobilità territoriale del personale con la necessità di assicurare la continuità dell'attività

	amministrativa degli Uffici.
--	------------------------------

Denominazione Ente/Amministrazione: Comune di Saronno (VA)

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
<p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente. La consistenza del personale al 31 dicembre del 2023, meglio specificata nell'allegato denominato Piano triennale del fabbisogno di personale triennio 2024-2026 - "dettaglio", era di n. 186 dipendenti, di cui n. 180 a tempo indeterminato e n. 6 a tempo determinato. • Programmazione strategica delle Risorse Umane. Ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 è stata effettuata la ricognizione per verificare eventuali eccedenze di personale. La rilevazione ha dato esito negativo, pertanto è stata attivata la Programmazione strategica delle Risorse Umane per il triennio 2024-2026, rappresentata negli allegati denominati Piano triennale del fabbisogno di personale triennio 2024-2026"- dettaglio" e "-riepilogo", formulata nel rispetto dei vincoli di spesa del personale e delle capacità assunzionali, stimando il trend delle cessazioni sulla base dei pensionamenti previsti. • Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse. Nell'ambito dell'autonomia gestionale di ciascun Dirigente di Area vi è la possibilità di allocare le risorse sulla base delle esigenze organizzative che si dovessero venire a creare all'interno degli uffici mediante disposizioni di servizio. Qualora si dovessero creare esigenze di risorse tra aree si attiverà l'istituto della mobilità interna come previsto dal Regolamento di Organizzazione e Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. • Strategia di copertura del fabbisogno. Il reclutamento del personale previsto per il triennio 2024-2026, in via prioritaria, viene effettuato mediante concorsi con ricezione delle domande tramite il Portale del Reclutamento InPA e scorrimento di graduatorie proprie o di altri Enti. Inoltre sono previste le seguenti modalità di reclutamento: n. 1 assunzione mediante Contratto di Formazione Lavoro, n. 1 assunzione mediante utilizzo elenchi del Collocamento Mirato Disabili per categorie protette, ai fini della copertura della quota d'obbligo, e n. 2 assunzioni mediante stabilizzazione di personale a tempo determinato, avente i requisiti di idoneità per tale procedura. Il Reclutamento mediante mobilità esterna di cui all'art. 30 Dlgs 165/2001 viene attivato solo in via residuale.

3.4 Formazione del personale

Per il triennio 2024-2026 si prosegue con la formazione destinata a tutto il personale dell'Ente, in quanto leva strategica per l'evoluzione professionale, come previsto dal capo V del Titolo IV del CCNL 16.11.2022, al fine di promuovere il cambiamento organizzativo e la modernizzazione della Pubblica Amministrazione.

Le attività di formazione individuate dal Comune di Saronno saranno volte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente con attività di formazione mirate;
- incrementare le competenze digitali con l'obiettivo di far acquisire buone competenze digitali ai dipendenti;
- favorire la crescita professionale e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in particolare per coloro a cui sono affidati incarichi differenti ed eventualmente costituire figure professionali polivalenti;
- rafforzare il senso di appartenenza al gruppo di lavoro, lo spirito di collaborazione e la comunicazione aperta tra i componenti del team di lavoro mediante attività di team building;
- rafforzare le competenze manageriali dei ruoli direttivi;
- accrescere le competenze relazionali dei dipendenti.

I fabbisogni formativi inoltre verranno definiti sulla base dell'esito delle "schede dei bisogni formativi" che saranno compilate dai singoli dipendenti.

Le attività di formazione sono rivolte a tutti i dipendenti e verranno privilegiate quelle che si concluderanno con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attraverso la certificazione finale delle competenze acquisite. Inoltre la formazione verrà erogata sia in presenza che a distanza, utilizzando sia società di formazione di comprovata professionalità che dipendenti dell'ente la cui formazione professionale possa essere di supporto alla formazione dei colleghi e/o collaboratori (es. Segretario Generale per la formazione in materia di diritto amministrativo, Dirigente Area Risorse per la formazione in materia finanziaria, dipendenti della CUC per la formazione sul nuovo codice dei contratti pubblici ecc...).

Si potranno prevedere anche collaborazioni con altri soggetti pubblici o privati per l'interscambio di best practice, la costituzione di comunità di apprendimento e comunità di pratica.

La formazione per il triennio 2024-2026 prevede l'individuazione di corsi di formazione intersettoriali e settoriali, assegnando per questi ultimi un budget per ciascuna Area.

I corsi intersettoriali obbligatori interesseranno tutti i dipendenti e saranno prioritariamente corsi di aggiornamento (per i dipendenti già in servizio da diversi anni) o di formazione (per i neo assunti e in particolare per coloro che entrano per la prima volta nella Pubblica Amministrazione) in materia di anticorruzione, trasparenza, privacy e codice di comportamento.

Inoltre proseguirà nel corso dell'anno 2024 la formazione in materia di salute e sicurezza, prevista dal D.Lgs. 81/2008, (corso base e specifico, corso addetti primo soccorso, corso addetti antincendio, corso utilizzatori attrezzature specifiche). A conclusione della formazione per gli addetti di primo soccorso e per gli addetti antincendio si provvederà alla formale nomina degli stessi e alla ricostituzione delle relative squadre.

I corsi intersettoriali riguarderanno anche argomenti trasversali quali: contabilità base, formazione atti amministrativi, comunicazione efficace, accrescimento competenze manageriali e Project Management, nuovo codice dei Contratti Pubblici, corso base excel, cybersicurezza.

Per quanto attiene invece alla formazione settoriale, oltre ai corsi già individuati dai Dirigenti e riepilogati nel Piano formativo, verrà assegnato un budget per ciascuna Area, al fine di poter far fronte alle richieste di formazione che perverranno dai dipendenti e meglio precisate nelle "schede dei bisogni formativi".

3.5 Azioni positive

A fine anno 2023 si è provveduto ad attivare la procedura per la nomina del presidente del CUG e dei suoi componenti, in quanto il 29.10.2023 erano trascorsi quattro anni dalle precedenti nomine. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 246 del 07.12.2023 è stato nominato il Presidente del CUG e con determinazione n. 213 del 20.03.2024 si è provveduto alla costituzione del CUG, come da regolamento vigente di funzionamento del Comitato. Con l'avvio delle attività del nuovo CUG si riprenderà la programmazione delle misure volte all'attuazione delle azioni positive previste nel Piano delle Azioni Positive 2023-2025 e di seguito riepilogate:

Obiettivo n. 1 – conciliazione tempi di vita e di lavoro

- **Azione positiva n. 1** regolamentazione del lavoro agile e del lavoro da remoto
Nel corso dell'anno 2024 si provvederà a regolamentare il lavoro agile, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali e con il CUG, per permettere una piena attuazione del work life balance (equilibrio vita-lavoro) dei dipendenti dell'Ente.
- **Azione positiva n. 2** regolamentazione della flessibilità dell'orario di lavoro
La regolamentazione della flessibilità dell'orario di lavoro, al fine di permettere un migliore equilibrio vita-lavoro dei dipendenti dell'Ente, prevista per fine anno 2023, è stata posticipata in quanto subordinata all'introduzione della nuova disciplina dell'orario di lavoro.

Obiettivo n. 2 – benessere organizzativo.

- **Azione positiva n. 1** questionario benessere organizzativo
La somministrazione del questionario del benessere organizzativo, prevista per l'anno 2024, volta a prevenire forme di disagio e stress correlato sul luogo di lavoro, viene posticipata all'anno 2025.
Il posticipo si rende necessario per permettere al nuovo CUG, con il quale si dovrà collaborare per la stesura del questionario del benessere, di organizzarsi con le attività di competenza e in vista dell'implementazione del nuovo sito comunale, nel quale verrà dedicata un'area ai dipendenti, in modalità intranet, che oltre alle funzionalità già previste, potrebbe prevedere la possibilità della somministrazione di questionari anonimizzati.

Obiettivo n. 3 – coinvolgimento dei dipendenti e creazione senso di appartenenza

- **Azione positiva n. 1** istituzione newsletter
Anche l'istituzione delle newsletter, per informare periodicamente i dipendenti sulle novità normative in materia di gestione del personale (permessi, congedi, iniziative dedicate) e sulle iniziative dell'amministrazione comunale volte a favorire l'aggregazione, viene posticipata, al fine di permettere la collaborazione con il nuovo CUG e in funzione dell'implementazione della sezione di intranet, dedicata ai dipendenti, nel nuovo sito comunale.
- **Azione positiva: n. 2** creazione FAQ
Nel corso dell'anno 2023 sono state create le prime FAQ relative a informazioni utili per i dipendenti e messe a disposizione in una cartella condivisa. Con l'implementazione della sezione intranet del nuovo sito comunale, le FAQ verranno condivise con questa modalità, al fine di permetterne la fruizione anche ai dipendenti in servizio presso le sedi

distaccate. Nel corso dell'anno 2024 e successivi si provvederà ad aggiornare e implementare le informazioni, anche su segnalazione dei dipendenti.

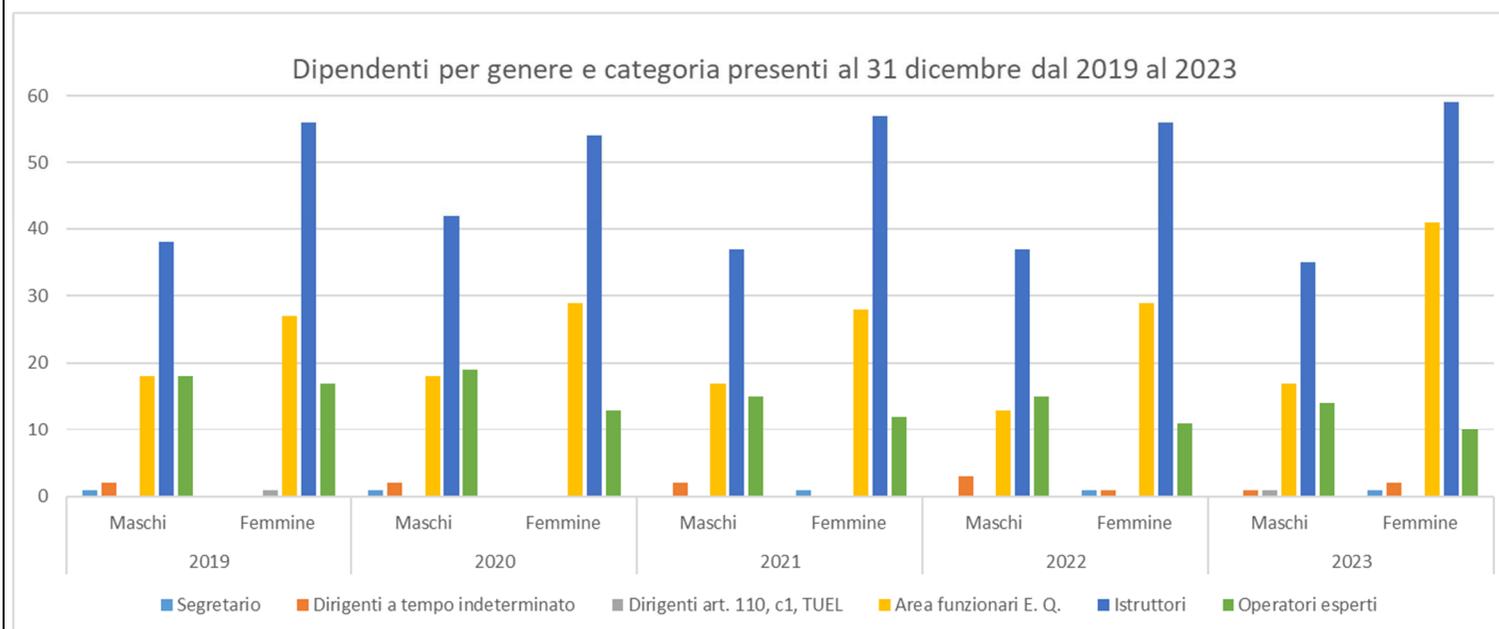
- **Azione positiva n. 3: e-mail di informazione relative alle assunzioni e cessazioni**

Anche le e-mail di informazione relative alle assunzioni e cessazioni verranno introdotte a seguito dell'implementazione della sezione di intranet, dedicata ai dipendenti, nel nuovo sito comunale.

- **Azione positiva n. 4: team-building**

Nel corso dell'anno 2023 sono state attivate alcune iniziative di team-building rivolte a tutti i dipendenti: presentazione del progetto a cura dell'Amministrazione, scambio di auguri e di un piccolo presente in occasione delle festività natalizie, visione di un film presso una sala cinematografica cittadina e conseguente discussione.

Nel corso dell'anno 2024 verranno proposte altre iniziative volte a creare coesione tra i dipendenti, favorire la conoscenza e la collaborazione reciproca, soprattutto tra personale appartenente ad Aree diverse.



Denominazione Ente/Amministrazione: Comune di Saronno (VA)

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
4. MONITORAGGIO	<p>Il monitoraggio degli obiettivi avverrà attraverso la raccolta di dati inerenti alle singole schede. In particolare, verranno monitorati gli atti amministrativi pubblicati dall'Ente in relazione agli obiettivi strategici prefissati.</p> <p>Saranno effettuati anche rilievi statistici per gli obiettivi che potranno essere rilevati con tali modalità entro l'anno di competenza per il raggiungimento del relativo obiettivo.</p> <p>Il monitoraggio delle sottosezioni "<i>Valore pubblico</i>" e "<i>Performance</i>", avverrà secondo le modalità stabilite dal decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>", secondo le indicazioni di ANAC.</p> <p>In relazione ad "<i>Organizzazione e capitale umano</i>" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.</p>

Allegati:

1. Piano delle Performance
2. Piano Anticorruzione
3. Organigramma
4. Piano triennale del fabbisogno di personale triennio 2023-2025- dettaglio
5. Piano triennale del fabbisogno di personale triennio 2023-2025- riepilogo
6. Piano della formazione 2023-2025
7. Piano Azioni Positive 2023-2025