

CITTA' DI SOMMA LOMBARDO

(PROVINCIA DI VARESE)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

PIAO 2023 - 2025

SEZIONE 1 INFORMAZIONI GENERALI**SCHEDA 1.1 TERRITORIO**

Il Comune di Somma Lombardo si estende su 30,54 kmq, dei quali 5,70 occupati da edificazione, 0,83 da viabilità e ferrovia e 2,80 dal sedime aeroportuale, per un totale di 9,34 kmq di territorio urbanizzato pari al 30,06% del territorio comunale. La rimanente parte, pari a 21,19 kmq, è per 19,26 kmq interna al perimetro del Parco Regionale Lombardo della Valle del Ticino e per 1,93 kmq (pari al 6,3% dell'intera estensione comunale) inserita dal vigente PTC del Parco in zona IC (di iniziativa comunale) e rappresenta la parte ancora libera del territorio assoggettata a pianificazione comunale (fonte: Documento di Piano del PGT vigente).

SCHEDA 1.2 POPOLAZIONE**1.2.1 Il fattore demografico**

Il comune è l'ente locale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Abitanti e territorio, pertanto, sono gli elementi essenziali che caratterizzano il comune. La composizione demografica locale mostra tendenze, come l'invecchiamento, che un'Amministrazione deve saper interpretare prima di pianificare gli interventi. L'andamento demografico nel complesso, ma soprattutto il saldo naturale e il riparto per sesso ed età, sono fattori importanti che incidono sulle decisioni del comune. E questo riguarda sia l'erogazione dei servizi che la politica degli investimenti.

1.2.2 Aspetti statistici

Le tabelle riportano alcuni dei principali fattori che indicano le tendenze demografiche in atto. La modifica dei residenti riscontrata in anni successivi (andamento demografico), l'analisi per sesso (stratificazione demografica), la variazione dei residenti (popolazione insediabile) con un'analisi delle modifiche nel tempo (andamento storico), aiutano a capire chi siamo e dove stiamo andando.

I dati riportati nella tabella sottostante sono riferiti al 31.12.2022.

POPOLAZIONE							
DESCRIZIONE	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Popolazione residente al 31.12	17.884	17.919	17.944	17931	17950	17910	17905
	Maschi						
	8752	8797	8796	8758	8776	8767	8751
	Femmine						
	9131	9122	9148	9173	9174	9143	9155
di cui popolazione straniera	1937	2005	1986	1983	1059	2300	2051
DESCRIZIONE							
Nati nell'anno	163	163	137	132	132	128	129
Deceduti nell'anno	183	167	177	181	204	210	207

Saldo naturale	-20	-4	-40	-49	-72	-82	- 78
Immigrati	723	724	758	767	569	686	788
Emigrati	598	685	693	695	594	637	705
Saldo migratorio	+125	+39	+65	+72	-25	+49	+ 83
POPOLAZIONE per fasce d'età ISTAT							
Popolazione in età prescolare 0-6 anni	Totale 975	Totale 1133	Totale 1135	Totale 1119	Totale 1084	Totale 1021	Totale 1005
Popolazione in età scuola dell'obbligo 7-14 anni	Totale 1344	Totale 1346	Totale 1328	Totale 1339	Totale 1354	Totale 1354	Totale 1500
Popolazione in forza lavoro 15-29 anni	Totale 2540	Totale 2584	Totale 2554	Totale 2543	Totale 2488	Totale 2548	Totale 2565
Popolazione in età adulta 30-65 anni	Totale 9014	Totale 8998	Totale 8812	Totale 9085	Totale 9030	Totale 9002	Totale 8960
Popolazione in età senile	Totale 4011	Totale 3858	Totale 4115	Totale 3962	Totale 3994	Totale 3993	Totale 3876
Aggregazioni familiari							
Nuclei familiari	7662	7619	7651	7683	7683	7775	7852
Comunità / convivenze	13	13	13	14	14	16	18
Tasso demografico							
Tasso di natalità (per mille abitanti)	(+) 4,55	(+) 4,55	(+) 3,82	(+) 3,68	(+) 3,68	(+) 3,57	(+) 3,60
Tasso di mortalità (per mille abitanti)	(+)4,66	(+)4,66	(+) 4,94	(+) 5,05	(+) 5,69	(+) 5,86	(+) 5,78

SCHEDA 1.3 ECONOMIA

Il radicale cambiamento subito dall'economia sommesse negli ultimi anni, con la perdita di rilevanza della grande industria caratterizzata dal tessile e dal settore dell'abbigliamento a vantaggio di attività terziarie, anche per la presenza dell'aeroporto di Malpensa, ha prodotto una forte richiesta di occupazione sia diretta sia indiretta.

I dati relativi alle unità locali con addetti a Somma Lombardo evidenziano che il terziario ha rafforzato il suo ruolo di settore fondamentale dell'economia comunale. Il settore del commercio ha registrato un sensibile calo, mentre il settore dell'industria conferma un progressivo peggioramento.

Consistenza della rete distributiva Somma lombardo

ESERCIZI DI VICINATO	2022	SETTORE ALIMENTARE		SETTORE NON ALIMENTARE	
	Abitanti	N. esercizi	ab. Per esercizio	N. esercizi	ab. Per esercizio
Regione Lombardia	9.943.004	21.469	463,13	79.250	125,46
Provincia di Varese	877.668	1.831	479,34	7.609	115,35
Comune di Somma Lombardo	17.749	37	479,70	127	139,76
MEDIE STRUTTURE					
MEDIE STRUTTURE	2022	SETTORE ALIMENTARE		SETTORE NON ALIMENTARE	
	abitanti	Mq.	Mq. X 1.000 ab.	Mq.	Mq. X 1.000 ab.
Regione Lombardia	9.943.004	1.614.067	162,33	4.227.362	425,16
Provincia di Varese	877.668	161.428	183,93	368.990	420,42
Comune di Somma Lombardo	17.749	5.106	287,68	13.124	739,42
GRANDI STRUTTURE					
GRANDI STRUTTURE	2022	SETTORE ALIMENTARE		SETTORE NON ALIMENTARE	
	abitanti	Mq.	Mq. X 1.000 ab.	Mq.	Mq. X 1.000 ab.
Regione Lombardia	9.943.004	891.670	89,68	3.136.153	315,41
Provincia di Varese	877.668	81.199	92,52	232.746	265,19
Comune di Somma Lombardo	17.749	1.960	110,43	7.533	424,42

Fonte: Osservatorio Regionale del Commercio - dati al 30/06/2022

Dinamica esercizi ricettivi nel territorio comunale (fonte analisi ufficio SUAP)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ALBERGHI						
numero	9	9	9	9	8	8
camere	1007	1007	1007	1007	879	879
posti letto	2036	2036	2036	2036	1750	1750
addetti	158	158	158	158	122	122
BED & BREAKFAST						
numero	12	9	12	14	13	13
camere	21	16	26	29	26	26
posti letto	43	30	58	64	58	58
addetti	12	9	12	14	12	12
CASE PER FERIE						
numero	6	11	14	14	19	26
camere	36	41	33	33	45	55
posti letto	61	86	71	71	91	112
addetti	10	23	25	25	31	42
AGRITURISMO						
numero	2	3	3	3	3	3
camere	6	3	3	3	3	3
posti letto	6	6	6	6	6	6
addetti	5	6	6	6	6	6
RESIDENCE						
numero	1	1	1	1	1	1
unità residenziali	39	39	39	39	39	39

posti letto						
addetti	2	2	2	2	2	2
AFFITTA CAMERE	3	2	4	5	6	7
camere	12	8	14	15	16	23
posti letto	23	15	30	32	34	50
addetti	5	3	4	5	6	7
OSTELLI	1	1	0	0	1	1
camere	7	7	0	0	7	7
posti letto	20	20	0	0	22	22
addetti	4	4	0	0	4	4
TOTALE						
numero	34	36	43	46	51	59
camere	1089	1086	1083	1087	976	993
unità residenziali	39	39	39	39	39	39
posti letto	2189	2193	2201	2209	1961	1998
addetti	196	205	207	210	183	195

Per quanto riguarda le **attività commerciali**, risulta confermata sostanzialmente una consistenza della rete distributiva sensibilmente superiore al valore medio, sia in ambito provinciale che regionale. Ciò ad indicare la buona dotazione commerciale del Comune.

La rete distributiva è concentrata nel nucleo di Somma capoluogo, dove peraltro risiede la maggior parte della popolazione. Le frazioni e le zone più periferiche del capoluogo sono dotate comunque di servizi distributivi minimi riguardanti i generi freschi e di prima necessità.

Anche per quanto riguarda il **settore turismo**, occorre evidenziare che il flusso turistico nel territorio è fortemente condizionato dalla presenza dell'Aeroporto Intercontinentale di Malpensa, che attrae flussi di cittadini italiani e stranieri. L'Aeroporto di Malpensa ha determinato l'insorgere di nuove strutture ricettive extra alberghiere, prevalentemente di piccole dimensioni che contribuiscono alla dotazione ricettiva.

SCHEDA 1.4 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

1.4.1 Fattori di rischio territoriali

Negli enti locali, ai fini dell'analisi del contesto esterno, i responsabili anticorruzione possono avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati. Si devono considerare pertanto i dati contenuti nella “Relazione sull’attività delle forze di polizia, sullo stato dell’ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata” pubblicata annualmente ed in particolare la Relazione trasmessa dal Ministro Alfano alla Presidenza della Camera dei deputati il 25 febbraio 2015, disponibile alla pagina web:

http://www.camera.it/leg17/494?idLegislatura=17&categoria=038&tipologiaDoc=elenco_categoria

Per la regione Lombardia risulta quanto segue:

“La regione Lombardia è caratterizzata da un tessuto produttivo vitale, rappresenta la maggiore piazza finanziaria nazionale e si colloca tra le regioni italiane con maggior benessere. Con una popolazione di quasi 10 milioni di abitanti¹ è anche la regione più popolosa e attrae consistenti flussi migratori. Difatti, in quest’area risiedono regolarmente oltre 1,1 milioni di stranieri², il 23% circa di quelli censiti sull’intero territorio nazionale, incidendo per l’11,3% sulla popolazione della regione.

Quest’area, anche in ragione della sua estensione e della sua collocazione geografica³, è interessata da molteplici manifestazioni di criminalità ben diversificate tra loro, con caratteristiche e modus operandi che variano in funzione delle province in cui si manifestano e dei settori illeciti d’intervento; la diversificazione per territorio scaturisce dalla presenza, consolidata nel corso degli anni, di elementi riconducibili a sodalizi criminali di tipo mafioso cui si sono affiancati gruppi criminali stranieri.

Le varie compagini criminali, allineandosi alle trasformazioni del Paese, adeguano in questa regione gli strumenti di penetrazione dell’economia legale, orientandoli allo sfruttamento delle opportunità offerte dal tessuto socioeconomico locale, nell’ottica dell’ottimizzazione del rapporto tra costi e benefici.

La Lombardia, pur non estranea all’attuale fase di crisi economica, può difatti costituire per le matrici mafiose un solido bacino d’investimenti, funzionali alla penetrazione negli impianti produttivi e al consolidamento della presenza sul territorio.

Difatti le organizzazioni mafiose endogene evidenziano interesse a infiltrare il tessuto imprenditoriale locale, rimangono collegate alle famiglie criminali d’origine e dispongono di cospicui capitali illeciti, in buona parte derivanti dal narcotraffico, da reimpiegare (attraverso complesse attività di riciclaggio⁴) in imprese commerciali (grande distribuzione, bar, ristorazione, turistico-alberghiere e di intrattenimento), immobiliari e edili, di movimento terra, di giochi e scommesse, smaltimento dei rifiuti, bonifiche ambientali, società finanziarie, cooperative, sanità servizi di logistica e trasporti, nel settore energetico, ecc...

Le modalità di reimpiego denotano caratteri sempre più articolati, che contemplano anche il ricorso a strutture finanziarie e bancarie (anche abusive), elvetiche o dei cosiddetti “paradisi fiscali”. Per la movimentazione illecita di valuta e titoli di credito, la criminalità organizzata può anche contare sulla collaborazione di esperti in ambito tributario e finanziario⁵.

L’infiltrazione nel sistema imprenditoriale locale appare attualmente più marcata da parte dei sodalizi calabresi, ma è realistico ipotizzare che la stessa minaccia possa provenire anche da parte dei gruppi mafiosi di estrazione siciliana e campana.

Sul territorio si vanno palesando anche segnali, da parte dei sodalizi di tipo mafioso (soprattutto calabresi), d’infiltrazioni all’interno della Pubblica Amministrazione e nell’aggiudicazione di lavori pubblici, riproponendo assetti di mercificazione dell’interesse pubblico e situazioni di connivenza sperimentati nell’area d’origine.

¹ Più precisamente 9.973.397, secondo i dati ISTAT (Bilancio demografico al 31 dicembre 2013).

² Per l’esattezza 1.129.185, secondo i dati ISTAT (Bilancio demografico al 31 dicembre 2013).

³ Tra l’altro è area confinante con il territorio elvetico e vanta importanti scali aerei (principalmente Malpensa, ma anche Orio al Serio (BG) e Linate (MI)) e vie di comunicazione.

⁴ Per il quale la regione lombarda riveste un ruolo nodale.

⁵ Funzionali alle operazioni di occultamento e trasferimento all’estero dei capitali.

.....

Le solide e radicate proiezioni lombarde di Cosa nostra, ... più visibili nelle province di Milano, Monza, Varese, Bergamo, Pavia e Mantova, oltre che al narcotraffico, si dimostrano interessate all'acquisizione di quote societarie di grandi imprese (nei settori dell'edilizia, immobiliare e finanziario) e, più in generale, all'infiltrazione nel tessuto socio-economico regionale, attraverso attività apparentemente lecite (anche ristoranti e attività di intrattenimento), ma utile schermo per frodi e reati di tipo finanziario e fiscale, anche supportate da figure professionali con competenze specifiche (in materia tributaria, finanziaria e fiscale), ovvero a aggiudicarsi appalti e commesse pubbliche, e in altri illeciti quali attività di riciclaggio, estorsive e usurarie, o anche rapine.

.....

Il territorio lombardo, ove insistono grandi realtà industriali, manifatturiere e artigianali, nonché interessi legati all'edilizia privata e alla realizzazione di importanti opere pubbliche (anche per la riqualificazione di aree deindustrializzate e, più in generale, la realizzazione di programmi di sostenibilità ambientale) è, inoltre, un'area ove la gestione di grandi quantità di rifiuti non sfugge all'attenzione di imprenditori spregiudicati e della criminalità organizzata (in particolare calabrese), facendo occasionalmente rilevare episodi di smaltimento di rifiuti speciali in cave "compiacenti", previa fittizia declassificazione.

Più in generale, la criminalità ambientale trova spesso alimento nella corruzione di funzionari pubblici, per ottenere le autorizzazioni necessarie per operare anche nel campo delle costruzioni, alimentando il ciclo illegale del cemento."

Con particolare riguardo alla provincia di Varese:

"Il panorama criminale della provincia di Varese è influenzato da diversi elementi, tra i quali la vicinanza della Confederazione elvetica (che può facilitare l'attività di riciclaggio e la disponibilità di valuta straniera) e la presenza dell'Aeroporto Intercontinentale della Malpensa⁶, il cui rilievo acquisito negli ultimi anni sulla scena internazionale ha inciso anche sull'incremento dei traffici di sostanze stupefacenti.

Un ulteriore, potenziale fattore di attrazione degli interessi della criminalità organizzata e dei suoi tentativi di radicamento è rappresentato dal dinamico ed avanzato tessuto imprenditoriale.

Le risultanze info-investigative emerse dalle attività delle Forze dell'Ordine nel corso degli ultimi anni, hanno evidenziato l'operatività di soggetti legati alla 'Ndrangheta, alla Camorra ed a Cosa nostra, dediti al traffico di sostanze stupefacenti, rapine, estorsioni, ricettazione e riciclaggio di proventi illeciti.

Riproducendo il modus operandi della terra d'origine, proiezioni di elementi riconducibili a cosche di 'Ndrangheta, principalmente nelle aree limitrofe alle province di Milano e Como, hanno colto le favorevoli opportunità offerte dal territorio per penetrare nei circuiti dell'economia legale.

.....

La provincia risulta interessata da una diffusa presenza della criminalità straniera, in particolare proveniente dai Paesi dell'est (in primis albanesi) ma, anche di elementi nordafricani, dedita allo sfruttamento della prostituzione, al traffico di sostanze stupefacenti e alla perpetrazione di reati contro il patrimonio.

.....

I delitti che nel 2015 hanno fatto registrare un maggior numero di segnalazioni nella provincia di Varese sono stati i furti (principalmente quelli in abitazione, ma anche quelli con destrezza o di autovetture), i danneggiamenti, le truffe e frodi informatiche e le rapine (specie nella pubblica via o abitazioni, ma sono aumentati i casi in danno di uffici postali). Si segnala il progressivo incremento, sul territorio, di episodi estorsivi⁷.

Di rilievo i delitti contro la persona quali gli omicidi volontari (in aumento).

In materia di criminalità organizzata devono inoltre essere tenute presenti le risultanze della relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla direzione investigativa antimafia relativa al primo semestre 2019, trasmessa dal Ministro Lamorgese alla Presidenza della Camera dei deputati il 30 dicembre 2019, rinvenibile alla pagina web:

<http://documenti.camera.it/dati/leg18/lavori/documentiparlamentari/IndiceETesti/074/004/INTERO.pdf>

⁶ In ambito regionale è risultato, nel 2015, lo spazio doganale nel quale sono stati sequestrati i maggiori quantitativi di sostanze stupefacenti. Più precisamente, Kg 141,90 di cocaina, Kg 78,08 di eroina, Kg 15,93 di marijuana, 7,34 Kg di hashish e 6,60 Kg di droghe sintetiche.

⁷ Cui si accompagna anche un inasprimento di alcuni delitti c.d. "spia", ovvero gli incendi ed i danneggiamenti seguiti da incendio."

Per la regione Lombardia risulta quanto segue:

“È in questo florido contesto economico che le mafie hanno, negli ultimi decenni, attecchito e proliferato. Superata la stagione dei “vecchi” collaboratori di giustizia - compresa tra la fine degli anni ‘80 e gran parte degli anni ‘90 - ed esaurita la relativa fase giurisdizionale che ha inferto alle consorterie duri colpi⁸, i gruppi criminali storici operanti in Lombardia vedono ora operare, tra le loro file, le nuove generazioni. Tuttavia, come negli anni passati, punto di forza di questi gruppi sembra essere non tanto la proiezione operativa volta al controllo del territorio (come accade, invece, nelle aree d’origine), quanto piuttosto le consolidate capacità economiche e relazionali, che si proiettano anche sul piano internazionale.

I sodalizi organizzati più evoluti prediligono ormai da tempo una strategia “di basso profilo”, raramente palesando connotazioni “militari” ed utilizzando la violenza solo come risorsa aggiuntiva. Questa diventa, infatti, funzionale più al mantenimento delle posizioni economiche acquisite⁹, che al controllo del territorio e all’assoggettamento delle vittime. Tali strategie, che si caratterizzano per il forte mimetismo, risultano per questo ancor più pericolose e soprattutto di difficile individuazione.

Agli imprenditori - che a seconda del loro coinvolgimento assumono la veste di collusi o vittime – l’associazione mafiosa si mostra come un’allettante opportunità imprenditoriale che si realizza, ad esempio, sia attraverso la disponibilità di liquidità ricevuta con interessi usurari (utili a superare una contingente crisi economica), sia con liquidità ricevuta in conto di assegni, bonifici e trasferimenti di denaro per la costituzione di “fondi neri”. Tali modalità, al pari di altre, creano un doppio vincolo, dove opportunità e asservimento all’organizzazione mafiosa diventano legami difficili da recidere. Con l’avvio di tale rapporto di scambio (quasi mai paritetico), infatti, il gruppo mafioso pretende in cambio prestazioni e servizi, che si collocano su una sottile linea di confine tra lecito e illecito.

Proprio per arginare queste silenti contaminazioni dell’economia, il 2 aprile 2019 la Prefettura ed il Comune di Milano hanno sottoscritto il Patto per il rafforzamento della prevenzione ai fini antimafia, al fine di promuovere azioni integrate e progetti specifici in materia di prevenzione antimafia, volti al miglioramento dei controlli sulla legalità delle attività economiche. Il Patto, che si riverbera positivamente anche sul controllo della filiera agro-alimentare, ha esteso le informazioni antimafia al settore delle attività commerciali, richiamando il parere del Consiglio di Stato, Sez. I, n. 3088 del 17 novembre 2015 e aderendo alla sentenza del medesimo organo del 9 febbraio 2017, n. 565, circa l’applicabilità dell’art. 89 bis del codice antimafia anche ai regimi delle autorizzazioni, delle licenze ovvero quelli concernenti l’ambito operativo della S.C.I.A.¹⁰ (segnalazione certificata inizio attività), al fine di individuare gli indicatori sintomatici del condizionamento mafioso e gli ulteriori, specifici fattori di rischio riferibili alla realtà locale.

In tale ambito, il monitoraggio delle attività imprenditoriali operato nel semestre dai Gruppi interforze istituiti presso tutte le Prefetture lombarde, ai fini dell’emissione di provvedimenti interdittivi antimafia o dell’iscrizione nelle cd “White List”, restituisce un quadro di analisi che evidenzia come l’infiltrazione mafiosa del tessuto imprenditoriale nel settore degli appalti pubblici e nel rilascio delle autorizzazioni, licenze e concessioni pubbliche sia diventata concreta e sempre più articolata: ristorazione, edilizia, autotrasporto di merci, gestione di parcheggi, servizi di pulizia ed altro, sono solo alcuni dei settori interessati, nel corso del semestre, dai numerosi provvedimenti interdittivi antimafia assunti dalle Prefetture lombarde.

Altrettanto insidiosi appaiono i rapporti collusivi, ancora una volta emersi nel semestre, intessuti dai sistemi

⁸ È utile ricordare uno dei capisaldi dell’azione investigativa degli anni ‘90, rappresentato dall’inchiesta denominata “Fiori della Notte di S. Vito”, conclusa il 6 giugno 1994 dalla Polizia di Stato di Milano, con l’esecuzione di un’ordinanza di custodia cautelare in carcere, emessa dal G.I.P. presso il Tribunale meneghino, nei confronti di 378 persone ritenute responsabili di associazione di tipo mafioso finalizzata al traffico di stupefacenti ed armi e altri gravi reati. Tra gli inquisiti, ben 160 erano di origine calabrese (quasi tutti residenti o domiciliati nelle province di Como e Brescia); di questi, 129 reggini, 27 catanzaresi e 4 cosentini. Gli inquisiti di origine siciliana erano circa 100, provenienti dalle province di Caltanissetta, Enna, Catania, Agrigento e Palermo. Dalle dichiarazioni rese dai collaboratori di giustizia, regolarmente riscontrate, fu possibile delineare la “mappa” della criminalità organizzata di origine calabrese e siciliana suddivisa in “cellule” locali, stanziate nelle diverse province lombarde ed interagenti per il conseguimento dei comuni, illeciti profitti. Alcuni “rami” della complessa organizzazione erano addetti al reperimento della droga sui mercati esteri e/o allo smercio della stessa fuori del territorio italiano. In tale contesto, i collaboratori avevano evidenziato l’esistenza di circa 30 locali di ‘ndrangheta legati al clan “MAZZAFERRO”, costituiti da un minimo di 15 ad un massimo di 30 affiliati. All’interno dei locali erano poi state distinte due strutture, la società maggiore ed una minore, con differenti cariche.

⁹ Gli indicatori dell’ANBSC sui beni sequestrati e confiscati, aggiornati al 30 giugno 2019, attestano la Lombardia in una posizione rilevante della classifica nazionale. È, infatti, al 4° posto per numero di immobili confiscati (fra destinati e in gestione): 2.968 dopo la Sicilia (12.261), la Campania (4.857) e la Calabria (4.730).

¹⁰ La natura del Patto è di carattere tecnico-operativo e prevede la costituzione di un tavolo tecnico composto, per la Prefettura di Milano, dal dirigente dell’Area I bis – Ufficio antimafia, per il Comune di Milano, dal Segretario Generale, dal dirigente del Settore Commercio e dai componenti del Gruppo Ispettivo Antimafia, deputato a creare un’azione sinergica in vista del raggiungimento degli obiettivi del patto.

criminali con esponenti della politica e della pubblica amministrazione, attraverso i quali vengono illecitamente ottenuti appalti, erogazioni pubbliche e assunzioni clientelari. In tale contesto, i reati di tipo corruttivo assumono una dimensione considerevole.

Va anche detto che le rinnovate capacità relazionali e l'attitudine ad adattarsi ai mutamenti sociali sono evidentemente alla base dei meccanismi che consentono ad alcuni sodalizi di mostrare un'elevata resilienza nel tempo che consente loro di resistere sia alle misure restrittive che ai provvedimenti di confisca.

In questa sede appare necessario rimarcare l'importanza dalle numerose inchieste giudiziarie che negli ultimi anni hanno dato conto della ultradecennale, pervasiva operatività delle cosche in Lombardia, conclusesi con condanne¹¹. Scorrendo, ad esempio, i nomi degli imputati coinvolti in recenti investigazioni, ricorrono puntualmente i nomi di coloro da cui originarono le prime inchieste contro la criminalità organizzata di origine calabrese in Lombardia. Costoro, sebbene più volte inquisiti, hanno continuato a riproporre sul territorio regionale i tipici comportamenti mafiosi, risentendo solo parzialmente delle misure restrittive personali e patrimoniali. È possibile quindi che, nel tempo, il fenomeno mafioso sia stato osservato ed indagato nelle sue dinamiche emergenziali e non nei suoi aspetti strutturali, aumentandone così la capacità di resistenza sul territorio. Per gli appartenenti all'organizzazione mafiosa, questa situazione, seppur rischiosa in termini di perdita della libertà personale e dei patrimoni, deve essere considerata complessivamente premiante, atteso che continua a ripetersi senza modificazioni sostanziali¹².

Un'ulteriore costante nelle inchieste giudiziarie che hanno toccato la Lombardia è rappresentata dalla disponibilità di professionisti compiacenti, asserviti nel nome di convergenze affaristico-criminali, risultati determinanti per l'operatività della criminalità mafiosa.

.....

*Passando, più nello specifico, alla mappatura criminale del territorio lombardo, l'azione di contrasto di Magistratura e polizia giudiziaria ha registrato, nel corso degli anni, l'operatività di **25 locali** di 'ndrangheta nelle province di Milano (locali di Milano, Bollate, Bresso, Cormano, Corsico, Pioltello, Rho, Solaro - Legnano), Como (locali di Erba, Canzo-Asso, Mariano Comense, Appiano Gentile, Senna Comasco, Fino Mornasco - Cermenate), Monza-Brianza (locali di Monza, Desio, Seregno, Lentate sul Seveso, Limbiate), Lecco (locali di Lecco e Calolziocorte), Brescia (locale di Lumezzane), Pavia (locali di Pavia e Voghera) e Varese (Lonate Pozzolo).*

.....

Un cenno in questa sede va riservato anche alla tematica ambientale. Tra il 2017 ed il 2018 si è assistito, in diverse province lombarde (innanzitutto Milano, Pavia, Cremona), ad una lunga sequela di casi incendiari, che hanno riguardato depositi di stoccaggio rifiuti - alcuni di notevoli dimensioni.

.....

Nel suo percorso evolutivo, la 'ndrangheta - capace non solo di integrarsi con l'economia legale ma anche di anticiparne le opportunità - ha perfettamente imparato a rendere sempre più labili i confini tra attività illecite e lecite, inquinando il sistema economico attraverso metodiche corruttive finalizzate ad infiltrare la Pubblica Amministrazione - ed il relativo "mondo" dei pubblici appalti - anche grazie alla disponibilità di professionisti compiacenti.

Proprio l'operazione "Mensa dei Poveri"¹³, conclusa il 7 maggio 2019 dai Carabinieri di Monza e dai Finanziari

¹¹ Tra le varie inchieste giudiziarie concluse nel semestre con sentenze, anche definitive – più avanti segnalate - il 19 aprile 2019, nell'ambito delle operazioni "Crociata" (febbraio 2016) ed "Ignoto 23" (settembre 2017), il Tribunale di Como ha condannato nove imputati, responsabili, a vario titolo, di associazione di tipo mafioso, estorsione, detenzione e porto abusivo di armi, lesioni aggravate e danneggiamento con l'aggravante del metodo mafioso. Le indagini dei carabinieri, avviate nel 2015, avevano fatto luce sui rapporti criminali tra affiliati al locale di Limbiate (MI) e quelli del locale di Mariano Comense (CO) e, in particolare, sul compimento da parte di questi ultimi, prevalentemente nella cittadina di Cantù (CO), di una serie di eclatanti atti criminali, quali gambizzazioni, spari con armi da fuoco in pieno centro abitato e lanci di bottiglie incendiarie. Inoltre, in costanza di indagini era stato documentato un conflitto tra un referente della locale di Mariano Comense ed un affiliato che rivendicava per sé un ruolo di maggiore preminenza all'interno del sodalizio. La questione - in cui si inserisce anche un agguato con il ferimento del nipote del capo locale - divenne oggetto di numerose "discussioni" fino ad essere portata all'attenzione dei vertici criminali in Calabria.

¹² Si evidenzia che anche il Procuratore Aggiunto di Milano, dr.ssa Alessandra Dolci, nel corso di una conferenza stampa rilasciata il 5 luglio 2019 a conclusione dell'operazione "Krimisa" (che ha riguardato il locale di Legnano-Lonate Pozzolo, attivo fra le province di Milano e Varese e più volte inquisito), ha rimarcato: "...emerge un quadro sconsolante ... negli ultimi dieci anni, nonostante le indagini e gli arresti, non è cambiato nulla. Le cosche sono ancora padrone del territorio ... non è cambiato assolutamente niente, ci sono state scarcerazioni, hanno ripreso il controllo del territorio che non è mai sfuggito di fatto dalle mani della 'ndrangheta che esercita la giurisdizione dell'antistato...nonostante gli arresti che ci sono stati negli anni scorsi, l'intervento non si è mostrato efficace...".

<https://www.ilfattoquotidiano.it/2019/07/04/ndrangheta-in-lombardia-la-procuratrice-della-dda-indagini-e-arresti-ma-e-tutto-come-10-anni-fa-padronidel-territorio/5300743/>

¹³ OCC n. 33490/16 RGNR-33530/16 RGGIP, emessa dal GIP del Tribunale di Milano il 29 aprile 2019.

di Busto Arsizio (VA), ha fotografato un flusso costante di relazioni illecite tra imprenditoria, pubblica amministrazione e politica del panorama lombardo, incentrandosi su plurimi episodi orbitanti attorno alla conduzione illecita di appalti nei settori dell'edilizia, del movimento terra, del trattamento dei rifiuti e della gestione ambientale.

Quarantatré soggetti sono stati raggiunti da misure cautelari, di cui dodici in carcere, in quanto partecipi di due gruppi attivi fra le province di Milano e Varese, che hanno visto il coinvolgimento di esponenti politici, amministratori pubblici e imprenditori, accusati a vario titolo di associazione per delinquere, corruzione, turbata libertà degli incanti, finanziamento illecito ai partiti, emissione di fatture per operazioni inesistenti, autoriciclaggio e abuso d'ufficio. L'inchiesta ha fatto emergere l'intreccio di interessi fra il principale indagato, un imprenditore attivo nel settore dei rifiuti, ed esponenti del gruppo 'ndranghetista MOLLUSO di Corsico (MI), collegati ai BARBARO-PAPALLA¹⁴, anche loro presenti a Corsico e a Buccinasco (MI). Allo stesso è stata altresì contestata l'aggravante di cui all'art. 416 bis.1 c.p., per aver agevolato il citato sodalizio mediante diverse condotte. Tra queste, l'aver assunto nella propria azienda, su segnalazione del referente dei MOLLUSO (già condannato per associazione di tipo mafioso, nell'ambito della nota inchiesta "Infinito"), operai addetti al movimento terra (molti dei quali con rilevanti pregiudizi penali), ma anche per aver versato contribuzioni, aiuti economici e reperito commesse lavorative - anche in violazione della normativa antimafia - in favore dell'azienda di riferimento del citato gruppo criminale. Peraltro, riuscendo ad aggiudicarsi importanti procedure ad evidenza pubblica attraverso rapporti di corruzione, l'imprenditore contestualmente "girava" parte delle commesse alla famiglia MOLLUSO con la modalità dei "noli a caldo". Contestualmente all'esecuzione dei provvedimenti cautelari, sono state eseguite numerose perquisizioni, anche presso sedi di enti pubblici, tra i quali il Comune di Milano, e società di servizi del capoluogo lombardo, di Varese e di Novara.

La Relazione trasmessa alla Camera dal Ministro dell'Interno Lamorgese il 27 novembre 2020 per l'anno 2019, al link:

https://www.camera.it/leg18/494?idLegislatura=18&categoria=038&tipologiaDoc=elenco_categoria

riporta gli ulteriori accertamenti sui fenomeni di infiltrazione presso le amministrazioni locali limitrofe già evidenziate nelle relazioni precedenti e, inoltre, evidenzia in Lombardia una incidenza particolarmente elevata degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali.

Le risultanze delle predette relazioni ministeriali confermano la necessità dell'estensione dei controlli antimafia prevista dai protocolli di controllo già adottati dal Comune e comportano, sul piano della valutazione qualitativa del rischio, l'elevazione da "basso" a "medio" del fattore di rischio nella misura 13.1 e l'estensione dei controlli antimafia anche ai protocolli operativi relativi all'urbanistica ed edilizia privata.

Nello specifico, per quanto concerne il territorio dell'ente, l'analisi dati del Comando di Polizia Locale, anche nel 2022 non evidenzia eventi delittuosi legati alla criminalità organizzata, né fenomeni di corruzione, ma evidenzia comunque:

Persone complessivamente denunciate in stato di libertà per violazioni al Codice Penale, al Codice della Strada, alle Leggi Speciali e per reati di competenza del Tribunale e del Giudice di Pace.	19
Persone denunciate per violazioni a norme edilizie (reati contravvenzionali)	4
Persone denunciate per lesioni colpose (delitti)	2

¹⁴ Nell'ambito dell'inchiesta "Cerberus", conclusa dalla Guardia di finanza nel luglio 2008, si è concluso, nel semestre, l'iter processuale nei confronti di alcuni esponenti dei BARBARO-PAPALLA, da anni stanziati a Buccinasco (MI) e a Corsico (MI), i quali avevano ottenuto una posizione dominante nel settore del movimento terra, avvalendosi del metodo mafioso per intimidire operatori del settore ed amministratori pubblici del Comune di Buccinasco. Con sentenza n. 4815/17-52302/17 RG della Corte di Cassazione, l'11 gennaio 2019 sono stati condannati per associazione di tipo mafioso un esponente di vertice della cosca BARBARO, residente a Buccinasco (MI) ed altri affiliati.

Persone denunciate per omicidio stradale	-
Persone denunciate per guida in stato di ebbrezza alcolica e stupefacenti (cds)	2
Persone denunciate per fuga a seguito di sinistro stradale con feriti (cds)	1
Persone denunciate per reati vari del Codice Penale	10
Di cui delitti dei privati contro la PA (c.p. art. 336)	2
Denunce ad opera di ignoti ricevute e trasmesse A.G. (furti)	3

Nel triennio 2020-2022 non sono pervenute al Responsabile della prevenzione della corruzione segnalazioni relative a fatti significativi di tale rischio, né risultano avviati procedimenti penali o disciplinari relativi a reati contro la pubblica amministrazione, a falso ed a truffa, né aperti procedimenti per responsabilità amministrativo-contabile.

Tali risultanze, unitamente al buon andamento nell'attuazione delle misure di prevenzione programmate, consentono di ridurre da "alto" a "medio" il fattore di rischio di diverse misure nell'ambito dell'affidamento dei contratti pubblici.

1.4.2 Andamento sociale

Il Settore delle politiche sociali rappresenta l'ambito dell'Amministrazione comunale di fatto più vicino ai bisogni dei cittadini. Nell'arco temporale 2019-2021, l'utilizzo delle risorse disponibili è risultato in parte condizionato dall'evento della pandemia. L'emergenza Covid-19 ha infatti messo parte dei cittadini in uno stato di difficoltà, sia dal punto di vista sanitario sia dal punto di vista economico, con significative ricadute in ambito sociale, che hanno principalmente coinvolto le fasce di popolazione che già vivevano in condizioni di bisogno, di povertà, di isolamento o malattia. Ad essi si sono aggiunti altri cittadini che hanno dovuto affrontare all'improvviso incertezze e disagi gravi e inattesi.

Accanto al sistema sanitario, i Servizi sociali del Comune di Somma Lombardo si sono attivati con la maggior flessibilità possibile nel sostenere le fasce di popolazione più fragili, sia recependo senza sosta e su tutti i fronti di intervento le indicazioni provenienti dal livello centrale, che ripensando e riorganizzando i propri servizi con la messa in campo anche di forme inedite di vicinanza alle persone, alle famiglie, in molti casi coinvolgendo attivamente la comunità locale; la collaborazione con le agenzie di volontariato e del terzo settore che è stata intensa e, si ritiene, efficace è tuttora attiva; si è concretizzata soprattutto nella consegna di viveri, farmaci e buoni spesa e negli accompagnamenti ai presidi sanitari.

In questo contesto, il Comune ha cercato di erogare prestazioni e servizi anche con l'ausilio e il potenziamento delle tecnologie informatiche, utilizzate nella comunicazione, nella gestione dei flussi informativi e nella relazione con i cittadini e i vari soggetti del territorio. Ciò significa che, grazie alle azioni intraprese nell'ultimo biennio, anche il servizio sociale comunale oggi è in grado di recepire molte domande per le prestazioni attraverso il sito del Comune. È inoltre in via di implementazione a livello di Ambito distrettuale lo strumento della cartella sociale informatizzata, che consentirà una registrazione univoca di tutte le prestazioni e le prese in carico attivate.

Anche attraverso l'utilizzo della tecnologia nei lunghi periodi di isolamento sociale è stato di fatto possibile intercettare un numero più ampio di beneficiari dei servizi: in particolare è stato possibile rilevare i bisogni materiali ed economici dei nuclei familiari in maggior difficoltà per le conseguenze della pandemia, con la ricaduta su un'erogazione più intensa di contributi economici, oltre che sull'erogazione di buoni spesa.

Durante il periodo emergenziale più acuto, alcuni servizi sono stati sperimentati “a distanza”, come ad es. la frequenza di servizi diurni per disabili da remoto: il servizio sociale comunale ha continuato a sostenere l'attività di questi servizi, a tutela dei bisogni di questa specifica area di utenza e delle relative famiglie. Non appena possibile, nel corso del 2021, il Comune si è attivato per l'inserimento in presenza di nuove persone adulte disabili all'interno di questi servizi dedicati. È stata mantenuta attiva anche la collaborazione con il Servizio Inserimento Lavorativo distrettuale, anche se i casi segnalati hanno potuto beneficiare di interventi limitati durante il periodo della pandemia, a causa della contrazione che ha segnato il mondo del lavoro.

Sempre in favore delle persone più fragili, si è posta particolare attenzione al bisogno di protezione giuridica e sono stati attivati o sostenuti alcuni ricorsi presso l'Autorità giudiziaria competente. A sostegno di questa necessità, il Comune ha promosso all'interno dell'Ambito distrettuale di Somma Lombardo anche una convenzione con un'Associazione di Avvocati, specializzati in procedimenti di amministrazione di sostegno.

Nonostante la pandemia il servizio sociale comunale ha continuato a garantire l'assistenza domiciliare, che nel nostro territorio è gestita attraverso un appalto di Ambito distrettuale: tale intervento, insieme al servizio pasti a domicilio, ha supportato con continuità in particolare diversi cittadini anziani in condizioni di non autosufficienza e/o di solitudine.

L'isolamento sociale, la didattica a distanza e le difficoltà relazionali e comunicative che si sono acuite in molte famiglie paiono aver contribuito durante questo stesso periodo all'aumento di fenomeni di disagio minorile, che si sono configurati in varie modalità: dall'aumento costante dei casi di minori con diagnosi neuropsichiatrica e conseguente intervento comunale di aiuto educativo scolastico e/o domiciliare, all'incremento di situazioni di “tutela” minorile. Quest'ultima area di disagio è risultata assorbire sempre maggiori energie e risorse; ad essa è dedicato uno specifico servizio distrettuale.

Il servizio ha garantito l'inserimento o la permanenza in struttura di diversi cittadini anziani bisognosi, di persone con disabilità e di minori dietro disposizione dell'Autorità giudiziaria.

Per le esigenze amministrative delle persone straniere, il servizio sociale comunale ha mantenuto attiva la collaborazione con lo Sportello Immigrazione distrettuale.

Le azioni relative al Reddito di Cittadinanza sono state mantenute in essere sia in presenza che attraverso contatti da remoto con i cittadini coinvolti.

Il servizio sociale è stato coinvolto anche rispetto ai bandi per il sostegno alla locazione e per la Misura B2, oltre a proseguire durante ogni annualità le procedure INPS relative a domande per le maternità e i nuclei familiari numerosi¹⁵.

SCHEDA 1.5 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Secondo il principio della distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo politico (proprie degli organi politici) e quelle gestionali di competenza della struttura amministrativa, il Comune di Somma Lombardo si avvale di una organizzazione costituita, in primo luogo, da persone con ruoli e funzioni diverse e poi da dotazioni strumentali e attrezzature, da risorse finanziarie, ecc. L'assetto organizzativo dell'ente, alla data del 01.01.2023, è evidenziato nelle sotto rappresentate tabelle.

¹⁵ Relazione Servizi Sociali ai fini ISTAT al 31.12.2021.

1.5.1 LA COMPOSIZIONE DELLA STRUTTURA ISTITUZIONALE

La struttura istituzionale è cambiata dopo le elezioni del 20 e 21.09.2020.

Il Consiglio Comunale, la Giunta e il Sindaco sono gli organi di governo del Comune; a loro spettano i poteri di indirizzo e controllo politico amministrativo.

CONSIGLIERE	Gruppo Consiliare
BELLARIA Stefano	Sindaco
CATALANO Antonio	Somma Civica
GARBUZZI Stefania	Somma Civica
LOCURCIO Gerardo	Somma al Centro
CASALE Katia /PANDOLFI Maria Teresa	Somma al Centro
APOLLONI Alessandra	Partito Democratico
CASAGRANDE Manolo	Partito Democratico
RUGGERI Angelo	Partito Democratico
PEDRINAZZI Giacomo	Partito Democratico
BROVELLI Claudio	Sinistra per Somma
CALANDRA Castrenze	Sinistra per Somma
BARCARO Alberto	Lega
BARCARO Martina	Lega
AGUZZI CASAGRANDE Mariangela	Lega
GIUSTI Marco	Lega
NERVO Alberto Luigi	Somma Sì
SCIDURLO Manuela	Fratelli d'Italia

LA GIUNTA COMUNALE

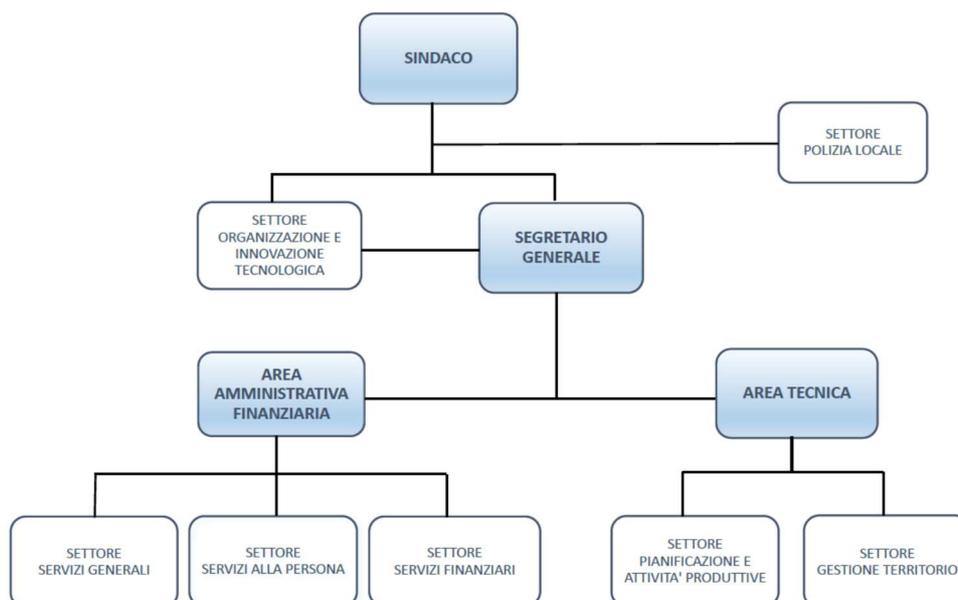
SINDACO/ASSESSORE	DELEGHE
BELLARIA STEFANO - SINDACO	STAFF SINDACO: Organizzazione - Polizia locale - Protezione civile

ALIPRANDINI STEFANO (Vicesindaco)	SERVIZI SOCIALI, POLITICHE GIOVANILI E DELLA FAMIGLIA (Bambini - Giovani - Anziani - Nuove povertà - Asilo nido - Sostegno a disabili e anziani - Informalavoro - Piani di zona - Assistenza alle famiglie bisognose)
VALENTI DONATA MARIA	POLITICHE EDUCATIVE – CULTURA – TEMPO LIBERO – COMUNICAZIONE – PARTECIPAZIONE (Scuola – Servizi di integrazione scolastica – Servizi extrascolastici – Iniziative ricreative – Innovazione tecnologica.
CALÒ FRANCESCO	PIANIFICAZIONE TERRITORIALE – TURISMO (Urbanistica - Edilizia privata – Turismo – Viabilità – Attività economiche)
PIANTANIDA CHIESA EDOARDO	LAVORI PUBBLICI - ECOLOGIA - PATRIMONIO - ARREDO URBANO - SPORT
VANNI BARBARA STEFANIA	BILANCIO - TRIBUTI - SOCIETA' PARTECIPATE

1.5.2 MACROSTRUTTURA

Con delibera di Giunta Comunale n. 138 del 22.12.2021 è stata ridefinita la struttura organizzativa con decorrenza dal 01.03.2022 e istituita l'area delle posizioni organizzative apicali in quanto l'ente è privo di posizioni dirigenziali.

Nell'organigramma che segue, sono individuate le strutture organizzative dell'Ente, in esito alla riorganizzazione completata nel 2022:



1.5.3 ELENCO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE 2023

Riportiamo i nominativi e gli estremi del decreto con cui è stato conferito l'incarico delle responsabilità ad ogni titolare di posizione organizzativa per l'anno 2023.

SETTORE	Titolare P.O.	Decreto del Sindaco Prot. N°	Sostituto
Organizzazione ed Innovazione Tecnologica	BORRONI Marisa Anna	1 / 25.01.2023	VIGANI Laura
Servizi Finanziari	VIGANI Laura	2 / 25.01.2023	BORRONI Marisa Anna
Servizi Generali	MERCANDELLI Lorena	3 / 25.01.2023	VECCHIOTTI Eleonora
Servizi alla Persona	VECCHIOTTI Eleonora	4 / 25.01.2023	MERCANDELLI Lorena
Gestione Territorio	ROVELLI Daniela	5 / 25.01.2023	BERTONI Marina Claudia
Polizia Locale	SACCO Andrea	25 / 30.12.2022	Responsabile titolare di P.O. individuato di volta in volta dal Sindaco
Pianificazione e Attività Produttive	BERTONI Marina Claudia	6 / 25.01.2023	ROVELLI Daniela

La situazione del personale in servizio alla data del 31 dicembre 2022 è la seguente:

PERSONALE IN SERVIZIO

Categoria	In servizio a tempo pieno e indeterminato N°	In servizio a tempo parziale e indeterminato N°
A	=	2
B	24	5
C	42	2
D	18	1

Dirigenti	=	=
Segretario C.	1	=
	85	10

Si precisa inoltre che risultano in servizio a tempo determinato:

- n. 1 unità di personale in Staff Sindaco Cat. D part time (50%)
 - n. 1 unità di Cat. D assunta con contratto di formazione lavoro full time
 - n. 1 unità di personale in staff Sindaco Cat. B full time
- per un totale di n. 98 dipendenti.

1.5.4 Servizi in convenzione con altri enti locali

L'ufficio del Segretario generale, il servizio SUAP ed il servizio denominato "Ufficio di Piano" si svolgono in forma associata, mediante convenzioni che individuano in Somma Lombardo il Comune capo-convenzione. Il presente Piano costituisce pertanto per i Comuni associati documento di riferimento per la definizione delle misure di prevenzione relative ai servizi associati, come prescritto dal PNA 2016.

Il ciclo di gestione dei rifiuti è gestito in forma associata con altri Comuni, mediante convenzione che individua il Comune capo-convenzione in Sesto Calende. Le integrazioni attuative delle prescrizioni dettate dal PNA in materia devono quindi essere valutate e concordate in tale sede.

1.5.6 GRUPPO AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Come individuato con deliberazione di Giunta Comunale n. 163 del 09.12.2022.

<i>ELENCO "GRUPPO AMMINISTRAZIONE PUBBLICA COMUNE DI SOMMA LOMBARDO":</i>			
<i>PARTECIPAZIONI:</i>			
Denominazione	Quota di partecipazione	Tipologia	Attività
SPES S.r.l. e sue indirette	100%	Società controllata	Gestione farmacie, cimiteri, illuminazione votiva, impianti sportivi
CFP TICINO-MALPENSA Azienda consortile	38,56%	Ente strumentale partecipato	Formazione professionale e servizi al lavoro
Consorzio Energia Veneto	0,09%	Ente strumentale partecipato	Gestione energetica
Volandia e sue indirette	0,098%	Ente strumentale partecipato	Museo del volo

Parco Lombardo della Valle del Ticino	2,622%	Ente strumentale partecipato	Gestione del Parco
SEA S.p.A. e sue indirette	0,02%	Società partecipata	Gestione aeroporti di Milano
ALFA S.r.l.	0,51839%	Società partecipata	Gestione servizio idrico integrato

Con delibera di Consiglio comunale del 25.07.2022 è stato approvato il recesso dal CEV a partire dal 01.01.2023. Si è, però, in attesa dalla formalizzazione da parte del CEV del recesso, in seguito alla definizione del riscatto dell'impianto fotovoltaico (concessione ventennale sottoscritta 11.03.2011) attualmente installato presso la scuola Media Da Vinci.

ACCAM S.p.A. non fa più parte del Gruppo Amministrazione Pubblica Comune di Somma Lombardo in quanto si è provveduto alla dismissione della partecipazione in data 28.09.2022 in seguito alla fusione per incorporazione di ACCAM S.p.A. con Neutalia s.r.l. con rinuncia all'aumento di capitale sociale di cui alla deliberazione del Consiglio Comunale n. 48 del 25.07.2022.

1.5.7 RELAZIONI INTERNE

Le relazioni interne sono caratterizzate dal 2015 dall'assenza di dirigenti nella dotazione organica (sez. 3.1).

La riorganizzazione del Comune avviata dal 2015 infatti, è orientata anzitutto al progressivo rafforzamento delle responsabilità e delle competenze gestionali del personale, che si erano piuttosto impoverite nel previgente contesto organizzativo, incentrato sulla figura del dirigente unico, cui erano affidate tutte le funzioni tecniche e contabili del Comune. La valorizzazione organizzativa del ruolo dei responsabili di Settore e dei loro collaboratori è lo strumento organizzativo che rende più trasparente e tracciabile il processo decisionale.

Il previgente contesto organizzativo non consentiva la corretta gestione della trasparenza e dei conflitti di interessi. Sotto questo aspetto le risultanze dei controlli interni evidenziano l'acquisizione di maggior consapevolezza tanto sotto il profilo della trasparenza quanto sotto il profilo della gestione dei casi di conflitto di interessi.

Il modello organizzativo adottato intende favorire il passaggio da un'organizzazione che presidia le funzioni, e quindi assolve prevalentemente a un adempimento normativo, a un'organizzazione che presidia i processi, garantendo la qualità e la soddisfazione dell'utente come esito dei processi medesimi. Per assolvere a tale finalità, il modello organizzativo non deve essere inteso come strumento rigido ma come fattore dinamico, destinato ad evolvere per effetto della continua analisi dei processi, in modo da assicurare il progressivo miglioramento della qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione.

L'ottica generale del processo di riorganizzazione è quella di un'innovazione gestionale dei processi e dei servizi, preservando il patrimonio di conoscenze e competenze presenti e operanti nelle funzioni preposte al governo dell'organizzazione, ma ricomponendole in un sistema integrato di responsabilità, funzioni e processi, che ne potenzi la capacità di impatto sulla soluzione dei problemi, a tutto vantaggio della soddisfazione degli utenti finali, cioè i Cittadini, e della qualità del servizio.

L'analisi dei processi prosegue, in relazione alle finalità predette, ed è condotta periodicamente mediante consultazioni con la Giunta comunale e con i responsabili degli uffici e dei servizi, al fine di definire i seguenti elementi:

1. le rettifiche della macrostruttura che possono favorire l'ottimale gestione dei processi;
2. l'organizzazione dettagliata delle articolazioni della struttura comunale;
3. il fabbisogno di personale necessario, in relazione alle risorse disponibili;
4. la formazione del personale;
5. l'aggiornamento e l'integrazione della mappatura dei processi.

Il modello di organizzazione deve comunque garantire la verifica del grado di soddisfazione dell'utente finale dei servizi erogati e la sicurezza dei processi e, pertanto, viene individuato quale strumento fondamentale di attuazione delle misure di prevenzione.

Dal 2022 è stato introdotto il servizio professionale dello psicologo presso il Settore Organizzazione per l'affiancamento nelle fasi di selezione del personale, nella formazione del personale e l'attivazione del canale di ascolto dei dipendenti per favorire il benessere dei lavoratori.

1.5.8 FATTORI DI RISCHIO INTERNI

La condizione di assenza di personale con qualifica dirigenziale rappresenta un fattore di rischio interno. Per ridurre tale rischio è necessario orientare la programmazione del fabbisogno di personale all'inserimento di funzionari e altre figure professionali a supporto delle posizioni apicali; risulta inoltre necessario in sede di programmazione della formazione del personale riservare specifici interventi di formazione a potenziamento delle competenze del personale assegnato alle posizioni apicali.

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE – RISCHIO CORRUZIONE E TRASPARENZA

SCHEDA 2.1 VALORE PUBBLICO

Per valore pubblico deve intendersi il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi e non può prescindere da una rilevazione reale della realtà amministrata.

Le Linee Guida del DFP attribuiscono al Valore Pubblico un'accezione di punto di equilibrio, di equità e di intergenerazionalità:

- tra le diverse categorie di impatto (equilibrio): “Creare Valore Pubblico, ovvero migliorare il livello di benessere sociale ed economico [e ambientale]” (LGDFP 1/2017, p. 9);
- tra le diverse categorie di soggetti interessati (equità): “L'amministrazione crea Valore Pubblico quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti [...] delle diverse categorie di utenti e stakeholder” (LGDFP 2/2017, p. 19);
- tra le diverse generazioni di soggetti interessati (intergenerazionalità): “Per generare Valore Pubblico sui cittadini e sugli utenti, favorendo la possibilità di generarlo anche a favore di quelli futuri, l'amministrazione deve essere efficace ed efficiente tenuto conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili” (LGDFP 2/2017, p. 19).

Il valore pubblico si costruisce programmando e attuando obiettivi istituzionali (performance di ente), organizzativi (performance organizzativa) e individuali (performance individuale). Purtroppo il ciclo della performance non determina di per sé effetti concreti per la popolazione, soprattutto a causa della ricerca del premio economico e a causa della natura ostativa correlata alla mancata adozione degli strumenti di programmazione. Una buona programmazione incentrata sul valore pubblico, guidata da un *commitment* autorevole, aiuta ad evitare le carenze spesso riscontrate, puntando effettivamente ad aumentare i livelli di benessere (interno ed esterno) per la comunità amministrata.

Il valore pubblico si genera sia all'esterno sia all'interno (stato delle risorse) e pertanto è conseguito anche mediante le misure di organizzazione e di prevenzione dei rischi corruttivi.

Come previsto dall'art. 3, comma 1, del DM, pur non essendo necessario per gli Enti locali individuare specifici indicatori di impatto, il Comune di Somma Lombardo evidenzia gli ambiti di valore pubblico (inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo) che specificamente orientano:

- ciascuna missione e programma nel DUP 2023-2025;
- ciascun obiettivo nel piano della performance sez. 2.2.

Obiettivi di accessibilità

In allegato al presente documento (allegato n. 1 “Obiettivi di accessibilità”), sono precisate le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

Obiettivi di semplificazione

In coerenza con gli obiettivi strategici del DUP, al fine di migliorare la trasparenza e la gestione dei processi lavorativi, è di seguito indicato l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti:

1. Regolamento sul Procedimento amministrativo;
2. Codice di Comportamento del personale;
3. Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
4. Regolamento degli istituti di partecipazione (Comitati di quartiere);
5. Regolamento per la gestione del Consiglio comunale e delle Commissioni consiliari da remoto;
6. Regolamento per la concessione di benefici economici alle associazioni locali;
7. Regolamento dei controlli interni;
8. Manuale di gestione dei flussi documentali informatici;
9. Migrazione in cloud degli applicativi gestionali documentali.

Alcuni dei predetti obiettivi sono ulteriori a quanto indicato nelle schede obiettivo performance e sono parimenti oggetto di valutazione.

Obiettivi di digitalizzazione

Per quanto riguarda gli obiettivi di digitalizzazione, possiamo senz'altro includere l'attuazione delle seguenti misure previste dal PNRR:

Missione 1 – Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura

La missione 1 sostiene la transizione digitale del Paese, nella modernizzazione della pubblica amministrazione, nelle infrastrutture di comunicazione e nel sistema di produttivo. Ha l'obiettivo di garantire la copertura di tutto il territorio con reti a banda ultra-larga, migliorare le competitività delle filiere industriali, agevolare l'internazionalizzazione delle imprese. Investe inoltre sul rilancio di due settori che caratterizzano l'Italia: il turismo e la cultura.

Investimento 1.2 Abilitazione al Cloud per le PA Locali (Comuni)

L'Amministrazione dopo aver compiuto un'analisi approfondita degli applicativi in uso ha pianificato gli step necessari per la migrazione degli stessi in ambiente cloud mediante l'acquisto di una soluzione erogata in modalità SaaS (software as a service). L'implementazione della migrazione è pianificata a breve e avverrà nel primo semestre dell'anno corrente.

Investimento 1.4 Servizi e cittadinanza digitale

Misura 1.4.1 Esperienza del cittadino nei servizi pubblici

L'Amministrazione intende nel corso dell'anno riprogettare ed adeguare il proprio sito web istituzionale secondo quanto disposto dalle linee guida AGID e dalla normativa vigente in ambito di accessibilità.

Sarà individuata una società cui sarà affidato il rifacimento del sito web.

Investimento 1.4 Servizi e cittadinanza digitale

Misura 1.4.5 Piattaforma notifiche digitale

La piattaforma permette alla Pubblica Amministrazione (PA) di inviare ai cittadini notifiche a valore legale relative agli atti amministrativi. Raggiunge i cittadini attraverso canali di comunicazione digitale (PEC/SERCQ) o analogica (Raccomandata AR o 890) e riduce alla PA la complessità della gestione della comunicazione e della determinazione del miglior canale di comunicazione. PND si appoggia ad ulteriori canali di comunicazione (email, SMS, messaggi su app IO) per aumentare la probabilità di riuscire a contattare il cittadino destinatario della notifica.

L'Amministrazione, dopo la formale adesione alla PND, acquisirà i necessari componenti software per la connessione degli applicativi della Polizia Locale e dei Tributi che consentiranno di interfacciarsi con la PND.

Inoltre, nell'ottica "digital & mobile first" e "cloud first" l'Amministrazione ha scelto nel 2022 di migrare i servizi di posta elettronica sul cloud di Microsoft, mediante la suite Office 365, consentendo la fruizione da qualsiasi dispositivo e in qualsiasi luogo e garantendo il sincronismo tra le varie piattaforme. L'adozione di un sistema nativo cloud garantisce la business continuity, la sicurezza dei dati, e il co-authoring.

Nel corso dell'anno è previsto il trasferimento dei contenuti del file server locale in uno spazio riservato su cloud che consenta la condivisione a specifici gruppi di utenti e la possibilità di accesso da qualsiasi luogo e con qualsivoglia dispositivo.

SCHEDA 2.2 PERFORMANCE

Come indicato nella scheda 2.1, il valore pubblico è conseguito anche grazie alla performance dell'ente, organizzativa ed individuale.

Un ente genera Valore Pubblico, migliorando il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder, quando:

- I servizi che eroga impattano positivamente sul benessere dei destinatari diretti ed indiretti degli stessi (IMPATTO)
- I risultati che ottiene in termini di quantità e qualità (EFFICACIA) sono orientati al miglioramento positivo dell'impatto
- Impiega in modo sostenibile e tempestivo (EFFICIENZA) le risorse umane, economico-finanziarie e strumentali per il miglioramento positivo degli impatti
- Il miglioramento positivo degli impatti non si rivolge solo all'esterno ma anche all'accrescimento della salute delle risorse tangibili ed intangibili interne (STATO DELLE RISORSE)

➤ I risultati conseguiti e i comportamenti agiti dai singoli (PERFORMANCE INDIVIDUALE) sono funzionali alla realizzazione della performance organizzativa e al miglioramento positivo degli impatti.

La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come “il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita”.

In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

Gli obiettivi per il periodo di riferimento sono allegati al presente documento (allegato n. 2 “Obiettivi di performance 2023 -2025”).

SCHEDA 2.3 RISCHIO CORRUZIONE E TRASPARENZA

Il presente Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023 – 2025 è redatto su conforme proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza tenendo conto:

- del PTPCT 2022 – 2024;
- del monitoraggio svolto dal RPCT nell'anno 2022, come da relazione pubblicata in data 15 gennaio 2023;
- del controllo successivo di regolarità amministrativa svolto dal segretario generale nell'anno 2022;
- del PNA 2022;
- degli obiettivi indicati dal Consiglio comunale e contenuti nel DUP 2023-2025;
- della fase di partecipazione aperta a tutti gli stakeholders dal 2 dicembre 2022 al 9 gennaio 2023, che non ha raccolto alcuna proposta di modifica o integrazione;
- delle proposte di modifica o integrazione pervenute dai funzionari Responsabili di settore;
- delle proposte di modifica o integrazione emerse nella discussione in Giunta nella prima seduta per l'esame del PTPCT 2023-2025.

Si omette la presentazione della metodologia di redazione e gestione del PTPCT già dettagliatamente riportata nel PTPCT 2022 – 2024, che risulta invariata.

MISURE GENERALI INTERSETTORIALI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE - INTERVENTI TRASVERSALI SULL'INTERA AMMINISTRAZIONE

Sono introdotte le misure di carattere generale intersettoriale che sono volte a migliorare la qualità generale degli atti nella gestione di tutti i processi gestiti dall'ente, al fine di conseguire una più attenta applicazione di precetti giurisprudenziali e legislativi già consolidati nel tempo, che devono essere meglio attuati ai fini della prevenzione della corruzione. Tali misure devono essere avviate, monitorate costantemente e consolidate nel corso del triennio 2023-2025.

1. Obbligo di motivazione degli atti amministrativi

Responsabile della misura: tutti i Responsabili di settore e i responsabili di procedimento

I provvedimenti conclusivi di procedimento devono riportare in narrativa la puntuale descrizione del procedimento svolto, richiamando le disposizioni normative nonché tutte le fasi svolte e tutti gli atti acquisiti e prodotti - anche interni – per addivenire alla decisione finale. In tal modo chiunque vi abbia interesse potrà in ogni tempo ricostruire l'intero procedimento amministrativo, anche avvalendosi dell'istituto del diritto di accesso (art. 22 e ss. Legge 241/1990).

I provvedimenti conclusivi, a norma dell'articolo 3 della Legge 241/1990, devono sempre essere motivati con precisione, chiarezza e completezza. Maggiore è la discrezionalità dell'ente, tanto più è significativo l'onere della motivazione.

La motivazione deve “indicare i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione dell'amministrazione, in relazione alle risultanze dell'istruttoria”. Lo stile dovrà essere il più possibile semplice e diretto. È preferibile non utilizzare acronimi, abbreviazioni, sigle, termini estranei alla lingua italiana (se non quelli di uso più comune).

Questo per consentire a chiunque, anche a coloro che sono estranei alla pubblica amministrazione ed ai codici di questa, di comprendere appieno la portata di tutti i provvedimenti.

La motivazione deve consentire a chiunque di replicare il processo decisionale e verificarne la coerenza con la decisione conclusiva. Anche sul piano della quantificazione dei valori contabili o comunque numerici espressi nella decisione conclusiva, la motivazione deve precisare tutti i fattori posti alla base della quantificazione di tali valori e le formule o comunque i criteri di calcolo che hanno determinato la quantificazione.

Per il consolidamento della presente misura è necessario uno specifico percorso di formazione del personale aperto alla generalità dei dipendenti.

Tempistica di attuazione: avviata, da consolidare.

2. Separazione tra responsabile del procedimento e responsabile del provvedimento (segregazione)

Responsabile della misura: tutti i Responsabili di settore.

Ove possibile dovrà essere garantita la separazione tra il soggetto che effettua l'attività istruttoria (responsabile del procedimento) e colui che assume la responsabilità dell'adozione dell'atto finale (responsabile del provvedimento) in modo che per ogni atto siano identificati e coinvolti almeno due soggetti: un istruttore o comunque un collaboratore proponente (responsabile del procedimento) e il funzionario titolare di posizione organizzativa o altro dipendente abilitato all'adozione del provvedimento. In ogni caso ogni atto, introduttivo, interlocutorio o conclusivo, dovrà recare accanto all'indicazione dell'istruttore proponente (completa di recapiti telefono, fax, e-mail), anche quella del titolare del potere sostitutivo, come individuato con decreto del Responsabile di settore ovvero con decreto sindacale, al fine di assicurare la tracciabilità dell'atto amministrativo.

Tanto il responsabile del provvedimento quanto il responsabile del procedimento sono tenuti a dichiarare se sussista, anche potenzialmente, un conflitto di interessi prima dell'avvio del procedimento e in ogni caso prima dello svolgimento dell'istruttoria. La dichiarazione tardiva rende necessario procedere a nuova istruttoria, fermo restando il rispetto dei termini del procedimento.

La presente misura deve essere attuata altresì nelle procedure di affidamento di contratti pubblici.

Per il consolidamento della presente misura devono proseguire gli interventi di formazione.

Tempistica di attuazione: avviata, da consolidare.

3. Trattazione dei procedimenti ad istanza di parte

Responsabile della misura: tutti i Responsabili di settore e i responsabili di procedimento.

Nella trattazione di tutti i procedimenti ad istanza di parte deve essere rispettato l'ordine di arrivo al protocollo delle istanze, fatte salve nell'ambito dei Servizi Sociali particolari situazioni di difficoltà, gravità, emergenza da cui possa derivare nocimento alla persona.

Tempistica di attuazione: avviata, da consolidare.

4. Obbligo di concludere il procedimento amministrativo con provvedimento espresso

Responsabile della misura: tutti i Responsabili di settore e i responsabili di procedimento.

Ai fini della massima trasparenza dell'azione amministrativa e dell'accessibilità totale agli atti dell'amministrazione, nel caso delle attività cd. a rischio, il provvedimento conclusivo del procedimento amministrativo deve essere assunto in forma espressa sotto forma di decreto, ovvero determinazione dirigenziale, ovvero ordinanza o, nei casi previsti dall'ordinamento, di deliberazione della Giunta o del Consiglio comunale. In ogni caso il provvedimento conclusivo deve essere inserito nel sistema gestionale degli atti ed in almeno uno dei registri digitali degli atti amministrativi dell'ente.

Ove il procedimento amministrativo consegua ad un'istanza di parte di cui si ravvisi la manifesta irricevibilità, inammissibilità, improcedibilità o infondatezza, l'Ente ha il dovere di concludere il procedimento medesimo con un provvedimento espresso redatto in forma semplificata, la cui motivazione può consistere in un sintetico riferimento al punto di fatto o di diritto ritenuto risolutivo (art. 2, comma 1, della legge n. 241/1990 come modificato dall'art. 1, comma 38, della legge n. 190/2012). Anche tali provvedimenti sono soggetti agli obblighi di pubblicazione di cui sopra.

Tutte le determinazioni, ordinanze e deliberazioni sono pubblicate all'albo pretorio on line per il tempo previsto dalle norme vigenti.

Qualora il provvedimento conclusivo sia un atto diverso da quelli sopra indicati, si deve comunque provvedere a renderlo noto in elenco in apposita sezione del sito.

Per ciascuno dei provvedimenti conclusivi in qualunque forma assunti, sono pubblicati il contenuto, l'oggetto, l'eventuale spesa prevista e gli estremi relativi ai principali documenti contenuti nel fascicolo relativo al procedimento.

La mancata o incompleta pubblicazione delle informazioni previste è fonte di responsabilità a carico dei Responsabili di settore e dei responsabili di procedimento.

Per il consolidamento della presente misura è necessario proseguire nello specifico percorso di formazione del personale aperto alla generalità dei dipendenti.

Tempistica di attuazione: avviata, da consolidare.

5. Obbligo di monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti

Responsabile della misura: tutti i Responsabili di settore.

Il Comune, nel rispetto della disciplina relativa al diritto di accesso ai documenti amministrativi di cui al capo V della legge n. 241/1990 e s.m.i., rende accessibili in ogni momento agli interessati le informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente in ogni fase.

Il monitoraggio dei tempi dei procedimenti è operato con riferimento ai termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi dell'Ente, come risultanti dalle tabelle dei procedimenti pubblicate sul sito web istituzionale. Il monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti forma altresì oggetto del più ampio programma di misurazione e valutazione della performance individuale e collettiva (d.lgs. n. 150/2009) e di controllo della gestione secondo gli articoli 147, 196 e 198-bis del d.lgs. n. 267/2000 e s.m.i.

Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti forma oggetto di verifica anche in sede di esercizio dei controlli preventivo e successivo di regolarità amministrativa.

Il monitoraggio dei tempi dei procedimenti spetta al funzionario incaricato delle funzioni dirigenziali, anche ai fini dell'eliminazione di eventuali anomalie (per mancato rispetto dei tempi o per brusche accelerazioni degli stessi). I risultati del monitoraggio sono consultabili sul sito web dell'ente.

Tempistica di attuazione monitoraggio: avviata, da completare.

6. Rotazione del personale

Responsabile della misura: tutti i Responsabili di settore e i responsabili di procedimento.

La rotazione degli incarichi apicali e delle posizioni determinanti l'esito dell'istruttoria dei procedimenti costituisce il principio di cui il Comune comprende e condivide la logica, coerente con l'opportunità di evitare la concentrazione per troppo tempo e in un numero limitato e invariato di soggetti titolari di funzioni comunali strategiche, con il rischio che possano consolidarsi delle posizioni "di privilegio" in grado di condizionare arbitrariamente l'operato del Comune. Tali soggetti svolgono un ruolo non solo direttivo ma anche di responsabilità dei procedimenti di competenza.

Ogni valutazione in ordine alla rotazione deve essere gestita con la dovuta accortezza, al fine di mantenere continuità e coerenza delle strutture, nonché di garantire le necessarie competenze professionali per la gestione delle stesse.

La rotazione negli incarichi apicali compete al Sindaco ed è preparata nel tempo con il supporto del Servizio Personale mediante la verifica delle competenze professionali rilevabili dai fascicoli del personale, l'aggiornamento periodico dei curricula, la sistematica programmazione di momenti di formazione congiunta dei funzionari appartenenti alla medesima area professionale o ad ambiti operativi omogenei, l'attribuzione di incarichi di sostituzione temporanea di colleghi in ambiti operativi appartenenti alla medesima area professionale o ad ambiti operativi omogenei, la formazione di gruppi di lavoro intersettoriali, la sistematica condivisione al tavolo di coordinamento settimanale delle problematiche lavorative di ciascun settore.

La rotazione negli incarichi apicali deve essere valutata annualmente e deve essere attuata con periodicità non superiore ai sette anni, salvo assoluta carenza di professionalità.

La rotazione negli incarichi non apicali compete a ciascun Responsabile incaricato di funzioni dirigenziali e deve essere preparata nel tempo in ciascun settore con metodiche analoghe a quelle indicate per i responsabili apicali, e deve essere valutata e attuata con periodicità consona all'ambito operativo, anche mediante tecniche di assegnazione automatica dell'istruttoria a rotazione a ciascuno dei collaboratori facenti parte del gruppo di lavoro.

Tempistica di attuazione: avviata, da consolidare.

7. Pantouflage

Responsabile della misura: Responsabile del servizio personale.

L'analisi dei processi suggerisce, a corollario e complemento delle misure di prevenzione generali intersettoriali, l'introduzione di uno strumento generale, rivolto a tutti i dipendenti e collaboratori dell'ente (con qualunque tipo di contratto o titolo professionale) che esercitino poteri autoritativi per conto del Comune, di sottoscrivere una dichiarazione di consapevolezza dell'obbligo di astenersi dall'accettare o comunque assumere, nei tre anni successivi al termine del rapporto con questo Comune, incarichi da soggetti privati che risultino sottoposti ai poteri autoritativi del Comune.

La misura comporta l'elaborazione di idonea modulistica da parte del Servizio Personale, e la somministrazione della dichiarazione a tutti i dipendenti e collaboratori dell'ente, in alcune fasi del rapporto lavorativo: assunzione, affidamento incarichi, aggiornamento periodico, cessazione.

Tempistica di attuazione: da avviare e consolidare.

MAPPATURA DEI PROCESSI E MISURE DI PREVENZIONE CORRELATE AI PROCESSI

(allegato n. 3 “Mappatura dei processi, analisi del rischio, misure di contrasto e indicatori”)

CODICE DI COMPORTAMENTO

Le misure contenute nel PTPC integrano ad ogni effetto il Codice di comportamento approvato con DGC n. 128/2013. Il Codice di comportamento si applica a tutto il personale dipendente tecnico e amministrativo, a tempo indeterminato e determinato. Gli obblighi contemplati dal Codice si estendono a tutti i soggetti che intrattengono rapporti con l'Ente. In relazione tanto alle misure previste dal presente documento, quanto alle risultanze dell'analisi dei processi, il Servizio Personale procederà nel 2023 all'aggiornamento del predetto Codice di comportamento, tenuto conto delle linee guida ANAC, del PNA 2022 e del CCNL 2022.

FORMAZIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

(come da piano di formazione inserito nella sezione 3)

WHISTLEBLOWING

L'articolo 54bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, introdotto dalla Legge Anticorruzione n.190/2012 e poi modificato dalla Legge n.179/2017, introduce le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", il cosiddetto whistleblowing.

In particolare, il comma 5 dispone che, in base alle nuove linee guida di ANAC, le procedure per il whistleblowing debbano avere caratteristiche precise. In particolare "prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione".

La predetta norma è stata integrata con D.lgs. n. 24 del 10.03.2023.

Per l'attivazione del canale di segnalazione interna, il Comune di Somma Lombardo ha aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi e in quanto ritiene importante dotarsi di uno strumento sicuro per le segnalazioni. Le caratteristiche di questa modalità di segnalazione sono le seguenti:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata;
- la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC) e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
- nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta dell'RPC e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Le segnalazioni possono essere inviate all'indirizzo web:

<https://comunedisommalombardo.whistleblowing.it>

Il canale di segnalazione esterna di cui all'art. 7 D.lgs. n. 24/2023 è presente all'indirizzo web:

<https://www.anticorruzione.it/-/segnalazioni-contratti-pubblici-e-anticorruzione>

PIANO DELLA TRASPARENZA

Il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità è stato aggiornato per il periodo 2023 -2025 tenendo conto:

- degli esiti del monitoraggio operato dal RPCT e dall'OIVP;
- delle prescrizioni del PNA 2022.

Il piano è allegato al presente documento (allegato n. 4 "Piano della trasparenza").

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**SCHEDA 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

La macrostruttura e l'individuazione dei responsabili apicali sono riportati nella sezione 1.1 del presente documento, mentre i servizi affidati a ciascun settore sono dettagliati nella sezione Operativa (SeO) del Documento Unico di Programmazione DUP 2023-2025, parte spesa analisi dettagliata programmi all'interno delle missioni.

3.1.1. DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE CON PREVISIONE PROFILI DA RECLUTARE

Ai fini della gestione dei servizi e del conseguimento degli obiettivi affidati a ciascun settore, per il triennio 2023-2025, è assegnato il contingente di personale come sottoindicato:

SETTORE	PROFILO	N°	CAT.	% PART-TIME	NOTE
Segretario Generale	Segretario Generale	1			convenzione 50%
Staff del Sindaco art. 90 D.Lgs. 267/2000	Istruttore Direttivo / Addetto Stampa	1	D	50%	t. determinato
	Esecutore / Segretaria sindaco	1	B		t. determinato
Organizzazione / Innovazione Tecnologica - comprende gli Uffici: Personale, Innovazione Tecnologica, Controllo di Gestione	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	D		prevista cessazione nel 2024
	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	D		procedura concorsuale (Nuova assunzione sostituzione personale che cesserà nel 2024)
	Istruttore Amministrativo / Contabile	1	C		
	Istruttore Amministrativo / Contabile	1	C		procedura concorsuale (sostituzione personale cessato nel 2022)
	Istruttore Informatico	1	C		

	<i>Istruttore Informatico</i>	1	C		procedura concorsuale (sostituzione personale cessato nel 2021)
	Collaboratore Amministrativo	1	B3	69,44%	
Servizi Generali - comprende gli Uffici: Segreteria, Protocollo, URP, Turismo, Messi, Centralino, Demografici	Istruttore Direttivo Amministrativo	2	D		Di cui 1 cessazione nel 2024
	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	D		procedura concorsuale (Nuova assunzione sostituzione personale che cesserà nel 2024)
	Istruttore Amministrativo	4	C		
	Collaboratore Amministrativo	5	B3		
	Collaboratore Amministrativo	1	B3	83,33%	
	Esecutore Amministrativo	3	B		
	Esecutore Amministrativo	1	B	87,50%	
	Operatore	1	A	69,44%	
Servizi Finanziari - comprende gli Uffici: Ragioneria, Tributi	Istruttore Direttivo Contabile	3	D		
	Istruttore Amministrativo / Contabile	6	C		
	Collaboratore Amministrativo / Cont.	2	B3		
Pianificazione - comprende gli Uffici: Urbanistica, Edilizia Privata, SUAP	Istruttore Direttivo Tecnico	1	D		
	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	D		
	Istruttore Amministrativo	2	C		
	Istruttore Tecnico	4	C		
	Istruttore Tecnico	1	C	50%	

	Collaboratore Amministrativo	1	B3		
Gestione Territorio - comprende gli Uffici: Manutenzioni, Lavori Pubblici, Ecologia	Istruttore Direttivo Tecnico	2	D		
	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	D		
	Istruttore Tecnico	4	C		Procedura mobilità e in caso di esito negativo procedura concorsuale (sostituzione personale 1 unità che cesserà nel 2023)
	Istruttore Tecnico	1	C	50%	
	Istruttore Amministrativo	1	C		
	Collaboratore Amministrativo	1	B3		
	Collaboratore Tecnico Capo Operaio	1	B3		
	Esecutore Tecnico	3	B		
	Esecutore Amministrativo	1	B		
	Servizi alla Persona - comprende gli Uffici: Servizi Sociali, Scuola, Cultura, Biblioteca, Asilo Nido, Ufficio di Piano	Funzionario Amministrativo	1	D	
Istruttore Direttivo Amministrativo		1	D	50%	
Istruttore Direttivo Amministrativo		1	D		
Assistente Sociale		3	D		Di cui 1 unità C.F.L. Assunto 12/04/2021 possibilità trasformazione t. indeterminato nel 2023
Educatrice Asilo Nido		3	C		
Istruttore Amministrativo		4	C		

	Istruttore Amministrativo o Collaboratore Amministrativo	1	C o B3		Procedura mobilità e in caso di esito negativo procedura concorsuale (sostituzione personale dimissionario)
	Collaboratore Amministrativo	2	B3		
	Esecutore Amministrativo	2	B3	83,33%	
	Operatore Asilo Nido	1	B	55,56%	
	Operatore	1	A		
Polizia Locale	Istruttore Direttivo - Comandante	1	D		
	Istruttore Direttivo - Ufficiale	2	D		
	Istruttore Direttivo - Ufficiale	1	D		procedura mobilità (sostituzione personale cessato nel 2022)
	Agente Polizia Locale	12	C		
	<i>Agente Polizia Locale</i>	1	C		mobilità e, in casi di esito negativo, procedura concorsuale (nuova assunzione anno 2023)
	<i>Istruttore Amministrativo</i>	1	C		procedura concorsuale (nuova assunzione)
	Collaboratore Amministrativo	1	B3	97,22%	
	Ausiliario Traffico	3	B		

3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa

La struttura organizzativa dell'Ente prevede tre livelli di responsabilità organizzativa:

Il Segretario Generale che, oltre ad esercitare le funzioni assegnategli dalla legge, sovrintende alla gestione dell'ente, coordina l'azione amministrativa dell'ente al fine di attuare le linee di mandato approvate dal consiglio comunale e il ciclo della performance, collabora alla programmazione generale di ente al fine di favorire il coordinamento intersettoriale e presiede la delegazione trattante di parte pubblica.

Le Posizioni Organizzative ai quali è riservata la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, compresa l'adozione degli atti che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno, con autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse assegnate e di controllo, secondo gli indirizzi degli organi politici.

Nell'espletamento degli incarichi ricevuti, coadiuvano gli organi politici nella definizione dei programmi e dei piani di attività, e nella verifica della loro attuazione.

Alle Posizioni Organizzative (ora denominate Elevanti Qualificazioni) sono affidate le funzioni di direzione di Settore.

Sono direttamente responsabili, in relazione agli obiettivi dell'Ente loro affidati, della correttezza amministrativa, della efficienza e dei risultati della gestione.

Nell'esercizio delle funzioni loro assegnate, rispondono al Segretario Generale ai fini del complessivo e costante miglioramento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi resi dall'Ente.

L'attribuzione di nuove competenze ai Settori, il trasferimento di competenze fra gli stessi e la loro istituzione o soppressione sono disposte dalla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale.

Il ruolo di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è stato assegnato con Decreto del Sindaco n. 2817 del 02/02/2017 al Segretario Generale.

SCHEDA 3.2 LAVORO AGILE

La materia del lavoro agile è disciplinata dall'art. 14, comma 1, della Legge n. 124/2015 in ordine alla sua programmazione attraverso lo strumento del Piano del Lavoro Agile (POLA) e dalle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, che, come espressamente indicato nelle premesse, regolamentano la materia in attesa dell'intervento dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale.

Il CCNL Funzioni Locali 2019-2021 disciplina il lavoro agile all'art. 63 - Definizione e principi generali:

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

I criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi sono soggette a confronto ai sensi dell'art. 5 dell'ipotesi di CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

L'art. 64 del CCNL 2019 – 2021 disciplina l'accesso al lavoro agile:

- 1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente Titolo.*
- 2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.*

All'art. 65 il CCNL 2019 – 2021 disciplina i contenuti dell'accordo individuale

- 1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale disciplina:*
 - a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;*
 - b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;*
 - c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;*
 - d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;*
 - e) indicazione delle fasce di articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione*
 - f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza;*
 - g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa*
 - h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile, ricevuta dall'amministrazione.*

All'art. 66 il CCNL 2019 – 2021 disciplina l'articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione:

- 1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:*
 - a) fascia di contattabilità - non superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;*
 - b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del presente CCNL a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.*
- 2. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge*
- 3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.*
- 4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente che può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza.*
- 5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima.*

L'art. 4, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione devono essere indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

- che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Il Comune di Somma Lombardo, nella fase di emergenza sanitaria COVID-19, con deliberazione di Giunta n. 26 in data 13.03.2020 ha approvato il disciplinare per la gestione temporanea dei rapporti di lavoro nelle forme del telelavoro/lavoro agile.

A seguito della definitiva sottoscrizione del CCNL di comparto, avvenuta in data 16 novembre 2022, sono state individuate due modalità di lavoro a distanza, denominate rispettivamente:

- Lavoro Agile
- Lavoro da Remoto.

Poiché il CCNL prevede la definizione dei rispettivi criteri attraverso un percorso di coinvolgimento delle RSU e delle OOSS, il Comune di Somma Lombardo si impegna a definire i criteri ed il relativo regolamento in applicazione del nuovo CCNL entro il primo semestre del 2023.

SCHEDA 3.3 FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);

- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

TOTALE: n. 97 unità di personale

di cui:

- n. 94 a tempo indeterminato
- n. 3 a tempo determinato
- n. 86 a tempo pieno
- n. 11 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 21 cat. D

così articolate:

- n. 3 con profilo di Istruttore direttivo contabile
- n. 3 con profilo di Istruttore direttivo tecnico
- n. 8 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo
- n. 3 con profilo di Assistente Sociale
- n. 3 con profilo di Istruttore direttivo – Ufficiale Polizia Locale
- n. 1 con profilo di Istruttore direttivo – Addetto stampa

n. 44 cat. C

così articolate:

- n. 19 con profilo di Istruttore amministrativo / contabile
- n. 1 con profilo di Istruttore Informatico
- n. 10 con profilo di Istruttore Tecnico
- n. 3 con profilo di Educatrice Asilo Nido
- n. 11 con profilo di Agente di Polizia Locale

n. 30 cat. B

così articolate:

- n. 18 con profilo di Collaboratore Amministrativo
- n. 1 con profilo di Segretaria del Sindaco
- n. 2 con profilo di Messo Comunale
- n. 4 con profilo di Operaio Specializzato
- n. 2 con profilo di Esecutore
- n. 3 con profilo di Ausiliario del Traffico

n. 2 cat. A

così articolate:

n.	1 con profilo di Ausiliaria Amministrativa				
n.	1 con profilo di Ausiliaria				
a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:					
a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato					
<p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:</p>					
<ul style="list-style-type: none"> Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,698% calcolato come segue: 					
accertamenti	titolo 1 entrata	titolo 2 entrata	titolo 3 entrata	totale entrate correnti	
consuntivo 2019	10.633.037,72	1.711.021,20	2.582.473,76	14.926.532,68	
consuntivo 2020	10.120.200,58	4.107.016,25	1.852.823,96	16.080.040,79	
consuntivo 2021	10.164.384,30	3.867.057,46	2.168.324,30	16.199.766,06	
				totale entrate correnti 2019-2021	47.206.339,53
				media entrate correnti 2019-2021	15.735.446,51
FCDE totale stanziato nel bilancio di previsione 2021 assestato					522.703,24
FCDE stanziato per entrate in c/capitale nel bilancio di previsione 2021 assestato					0,00
FCDE stanziato per entrate correnti nel bilancio di previsione 2021 assestato					522.703,24
ENTRATE CORRENTI RILEVANTI					15.212.743,27
<p>VERIFICATO che la spesa di personale rilevata da consuntivo 2021 è pari ad € 3.453.012,48;</p> <p>VERIFICATO che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:</p>					

Spese di personale 2021 $\frac{3.453.012,48}{15.212.743,27} = 22,698\%$
 Media Entrate correnti rilevanti

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 654.428,20 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 654.428,20
- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore superiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 719.167,61 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 3.424.607,70 un incremento, pari al 21%, per Euro 719.167,61);
- il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la *Tabella 2* del d.m.;
- Come evidenziato dal precedente calcolo la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 654.428,20 portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata *Tabella 2* di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 654.428,20.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti.

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge

296/2006, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo, come segue:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 3.554.729,49	€ 3.419.049,53	€ 3.260.081,39	€ 3.411.286,81

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 3.411.286,81

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 3.208.207,32

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 209.583,95

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 60.000,00

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da deliberazione di Giunta n. 149 in data 25.11.2022, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di

integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Somma Lombardo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023:

Settore	Profilo	Categoria
Polizia Locale	Agente di Polizia Locale	C
Polizia Locale	Collaboratore Amministrativo	B3
Gestione Territorio	Istruttore Tecnico	C
Servizi Generali	Collaboratore Amministrativo	B3

ANNO 2024:

Settore	Profilo	Categoria
Organizzazione ed Innovazione Tecnologica	Istruttore Direttivo	D
Servizi Generali	Istruttore Direttivo	D
Servizi alla Persona	Educatrice Asilo Nido	C

ANNO 2025:

Settore	Profilo	Categoria
Servizi Generali	Messo Comunale	B3
Servizi Finanziari	Istruttore Contabile	C
Polizia Locale	Agente di Polizia Locale	C

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Oltre alla sostituzione dei profili di cui si prevede la cessazione nel triennio 2023/2025 e le sostituzioni di personale cessato negli anni precedenti e la cui copertura era prevista nel Piano del Fabbisogno di Personale relativi ai trienni precedenti, ma la cui copertura non ha avuto esito positivo, per il triennio si prevedono le seguenti assunzioni:

Settore	Profilo	Decorrenza / motivo	modalità
Organizzazione ed Innovazione Tecnologica	n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo / Contabile – Cat. D	Luglio 2023 - in affiancamento personale che cesserà nel 2024	Concorso Pubblico per esami

	n. 1 Istruttore Amministrativo / Contabile – Cat. C	Sostituzione personale dimissionario nel 2022	Concorso Pubblico per esami	
	n. 1 Istruttore Informatico	Sostituzione personale dimissionario nel 2021	Concorso Pubblico per esami	
Gestione Territorio	n. 1 Istruttore Tecnico – Cat. C	Sostituzione personale dimissionario nel 2023	Mobilità e, in caso di esito negativo, concorso pubblico per esami	
Servizi alla Persona	n. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C o Collaboratore Amministrativo Cat. B3	Sostituzione personale dimissionario nel 2023	Mobilità e, in caso di esito negativo, concorso pubblico per esami	
Polizia Locale	n. 1 Ufficiale Cat. D	Sostituzione personale dimissionario nel 2022	Mobilità e, in caso di esito negativo, concorso pubblico per esami	
	n. 1 Agente Polizia Locale Cat. C	Nuova assunzione 2023	Mobilità e, in caso di esito negativo, concorso pubblico per esami	
	n. 1 Istruttore Amministrativo / Contabile Cat. C	Nuova assunzione 2023	Concorso Pubblico per esami	

Atteso che i costi relativi alle nuove assunzioni, risultano come segue:

Profilo	Decorrenza	Lordo + oneri 2023	Lordo + oneri 2024	Lordo + oneri 2025
n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile – Cat. D – Tempo Pieno	01/07/2023	17.800,00 (mesi 6 affiancamento)	8.900,00 (mesi 3 affiancamento)	0,00
n. 1 Agente di Polizia Locale – Cat. C	01/07/2023	17.100,00	34.200,00	34.200,00
n. 1 Istruttore Amministrativo Polizia Locale	01/07/2023	16.400,00	32.800,00	32.800,00

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33,

comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 6/2023 del 27.03.2023 – ns prot. n. 11358.

- e) Le modalità di reclutamento del personale sono descritte nella Sezione 3.1 in cui è riportata la Dotazione Organica vigente con la previsione dei posti da ricoprire e le relative modalità. Di norma viene utilizzato l'istituto della mobilità di cui all'art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e, in caso di esito negativo, viene indetta procedura concorsuale pubblica e/o utilizzo di graduatorie vigenti.

Nel mese di aprile 2023 sarà trasformato a tempo pieno e indeterminato il rapporto di lavoro un Assistente Sociale – Cat. D - assunto con contratto C.F.L. il 12.04.2021.

Non sono previste assunzioni mediante stabilizzazione di personale.

Piano della formazione del personale

a. priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze

- competenze digitali word ed Excel (base e avanzato)
- il procedimento amministrativo
- nuovo codice dei contratti
- redazione degli atti amministrativi
- sicurezza sui luoghi di lavoro (prioritariamente neoassunti e corso datori di lavoro)
- le relazioni con l'utente dei servizi comunali (previo coordinamento tra il gruppo che aveva attivato il primo intervento di formazione e la psicologa che gestisce il servizio comunale di psicologia del lavoro)
- le attività di formazione interna (con particolare riguardo al PIAO, al conflitto di interessi e alle incompatibilità)
- pacchetti in abbonamento e/o corsi di formazione singoli per l'aggiornamento su richiesta

b. risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: per i corsi di formazione ci si avvarrà di docenti specializzati nelle materie.

c. misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

l'ente intende adottare per favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, quali il ricorso ai permessi studio o ad altra forma di welfare aziendale correlato (nel rispetto dei vincoli contrattuali in materia)

d. obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

- riqualificazione e potenziamento delle competenze
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

L'art. 6, comma 3, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e l'art. 5, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, prevedono modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio, come di seguito indicate:

✓ sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

✓ sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, monitoraggio secondo le modalità definite dall'ANAC. Secondo il PNA 2022 Il monitoraggio integrato si aggiunge e non sostituisce quello delle singole sezioni di cui il PIAO si compone;

✓ su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Il monitoraggio così delineato dalla legge non è ancora integrato nel vigente sistema dei controlli interni di Somma Lombardo e comporterà pertanto l'aggiornamento del Regolamento sui controlli interni da ultimo approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 14 del 19.04.2018.

Il monitoraggio risulta articolato come segue:

MONITORAGGIO 2.1 VALORE PUBBLICO

Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione

FONTI: Art. 147-ter del D.Lgs. n. 267/2000 e del regolamento di contabilità

SCADENZA: Annuale, sottoposto al Consiglio comunale entro il 31 luglio di ogni anno

Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale

FONTI: Art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/ 2012 Circolare AgID n. 1/2016

SCADENZA: 31 marzo

MONITORAGGIO 2.2 PERFORMANCE

Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal “Sistema di misurazione e valutazione della performance”

FONTI: Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/20021

SCADENZA: Periodico, di norma trimestrale

Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità

FONTI: Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019

SCADENZA: 30 marzo

Relazione annuale sulla performance

FONTI: Art. 10, co. 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009

SCADENZA: 30 giugno

MONITORAGGIO 2.3 RISCHIO CORRUZIONE E TRASPARENZA

Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA

FONTI: Piano nazionale Anticorruzione

SCADENZA: Periodico, di norma trimestrale in concomitanza con il controllo successivo di regolarità amministrativa

Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente

Art. 1, co. 14, L. n. 190/2012

15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'ANAC

Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza

Art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. n. 150/2009

Di norma primo semestre dell'anno secondo le indicazioni ANAC

MONITORAGGIO 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance

FONTI: Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.2.2022

SCADENZA: A partire dal 2024

MONITORAGGIO 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance

FONTI: Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.2.2022

SCADENZA: A partire dal 2024

Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance

FONTI: Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015

SCADENZA: 30 giugno

MONITORAGGIO 3.3 FABBISOGNO DI PERSONALE

Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance

FONTI: Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.2.2022

A partire dal 2024

ELABORAZIONE, APPROVAZIONE E PUBBLICAZIONE DEL PIAO:

Il PIAO integra una serie di documenti prima approvati disgiuntamente ex Art. 1, comma 1 DPR 81/2022 «SOPPRESSIONI»:

- Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (riportato alla sez. 3);
- Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (si omette in quanto non risulta emanato il decreto attuativo);
- Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244 – abrogato dal 2020 con DL 124/2019, art 57.2, lettera e) convertito in Legge 157/2019;
- Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (allegato n. 2 “Obiettivi di performance 2023 – 2025” e allegato n. 5 “Schede di performance”);
- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190 (sez. 2.3, allegati n. 3 “Mappatura dei processi, analisi del rischio, misure di contrasto e indicatori” e n. 4 “Piano della trasparenza”);
- Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; ➤ Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (sez. 3.2).

Il PIAO è approvato dalla Giunta comunale (su proposta del segretario generale) entro il mese di gennaio o comunque (in caso di proroga del termine di legge) entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio (mentre il PEG contabile è approvato entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione).

Il termine per l'anno 2023 risulta modificato al 30 maggio 2023 stante la proroga al 30 aprile 2023 per l'approvazione del bilancio di previsione, disposta dall'art. 1, comma 775 del L. 29.12.2022 n. 197 recante il “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025”. Tuttavia in considerazione dell'approvazione del bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2023-2025 della città di Somma Lombardo con deliberazione del Consiglio comunale n. 84 del 20.12.2022 e dell'approvazione del PEG 2023-2025 con deliberazione della Giunta comunale n. 171 del 22.12.2022, considerato il comunicato del Presidente ANAC del 17.01.2023 (pubblicato il 24.01.2023) si provvede alla redazione e presentazione alla Giunta comunale entro il termine del 31 marzo 2023.

Dopo l'approvazione il PIAO è pubblicato nel profilo istituzionale (amministrazione trasparente) e poi (riportando il link al profilo istituzionale) sul portale del dipartimento della funzione pubblica dedicato al PIAO.

ALLEGATI AL PIAO

ALLEGATO 1 - Obiettivi di accessibilità

ALLEGATO 2 - Obiettivi di performance 2023 - 2025

ALLEGATO 3 - Mappatura dei processi, analisi del rischio, misure di contrasto e indicatori

ALLEGATO 4 - Piano della trasparenza

ALLEGATO 5 – Schede di performance