



COMUNE DI LEGNANO

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

2023 – 2025



Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale R.G. N. 222 del 28.07.2023

INDICE DEL DOCUMENTO

PREMESSA	Pag. 4
SEZ. 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Pag. 8
IL CONTESTO ESTERNO	Pag. 8
La Popolazione	Pag. 8
Bilancio Demografico e struttura sociale	Pag. 12
Analisi reddituale ed occupazionale del contesto esterno	Pag. 13
Legalità e sicurezza del contesto esterno	Pag. 17
IL CONTESTO INTERNO	Pag. 21
L'organizzazione comunale	Pag. 21
SEZ. 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	Pag. 23
Il concetto di Valore Pubblico	Pag. 23
Il Coraggio di Immaginare	Pag. 25
Il Coraggio di Curare la Comunità	Pag. 28
Il Coraggio di Rigenerare beni e Servizi Essenziali	Pag. 32
Il Coraggio di una decisa Svolta Verde	Pag. 39
Il Coraggio di disegnare la città che vogliamo	Pag. 41
Il Coraggio di Innovare e Sostenere Produzione – Tutela dei Consumatori	Pag. 44
Orientamento e Lavoro	Pag. 45
Performance	Pag. 47
Attuazione della Strategia	Pag. 51
Il Portafoglio dei Servizi	Pag. 52
La Performance di Settore	Pag. 54
Lo Stato di Salute dell'Ente	Pag. 55
Schede obiettivi	Pag. 56
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Pag. 57
Analisi del Contesto Esterno ed Interno	Pag. 61
Schede di Valutazione Rischi	Pag. 62
Monitoraggio	Pag. 62
Misure generali di prevenzione alla corruzione	Pag. 63
Whistleblowing	Pag. 63
Pantouflage	Pag. 66
Diritto di Accesso	Pag. 67
Patto di Integrità	Pag. 69
Protocollo di intesa per la qualità e la tutela del lavoro negli appalti di lavori, servizi e forniture del Comune di Legnano	Pag. 69
Codice di comportamento	Pag. 70
Rotazione	Pag. 70
Verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità	Pag. 72
Controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici	Pag. 72
Formazione	Pag. 73

Controlli anti-mafia	Pag. 74
Trasparenza	Pag. 74
Interventi specifici attuati a seguito di stanziamento fondi per progetti di promozione della cultura della legalità e ristoro danni ad amministratori locali minacciati	Pag. 75
Protocollo di intesa tra Comune di Legnano e Comando Provinciale della Guardia di Finanza di Milano	Pag. 77
SEZ. 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	Pag. 78
Struttura Organizzativa	Pag. 84
Organizzazione del Lavoro Agile	Pag. 85
Sviluppo pari opportunità	Pag. 85
Piano di azioni positive per il triennio 2023/2025	Pag. 87
Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	Pag. 89
PIANO DELLA FORMAZIONE	Pag. 95
Principi generali	Pag. 95
Finalità, obiettivi del Piano	Pag. 96
I Soggetti coinvolti nel processo	Pag. 97
Destinatari della Formazione	Pag. 98
Le risorse Finanziarie	Pag. 99
Modalità di erogazione dell'attività formativa	Pag.100
Il Ciclo del processo formativo	Pag.100
Rilevazione analisi dei fabbisogni	Pag.101
Progettazione Formativa ed organizzazione	Pag.102
Gestione dei corsi formativi	Pag.103
Valutazione dei risultati	Pag.103
SEZ. 4 – MONITORAGGIO	Pag.105
Il monitoraggio e la partecipazione dei cittadini e degli utenti alla valutazione della performance	Pag.107

PREMESSA

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

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

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

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

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

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

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

Contenuto del PIAO

Lo schema tipo del PIAO è strutturato come segue:

- Sezione 1 – Scheda anagrafica dell'amministrazione;
- Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione;
- Sezione 3 – Organizzazione, capitale umano;
- Sezione 4 – Monitoraggio.

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

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

- Valore pubblico;
- Performance;

- Rischi corruttivi e trasparenza.

Valore pubblico	Inteso come l'impatto positivo che le politiche e i progetti dell'ente hanno per il benessere complessivo di cittadini e imprese. Illustra le politiche e le strategie finalizzate a generare Valore Pubblico con un orizzonte temporale di medio/lungo periodo (3/5 anni) – fa riferimento all'analisi del contesto e alla programmazione strategica già illustrata nel DUP.
Performance	Inteso come rappresentazione degli obiettivi annuali e pluriennali di performance organizzativa ed individuale che l'Amministrazione si dà per realizzare il Valore Pubblico. Illustra gli obiettivi di performance come definiti dalla L. 150/2009, connettendo gli aspetti organizzativi e le responsabilità individuali alle strategie e agli obiettivi individuati dall'amministrazione finalizzati alla generazione di valore pubblico, con un orizzonte temporale di breve/medio periodo (1/3 anni).
Rischi corruttivi e trasparenza	Inteso come raffigurazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza messe in atto dall'Amministrazione ai fini di scongiurare la "Maladministration". Illustra le misure messe in campo a protezione del Valore Pubblico e finalizzate a tutelare il principio del buon andamento della Pubblica Amministrazione.

La sezione 3 si compone di **tre sottosezioni**:

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

Struttura organizzativa	Inteso come rappresentazione degli obiettivi di stato di salute organizzativa, di genere, etica e digitale delle risorse dell'Ente. Presenta il modello organizzativo scelto dall'Ente per la realizzazione degli obiettivi performanti e strategici dell'Amministrazione.
Organizzazione del lavoro agile	Inteso come esposizione degli obiettivi di stato di salute organizzativa delle risorse dell'Ente. Illustra i modelli di organizzazione del lavoro "da remoto", da adottare o in attuazione, e comunque finalizzati al miglioramento della performance organizzativa.
Piano triennale del fabbisogno del personale	Inteso come stato di salute professionale delle risorse dell'Ente. Illustra la programmazione relativa alle quantità e caratteristiche professionali del personale in servizio e da assumere, tenendo conto degli obiettivi dell'amministrazione in relazione alla creazione di valore pubblico. Sono illustrate le strategie di implementazione e potenziamento delle competenze del personale dell'Ente e loro valorizzazione.

La sezione 4 - Monitoraggio

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

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

L'elaborazione del Piano per il prossimo triennio 2023-2025 ha costituito, per l'Ente un'occasione di riflessione che ha avuto come parola chiave "*integrazione*".

I numerosi documenti di programmazione che sono confluiti nel PIAO sono stati rivisti alla luce del concetto di *Valore Pubblico*, riconnettendo tra loro gli obiettivi e non proponendo una mera riproduzione dei documenti abrogati.

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

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

- 1) *Il coraggio di immaginare;*
- 2) *Il coraggio di curare la comunità;*
- 3) *Il Coraggio di Rigenerare Beni e Servizi Essenziali;*
- 4) *Il Coraggio di Una Decisa Svolta Verde;*
- 5) *Il Coraggio di Disegnare la Città che Vogliamo;*
- 6) *Il Coraggio di Innovare e sostenere Produzione – Tutela di Consumatori;*
- 7) *Orientamento e Lavoro.*

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

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

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

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

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

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

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

SEZ. 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

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

Legnano è un Comune italiano della Città metropolitana di Milano in Lombardia, ad alta densità abitativa e con un numero di residenti che oscilla da alcuni anni intorno ai sessantamila, facente parte dell'area Alto Milanese, cui afferiscono 22 Comuni e una popolazione complessiva di circa 180.000 abitanti. Il territorio del Comune di Legnano è attraversato dal fiume Olona e presenta un passato industriale di alto livello, specie nei settori tessile e metalmeccanico.

Grazie a una storica battaglia, Legnano è l'unica città, oltre a Roma, a essere citata nell'inno nazionale italiano: *"Dall'Alpi alla Sicilia dovunque è Legnano."*

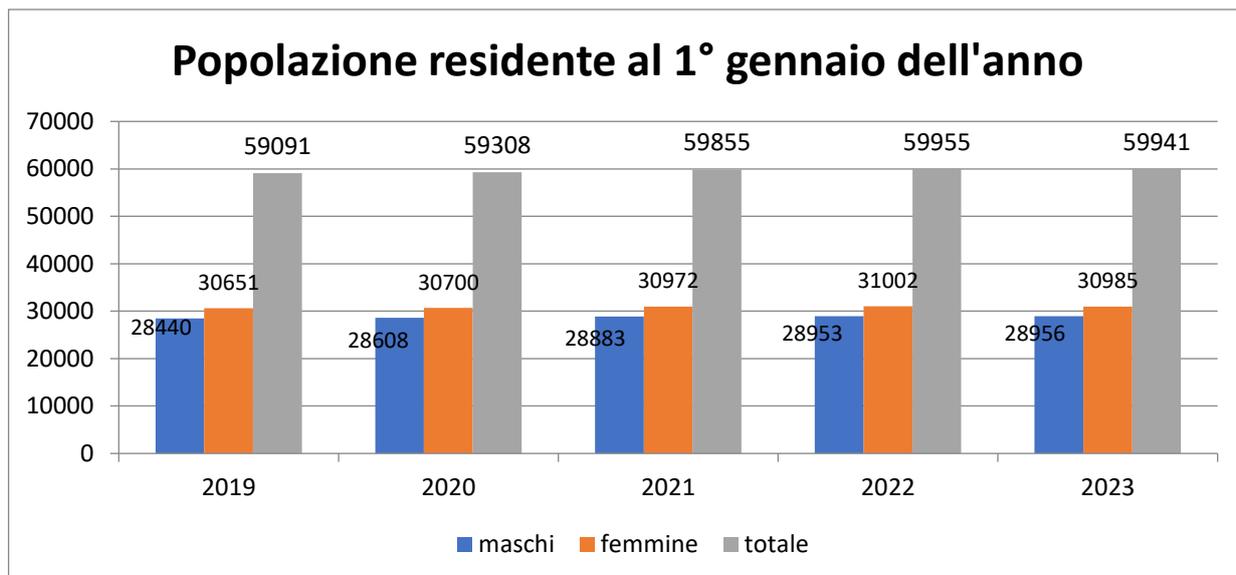
IL CONTESTO ESTERNO

La Popolazione

Legnano è una città ad alta urbanizzazione.

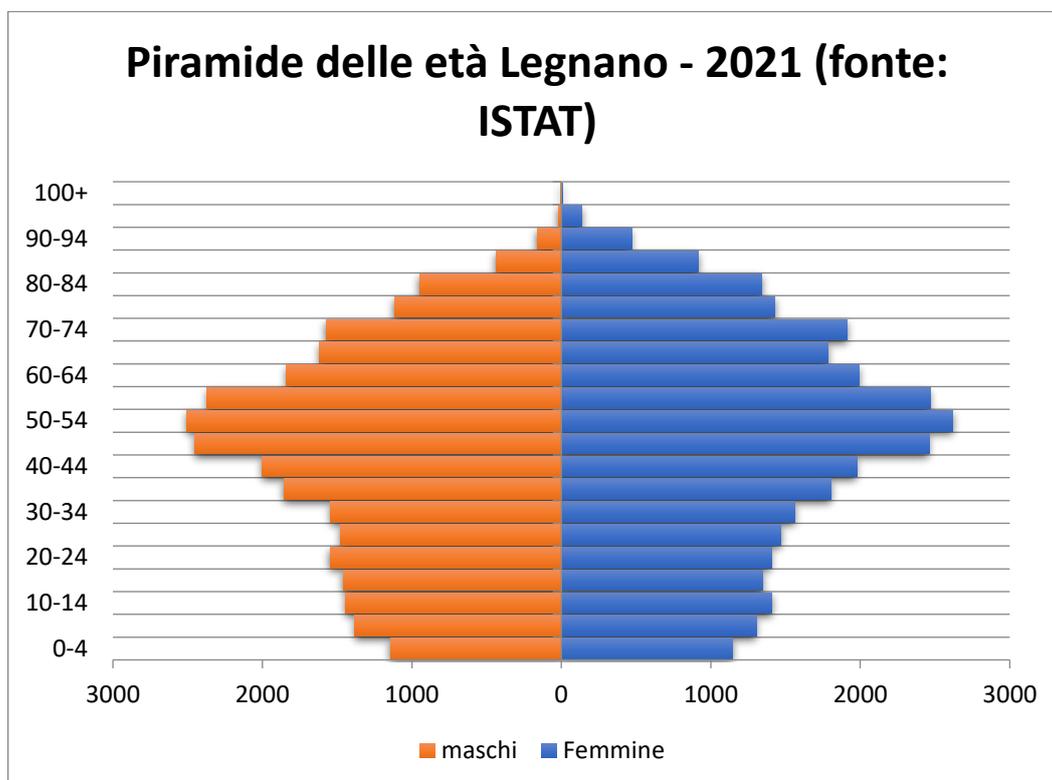
Con una popolazione di poco superiore ai 60mila abitanti e un territorio relativamente contenuto (17,7 kmq), presenta una densità abitativa piuttosto consistente (3.260 ab/kmq), che si rivela inferiore a quelle delle grandi città a forte urbanizzazione verticale come Milano (6.800 ab/kmq) ma comunque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

Le rilevazioni censuali indicano che nella seconda metà del secolo scorso si è registrata una crescita importante del numero di residenti. Tale crescita ha subito un brusco calo agli inizi degli anni 2000 (-2,4 per poi stabilizzarsi dal 2014 ad oggi (fonte ISTAT).



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

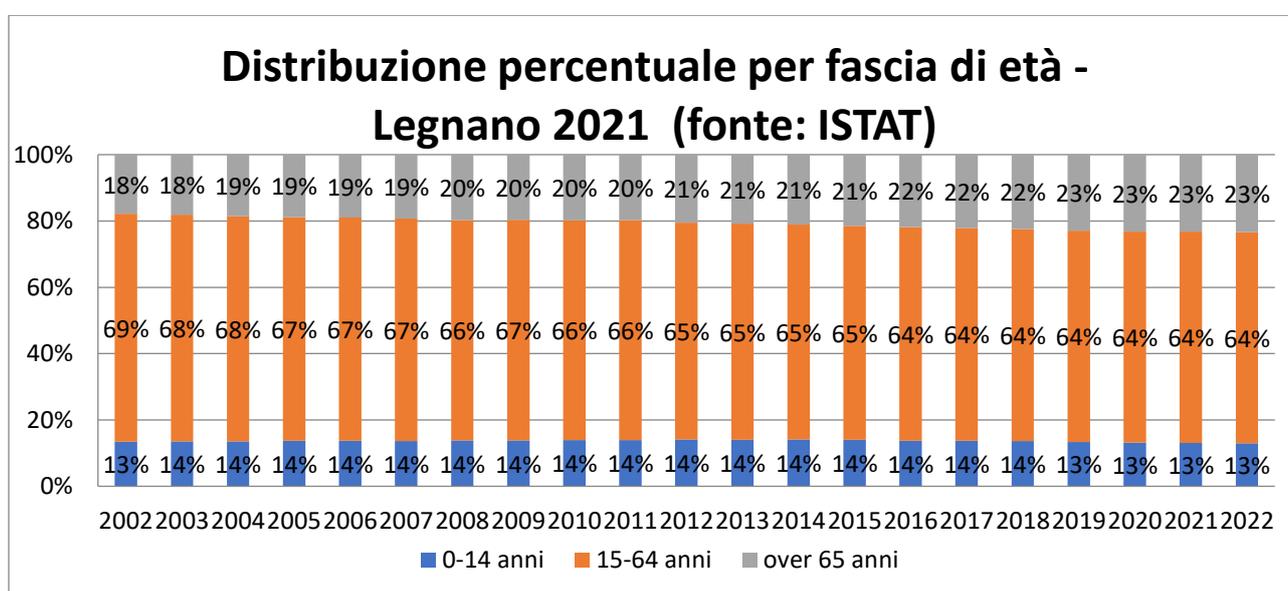
La piramide delle età mette bene in evidenza la struttura della popolazione del Comune di Legnano.



In generale, la forma di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi.

In Italia ha avuto la forma simile ad una piramide fino agli anni '60, cioè fino agli anni del boom demografico. In caso di invecchiamento della popolazione, la piramide cambia forma e la parte centrale del grafico si espande, come nel caso della rappresentazione della popolazione di Legnano.

Dall'analisi della piramide delle età aggiornata al 1° gennaio 2022, appare evidente come la generazione dei baby boomer (nati nel dopoguerra) siano i cittadini più numerosi. Si rileva altresì una componente non trascurabile di ultra-ottantacinquenni (Fonte: ISTAT).



Da un'analisi della struttura delle età sul lungo periodo, si riscontra come la fascia centrale di età (15-64 anni) sia diminuita in modo costante per lasciare progressivamente spazio agli ultrasessantacinquenni, che al 2022 rappresentano il 23% della popolazione.

La fascia di età più giovane è invece rimasta quasi invariata per 20 anni, fenomeno direttamente collegabile sia alla bassa fecondità della popolazione che al progressivo restringersi del numero assoluto delle donne in età fertile. Ne consegue che l'età media della popolazione di Legnano (da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione) continua a crescere, attestandosi, nel 2022, a 46 anni.

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

- ✓ **Indice di vecchiaia.** Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. Ad esempio, alla fine del 2021 l'indice di vecchiaia per il comune di Legnano evidenzia che ci sono mediamente 177 anziani ogni 100 giovani, quasi 2 anziani ogni giovane.

- ✓ **Indice di dipendenza strutturale.** Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). Ad esempio, teoricamente, a Legnano alla fine del 2021 ci sono mediamente 57 individui a carico ogni 100 che lavorano.

- ✓ **Indice di ricambio della popolazione attiva.** Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. Ad esempio, a Legnano alla fine del 2021 l'indice di ricambio è 141 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.

- ✓ **Indice di struttura della popolazione attiva:** Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni). Alla fine del 2021, l'indice è 146, testimoniando un forte grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa.

- ✓ **Tasso di natalità e mortalità:** Indica il numero di nati/morti ogni mille abitanti.

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

Anno	Indice di vecchiaia	Indice di dipendenza strutturale	Indice di ricambio popolazione attiva	Indice di struttura pop.attiva	Indice di natalità x 1000 ab.	Indice di mortalità x 1000 ab.
2002	132,6	45,4	145,6	97,2	8,9	9,4
2003	133,9	46,2	145,2	99,5	9,9	9,2
2004	136,6	47,3	140,8	102,5	9,8	8,1
2005	137,7	48,4	140,1	106,5	9,8	9,1
2006	138,6	48,6	132	108,2	9	9,1
2007	140,8	49,2	135,6	113,5	10,5	8,6
2008	142,5	50,6	135,3	116,9	10	8,7
2009	142,2	50,3	141,1	119,6	10,3	8,7
2010	142	50,9	141,7	123,8	9,1	9
2011	141,5	50,9	144,2	126,8	10,1	8
2012	145,5	53	137,7	132,7	9,1	9,8
2013	147,5	53,5	136,9	134,7	9,3	8,5
2014	149,9	54,3	130,3	136,8	8,6	9,2
2015	153,4	55	127,6	139,9	7,9	9,4
2016	158,5	55,3	126,8	142,4	8,1	10,1
2017	161,2	55,8	128,6	146,1	7,9	10,2
2018	164,6	56,4	129,4	147,4	7,7	10,2
2019	171,1	56,8	133,6	149,3	7,6	10,3
2020	175,7	57,1	135,2	148,8	6,8	13,2
2021	177,3	56,9	136,4	146,6	7,4	11,1
2022	180,8	57,1	138,5	147,4	n.d	n.d

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

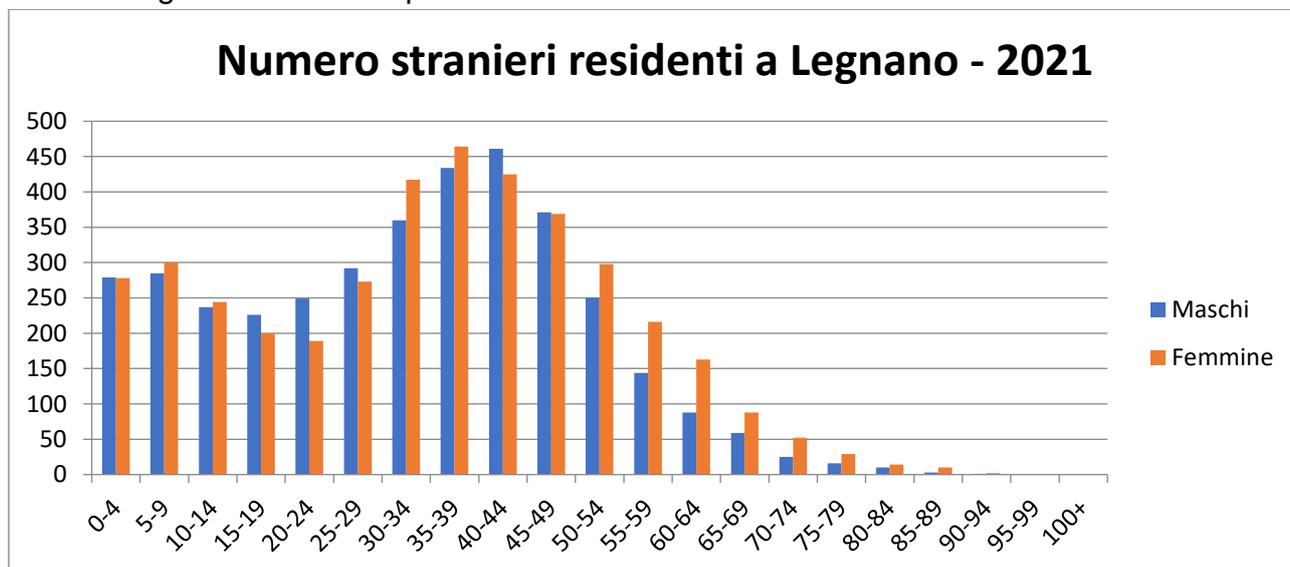
Bilancio Demografico e struttura sociale

Il profilo sociodemografico di Legnano, al pari di altre città del Nord-Italia, vede il progressivo invecchiamento della popolazione, la bassa natalità, la stabilizzazione degli stranieri residenti.

Il saldo naturale si è invertito a partire dal 2012-2014, con mortalità in crescita e natalità in calo (numero per mille abitanti) con il caso estremo del 2020 dove la pandemia da COVID-19 ha inciso su entrambi i tassi di natalità e mortalità (fonte: ISTAT).

La natalità è ormai in decrescita da numerosi anni, sia per il basso tasso di fecondità del nostro Paese (in provincia di Milano il numero di figli per donna in età fertile è di 1,29 - al di sotto del tasso di sostituzione), che per il numero assoluto di donne in età di procreazione. Per quanto riguarda il saldo migratorio, tra il 2002 e la fine del 2022 si sono alternati periodi di forte immigrazione a periodi di sostanziale stazionarietà: il saldo, che è determinato sia da famiglie, italiane o straniere, che cambiano comune di residenza che dai flussi provenienti dall'estero, è comunque rimasto sempre positivo (tranne negli anni 2012 e 2013), a significare che il comune di Legnano rappresenta una meta di attrazione per numerosi cittadini.

Gli stranieri residenti a Legnano al 1° gennaio 2023 sono n.7.984 (fonte ISTAT) e rappresentano il 13,0% della popolazione residente. È importante sottolineare che la struttura per età è completamente diversa dagli italiani, con percentuali significative di bambini e giovani e anziani praticamente assenti.



La comunità straniera più numerosa presente sul territorio è quella proveniente dall'Albania con il 16,2%, seguita dalla Romania (7,8%) e dalla Repubblica Popolare Cinese (7,2%).

Analizzando la componente del saldo migratorio si nota che sia nelle persone iscritte in anagrafe che in quelle cancellate dalle liste demografiche gli individui più rappresentati sono quelli immigrati/emigrati da altri comuni italiani, in tutto il periodo 2002-2022.

Ciò significa che le migrazioni che interessano il Comune di Legnano coinvolgono principalmente cittadini residenti sul territorio nazionale che decidono o di trasferirsi a Legnano o di lasciare il Comune per vivere altrove.

Due ulteriori elementi della struttura sociale devono essere considerati:

- il numero dei nuclei famigliari, anche mono persona, sono poco sopra ventimila, ma al loro interno troviamo un 30% che vive solo e un 27% costituito da due sole persone.

- il 75% dei nuclei famigliari vive in casa di proprietà, la restante percentuale è in affitto privato o pubblico (sono circa 1200 le unità SAP del Comune o di ALER); pur tuttavia un numero non irrilevante, intorno a 200, di nuclei a basso reddito, quando non addirittura indigenti (ISEE inferiore ai 3000 € annui) fa richiesta di accedere ai SAP, senza tuttavia trovare risposta. E ciò nonostante la presenza di un significativo numero di unità abitative, di proprietà privata, sfitte: l'ultimo censimento ISTAT del 2021 ne stima 4805 su 30988, i dati comunali di IMU/TARI ne individuano almeno 3000.

Analisi reddituale ed occupazionale del contesto esterno

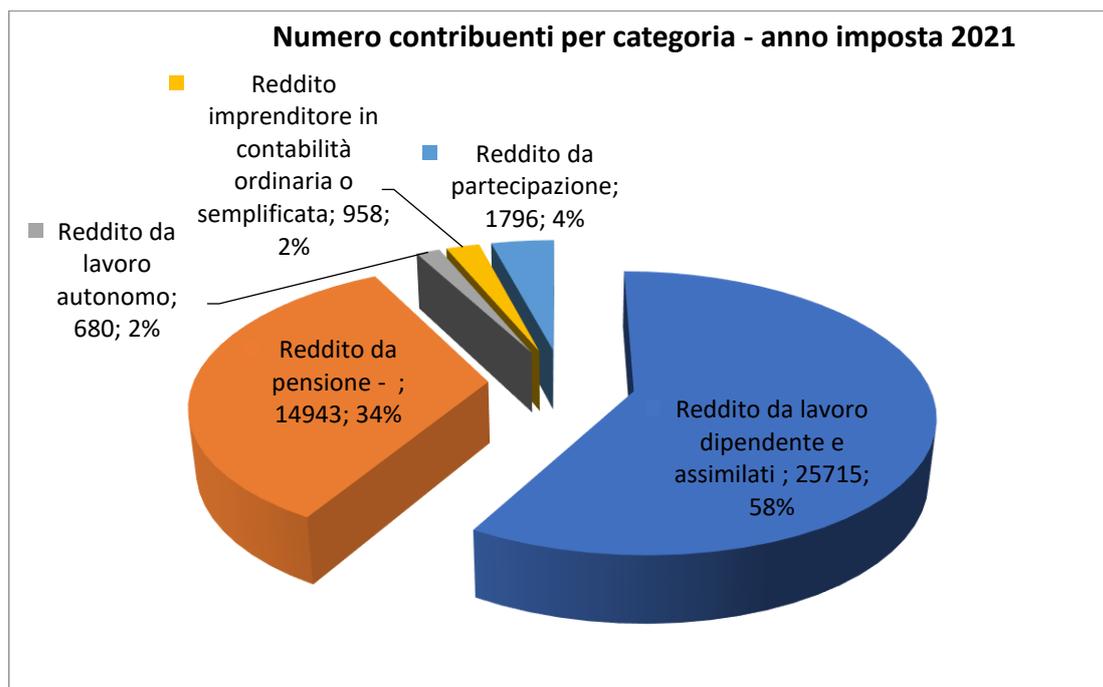
Dal punto di vista reddituale ((dati riferiti alle dichiarazioni 2022 - redditi 2021 - come desunte dal sito del Ministero dell'Economia e delle Finanze) Legnano sembra in buona salute, con un valore medio di reddito pro capite ampiamente superiore alla media nazionale e migliore di quello medio dell'intero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

I redditi del 2021, nei valori medi, sembrano aver risentito in maniera molto limitata della crisi economica che ha accompagnato l'epidemia da Covid-19: infatti se tra il reddito imponibile medio 2020 e quello del 2019 si registrava una riduzione intorno al 1,7% (a fronte di una crescita del 5,6% tra il 2017 e il 2019), nel 2021 si recupera quasi il 4%, ritornando in sostanza ai valori del 2019 pre-covid.

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

Resta peraltro molto forte, nel 2021 come negli anni precedenti, la forte polarizzazione tra le classi di reddito, laddove a fronte di circa 27 mila contribuenti con reddito dichiarato inferiore a 26 mila Euro si contrappongono circa 2000 contribuenti (erano 1800 nei due anni precedenti) con un reddito dichiarato superiore ai 75 mila Euro.

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



Il territorio dell'Alto Milanese, con un passato di forte vocazione industriale e una più recente crescita di commercio e servizi, è stato duramente colpito dalla crisi economica connessa alla pandemia che ha impattato su un sistema instabile che non era ancora del tutto uscito dalle difficoltà della recessione del 2008.

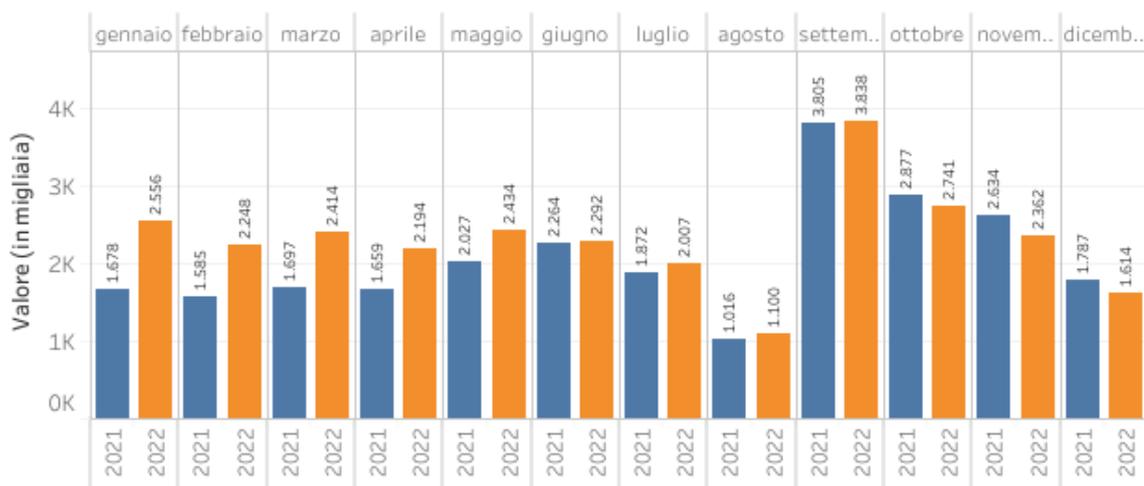
Dopo la temporanea ripresa di inizio autunno 2020, quando la crisi pandemica sembrava in fase di rientro, la situazione è nuovamente peggiorata tra la fine del 2020 e l'inizio del 2021 per poi progressivamente riprendersi e migliorare significativamente dal secondo trimestre e per tutta la seconda metà dell'anno.

I dati disponibili sull'occupazione nell'Alto Milanese da fonte Euro lavoro si fermano al 2021 essendo poi confluiti nell'Osservatorio Metropolitano e, in particolare nell'Osservatorio del mercato del lavoro, aggiornato al 2022 (Fonte: Atlante del Lavoro – 2022 – CMM).

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

Gli andamenti mensili

Misura **Lavoratori avviati**

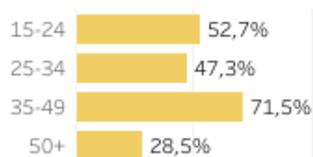


Focus sui lavoratori avviati

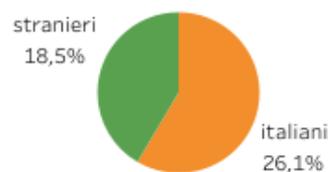
Sesso



Classi di età



Nazionalità



Andamento analogo si riscontra nella città di Legnano.



Mercato del lavoro nei comuni 2022



Comune LEGNANO

Dati di sintesi

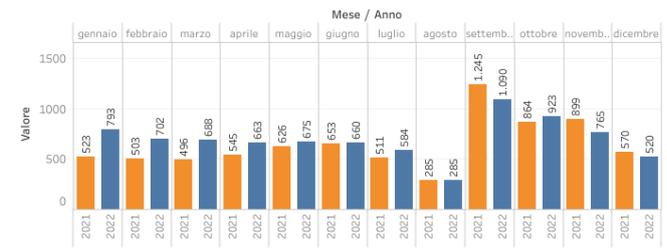
	Comune	Zona omogenea	Città metropolitana
Avviamenti	8.744	29.482	932.885
Lavoratori avviati	7.317	23.267	532.288
Datori con avviamenti	1.606	5.455	94.480

Avviamenti negli altri comuni della zona ALTO MILANESE

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

Gli andamenti mensili

Misura Lavoratori avviati



Focus sui lavoratori avviati



Fonte: Osservatorio Mercato del Lavoro - Città metropolitana di Milano.

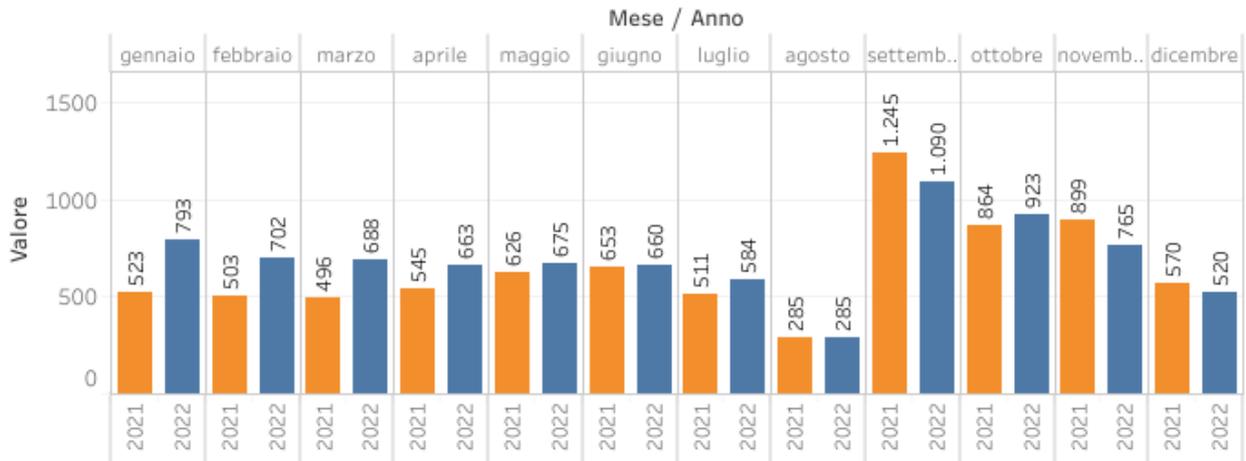
¹ Le variazioni tendenziali sono calcolate rispetto al corrispondente periodo dell'anno precedente.

² Il comune di Vermezzo con Zelo è di nuova istituzione, pertanto non sono disponibili i dati sul mercato del lavoro.

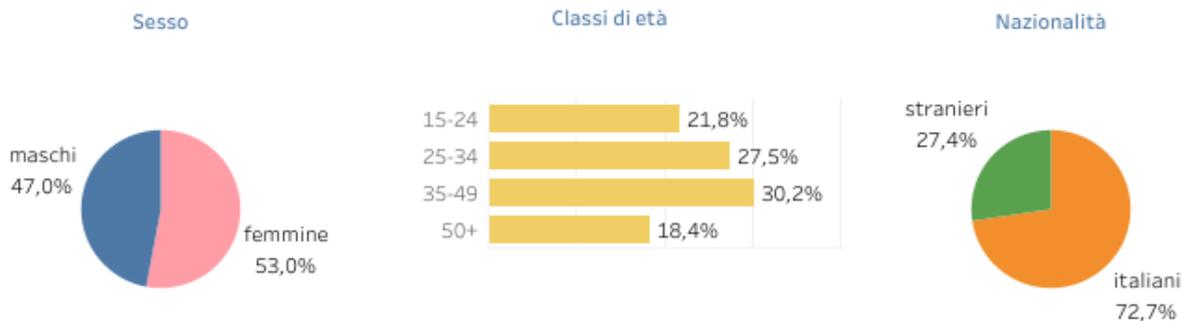


Gli andamenti mensili

Misura Lavoratori avviati



Focus sui lavoratori avviati



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

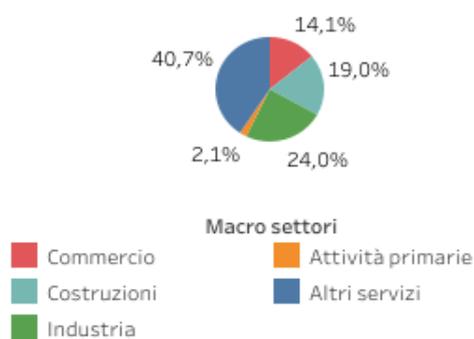
Fonte: Istat

Struttura produttiva (dati al 31/12/2021)

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

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

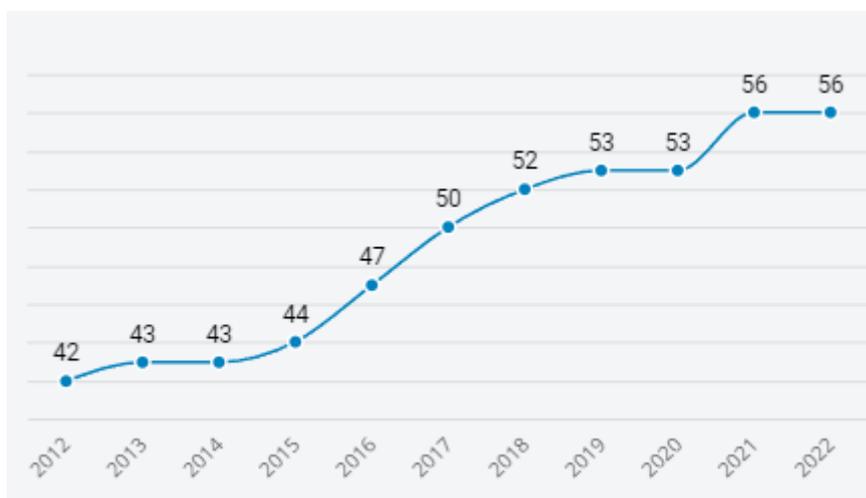
Focus: le Imprese attive (totale) nella zona per settore



Legalità e sicurezza del contesto esterno

Partendo da un'analisi generale della percezione della corruzione in Italia, Transparency International ha pubblicato l'edizione 2022 dell'Indice di Percezione della Corruzione (CPI).

Il CPI 2022 colloca l'Italia al 41° posto, con un punteggio di 56, confermando il punteggio dello scorso anno e guadagnando una posizione nella classifica globale dei 180 Paesi oggetto della misurazione.



L'Indice di Percezione della Corruzione, elaborato annualmente da Transparency International, classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico, attraverso l'impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad esperti provenienti dal mondo del business. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).

Il Report CPI 2022 mette in evidenza la forte correlazione tra corruzione, conflitti e sicurezza. La corruzione erode le risorse per il benessere comune, genera tensioni sociali, riduce la fiducia nei governi, crea terreno fertile per attività criminali, in definitiva minaccia la stabilità politica, sociale ed economica di un Paese.¹

L'Italia è tra i paesi dell'area che hanno registrato maggiori progressi dal 2012 al 2022, nonostante resti ancora sotto la media del punteggio europeo. Il CPI 2022 conferma, infatti, l'Italia al 17° posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea.



Le sfide e i rischi posti dalla corruzione aumentano durante le crisi, come durante la pandemia da Covid19, e pertanto occorre garantire adeguati livelli di integrità e trasparenza in caso di emergenze future, al di là delle crisi sanitarie.

La corruzione è uno dei principali impedimenti alla prosperità e alla sicurezza perché ostacola la crescita economica sostenibile, distorce la concorrenza di mercato, mina lo stato di diritto ed erode la fiducia tra cittadini e governi. In tempi di emergenza e di crisi, tuttavia, aumenta il rischio che la corruzione possa esacerbare questi effetti negativi, vanificando gli sforzi orientati verso una ripresa sostenibile e resiliente².

Al fine di meglio comprendere le caratteristiche del territorio del Comune di Legnano, il 13 dicembre 2022 si è svolto il Comitato Provinciale per la sicurezza e l'Ordine pubblico, alla presenza del Prefetto, Dr. Renato Saccone, e dei Vertici provinciali e locali della Questura- Polizia di Stato, Carabinieri, Guardia di Finanza, Vigili del

¹ <https://transparency.it/indice-percezione-corruzione>

² file:///C:/Users/preite_s/Downloads/ANAC%20-%20Relazione%20annuale%202022%20su%20attivit%C3%A0%202021%20-%20Relazione.pdf

Fuoco e Polizia Locale che hanno rappresentato il quadro peculiare della città di Legnano, punto di riferimento per un più vasto territorio e ove hanno sede comandi di tutte le forze dell'ordine.

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

Un primo confronto con l'intera area della città metropolitana è possibile solo per il 2019, non essendo ancora pubblicati da ISTAT i dati del 2022. In tale anno il tasso di tutti i delitti ogni 100 ab. era sensibilmente inferiore a Legnano (5,2 ogni 100 ab. A Legnano e 6,8 in città metropolitana); analogo divario, con una minore incidenza a Legnano per la categoria dei furti (- 2%), mentre del tutto sovrapponibili risultano i dati della categoria dei danneggiamenti. Per le restanti categorie il numero di reati a Legnano è di poche unità (es.: rapine 32, ricettazione 11, violenze sessuali 7, percosse 18) e dunque non si presta ad un confronto statistico.

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

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

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

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

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

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

Riportiamo alcuni dati del 2022:

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

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

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

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

IL CONTESTO INTERNO

L'organizzazione comunale

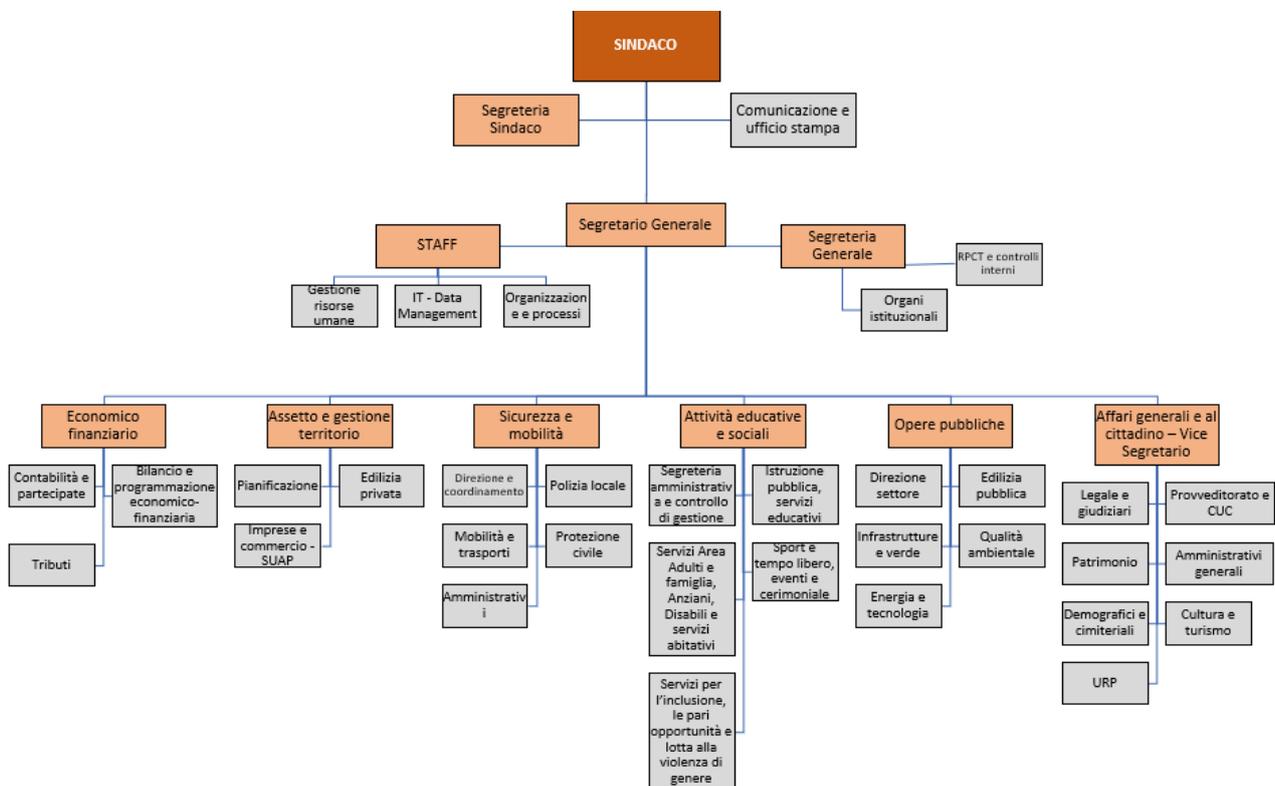
La struttura organizzativa comunale è uno dei più importanti strumenti per la realizzazione degli obiettivi di una Amministrazione.

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

Al termine di un percorso svolto nell'anno 2021 diretto all'analisi e verifica dell'organizzazione del personale, con deliberazione n. 35 del 15.2.2022 la Giunta Comunale ha approvato delle Linee Guida per la riorganizzazione degli Uffici e dei Servizi incaricando il Segretario Generale di provvedere, unitamente ai dirigenti, alla determinazione dei fabbisogni e alla modifica della dotazione organica.

Con successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 70 dell'1.4.2022 è stata approvata la nuova macro organizzazione, che prevedeva lo spostamento di alcune funzioni da un Settore all'altro e la creazione di nuovi Servizi al fine di semplificare i processi e dare una risposta più efficace ai cittadini.

La macro-organizzazione vigente è la seguente:



Sono in corso di attuazione/conclusione le procedure per assicurare il completamento della programmazione dei fabbisogni di personale utilizzando nuovi e più veloci processi di reperimento e selezione del personale (anche in collaborazione con altri Enti) attraverso la messa in opera di una nuova strumentazione più vicina alle urgenti necessità di una adeguata pianificazione strategica delle risorse umane. A partire dall'utilizzo di descrittori di competenze (incluse le soft skills) utili a definire e comporre i diversi profili professionali. In particolare, a fronte di n. 24 cessazioni, sono state finora effettuate n. 38 assunzioni dall'esterno (di cui n. 10 con mobilità esterna e n. 28 ricorrendo a graduatorie concorsuali del Comune di Legnano o di altri Enti) e n. 6 mobilità interne.

Alla data del 1° gennaio 2023 i posti coperti, escluso il Segretario Generale, risultano pari a 265 unità (di cui 39 part-time).

La situazione alla data dell'01.01.2023 si presenta come segue:

CATEGORIA	PREVISTI	COPERTI	VACANTI
Segretario Generale *	//	1	//
Dirigente di Settore	7	7 [^]	//
D	73	66	7
C	150	145	5
B3	16	16	//
B1	27	26	1
A	5	5	//
TOTALE	278	265	13
<i>* non rientra nel conteggio totale [^] di cui 2 dirigenti in aspettativa non retribuita di cui 1 coperto con contratto a tempo determinato di diritto pubblico</i>			

SEZ. 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Il concetto di Valore Pubblico

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

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

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

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

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

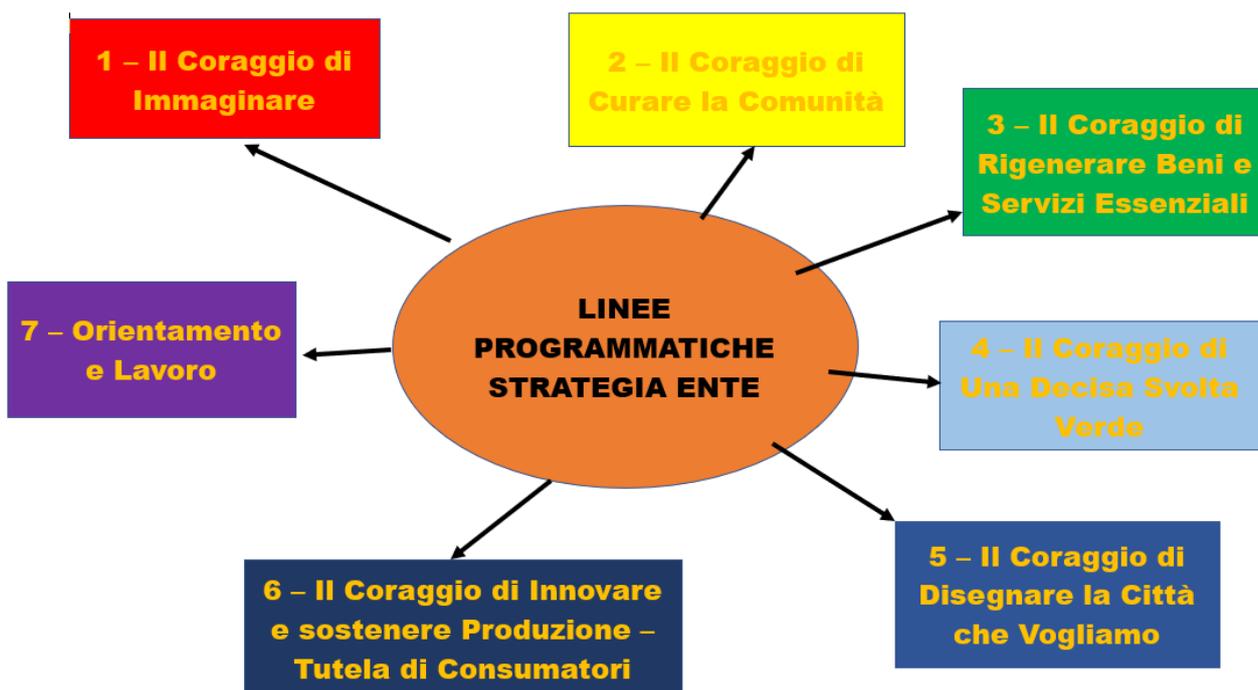
Non priva di rischi è l’implementazione del concetto di Valore Pubblico; tra tutti il rischio della burocratizzazione dello strumento è certamente il più elevato. Tale rischio risulta particolarmente alto allorché proviamo a rilevare il Valore Pubblico attraverso i cosiddetti “indicatori”: fenomeni complessi,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

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

In generale l’incremento del benessere deve essere sviluppato attraverso l’azione

simultanea dei vari soggetti pubblici, che perseguono lo stesso obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).

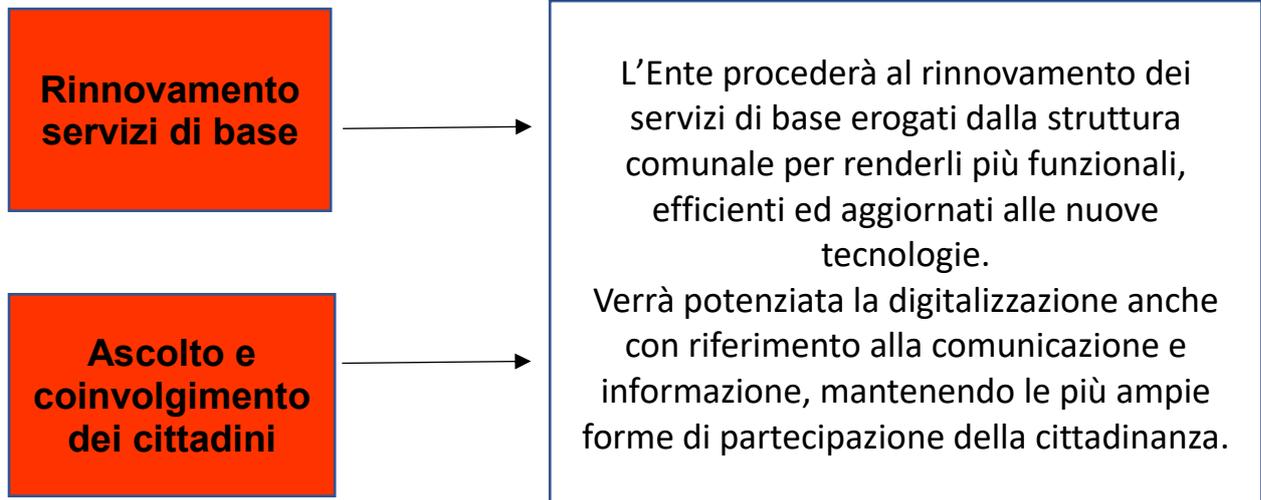
L'Ente esprime l'impegno al raggiungimento del Valore Pubblico attraverso la realizzazione delle linee programmatiche definite nel programma di mandato dell'Amministrazione.



Nelle pagine seguenti vengono declinate le linee programmatiche sopra schematizzate, esponendone le specifiche azioni strategiche ed i relativi obiettivi così come rappresentati nell'All. 7 del Documento Unico di Programmazione per gli anni 2023-2025, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.58 del 28.02.2023 salvo aggiornamenti intervenuti nei mesi immediatamente successivi.

1- Il Coraggio di immaginare

AZIONI STRATEGICHE



OBIETTIVI: RINNOVAMENTO SERVIZI DI BASE

- **NUOVA STRUTTURA ORGANIZZATIVA:** Rideterminazione della struttura organizzativa dell'Ente.
Spostamento dei servizi e delle attività in una logica di semplificazione dei processi.
Creazione di nuovi servizi e riorganizzazione dei servizi in essere.
Rafforzamento quali-quantitativo dell'organico da completarsi nel corso del prossimo triennio.
- **ATTUAZIONE PIANO ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA:** Osservanza delle prescrizioni contenute nel PTPC.
Attuazione degli adempimenti e delle misure di contrasto alla corruzione e degli adempimenti degli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di trasparenza amministrativa e incompatibilità delle funzioni.
Redazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025, previa costituzione di un gruppo che sia più allineato alla struttura organizzativa ed alle nuove assunzioni che sono intervenute. I Dirigenti saranno coinvolti nell'aggiornamento delle matrici di mappatura dei

processi e nel monitoraggio delle misure di prevenzione, considerato che detengono una profonda conoscenza di come si configurano i processi decisionali. Altri attori della strategia sono tutti i dipendenti che verranno chiamati in varie fasi a partecipare alla redazione.

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

A seguito della comunicazione da parte della società Dedagroup Public Services, che fornisce l'applicativo Civila Open per la gestione degli stipendi, di non poter più garantire dal 1° gennaio 2023 le evoluzioni normative ed adeguate sull'applicativo in uso ormai obsoleto e che sarebbe stata necessaria la migrazione nei moduli applicativi della Suite Civila Next, con un adeguamento economico, si è ritenuto di affidare la gestione degli stipendi e degli adempimenti connessi a una Società esterna.

- **MONITORAGGIO E CONTROLLI DI ATTUAZIONE PNRR:** Come da indicazioni della Corte dei conti, sezione regionale di controllo Sicilia, deliberazione. n. 8/2023, n.132/202, si procederà a implementare in modo efficace la governance ai fini del coordinamento dei diversi soggetti istituzionali coinvolti nell'attuazione di target e milestone del PNRR di cui l'ente locale è soggetto attuatore, e per orientare il sistema dei controlli interni a verificare in corso d'opera il conseguimento degli obiettivi del PNRR nei tempi programmati dalla timeline interna e da quella relativa alla rendicontazione semestrale all'UE, come prevede l'allegato 2 al decreto del MEF 6.8.2021.
- **PROGRAMMAZIONE E FABBISOGNI DEL PERSONALE:** Definizione di una programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2023–2025 che parta dall'aggiornamento del processo riorganizzativo già effettuato, al fine di adeguarlo alle misure straordinarie dettate dal PNRR.
- **FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE:** Adesione all'unione provinciale enti locali (UPEL – Varese) per la realizzazione di percorsi formativi per il personale dipendente. In particolare partecipazione a corso di formazione di Project management.
- **ADESIONE AGLI AVVISI PNRR – DIGITALIZZAZIONE DELL'ENTE:** Nell'anno 2022 sono state presentate varie istanze agli Avvisi emessi dal Dipartimento per la transizione al Digitale in ambito di digitalizzazione delle procedure. Nel corso dell'anno 2023 saranno adottati gli atti e le procedure necessarie per poter individuare i contraenti dell'Ente e procedere all'affidamenti dei servizi per la realizzazione degli obiettivi previsti dagli Avvisi.
- **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO):** Predisposizione di un nuovo documento unico di programmazione per le Pubbliche Amministrazioni, con finalità di semplificazione della pluralità di adempimenti pianificatori previsti dalla normativa vigente.

- **ACCESSO ON LINE AI SERVIZI ANAGRAFICI E DI STATO CIVILE:** Implementazione e diffusione dell'accesso on-line ai servizi anagrafici e di stato civile.
- **ATTUAZIONE PIANO CIMITERIALE:** Attuazione previsioni contenute nel Piano Cimiteriale, di natura programmatoria e periodicamente da aggiornare, anche in funzione del mutamento delle esigenze e delle scelte dei cittadini rispetto alle forme di sepoltura.
- **SPORTELLO POLIFUNZIONALE AL CITTADINO:** Ipotesi di trasferimento di alcune competenze di altri uffici interni all'ente all'URP, con revisione complessiva delle sue funzioni, configurando quest'ultimo come punto di accesso ai servizi comunali dove il cittadino non solo può trovare informazioni, ma anche avviare e completare alcune delle pratiche di suo interesse.
- **ACCESSIBILITA' ALL'ARCHIVIO STORICO COMUNALE:** Attuazione di interventi e modelli gestionali finalizzati alla valorizzazione ed al miglioramento dell'accessibilità al patrimonio documentale contenuto nell'Archivio storico comunale.

OBIETTIVI: ASCOLTO E COINVOLGIMENTO DEI CITTADINI

- **CUSTOMER SATISFACTION:** Attivare in ciascun settore la rilevazione della customer satisfaction.
- **CREAZIONI DI SISTEMI SOCIALI:** sviluppo di comunicazione con i nuovi sistemi social per le segnalazioni di intervento sul territorio.

2 – Il Coraggio di Curare la Comunità

AZIONI STRATEGICHE

Una scuola di comunità

Nella fase emergenziale di gestione dei servizi educativi e scolastici si cercherà di sostenere le famiglie garantendo l'erogazione dei servizi educativi e scolastici del comune senza aggravio dei costi e sostenendo i nidi privati con specifici fondi.

Vicinato sociale

Promoveremo un nuovo approccio nel vivere le relazioni nei quartieri: il Vicinato Sociale attraverso cui i cittadini si prendono cura dei propri prossimi e il Sostegno Reciproco tra persone con problemi simili come stimolo alla rinascita.

Tempo per le famiglie

Particolare attenzione sarà posta alla fascia 0-6 rispetto a cui si procederà a predisporre, con il coinvolgimento delle strutture private, un Piano 0-6 da finanziare con gli specifici fondi governativi e regionali con l'obiettivo di garantire servizi accessibili, innovativi e di qualità.

Conciliazione e tempi e orari

Realizzeremo la città di uomini e donne: L'ufficio pari opportunità dovrà essere punto di riferimento di tutte le realtà che si occupano di conciliazione, politiche dei tempi di vita e di lavoro e servizi. Saranno promosse campagne di sensibilizzazione per prevenire e contrastare violenza di genere e si valorizzeranno alcune figure femminili rilevanti anche attraverso la toponomastica cittadina.

Adesione ad avviso pubblico

Sociale è giustizia. Tutti i fenomeni di illegalità riducono la libertà individuale e collettiva, sono elemento di distorsione dell'economia sana, compromettono la civile convivenza e lo sviluppo delle comunità, la partecipazione dei giovani e delle prossime generazioni alla costruzione del loro presente e futuro. Il Comune rinforzerà la partecipazione ad Avviso Pubblico ~ ~ rete di enti locali che si impegnano per promuovere nel concreto la cultura della legalità e della cittadinanza responsabile ~ e si batterà apertamente contro tutte le mafie, in particolare con iniziative di sensibilizzazione. Con l'avvenuta acquisizione di ulteriori beni confiscati alle mafie, si proseguirà nella loro assegnazione per fini sociali.

Casa e ospedale di comunità e integrazione coi servizi sociali

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

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

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

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

OBIETTIVI: LA SCUOLA SI FA COMUNITA'

- **AFFIDAMENTO SERVIZIO REFEZIONE SCOLASTICA:** Procedere all'affidamento del servizio avendo cura che il soggetto gestore si occupi dell'intera filiera dello stesso (Parte amministrativa, servizio, manutenzioni).
- **NUOVO REGOLAMENTO ASILO NIDO:** Adozione nuovo regolamento.

OBIETTIVI: VICINATO SOCIALE

- **PROGETTI DI INTEGRAZIONE TERRITORIALE DELLE PERIFERIE CANAZZA (EX ACCORSI):** Alla luce degli esiti della Co-Programmazione e delle indagini svolte sul territorio, attivare la procedura di co-progettazione o, in alternativa, elaborare una proposta di gestione dell'immobile anche al di fuori delle procedure dell'art. 55 del Codice terzo Settore.
- **EFFICIENTAMENTO PATRIMONIO ABITATIVO COMUNALE:** coordinare le iniziative dei soggetti in campo (ALER, Azienda SO.LE e Agenzia della locazione),

completando i 60 appartamenti SAP del contratto di Quartiere Mazzafame. Con il finanziamento PINQUA nel triennio saranno resi disponibili i complessi di via dei mille e via Galvani (per complessive 20 unità abitative).

Rimessa in circolo di alloggi sfitti, progettare iniziative di riqualificazione sociale – attraverso i custodi sociali e il community manager- di insediamenti pubblici con problematiche di morosità/trascuratezza.

OBIETTIVI: TEMPO PER LE FAMIGLIE

- **MIGLIORAMENTO DELLA CONVENZIONE CON LE SCUOLE DELL'INFANZIA PARITARIE:** Sottoscrizione della nuova convenzione con:
 1. le scuole paritarie dell'infanzia;
 2. le scuole paritarie relativamente alla fruizione del servizio di refezione scolastica.

OBIETTIVI: CONCILIAZIONE TEMPI E ORARI

- **CENTRO ANTIVIOLENZA E CASA PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA:**
 - Garantire il funzionamento della rete antiviolenza e dei CAV;
 - Monitorare il funzionamento della casa rifugio collocata nel territorio comunale;
 - Attivare le procedure per il funzionamento della rete antiviolenza nel prossimo biennio.

OBIETTIVI: “ADESIONE AD AVVISO PUBBLICO”

- **VALORIZZAZIONE E FINALIZZAZIONE BENI CONFISCATI ALLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA:** si completerà il bando per 3 immobili recentemente acquisiti per l'utilizzo a fini sociali dei beni confiscati alla criminalità organizzata anche tramite la partecipazione a bandi di finanziamento per l'adeguamento strutturale degli immobili, come già avvenuto nel 2022.

OBIETTIVI: CASA E OSPEDALE DI COMUNITA'

- **AGGIORNAMENTO PROTOCOLLO 'INTESA 2015 – PROGETTO RECUPERO VECCHIO OSPEDALE:** Sottoscrizione con ASST ovest milanese dell'atto integrativo, come già definito, e costituzione di un punto unico di riferimento (sportello unico) che integri servizi sanitari, socio-sanitari e sociali.

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

- **PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) ISTRUZIONE E RICERCA, INCLUSIONE E COESIONE SOCIALE:** Le sei Missioni del Piano sono: digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo; rivoluzione verde e transizione ecologica; infrastrutture per una mobilità sostenibile; istruzione e ricerca; inclusione e coesione; salute. Gestione procedure per affidamento lavori progettati da Settore OO.PP.
- **CONVENZIONI CON LE COOPERATIVE SOCIALI:** definire un piano triennale per potenziare le azioni di inclusione lavorativa per soggetti svantaggiati.
- **CO-PROGRAMMAZIONE TRASPORTI SOCIALI:** Conclusione co-programmazione e affidamento servizio di trasporto per disabili – proposta alla giunta comunale del progetto di servizi di mobilità per persone fragili: Regolamento, schema di convenzione, budget.
- **RETE CENTRI DI ACCOGLIENZA STRAORDINARIA CITTADINI UCRAINI:** UCRAINI e di ALTRE NAZIONALITA': Mantenere in funzione i CAS in accordo con Prefettura di Milano, favorendo il passaggio in SAI per i cittadini che hanno superato il periodo di transito.

3 – Il Coraggio di Rigenerare beni e Servizi Essenziali

AZIONI STRATEGICHE

Manutenzione del Patrimonio Cittadino

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

Riqualificazione Aree e Piano Eliminazione Barriere Architettoniche

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

Sicurezza e Controllo del Territorio, Videosorveglianza e Gruppi di Vicinato

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

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

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

La Biblioteca diffusa

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

Bibliocomunità

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

Il Palio

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

Creare nuova cultura e non limitarsi a importarla

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

Gestione in concessione degli impianti sportivi

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

Una nuova piscina per Legnano

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

Chi più differenzia meno paga

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

OBIETTIVI: MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO CITTADINO

- **PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) RIGENERAZIONE GESTIONE PROCEDURE:** Gestione procedure per affidamento lavori progettati da Settore OO.PP.
- **VALORIZZAZIONE PATRIMONIO IMMOBILIARE – ASSOCIAZIONI:** Attuazione interventi finalizzati alla valorizzazione del patrimonio immobiliare da destinare all'uso di associazioni ed enti del terzo settore di cui al D.lgs. 117/2017 – Assegnazione spazi liberi – Dismissione cespiti secondo il Piano alienazioni.
- **VALORIZZAZIONE PATRIMONIO IMMOBILIARE – – SERVIZI ABITATIVI PUBBLICI:** si proseguirà nella riduzione dei tempi di ristrutturazione di alloggi resisi liberi, unendo anche interventi di qualità dell'abitare. Collaborazione con ALER per il completamento dei 60 alloggi di via delle rose – contratto di quartiere e utilizzo completo degli alloggi di edilizia convenzionata di via Romagna.
- **PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) RIGENERAZIONE:** I progetti di investimento del PNRR sono suddivisi nelle seguenti 6 missioni,
 - ✓ Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo
 - ✓ Rivoluzione verde e transizione ecologica
 - ✓ Infrastrutture per una mobilità sostenibile
 - ✓ Istruzione e ricerca
 - ✓ Inclusione e coesione
 - ✓ Salute

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

OBIETTIVI: RIQUALIFICAZIONE AREE E URBANISTICA TATTICA

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

OBIETTIVI: MANUTENZIONE ATTENTA E COSTANTE DEGLI SPAZI PUBBLICI

- **SOCIETÀ PARTECIPATE REVISIONE CONTRATTI DI SERVIZIO:** miglioramento della qualità del servizio attraverso un controllo di gestione delle prestazioni, in relazione a tempistiche ed efficacia delle prestazioni offerte. Revisione contratti con le partecipate, nel caso di rinnovo alla scadenza, al fine di migliorare la qualità del servizio e le modalità di controllo sullo stesso, previa valutazione della sussistenza dei presupposti e dei requisiti relativi agli affidamenti in house.

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

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

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

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

OBIETTIVI: LA BIBLIOTECA DIFFUSA

- **SVILUPPARE COPROGETTAZIONI CON I CENTRI CIVICI (SPAZI INCONTRO, MAZZAFAME MUSEO BAMBINI ECC.):** rivedere le attività dei centri civici, aprendo maggiormente ad iniziative culturali.
- **CENTRO CIVICO SAN PAOLO:** Realizzazione centro civico nell'ipotesi di riutilizzo di spazi presenti nella stabile agenzia delle Entrate e nell'adiacente area di proprietà comunale.
- **CONSOLIDARE LA BIBLIOTECA DIFFUSA:** avviato il servizio nel quartiere Mazzafame dall'aprile 2023, nel 2023/2024, quale prima stagione completa, sarà consolidata l'offerta del servizio bibliotecario e delle attività ed eventi collegati (vedi seguito)

OBIETTIVI: BIBLIOCOMUNITA'

- **BIBLIOCOMUNITA'**: La Biblioteca come luogo di creazione di opportunità culturali per tutti nonché di occasioni di socializzazione, condivisione e cittadinanza attiva, attraverso letture animate, talk letterari, incontri con gli autori, festival, giochi, laboratori, eventi, spettacoli, esposizioni ed altro.

OBIETTIVI: IL PALIO

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

OBIETTIVI: CREARE CULTURA E NON LIMITARSI AD IMPORTARLA

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

OBIETTIVI: GESTIONE IN CONCESSIONE DEGLI IMPIANTI SPORTIVI

- **GESTIONE IN CONCESSIONE DEGLI IMPIANTI SPORTIVI**: Individuare impianti e società disponibili a gestire direttamente gli impianti a fronte di investimenti e migliorie sugli stessi.

OBIETTIVI: LEGNANO PER UNA NUOVA PISCINA

- **SOLUZIONI PER L'IMPIANTO NATATORIO COMUNALE**: Verifica della proposta di PPP ad iniziativa privata per la realizzazione e la gestione della nuova piscina comunale. Attivazione della procedura di gara a seguito dell'eventuale decisione di fattibilità della proposta.
Affidare il servizio per la gestione della piscina nel periodo transitorio dal 2023 alla realizzazione del PPP.

OBIETTIVI: CHI PIU' DIFFERENZIA MENO PAGA

- **INTRODUZIONE PROGRESSIVA TARIFFA PUNTUALE:** studio impatto e organizzazione del servizio, attuazione in almeno un quartiere, messa a regime sulla città.

4– Il Coraggio di una decisa svolta Verde

AZIONI STRATEGICHE

Pianificazione Rete Verde e del Commercio

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

Vivibilità e partecipazione

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

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

OBIETTIVI PIANIFICAZIONE RETE VERDE E DEL COMMERCIO

- **RETE VERDE E BICIPOLITANA:** Progettare la Rete Verde come sistema organizzato di parchi urbani, giardini, itinerari alberati, corridoi ecologici, legati tra loro e con i luoghi di pubblico interesse, in coordinamento con la progettazione della rete mobilità dolce (es. Bicipolitana) e alle metodologie dell'urbanistica tattica. Completamento del progetto di unione dei quartieri, dei punti di interesse – scuole, ospedale, stazione, parchi, uffici pubblici, mercato – e delle strade di collegamento ai comuni vicini con una rete di percorsi sicura e ben segnalata

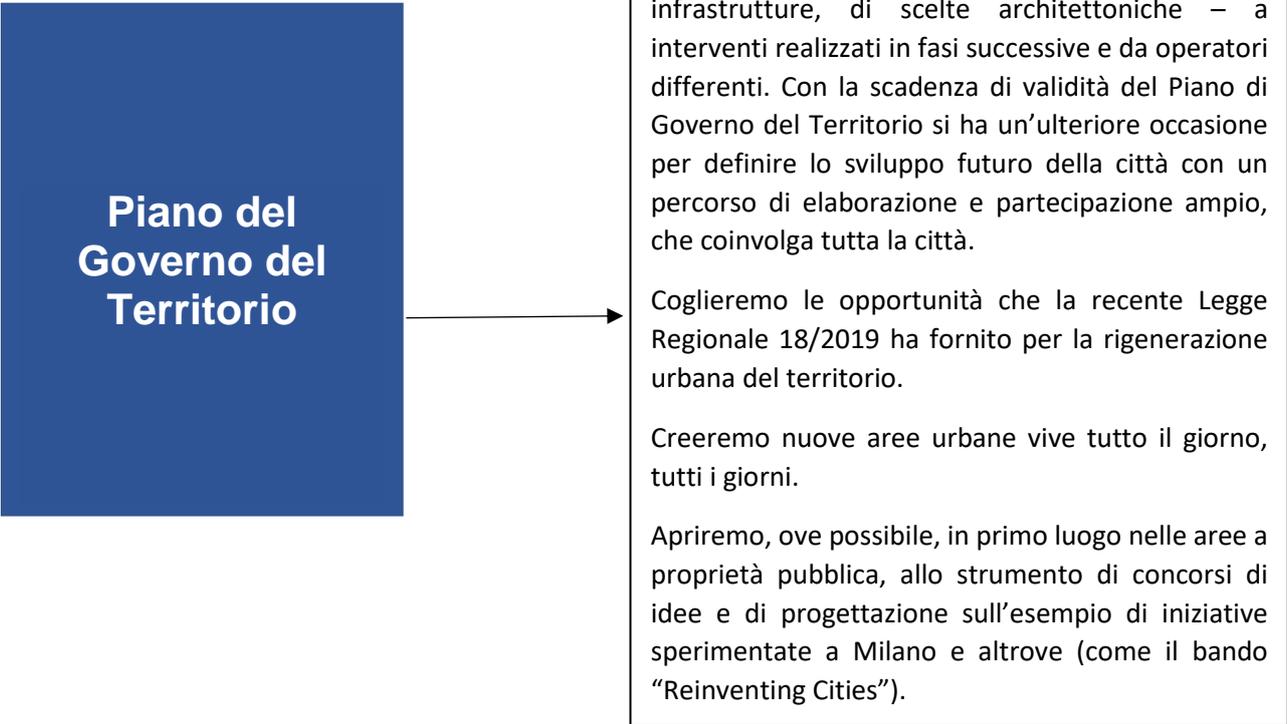
OBIETTIVI REALIZZAZIONE RETE VERDE E DEL COMMERCIO

- **VALORIZZAZIONE DEGLI ASSI COMMERCIALI:** Supporto a livello di valutazioni viabilistiche delle soluzioni progettuali elaborate al fine di creare aree di pacifica convivenza negli assi viari a valenza commerciale.
- **PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) MOBILITÀ SOSTENIBILE:** Le sei Missioni del Piano sono: digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo; rivoluzione verde e transizione ecologica; infrastrutture per una mobilità sostenibile, istruzione e ricerca; inclusione e coesione; salute. In particolare si attueranno i progetti alla mobilità sostenibile.
- **REALIZZAZIONE DELLA RETE VERDE:** Realizzazione delle opere per la creazione della Rete Verde.
- **PIANO DELLA MOBILITA' E DEI PARCHEGGI – VIABILITA' QUARTIERE SAN PAOLO E BRETTELLA VIA LIGURIA:** Analisi del piano della mobilità preordinata a migliorare le relazioni funzionali e le condizioni di accesso alla città, privilegiando e riqualificando la rete ciclabile e il trasporto pubblico nonché rivisitare l'attuale impostazione della tariffazione della sosta in un'ottica di valorizzazione del parcheggio sotterraneo cantoni e degli stalli limitrofi al centro storico, oltre a razionalizzare le aree a servizio della stazione. Riorganizzazione viabilistica del quartiere San Paolo in un'ottica favorente la mobilità dolce (pista ciclabile Via Liguria) e valutazione dell'attuale disciplina della bretella di Via Liguria.

5– Il Coraggio di Disegnare la Città che Vogliamo

AZIONI STRATEGICHE

Piano del Governato del Territorio



```
graph LR; A[Piano del Governato del Territorio] --> B[Lavoreremo per la redazione di un masterplan, una visione unitaria della città immaginata, per dare necessaria coerenza – in termini di funzioni, di infrastrutture, di scelte architettoniche – a interventi realizzati in fasi successive e da operatori differenti. Con la scadenza di validità del Piano di Governato del Territorio si ha un'ulteriore occasione per definire lo sviluppo futuro della città con un percorso di elaborazione e partecipazione ampio, che coinvolga tutta la città. Cogliremo le opportunità che la recente Legge Regionale 18/2019 ha fornito per la rigenerazione urbana del territorio. Creeremo nuove aree urbane vive tutto il giorno, tutti i giorni. Apriremo, ove possibile, in primo luogo nelle aree a proprietà pubblica, allo strumento di concorsi di idee e di progettazione sull'esempio di iniziative sperimentate a Milano e altrove (come il bando "Reinventing Cities").];
```

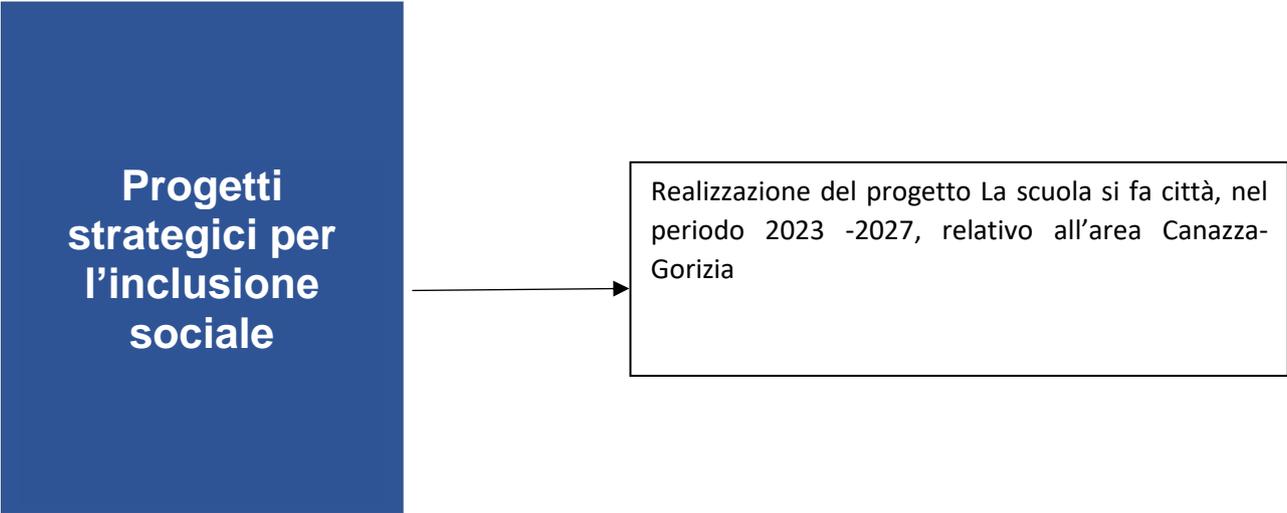
Lavoreremo per la redazione di un masterplan, una visione unitaria della città immaginata, per dare necessaria coerenza – in termini di funzioni, di infrastrutture, di scelte architettoniche – a interventi realizzati in fasi successive e da operatori differenti. Con la scadenza di validità del Piano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

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

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

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

Progetti strategici per l'inclusione sociale



```
graph LR; C[Progetti strategici per l'inclusione sociale] --> D[Realizzazione del progetto La scuola si fa città, nel periodo 2023 -2027, relativo all'area Canazza-Gorizia];
```

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

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

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

Il Settore Opere Pubbliche sarà impegnato nella rigenerazione di spazi al fine di creare ambienti sicuri e vivibili, a seguito del processo di partecipazione dei potenziali beneficiari, per il miglioramento dello spazio urbano pubblico aperto – come parchi, piazze, strade – e chiuso, attraverso la rifunzionalizzazione di immobili dismessi e degradati. Il Settore parteciperà al gruppo interdisciplinare, occupandosi degli studi di fattibilità tecnico /economici, degli incarichi e gestione dei progettisti esterni e delle ditte costruttrici, delle validazioni dei progetti e della verifica del loro operato e di tutte le altre incombenze tecniche che permetteranno di fruire dei nuovi e /o rivisitati prezzi. Il Segretario Comunale, quale responsabile del progetto con supporto del Settore Staff, oltre a coordinare il gruppo interdisciplinare, si occuperà direttamente della governance del programma, della formulazione dei capitolati per l'affidamento degli incarichi di supporto previsti, della comunicazione/promozione del progetto alla cittadinanza e delle relazioni con il territorio, dei rapporti con Regione Lombardia, del supporto ai partner ed ai vari servizi interni coinvolti, della rendicontazione e valutazione di impatto.

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

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

Il Settore Servizi per la Sicurezza e la Mobilità parteciperà alla valutazione propedeutica rispetto alla riorganizzazione degli spazi esterni contigui alle scuole, con l'intento di creare "zone scolastiche" e "isole ambientali" limitrofe alle scuole, per migliorarne la sicurezza e la vivibilità oltre a valutare gli impatti dei cantieri sul traffico

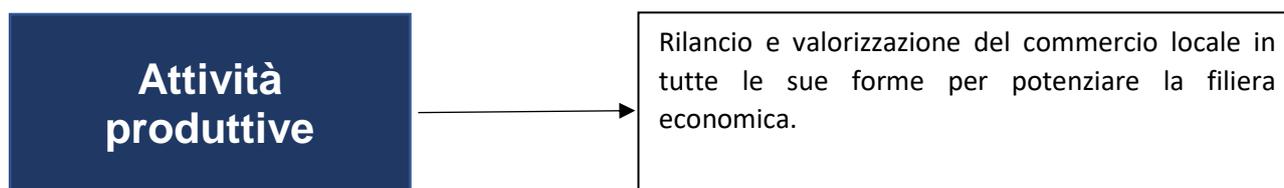
anche per le eventuali chiusure temporanee di tratti di strada in prossimità delle scuole stesse.

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

- **NUOVO PGT:** Nuova organizzazione e sviluppo del territorio attraverso lo studio della città e le trasformazioni necessarie a soddisfare i bisogni collettivi e individuali della società che ci vive attraverso azioni sul contesto fisico e sull'assetto funzionale.
- **REGOLAMENTAZIONE DEGLI INTERVENTI EDILIZI SUL TERRITORIO:** Predisposizione di un nuovo regolamento edilizio e aggiornamento del regolamento di igiene.

6 – Il Coraggio di Innovare e Sostenere Produzione – Tutela di Consumatori

AZIONI STRATEGICHE



OBIETTIVI ATTIVITA' PRODUTTIVE

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

7 – Orientamento e Lavoro

AZIONI STRATEGICHE

Pressione fiscale

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

Revisione della spesa.

Società partecipate

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

OBIETTIVI PRESSIONE FISCALE

- **ADEMPIMENTI CONTABILI:** Predisposizione principali documenti contabili nel rispetto delle scadenze previste dalle norme (termini ordinatori) e comunque tali da non comportare l'applicazione di penalizzazioni.
- **LOTTA ALL'EVASIONE TRIBUTI SUGLI IMMOBILI:** Ricerca ed individuazione sacche di evasione IMU e TASI. Attività di controllo finalizzate all'emissione di avvisi di accertamento tributari.
- **RIDUZIONE MOROSITA' SAP (Servizi Abitativi Pubblici):** Monitoraggio e azioni conseguenti

OBIETTIVI SOCIETA' PARTECIPATE

- **REVISIONE CONTRATTI DI SERVIZIO:** Modifica dei contratti al fine di migliorare la qualità del servizio e le modalità di controllo dello stesso previa valutazione della sussistenza dei presupposti e dei requisiti relativi agli affidamenti in house.
- **REVISIONE E DEFINIZIONE NUOVE STRATEGIE DELLE PARTECIPAZIONI SOCIETARIE:** Valorizzazione del ruolo delle società partecipate per la realizzazione di servizi che possono essere condotti in modo più efficiente rispetto a una gestione in economia da parte del Comune.

2.2 Performance

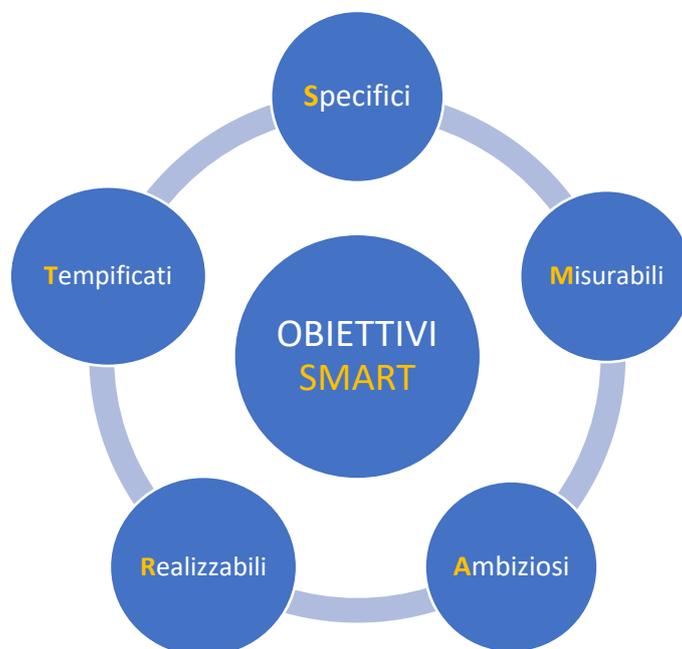
Con il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, il PIAO ha assorbito il Piano della Performance.

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

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

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

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



In linea generale quindi gli obiettivi individuati:

- a) sono i risultati attesi dall'organizzazione nel periodo di riferimento;
- b) sono riferiti anche alla normale operatività o a progetti o processi di lavoro specifici;

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

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

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

Il documento ha lo scopo di assicurare la qualità della rappresentazione della performance dato che in esso sono esplicitati il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi. Questo consente la verifica interna ed esterna della "qualità" del sistema di obiettivi o, più precisamente, del livello di coerenza con i requisiti metodologici che, secondo il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i. , devono caratterizzare gli obiettivi.

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

1. **Pianificare**: si riferisce alle Linee Programmatiche da cui discendono le azioni strategiche dell'Ente che sono legate direttamente al Piano di mandato dell'Amministrazione; l'orizzonte temporale di riferimento è di 5 anni,
2. **Programmare**: si riferisce agli obiettivi gestionali che si intendono raggiungere annualmente per i quali vengono individuati dei target (valori attesi di risultato) da raggiungere per la valutazione finale.
3. **Monitorare**: si riferisce all'osservazione temporale dell'andamento degli obiettivi in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi.
4. **Valutare**: si riferisce al sistema per cui viene esercitata un'attività di valutazione dei target individuati, rispetto ai risultati raggiunti, sia per gli obiettivi gestionali, che per gli indicatori di quantità e qualità.

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

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



L'organizzazione del Comune

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

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

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

Con deliberazioni della Giunta n. 31 del 15 febbraio 2022 sono state approvate le linee-guida per la riorganizzazione degli uffici e servizi.

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

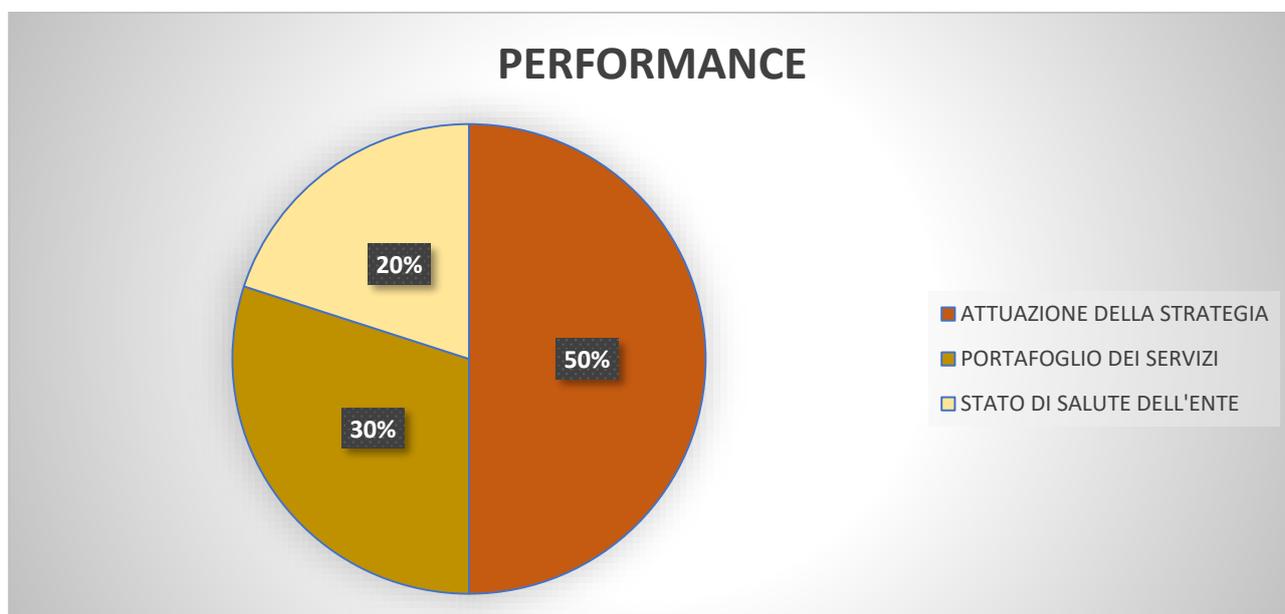
Struttura del Piano delle Performance

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

- **L'attuazione della strategia.** L'attuazione della strategia si sviluppa attraverso la programmazione e realizzazione di obiettivi rilevanti, sia di settore che trasversali. Gli obiettivi sono correlati dalle azioni strategiche contenute piano di mandato del sindaco;
- **Il portafoglio delle attività e dei servizi.** Questo insieme di attività include iniziative e progetti che incidono e innovano sull'efficacia e/o sull'efficienza e/o sull'economicità e/o sulla qualità di servizi ordinari e consolidati.
- **Lo stato di salute dell'amministrazione atteso.** La "salute" del Comune di Legnano può essere misurata attraverso una pluralità di indicatori che attengono l'utilizzo delle risorse (sia finanziarie che di personale); lo sviluppo dell'organizzazione e le relazioni con i portatori di interesse (stakeholder).

Criteri di misurazione della performance organizzativa anno 2023 – 2025

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



ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA

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

Tutti gli obiettivi strategici/gestionali sono:

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

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

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

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

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

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

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

In relazione alla natura degli obiettivi distinguiamo due classi di obiettivi

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

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

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

- a) individuali (di settore): sono gestiti da un unico settore. Possono comunque prevedere un coinvolgimento strumentale di altri uffici o servizi.
- b) trasversali: possono essere attuati solo attraverso il coinvolgimento e la collaborazione di più settori.

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

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

IL PORTAFOGLIO DEI SERVIZI

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

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

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

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

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

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

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

La definizione dei target attesi verrà ricavata:

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

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

□ Le attività strutturali di settore che includono interventi routinari; verifiche, controlli, monitoraggi di servizi e progetti già attivi; aggiornamenti, adeguamenti, miglorie di progetti e servizi già avviati; mappature, censimenti e attività prodromiche allo sviluppo di servizi e progetti rilevanti; obiettivi non sfidanti, legati a singole iniziative, occasionali e non complesse.

□ Le iniziative di miglioramento: sono le attività, anche di mantenimento, finanziate ai sensi dell'art.67 comma 5, lett. b) del CCNL 21/5/2018.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LA PERFORMANCE DI SETTORE

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

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

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

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

La pesatura differenziata per settore è determinata come segue:

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

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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

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

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

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

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

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

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

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

I sistemi di valutazione vigenti sono stati approvati come segue:

1. **Il sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali** – approvato con delibera G.C. n. 154 del 16.12.2013;

2. Il sistema di valutazione delle prestazioni delle PO – approvato con delibera G.C. n. 167 del 28.12.2011;

3. Il sistema di valutazione del personale dipendente – approvato con delibera G.C. n. 167 del 28.12.2011.

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

- una parte (30%) sarà distribuita ai dirigenti che, durante l'anno di riferimento, sono stati incaricati formalmente con atto Sindacale, per almeno un mese, dell'attribuzione di funzioni e responsabilità di altri dirigenti e per funzioni ritenute particolarmente rilevanti:

- la parte rimanente dei risparmi (70%) andranno in economie di bilancio.

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

SCHEDE OBIETTIVI

Per la consultazione di dettaglio dei programmi operativi, dei titoli degli obiettivi per l'anno 2023 e l'associazione delle dimensioni e dei relativi pesi, si rimanda all'Allegato 1 "Schede Performance" all'interno del quale sono illustrati per specifico settore di appartenenza tutti gli obiettivi strategici di particolare rilevanza/trasversali nonché quelli gestionali con relativa pesatura, le Iniziative di Miglioramento presentate e le attività strutturali di settore specificamente programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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

Il PIAO ha come scopo ultimo la generazione di valore pubblico, inteso come l'impatto positivo che le politiche e i progetti dell'ente hanno per il benessere complessivo di cittadini e imprese per la creazione di Valore Pubblico.

Sulla base delle indicazioni fornite da ANAC negli "*Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022*" il documento è costituito da una parte descrittiva e da una parte fornita in allegato relativa al report sulla gestione del rischio estratto dall'applicativo in uso all'Ente e dall'allegato sulla Trasparenza (Allegato 2).

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

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

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

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

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

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

Altri soggetti interessati alla predisposizione della presente sezione sono:

- **L'organo di indirizzo politico:** che definisce le strategie di prevenzione e svolge attività di collegamento con le altre sezioni del PIAO, in particolare con la

performance (la cui realizzazione è necessaria al raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico) e con le unità coinvolte nell'attuazione dei progetti di PNRR.

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

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

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

- Tutto il **personale dipendente ed i collaboratori**, anche esterni, vengono coinvolti attivamente nel processo di prevenzione della corruzione, partecipano alla gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate:
 - o collaborano con il RPCT e rispondono nei tempi previsti alle sue richieste;
 - o adeguano il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento e si astengono dal partecipare all'adozione di decisioni o attività inerenti alla trattazione di una pratica in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto anche potenziale;
 - o segnalano, anche secondo le modalità del whistleblowing, le situazioni di illecito ed i casi di conflitto di interessi di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio rapporto lavorativo;
 - o partecipano alla formazione e all'aggiornamento sulle tematiche inerenti alla prevenzione della corruzione, della trasparenza e del contrasto al riciclaggio;

- rispettano l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni di cui vengono a conoscenza e la normativa vigente in materia di trattamento e protezione dei dati.

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

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

- **Il Responsabile Unico del procedimento (RUP)** quale figura centrale nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture ed è chiamato a vigilare sulle singole fasi dei processi di appalto nelle quali possono presentarsi situazioni di rischio corruttivo a pregiudizio del corretto ed imparziale svolgimento dell'azione amministrativa. Il RUP collabora con il RPCT comunicando eventuali anomalie emerse nelle procedure di gara e collaborando nell'individuazione di possibili situazioni di conflitto di interesse.
- **I Responsabili delle Unità organizzative** individuate dall'Amministrazione per la realizzazione degli interventi gestiti con le risorse del PNRR e di altri fondi si coordinano con il RPCT nelle attività di monitoraggio, rendicontazione e controllo sugli obiettivi programmati, in un'ottica di semplificazione ed integrazione e con la collaborazione della ragioneria per gli aspetti finanziari e contabili.

Il coinvolgimento del RPCT deve riguardare in particolare:

- la revisione e l'aggiornamento della mappatura dei processi a rischio e delle misure di prevenzione nell'ambito degli interventi finanziati dal PNRR e da altri fondi;
- il loro monitoraggio, anche attraverso l'aggiornamento costante e tempestivo di apposito gestionale tecnico- contabile e delle relative schede;
- l'attuazione ed implementazione degli obblighi di trasparenza, anche con la creazione di una apposita sezione in Amministrazione trasparente;
- la verifica dell'attuazione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare attenzione alle eventuali disfunzioni riscontrate nell'attività svolta;
- la definizione di un calendario di incontri periodici tra RPCT e i settori coinvolti, nei quali approfondire le tematiche di maggiore rilevanza anche nell'ottica di una sensibilizzazione in materia di anticorruzione e trasparenza.
- **I Responsabili delle altre sezioni del PIAO** si coordinano con il RPCT sia nella fase di programmazione sia nella fase del monitoraggio integrato. I Responsabili delle sezioni sono chiamati a condividere dati, informazioni, strumenti.
- **Il Responsabile della protezione dei dati (RPD)** costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT. A tal riguardo, si consideri, ad esempio, il caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che possono riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali. La collaborazione tra RPCT e RPD è

finalizzata all'eventuale rilascio di pareri per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) n. 679/2016 e a rafforzare il coordinamento delle strategie e delle azioni in materia di trasparenza e accesso civico con la disciplina sulla Privacy.

- **OIV (Organismo indipendente di valutazione)** verifica la coerenza tra le politiche, le strategie e gli obiettivi di performance finalizzati alla generazione del valore pubblico e le misure individuate a protezione del valore stesso. Nella misurazione e valutazione delle performance tiene conto degli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e della trasparenza; analizza le segnalazioni ricevute su eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure; valuta i contenuti della Relazione annuale del RPCT e la coerenza degli stessi in rapporto agli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti nella sezione dedicata del PIAO e agli altri obiettivi individuati nelle altre sezioni.

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

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

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

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

svolgere la propria attività di vigilanza sulla predisposizione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione.

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

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

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

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

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

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

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

$$R = P \times D$$

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

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

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

- Indicatore sul livello di interesse “esterno”;
- Indicatore sul grado di discrezionalità del decisore interno alla P.A.;
- Indicatore su manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata;
- Indicatore sul livello di digitalizzazione del processo.

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

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

SCHEDE DI VALUTAZIONE RISCHI

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

MONITORAGGIO

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

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

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

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

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

MISURE GENERALI DI PREVENZIONE ALLA CORRUZIONE

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

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

WHISTLEBLOWING

Il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

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

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

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

La direttiva prevede una tutela per il whistleblower senza differenziazione tra settore pubblico e settore privato per favorire l'emersione di illeciti, commessi non solo all'interno

dei c.d. soggetti del settore pubblico ma anche delle imprese e aziende private operanti in svariati settori del mercato³.

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

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

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

Canale di segnalazione interno

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

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

Tale principio inoltre è volto a "favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale di impresa all'interno delle organizzazioni", dall'altro a fare in modo che i segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione⁴.

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

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

La gestione del canale di segnalazione è affidata al RPCT.

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

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

³ <https://www.anticorruzione.it/-/la-disciplina-del-whistleblowing-le-novit%C3%A0-del-decreto-n.24/2023-attuativo-della-direttiva-eu>

⁴ Cfr. Considerando 47 della Direttiva (UE) 1937/2019.

Canale di segnalazione esterno

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

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

Canale della divulgazione pubblica

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

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

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

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

- Ad una segnalazione interna a cui l'Ente non ha dato riscontro in merito a misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei termini previsti ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale a sua volta non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli
- la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna all'ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

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

divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste se ha comunicato ritorsioni.

Si precisa, infine, che il soggetto che effettua una divulgazione pubblica, così come sopra illustrato, deve tenersi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti. In tali casi, infatti, il decreto prevede che restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia. La ratio di tale previsione risiede nel fatto che in tal caso il soggetto che fornisce informazioni costituisce una fonte per il giornalismo di inchiesta ed esula dalle finalità perseguite con il d.lgs. n. 24/2023⁵.

PANTOUFLAGE

La Legge 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (c.d. pantouflage), introducendo all'art. 53 del D.lgs. 165/2001, il comma16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

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

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

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

⁵ Tratto da Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne:
file:///C:/Users/preite_s/Downloads/Schema%20di%20Linee%20Guida%20whistleblowing%20-%20documento%20in%20consultazione%20-%202001.06.2023.pdf

DIRITTO DI ACCESSO

L'istituto dell'accesso civico è stato introdotto dall'articolo 5 del "decreto trasparenza" (D.lgs. 33/2013) che, nella sua prima versione, prevedeva che, all'obbligo della pubblica amministrazione di pubblicare in "Amministrazione Trasparenza" i documenti, le informazioni e i dati elencati dal decreto stesso, corrispondesse "il diritto di chiunque di richiedere i medesimi", nel caso in cui ne fosse stata omessa la pubblicazione. Questo tipo di accesso civico, che l'ANAC definisce "semplice", oggi dopo l'approvazione del D.lgs. 97/2016 (Foia), è normato dal comma 1 dell'articolo 5 del D.lgs. 33/2013. Il comma 2, del medesimo articolo 5, disciplina una forma diversa di accesso civico che l'ANAC ha definito "generalizzato". Il comma 2 stabilisce che "chiunque ha diritto di accedere ai dati detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione" seppur "nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti".

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

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

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

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

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

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

La finalità dell'accesso documentale è ben differente da quella dell'accesso generalizzato. È quella di porre "i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà -

partecipative o oppositive e difensive – che l'ordinamento attribuisce loro a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari”. Infatti, dal punto di vista soggettivo, il richiedente deve dimostrare di essere titolare di un “interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso”.

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

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

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

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

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

PATTO DI INTEGRITÀ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CODICE DI COMPORTAMENTO

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

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

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

ROTAZIONE

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale. L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio.

Occorre, tuttavia, considerare che la misura della rotazione deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti. ANAC ha affermato che "la rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali

necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico”.

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

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

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

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

Nel corso del 2022 il Comune di Legnano ha messo in atto le mobilità interne sotto rappresentate per Settore, Profilo Professionale e Categoria di appartenenza:

MOBILITA' INTERNA		
SETTORE – SERVIZIO – UFFICIO	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA
Staff – Servizi Informativi SICOL	Istruttore Direttivo Tecnico	D
Staff – Servizio Contabilità Risorse Umane	Istruttore Contabile	C
Settore Affari Generali e al Cittadino – SS.DD.	Istruttore Amministrativo	C
Settore Economico – Finanziario – Servizio Tributi	Istruttore Contabile	C
Settore Opere Pubbliche – Servizio Infrastrutture e Verde Pubblico	Istruttore Tecnico	C
Settore Attività Educative e Sociali - Centralino	Esecutore – Centralinista	B1

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

a) assegnazione delle responsabilità del procedimento ad un soggetto diverso dal dirigente, cui compete l’adozione del provvedimento finale (c.d. segregazione delle funzioni”) con cui sono attribuiti a soggetti diversi i compiti relativi a: - svolgimento di istruttorie e accertamenti - adozione di decisioni;

b) evitare l’isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza “interna” delle attività;

c) prevedere la sostituzione dei responsabili di Settore in caso di assenza tra gli stessi secondo criteri di affinità delle funzioni di rispettiva competenza e dei titoli di studio e professionali posseduti.

VERIFICA DELL'INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ

L'Amministrazione, per il tramite del Responsabile della prevenzione della corruzione, verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o ai soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico, all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai capi III e IV del D.lgs. n. 39/2013. Le condizioni ostative sono quelle previste nei suddetti capi, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive. L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445/2000, pubblicata sul sito dell'amministrazione o dell'ente pubblico o privato conferente (art. 20 D.lgs. n. 39/2013). Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'amministrazione si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico ad altro soggetto. In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'articolo 17 del D.lgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto. L'Amministrazione, per il tramite il funzionario responsabile del Servizio Organizzazione del Personale, verifica che:

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

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

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

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

conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione; - applica le misure previste dall'art. 3 del D.lgs. n. 39/2013; - provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto. In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'articolo 17 del D.lgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

FORMAZIONE

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

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

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

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

Il livello generale di formazione, rivolto a tutti i dipendenti, sarà tenuto, in qualità di docenti, sia dai funzionari interni all'amministrazione maggiormente qualificati nella materia (responsabile della prevenzione della corruzione, funzionari responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa addetti alle attività ad elevato rischio, ecc.), sia da enti/soggetti esterni con competenze specifiche in materia. Il livello specifico di formazione, rivolto al personale indicato nella lettera b) del precedente punto, sarà demandato ad

autorità/enti/soggetti esterni con competenze specifiche in materia. Inoltre, a completamento della formazione potranno essere organizzati, in favore dei soggetti di cui alla lettera b) del precedente punto, su proposta del responsabile della prevenzione della corruzione, incontri periodici per approfondire le tematiche dell'anticorruzione, della trasparenza, dell'etica e della legalità e nel corso dei quali potranno essere esaminate ed affrontate problematiche di etica calate nel contesto dell'amministrazione comunale al fine di far emergere il principio comportamentale eticamente adeguato alle diverse situazioni.

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

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

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

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

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

CONTROLLI ANTI MAFIA

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

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

TRASPARENZA

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

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

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

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

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

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

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

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

Il Decreto del Ministero dell’Interno del 7 luglio 2022 “Stanziamiento fondi per progetti di promozione della cultura della legalità e ristoro danni ad Amministratori locali minacciati”, - composto dagli allegati **A** “Contributo per l’adozione di iniziative per la promozione della legalità e per misure di ristoro, di cui all’articolo 1, comma 589, della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 – Criteri e modalità di riparto del fondo per il triennio 2022-2024” e **B** “Piano di riparto anno 2022”, ha disposto lo stanziamento a favore del Comune di Legnano della somma di €33.531,98; (introitata con reversale di incasso n. 17432 del 7.11.2022).

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

Tali fondi pertanto nel corso del 2023 daranno la possibilità di attuare una serie di iniziative, sia rivolte al contesto interno che esterno dell'Ente, in grado di valorizzare e rafforzare l'impegno che l'Amministrazione Comunale già mette in atto sul tema della legalità attraverso il potenziamento di iniziative di formazione e di sensibilizzazione.

In ambito di **contesto interno** verranno organizzati incontri dedicati agli Amministratori, ai Dirigenti ed alle Forze Politiche del Comune di Legnano allo scopo di:

- diffondere maggior consapevolezza sia del fenomeno corruttivo che della pericolosità dei fenomeni di radicamento mafioso nel nord del nostro Paese, nel quadro del PNRR, così da offrire strumenti interpretativi e di azione concreta nella logica della prevenzione e del contrasto alla corruzione all'interno degli Enti Locali, anche avvalendosi di buone prassi amministrative già sperimentate; far maturare una cultura dell'etica pubblica insieme ad una rinnovata sensibilità rispetto alla prevenzione e al contrasto alle mafie e alla corruzione e di ogni altro reato connesso alle attività illecite e criminose;
- restituire senso di responsabilità e di "possibilità di azione" agli uomini ed alle donne che operano nelle Amministrazioni Pubbliche, sia nel ruolo di Amministratori Locali, sia nel ruolo di Dipendenti dell'ente pubblico;
- favorire la costruzione, il sostegno e l'implementazione di reti sociali capaci di contrastare i fenomeni citati.

I dipendenti saranno coinvolti in una nuova formazione, a potenziamento di quella che già viene attuata su disposizione della normativa in materia, volta ad offrire alcuni approfondimenti sul ruolo degli Enti Locali nel contrasto al riciclaggio e sugli strumenti di prevenzione che possono essere messi in campo.

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

Sarà colta inoltre l'occasione di svolgere un'approfondita analisi del rinnovato quadro normativo in materia di contratti pubblici: i principi ispiratori della riforma e la ricaduta operativa per le Pubbliche Amministrazioni;

Si effettueranno altresì workshop diretti a gruppi di lavoro con l'obiettivo di migliorare ed affinare la mappatura dei processi e alle misure specifiche a finalità anti corruttive da adottare nella valutazione dei rischi.

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

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

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

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

SEZ. 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

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

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

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

SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE IN SERVIZIO AL 31.12.2022

	31.12.2022	
	U	D
Dirigenti	3	2
Dirigenti tempo deter.		1
D	24	41
C	59	86
B3	5	11
B1	8	18
A	1	4
totale	100	163
TOTALE	263	
Segretario Generale		1

ELENCO CESSAZIONI INTERVENUTE NEL CORSO DELL'ANNO 2022

CATEGORIA	2022	
	U	D
Dirigenti	1	
Dirigenti tempo deter.		
D	4	4
C	3	7
B3	1	1
B1	1	
A	1	1
totali	11	13
TOTALE	24	
Segretario Generale		

ELENCO ASSUNZIONI INTERVENUTE NEL CORSO DELL'ANNO 2022

CATEGORIA	2022					
	U			D		
Modalità	S/C *	M °	A ^	S/C	M	A
Dirigenti					1	
Dirigenti tempo deter.						
D	2	1		4	4	
C	11	1		11		
B3		1				
B1	1					
A						
totali	14	3		15	5	
TOTALE	37					
Segretario Generale						

* selezione pubblica/concorso pubblico

° mobilità esterna

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

SITUAZIONE FASCE DI ETA' DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE IN SERVIZIO AL 31.12.2022

	FINO A 29		DA 30 A 39		DA 40 A 49		DA 50 A 59		60 E OLTRE	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Dirigenti							3			2
Dirigenti tempo deter.								1		
D	1	3	4	4	2	11	14	17	3	6
C	9	4	8	11	9	26	24	32	9	13
B3					2		1	2	2	9
B1					2	1	4	15	2	2
A							1	3		1
totale	10	7	12	15	15	38	47	70	16	33
TOTALE	17		27		53		117		49	
Segretario Generale										1

SITUAZIONE FASCE DI ANZIANITA' DI SERVIZIO DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE IN SERVIZIO AL 31.12.2022

	FINO A 10		DA 11 A 20		DA 21 A 30		DA 31 A 40		41 E OLTRE	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Dirigenti	1	2	1		1					
Dirigenti tempo deter.		1								
D	13	21	3	4	4	11	3	5		

C	28	34	4	12	15	27	11	12	1	1
B3	1	1	2	5	1	5	3	5		
B1	1	2		1	4	8	1	2		
A	1			1		3	1			
totale	45	61	10	23	25	54	19	24	1	1
TOTALE	106		33		79		43		2	
Segretario Generale		1								

SITUAZIONE TITOLO DI STUDIO DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE

IN SERVIZIO AL 31.12.2022

	SCUOLA OBBLIGO		MEDIA SUPERIORE		LAUREA BREVE		LAUREA		POST LAUREA	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Dirigenti							3	2		
Dirigenti tempo deter.								1		
D			6	8	1	3	17	29		1
C	1	5	51	65	2	5	5	10		1
B3	2	4	3	7						
B1	6	16	2	2						
A	1	4								
totale	10	29	62	82	3	8	25	42		2
TOTALE	39		144		11		67		2	
Segretario Generale								1		

Si può sintetizzare che il personale in servizio al 31.12.2022:

- è in prevalenza femminile (pari al 62%, con distribuzione percentuale abbastanza omogenea in tutte le categorie)
- presenta un profilo per età spostato verso gli over 50: solo il 16% dei dipendenti ha meno di 39 anni, mentre il 19% ha più di 60 aa;
- presenta una notevole stabilità: i dipendenti si dividono al 50% tra chi è al comune di Legnano da meno o più di 20 aa;
- la maggioranza dei dipendenti è in possesso del diploma medio superiore.

Progressioni di carriera

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

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

SITUAZIONE DEL PERSONALE DI CAT. D INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA AL 31.12.2022

	31.12.2022	
	Uomini	Donne
Staff	2	1
Settore Affari Generali e al Cittadino		3
Settore Economico-Finanziario	1	1
Settore Attività Educative e Sociali	1	2
Settore per la Sicurezza e la Mobilità		1
Settore Assetto e Gestione del Territorio		2
Settore Opere Pubbliche	1	1
totale	5	11
TOTALE	16	

SITUAZIONE DEL PERSONALE CON INCARICO DI SPECIFICA RESPONSABILITA' O DI FUNZIONE AL 31.12.2022

	31.12.2022					
	Uomini			Donne		
	Categoria			categoria		
	D	C	B	D	C	B
Staff	1			1	1	
Segreteria Generale				1		

Settore Affari Generali e al Cittadino	1	1	1	5	2	1
Settore Economico-Finanziario	1			2	1	
Settore Attività Educative e Sociali	1			2		1
Settore per la Sicurezza e la Mobilità	6	6		1	2	
Settore Assetto e Gestione del Territorio	1					
Settore Opere Pubbliche	1			2	2	
totale	12	7	1	14	8	2
totale	20			24		
TOTALE	44					

3.1 Struttura Organizzativa

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

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

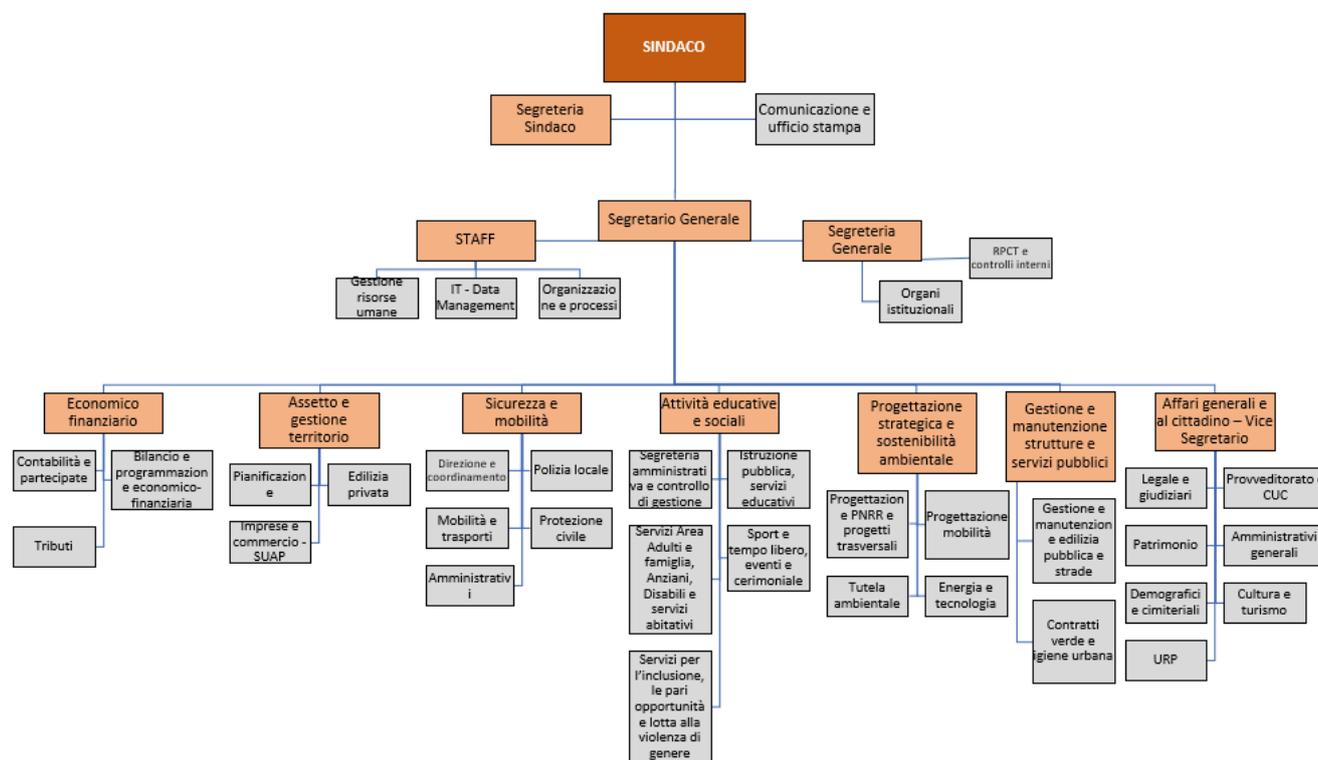
- Razionalizzazione dei Settori e della loro articolazione interna: l'analisi puntuale evidenzia, in alcuni settori, un numero elevato di servizi/uffici, spesso presidiati da un solo operatore, che conducono a una eccessiva frammentazione;
- Superamento della suddivisione tra Settori di aree di intervento unitarie: ci si riferisce ad esempio alla gestione strutturale dei cimiteri, al rilascio delle licenze di pubblico spettacolo, alla mobilità;
- Effettuazione di una valutazione comparativa interna - tra Settori- ed esterna - con Comuni di analoghe dimensioni- quali quantitativa delle risorse presenti, guardando naturalmente alle funzioni svolte e alle categorie/aree presenti e al loro equilibrio. Ciò sia per apportare eventuali modifiche di attribuzione dei posti che si renderanno disponibili, in ragione delle priorità, sia per definire un piano organico per l'applicazione delle verticalizzazioni, come previste in via transitoria nel triennio.

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

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

- Settore Progettazione Strategica e Sostenibilità Ambientale;
- Settore Gestione e Manutenzione e Servizi Pubblici.

La nuova macro-organizzazione dell'Ente, pertanto, sarà la seguente:



1

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

3.2 Organizzazione del Lavoro Agile

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

3.3 Sviluppo pari opportunità

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

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

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

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

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

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

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

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

Per il triennio 2023-2025 le Azioni sono strutturate sui due obiettivi generali su cui si sviluppano i principali ambiti di azione del CUG, ovvero Conciliazione vita-lavoro e Benessere nei luoghi di lavoro, individuando le azioni positive ritenute prioritarie per l’anno 2023 e per la programmazione del triennio e declinando, per ogni azione, i relativi indicatori e target.

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E BENESSERE NEI LUOGHI DI LAVORO: LAVORO A DISTANZA (TITOLO VI CCNL 16.11.2022) E ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE (ART. 36 CCNL 16.11.2022)	
ENTE PROMOTORE	<i>Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Comune di Legnano</i>
DOVE	Comune di Legnano
QUANDO	Triennio 2023 - 2025
DESTINATARI	Tutte le risorse umane del Comune di Legnano
RISORSE FINANZIARIE	Il CUG si propone di studiare, proporre e realizzare delle azioni positive con il personale dell'Ente e tramite le strumentazioni già in uso presso il Comune di Legnano, evitando - se possibile - costi aggiuntivi per l'Ente
CONTENUTI	<p>Il CCNL 16.11.2022 del Comparto Funzioni Locali ha previsto – al TITOLO VI e all'art. 36 – delle specifiche disposizioni in materia di conciliazione vita-lavoro.</p> <p>Il CUG, pertanto, si propone di portare avanti, nel corso del triennio 2023-2025, un'attività di studio, proposta e realizzazione di azioni positive finalizzate a dare attuazione alle sopra citate disposizioni contrattuali - mediante il confronto con l'Amministrazione, la Consulente di Fiducia, le Rappresentanze Sindacali Unitarie – con particolare riferimento al lavoro agile.</p> <p>Il CUG si propone, inoltre, di portare avanti il monitoraggio del livello di benessere nei luoghi di lavoro.</p>
OBIETTIVI	<p>Gli obiettivi generali che si intendono perseguire attraverso il Piano di Azioni Positive per il triennio 2023-2025 sono i seguenti.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. CONCILIAZIONE VITA-LAVORO 2. BENESSERE NEI LUOGHI DI LAVORO
AZIONI	CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

	<p>1. Adottare una disciplina “a regime” del lavoro agile (introdotto con modalità transitorie nel periodo emergenziale da epidemia Covid-19) e del lavoro da remoto Responsabilità e Uffici coinvolti: Servizio Risorse Umane e tutte le strutture dell’Ente Destinatari diretti: tutto il personale Indicatore: adozione della disciplina entro il 31.12.2023 Target: sì/no</p> <p>2. Soddisfare i bisogni di conciliazione dei/delle dipendenti legati ad esigenze di cura dei figli, dei soggetti disabili e degli anziani Responsabilità e Uffici coinvolti: Servizio Risorse Umane e tutti i Dirigenti Destinatari diretti: tutto il personale Indicatore: monitoraggio richieste dei/delle dipendenti Target: accoglimento/non accoglimento delle richieste</p> <p>3. Adottare politiche di conciliazione degli orari di lavoro Responsabilità e Uffici coinvolti: Servizio Risorse Umane e tutti i Dirigenti Destinatari diretti: tutto il personale Indicatore: valutazione possibilità di previsione di diversi orari di lavoro Target: sì/no</p> <p>BENESSERE NEI LUOGHI DI LAVORO</p> <p>1. Verificare il livello di benessere organizzativo all’interno del Comune di Legnano Responsabilità e Uffici coinvolti: tutti i Dirigenti Destinatari diretti: tutto il personale Indicatore: predisposizione di una relazione annuale da parte dei Dirigenti Target: sì/no</p>
--	--

Il sopra riportato Piano di Azioni Positive è stato condiviso con il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Legnano e con la Consulente di Fiducia incaricata dal Comune di Legnano e ha riportato il parere preventivo della Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Milano.

3.4 Piano Triennale del fabbisogno di personale

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

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

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

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

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

Secondo la nuova disciplina, come chiarito dalla richiamata Circolare, a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale. È evidente come ai fini della determinazione della capacità assunzionale dei Comuni assumano fondamentale rilevanza le voci di spesa e di entrata che contribuiscono a determinare il rapporto.

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

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

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

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

sotto della media del triennio 2011-2013 come si evince dal prospetto di verifica ai sensi dall'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, che fa parte della attestazione allegata del Segretario Generale.

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

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

Dalla ricognizione effettuata oltre che dalla dichiarazione dei dirigenti agli atti è stato accertato che il Comune di Legnano, relativamente all'anno 2023 e ai fini della predisposizione della programmazione 2023-2025 del fabbisogno di personale, non ha personale in soprannumero né in eccedenza in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, ma che, anzi, proprio in considerazione delle continue sfide occorre un rafforzamento dell'organico oltre che la valorizzazione del personale già in servizio tramite l'istituto della progressione tra le aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 165/2001 e dall'art. 13 del CCNL 16.11.2022, dando atto che i posti che si renderanno vacanti non verranno coperti.

Con riferimento alle procedure di progressione tra le Aree in deroga ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16.11.2022, intese come strumento di crescita del personale che affianca l'istituto delle progressioni orizzontali, l'Amministrazione ha condotto i necessari confronti con le RSU e le OO.SS, impegnandosi nell'arco del triennio 2023-2025 ad effettuare tutte le possibili procedure che verranno individuate tramite mappatura delle competenze da parte dei Dirigenti.

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

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

CATEGORIA	PREVISTI	COPERTI	VACANTI
Segretario Generale *	//	1	//
Dirigente di Settore	7	7 [^]	//
Funzionari e Elevata Qualificazione	72	68 ^o	4
Istruttori	148	141	7
Operatori Esperti	42	40	2
Operatori	5	5	//
TOTALE	274	261	13

** non considerato nel conteggio dei posti vacanti*

^ di cui 2 Dirigenti in aspettativa non retribuita di cui 1 coperto con contratto a tempo determinato di diritto pubblico

° Funzionario in aspettativa sostituito con contratto a tempo determinato dal 30.4.2023 al 29.4.2024

risulta così rideterminata

CATEGORIA	PREVISTI	COPERTI	VACANTI
Segretario Generale *	//	1	//
Dirigente di Settore	8	7^	1
Funzionari e Elevata Qualificazione	73	68°	5
Istruttori	149	141	8
Operatori Esperti	45	40	5
Operatori	5	5	//
TOTALE	280	261	19

** non considerato nel conteggio dei posti vacanti*

^ di cui 2 Dirigenti in aspettativa non retribuita di cui 1 coperto con contratto a tempo determinato di diritto pubblico

° Funzionario in aspettativa sostituito con contratto a tempo determinato dal 30.4.2023 al 29.4.2024

dando atto che la consistenza numerica della dotazione organica del Comune di Legnano passerà da n. 274 unità a n. 280 unità.

Sono state altresì verificate le ulteriori condizioni contenute nella normativa in materia necessarie per poter effettuare nuove assunzioni che di seguito si riepilogano in sintesi:

- rispetto del pareggio di bilancio (L.208/2015 e ss.mm. ii) da intendersi sia per l'anno precedente che per l'anno in corso, come risulta dalla attestazione allegata del Dirigente del Settore Economico-Finanziario;
- trasmissione entro il 31 marzo alla Ragioneria Generale dello Stato della attestazione del rispetto del pareggio di bilancio nell'anno precedente (L. 232/2016 e ss.mm. ii);
- rispetto dei termini di approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi ai suddetti atti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (D.L. 113/2016 convertito con legge 160/2016);

- attivazione della certificazione telematica dei crediti (DL.66/2014 convertito con L. 89/2014);
- adozione del Piano di Azioni Positive per il triennio 2023-2025 contenuto nel presente PIAO;
- inserimento dei posti nella programmazione del fabbisogno di personale;
- rideterminazione della dotazione organica del personale ed effettuazione della ricognizione delle eccedenze di personale;
- rispetto dell'equilibrio di parte corrente di cui al D.lgs. 267/2000 come si rileva dai dati relativi al Rendiconto 2022;
- adozione del Piano della Performance per il triennio 2023/2025, come da deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 22.3.2023, unitamente al Piano Esecutivo di Gestione, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D.lgs. 267/2000;
- approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025, con allegato il piano degli obiettivi triennali 2023-2025, approvato insieme al bilancio di previsione 2023 – 2025 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 del 21.3.2023;
- rispetto per l'anno 2022 dei tempi medi dei pagamenti previsti dall'art. 33, comma 1, del D.lgs. 14.3.2013 n. 33, modificato dall'art. 8, del D.L. 24.4.2014 n. 66 e dall'art. 29 del D.lgs. 25.5.2016 n. 97, come risulta dall'apposito indicatore di tempestività dei pagamenti pubblicato in Amministrazione Trasparente;
- conferma che il volume complessivo delle spese di personale a vario titolo rapportato al volume complessivo delle entrate correnti desumibili dai titoli I, II e III (al netto dei contributi regionali nonché di altri enti pubblici finalizzati a finanziare spese di personale), è inferiore al parametro obiettivo del 48% fissato per i Comuni per il triennio 2019-2021 con Decreto del 28.12.2018 del Ministero dell'Interno di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze ai fini della determinazione di ente strutturalmente deficitario, e pertanto questa Amministrazione non versa in situazione strutturalmente deficitaria così come definita dagli artt. 242 e 243 del D.lgs. 267/2000, come risulta dalla attestazione allegata del Dirigente del Settore Economico-Finanziario.

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

PROGRAMMA FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2023-2025					
ANNO	AREA	SETTORE RICHIEDENTE	ASSUNZIONE	TURN OVER O NUOVE ASSUNZIONI	MODALITA' DI COPERTURA
2023	DIR.	Settore Progettazione strategica e sostenibilità ambientale	n. 1 Dirigente di Settore	nuova assunzione	concorso pubblico/mobilità esterna
	FUNZ.	Settore per la Sicurezza e la Mobilità	n. 1 "Funzionario - Commissario Aggiunto di P.L."	vacante per cessazione per dimissioni dall'1.3.2023	graduatoria concorso pubblico Comune di Legnano
		Settore Attività Educative e Sociali	n. 1 "Funzionario Amministrativo"	vacante per cessazione per mobilità esterna dall'1.4.2023	mobilità esterna
		Settore Affari Generali e al Cittadino	n. 1 "Funzionario Amministrativo"	vacante per cessazione per mobilità esterna dall'1.9.2023	concorso pubblico/mobilità esterna
		Settore Gestione e manutenzione strutture e servizi pubblici	n. 1 "Funzionario Tecnico"	vacante per cessazione per dimissioni dal 25.5.2023	graduatoria Progetto Talenti
	ISTR.	Settore per la Sicurezza e la Mobilità	n. 1 "Istruttore-Agente di P.L."	vacante per cessazione per collocamento a riposo per anzianità dall'1.5.2023	graduatoria concorso espletato con Comune di Monza e ANCI
		Settore Attività Educative e Sociali	n. 1 "Istruttore Amministrativo"	vacante per cessazione per dimissioni dal 30.12.2022	concorso pubblico con riserva del 50% agli interni
		Settore Attività Educative e Sociali	n. 1 "Istruttore Amministrativo"	vacante per cessazione per dimissioni dal 17.4.2023	concorso pubblico con riserva del 50% agli interni
		Settore Gestione e manutenzione strutture e servizi pubblici	n. 1 "Istruttore Tecnico"	vacante per cessazione per dimissioni dal 17.4.2023	concorso pubblico
		Settore Gestione e manutenzione strutture e servizi pubblici	n. 1 "Istruttore Amministrativo"	vacante per cessazione per collocamento a riposo per anzianità dall'1.4.2023	concorso pubblico con riserva del 50% agli interni
		Settore Assetto e Gestione del Territorio	n. 1 "Istruttore Tecnico"	vacante per cessazione per dimissioni dall'1.6.2023	concorso pubblico
		Settore Affari Generali e al Cittadino	n. 1 "Istruttore Amministrativo"	vacante per cessazione per dimissioni dall'1.5.2023	mobilità interna
Settore Affari Generali e al Cittadino	n. 1 "Istruttore Amministrativo"	vacante per cessazione per collocamento a riposo per anzianità dall'1.10.2023	concorso pubblico con riserva del 50% agli interni		
2024	Dir	Settore Economico-Finanziario	Dirigente di Settore	vacante per cessazione per collocamento a riposo per limiti di età dall'1.4.2024	concorso pubblico/mobilità esterna
	FUNZ.	Staff	n. 1 "Funzionario Amministrativo"	vacante per cessazione per collocamento a riposo per limiti di età dall'1.5.2024	concorso pubblico/mobilità esterna
		Settore Affari Generali e al Cittadino	n. 1 "Funzionario Amministrativo"	vacante per cessazione per collocamento a riposo per limiti di età dall'1.6.2024	concorso pubblico/mobilità esterna
		Settore Attività Educative e Sociali	n. 1 "Funzionario Amministrativo"	vacante per cessazione per collocamento a riposo per limiti di età dall'1.4.2024	concorso pubblico/mobilità esterna
		Settore Attività Educative e Sociali	n. 1 "Funzionario Amministrativo"	vacante per cessazione per collocamento a riposo per limiti di età dall'1.12.2024	concorso pubblico/mobilità esterna
	ISTR.	Staff	n. 1 "Istruttore - Programmatore"	vacante per cessazione per collocamento a riposo per limiti di età dall'1.11.2024	concorso pubblico/mobilità esterna
OPER. ESP.	Settore Affari Generali e al Cittadino	n. 1 "Operatore Esperto - Videoterminalista"	vacante per cessazione per collocamento a riposo per limiti di età dall'1.10.2024	concorso pubblico/mobilità esterna	
2025	FUNZ.	Settore Attività Educative e Sociali	n. 1 "Funzionario Amministrativo"	vacante per cessazione per collocamento a riposo per limiti di età dall'1.4.2025	concorso pubblico/mobilità esterna
	ISTR.	Settore Affari Generali e al Cittadino	n. 1 "Istruttore Amministrativo"	vacante per cessazione per collocamento a riposo per limiti di età dall'1.1.2026	concorso pubblico/mobilità esterna
ANNO	AREA	SETTORE RICHIEDENTE	TRASFORMAZIONI RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE		
			TRASFORMAZIONE	DECORRENZA	
2023	FUNZ.	Settore Affari Generali e al Cittadino	variazione percentuale lavorativa da 80% a 85% (Leuzzi Elisabetta)	1.9.2023	
ANNO	AREA	NUOVA ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO			
		SETTORE RICHIEDENTE	TIPOLOGIA	CAUSALE	
2023	FUNZ.	Settore Progettazione strategica e sostenibilità ambientale	Funzionario Tecnico	sostituzione di dipendente in aspettativa non retribuita (Russo Rosalba)	graduatoria Progetto Talenti
ANNO	AREA	PROCEDURE PROGRESSIONE TRA LE AREE			
		SETTORE RICHIEDENTE	TIPOLOGIA	SERVIZIO/UFFICIO	
2023	FUNZ.	Settore Affari Generali e al Cittadino	Funzionario Amministrativo	Ufficio del Giudice di Pace	
	FUNZ.	Settore Affari Generali e al Cittadino	Funzionario Amministrativo	Ufficio Stato Civile	
	OPER. ESP.	Settore Affari Generali e al Cittadino	Operatore Esperto Servizi Ausiliari - Commesso d'Ufficio	Servizi Generali	
	OPER. ESP.	Settore Affari Generali e al Cittadino	Operatore Esperto Servizi Ausiliari - Commesso d'Ufficio	Museo	
	OPER. ESP.	Settore Attività Educative e Sociali	Operatore Esperto Asilo Nido	Asilo Nido	
	OPER. ESP.	Settore Attività Educative e Sociali	Operatore Esperto Asilo Nido	Asilo Nido	
	OPER. ESP.	Settore Assetto e Gestione del Territorio	Operatore Esperto Servizi Ausiliari - Commesso d'Ufficio	Servizio Edilizia Privata	

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

- eventuali richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale oppure richieste di modifica in diminuzione della percentuale lavorativa attualmente non previste e, previa variazione di bilancio da sottoporre a parere da parte del Collegio dei Revisori, eventuali richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno oppure richieste di modifica in aumento della percentuale lavorativa attualmente non previste;
- eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato per esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale (ad esempio personale per SS.DD. per elezioni e referendum, personale per progetti PNRR, personale con finanziamento esterno ai sensi della Legge 178/2020 art. 1 commi 797-801) che non necessitano di variazione del programma dei fabbisogni e del parere dei Revisori dei Conti se le risorse necessarie sono contenute nelle previsioni di bilancio - spesa di personale – 2023-2025 e nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010.

Sulla sopra riportata programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025 il Collegio dei Revisori ha espresso la prevista attestazione allegata.

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

- Razionalizzazione dei Settori e della loro articolazione interna: l'analisi puntuale evidenzia, in alcuni settori, un numero elevato di servizi/uffici, spesso presidiati da un solo operatore, che conducono a una eccessiva frammentazione;
- Superamento della suddivisione tra Settori di aree di intervento unitarie: ci si riferisce ad esempio alla gestione strutturale dei cimiteri, al rilascio delle licenze di pubblico spettacolo, alla mobilità;
- Effettuazione di una valutazione comparativa interna - tra Settori- ed esterna - con Comuni di analoghe dimensioni- quali quantitativa delle risorse presenti, guardando naturalmente alle funzioni svolte e alle categorie/aree presenti e al loro equilibrio. Ciò sia per apportare eventuali modifiche di attribuzione dei posti che si renderanno disponibili, in ragione delle priorità, sia per definire un piano organico per l'applicazione delle verticalizzazioni, come previste in via transitoria nel triennio.

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

In particolare per l'anno 2024 occorre alimentare il settore di nuova istituzione con una figura di funzionario tecnico dedicata alla ricerca e alla gestione dei finanziamenti, anche già acquisiti, tramite economie che si verificheranno a seguito di collocamenti a riposo.

3.5 PIANO DELLA FORMAZIONE

PRINCIPI GENERALI

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

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

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

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

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

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

Ne consegue che i dipendenti costituiscono una risorsa per l'Ente Locale e, in quanto tali, essi devono essere considerati i protagonisti principali del processo di cambiamento amministrativo. In questa logica la formazione del personale nel Comune di Legnano rappresenta uno strumento di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi di performance che l'Amministrazione intende perseguire, come definiti nei documenti di programmazione approvati dalla stessa.

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

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

FINALITA', OBIETTIVI DEL PIANO

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

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

- **Valorizzazione del personale:** la formazione quale strumento di sviluppo delle competenze del personale si pone come scopo ultimo la valorizzazione dei dipendenti intesi quale risorsa strategica dell'Ente;
- **Continuità:** la formazione deve essere intesa quale metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali dei dipendenti;
- **Uguaglianza e pari opportunità:** la formazione viene progettata ed offerta a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate;
- **Partecipazione:** il processo di formazione deve prevedere momenti e modalità di coinvolgimento dei dipendenti nelle diverse sue fasi: rilevazione dei fabbisogni formativi, feedback sui corsi (gradimento), raccolta di proposte di miglioramento, segnalazioni;
- **Condivisione:** la programmazione dell'offerta formativa viene condivisa con i Dirigenti;
- **Adeguatezza:** i corsi di formazione devono essere progettati sulla base delle esigenze formative proprie rispetto alle professionalità dei dipendenti ed agli obiettivi di performance dell'Ente, garantendo un corretto equilibrio tra la formazione trasversale e quella specialistica/di settore, tra l'aggiornamento e la formazione per lo sviluppo professionale;

□ **Efficacia:** la formazione deve essere costantemente monitorata e valutata anche con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento, di impatto sul lavoro, ecc.;

□ **Efficienza:** la formazione deve essere erogata anche sulla base di un'attenta valutazione e ponderazione tra qualità della formazione offerta e costo della stessa, e quindi occorre esaminare le differenti offerte formative anche in relazione a tale ottica.

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

I SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO

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

- Riceve le segnalazioni dei fabbisogni formativi dei vari settori rilevati dai dirigenti;
- Predispone e gestisce il Piano di Formazione dell'Ente; • valuta, dà seguito e monitora le richieste del personale interessato a partecipare a corsi di formazione di natura settoriale; • Progetta interventi formativi di natura trasversale o comuni a più settori;
- Gestisce in termini amministrativi e organizzativi i corsi finanziati con fondi regionali, ministeriali o comunitari;
- Gestisce in termini amministrativi e organizzativi gli interventi formativi previsti da normative specifiche;
- Tiene periodicamente aggiornato il Programma dati della Formazione;
- Monitora gli interventi formativi programmati dal punto di vista della partecipazione, del gradimento dei partecipanti, dell'impatto sull'attività lavorativa;
- Interviene eventualmente apportando modifiche od integrazioni al Piano di Formazione in relazione a necessità contingenti dettate dalla normativa, dall'introduzione di nuove tecnologie, da nuove assunzioni o da nuove assegnazioni settoriali di personale, determinanti nuovi fabbisogni;
- Collabora con gli uffici competenti per presentare progettualità particolari su cui ottenere finanziamenti ministeriali o comunitari;
- Gestisce in termini amministrativi (predisposizione di delibere, decreti, convenzioni, contratti, incarichi di docenza e altri provvedimenti) ed economici (preventivi, impegni di spesa e liquidazioni) le iniziative formative;
- Gestisce il budget di competenza.

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

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

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

- rilevano i fabbisogni formativi settoriali e trasversali su richiesta dell'Ufficio Formazione per l'integrazione del Piano della formazione;
- in base alle esigenze professionali ed organizzative rilevate e secondo le rilevazioni formative nel Piano, propongono i dipendenti ai corsi di formazione trasversale;
- fanno pervenire all'Ufficio formazione le richieste di parere positivo per la partecipazione dei loro dipendenti a corsi esterni di natura specialistica. → Dipendenti Destinatari della formazione e del processo che prevede:
 - la raccolta del gradimento rispetto ai corsi di formazione attivati;
 - la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite (da parte del Dirigente competente).

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

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

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

DESTINATARI DELLA FORMAZIONE

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

Si tratta sia dei dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato ed in effettivo servizio presso l'amministrazione, sia i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato, per i quali l'opportunità formativa viene erogata valutando di volta in volta, insieme ai dirigenti di settore di riferimento: il ruolo svolto all'interno dell'amministrazione, la

durata del rapporto di lavoro, la tipologia di contratto, l'effettivo interesse professionale rispetto al corso in oggetto.

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

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

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

Il CCNL 21 maggio 2018 prevede che i relativi oneri siano a carico della stessa amministrazione; per tale motivo precisa che le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti e nel rispetto dei vincoli di legge in materia. Le ore di viaggio sono computate nel normale orario di lavoro ma non possono essere considerate lavoro straordinario. Sono considerate lavoro straordinario solo le ore effettive di formazione svolte nella sede della trasferta ed eccedente l'orario d'obbligo giornaliero, escludendo da tale computo le ore di viaggio (fatta eccezione per gli autisti). La frequenza è rilevata attraverso la firma del dipendente apposta sul foglio di presenza.

LE RISORSE FINANZIARIE

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

Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, come disposto dal CCNL del 21.5.2018. Ai sensi dell'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 "Codice dei contratti pubblici" (aggiornato con D.lgs. n. 36/2023 Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici) e del "Regolamento per gli incentivi alle funzioni tecniche per servizi, forniture e lavori" del Comune di Legnano, una parte delle risorse del fondo innovazione può essere utilizzata per l'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di

corsi di aggiornamento e formazione professionale di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e gli istituti scolastici superiori, dal personale di una centrale unica di committenza nell'espletamento di procedure di acquisizione di lavori, servizi e forniture.

MODALITÀ DI EROGAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

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

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

IL CICLO DEL PROCESSO FORMATIVO

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

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

1. Rilevazione e analisi dei fabbisogni

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

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

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

Area Giuridico - Normativa

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

Area Organizzazione e Personale

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

Area Manageriale Gestionale

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

Area Economico - Finanziaria

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

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

Stante la normativa vigente, esiste l'obbligo (previsto dall'art. 37 del D. Lgs 81/08) a carico del datore di lavoro di sottoporre i lavoratori (intendendosi per lavoratore chiunque svolga attività per l'Ente a titolo oneroso oppure a titolo gratuito) alle varie tipologie di formazione in tema di sicurezza che, a cura dell'Ufficio Formazione e d'intesa con gli indirizzi forniti dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Ente, verrà declinata ed erogata in corso d'anno in base alle priorità individuate.

Area Informatica - Telematica

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

Linguistica

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

Tecnico specialistica

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

Area Comunicazione e Informazione

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

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

2. Progettazione formativa ed erogazione

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

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

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

- procede alla scelta delle metodologie adeguate delle quali avvalersi per la programmazione e progettazione della formazione (formazione in aula, formazione a distanza ecc...) in relazione ai bisogni da soddisfare a gli obiettivi di performance da conseguire nell'Ente.

- Procede alla scelta delle scuole di formazione, enti pubblici o privati, con cui collaborare, procedendo anche a una valutazione comparata dei costi.

3. Gestione dei corsi formativi (erogazione)

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

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

4. Valutazione dei risultati

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

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

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



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

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

In allegato al presente documento si inseriscono i dati sui fabbisogni formativi in relazione alle aree sopra individuate che si intendono realizzare per l'anno 2023 (Allegato_5_Fabbisogni formativi)

SEZ. 4 – MONITORAGGIO

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

Poiché dal ciclo di programmazione 2023-2025 si dovrà attivare un monitoraggio coordinato di tutte le Sezioni del PIAO, si riporta di seguito un quadro sinottico che sintetizza i principali strumenti di monitoraggio che la normativa prevede per ciascuna Sezione e sottosezione di cui si compone il PIAO, i riferimenti normativi e le relative scadenze.

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

	Relazione annuale sulla performance	Art. 1 0, c o. 1, lett. b) D.lgs. n. 150/2009	30 giugno
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Piano Nazionale Anticorruzione	Periodico
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato da ANAC con comunicato del Presidente	Art. 1, c o. 1 4, L. n. 190/2012	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente di ANAC
	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 1 4, c o. 4, lett. g) D.lgs. n. 150/2009	Di norma entro il primo semestre dell'anno con rideterminazione a fine anno
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	A partire dal 2024
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	A partire dal 2024
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	30 giugno
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	A partire dal 2024

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

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

Il Comune di Legnano si impegna per tale motivo nella realizzazione di specifici progetti di Customer in ogni suo settore al fine di definire nuove modalità di erogazione dei servizi o interventi di miglioramento di quelle esistenti, dimensionandone le caratteristiche tecniche alle effettive esigenze dei cittadini e delle imprese oltre che favorire il coinvolgimento e la partecipazione dell'utente nelle fasi di accesso, di fruizione e di valutazione del servizio, in modo da rafforzare il rapporto di fiducia tra amministrazione e cittadino. Rilevare la customer satisfaction consente alle amministrazioni di uscire dalla propria autoreferenzialità, aiutandole a relazionarsi con i cittadini, a conoscere e comprendere sempre meglio i bisogni dei destinatari ultimi delle proprie attività e a riprogettare, di conseguenza, sia le politiche pubbliche che il sistema di erogazione dei servizi⁶.

⁶ PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA DIRETTIVA DEL MINISTRO DELLA FUNZIONE PUBBLICA SULLA RILEVAZIONE DELLA QUALITÀ' PERCEPITA DAI CITTADINI