



COMUNE DI CAMBIAGO

(CITTA' METROPOLITANA DI MILANO)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE **(PIAO)** **2023-2025**

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

Allegati:

Allegato A - Tabelle di descrizione degli obiettivi di performance di ciascun Settore.

Allegato B - Piano delle azioni positive 2023-2025.

PREMESSA

Riferimenti normativi

L'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni nella Legge n. 113/2021, ha previsto, per tutte le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, l'adozione, ogni anno, entro il 31 gennaio, del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Successivamente, in attuazione delle disposizioni introdotte dal D.L. n. 80/2021, come convertito nella Legge n. 113/2021, l'articolo 1 del D.P.R. n. 81/2022 ha individuato, per le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, gli adempimenti soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, inerenti ai seguenti Piani di programmazione:

- Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6, commi 1, 4, 6, e all'articolo 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001;
- Piano delle azioni concrete, di cui all'articolo 60-bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, di cui all'articolo 2, comma 594, lettera a), della Legge n. 244/2007;
- Piano della performance, di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a) e comma 1-ter, del D.Lgs. n. 150/2009;
- Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 1, commi 5, lettera a), e 60, lettera a), della Legge n. 190/2012;
- Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'articolo 14, comma 1, della Legge n. 124/2015;
- Piano delle azioni positive, di cui all'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006.

Con il D.M. n. 132/2022 è stato definito il contenuto del PIAO, sulla base di uno schema che ne indica struttura e modalità redazionali, prevedendo al contempo modalità semplificate per l'adozione dello stesso da parte delle Pubbliche Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Restano esclusi dal PIAO, come puntualizzato dall'articolo 2, comma 2, del D.M. n. 132/2022, gli adempimenti di carattere finanziario, che ne costituiscono comunque il necessario presupposto: difatti, il successivo articolo 8, al comma 1, specifica che il PIAO deve essere elaborato assicurando la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria previsti per ciascuna delle Pubbliche Amministrazioni obbligate alla relativa adozione. Il medesimo articolo 8, al comma 2, precisa inoltre che, in ogni caso di differimento del termine stabilito per la deliberazione dei bilanci di previsione, la scadenza ordinaria del 31 gennaio prevista per l'adozione del PIAO è differita di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei suddetti documenti di programmazione finanziaria.

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente: l'articolo 11 del D.M. n. 132/2022 specifica che negli Enti Locali il PIAO è approvato dalla Giunta.

Sulla base dello schema-tipo contenuto nell'allegato al D.M. n. 132/2022, il PIAO si compone della scheda anagrafica dell'Amministrazione, ed è articolato in Sezioni, a loro volta ripartite in sottosezioni, riferite a specifici ambiti di attività gestionali.

Struttura del PIAO:

- Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione
- Sezione 2 - Valore pubblico, Performance e Anticorruzione
- Sezione 3 - Organizzazione e 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	Definisce i risultati dell'azione amministrativa in termini di obiettivi generali e specifici, tra i quali l'accessibilità fisica e digitale e la semplificazione delle procedure, finalizzati a generare valore pubblico, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo: per gli Enti Locali, la sottosezione Valore pubblico fa riferimento, con un orizzonte temporale di medio/lungo periodo (3/5 anni) alle linee programmatiche generali di mandato contenute nella Sezione strategica del Documento unico di programmazione (DUP).
Performance	Descrive la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, di cui al D.Lgs. n. 150/2009, ponendo in relazione gli aspetti organizzativi e le responsabilità individuali con le strategie dell'Amministrazione, al fine di generare valore pubblico, con un orizzonte temporale di breve/medio periodo (1/3 anni).
Rischi corruttivi e trasparenza	Effettua la mappatura dei processi, per individuare e valutare i rischi di insorgenza di irregolarità connesse allo svolgimento delle attività, programmando le relative misure di prevenzione e contrasto finalizzate a garantire la corretta gestione dei procedimenti, perseguendo la trasparenza dell'azione amministrativa, monitorando il grado di attuazione delle iniziative adottate.

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

- Struttura organizzativa
- Organizzazione del lavoro agile
- Piano triennale dei fabbisogni di personale

Struttura organizzativa	Presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, finalizzato alla realizzazione degli obiettivi strategici di valore pubblico individuati dall'Amministrazione.
Organizzazione del lavoro agile	Illustra i modelli di organizzazione del lavoro "agile", finalizzati a promuovere flessibilità, responsabilità e autonomia gestionale del dipendente, perseguendo obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento dei servizi rivolti a cittadini e imprese, favorendo al contempo una più ampia conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale.

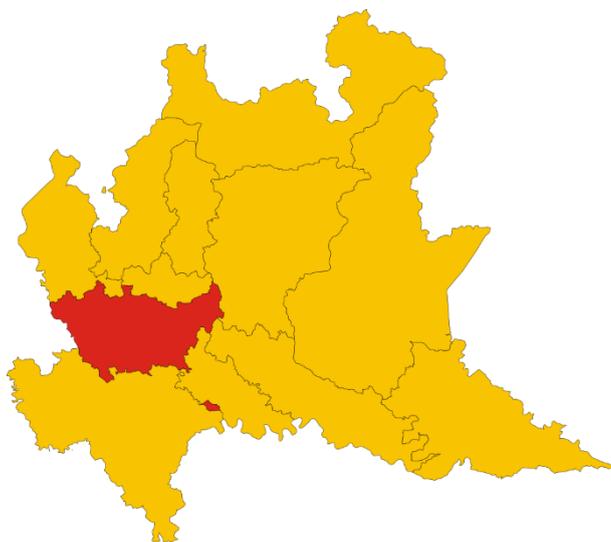
Piano triennale dei fabbisogni di personale	Indica la programmazione delle assunzioni, calcolata sulla base dei vigenti vincoli in materia di spesa di personale, specificando le caratteristiche professionali richieste e i percorsi di valorizzazione dei dipendenti in servizio, in coerenza e correlazione con gli obiettivi perseguiti dall'Amministrazione.
--	--

La **Sezione 4** indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio:

Monitoraggio	Indica i soggetti responsabili, le modalità e la frequenza dei controlli sul livello di attuazione dei programmi descritti nelle Sezioni/Sottosezioni, per supportare costantemente il processo decisionale, favorendo l'adozione di eventuali interventi correttivi, nell'ottica del perseguimento e realizzazione degli obiettivi strategici di valore pubblico individuati dall'Amministrazione.
---------------------	---

L'articolo 6 del D.M. n. 132/2022 prevede modalità semplificate di redazione del PIAO per le Pubbliche Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, le quali non sono tenute alla compilazione della sottosezione 2.1 Valore pubblico, della sottosezione 2.2 Performance e della Sezione 4 Monitoraggio. Tuttavia, il Comune di Cambiagio, nella redazione del presente documento, ha ritenuto opportuno compilare ugualmente la sottosezione 2.2 per favorire una maggiore trasparenza del ciclo di gestione della performance ed una visione organica della programmazione, e la Sezione 4 Monitoraggio per formalizzare l'attività di periodica verifica dello stato di attuazione dei programmi finalizzata all'adozione di eventuali interventi di rimodulazione degli obiettivi strategici e operativi.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE



Sede legale: via Indipendenza, 1 - 20040 Cambiago (MI)
Codice fiscale 02516430150 - Partita IVA 02516430150 - Codice catastale B212
Centralino 02 950821 - Posta certificata: protocollo@pec.comunecambiago.com
<https://www.comune.cambiago.mi.it>

[Amministrazione trasparente](#)

Sindaco – Maria Grazia Mangiagalli
[Giunta Comunale](#)

Abitanti al 31/12/2022: 7.164

ANALISI DEL CONTESTO

Nella predisposizione e descrizione delle azioni/attività oggetto di pianificazione, appare sempre utile una fase preliminare, dedicata all'analisi del contesto, attraverso la quale vengono ricavate informazioni sulle caratteristiche organizzative dell'Ente e sulle specificità dell'ambiente esterno, delle dinamiche sociali, economiche e culturali del territorio.

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera, con riferimento alle variabili culturali, sociali ed economiche del territorio, anche al fine di tratteggiare una previsione sull'andamento delle risorse finanziarie ed una conseguente programmazione degli obiettivi da perseguire per soddisfare i bisogni del tessuto locale: a tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'Ente, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Per l'analisi del contesto esterno, vengono parzialmente riproposte le informazioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2023-2025, approvato dall'Ente con la deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 29/03/2023.

Variabile Demografica

		2017	2018	2019	2020	2021	2022
ANALISI POPOLAZIONE	maschi	3485	3508	3575	3571	3578	3589
	femmine	3469	3515	3570	3569	3556	3575
	TOTALE	6954	7023	7145	7140	7134	7164
SALDI MIGRATORI							

POPOLAZIONE STRANIERA	487	523	555	556	530	514
% stranieri su popolazione	7%	7,45%	7,77%	7,79%	7,42%	7,17%

Trend storico popolazione	2017	2018	2019	2020	2021	2022
In età prescolare (0/6 anni)	534	518	495	483	458	464
In età scuola obbligo (7/14 anni)	690	689	693	671	649	635
In forza lavoro 1 ^a occupazione(15/29 anni)	912	937	981	987	1031	1067
In età adulta (30/65 anni)	3629	3660	3702	3691	3682	3672
In età senile (oltre 65 anni)	1189	1219	1274	1308	1314	1326

Variabile Geo -Culturale

Cambiago è un Comune di 7.145 abitanti della Città Metropolitana di Milano. La densità abitativa è di 995,12 ab/kmq per un territorio di 7,18 km², completamente pianeggiante, che si trova in una fascia di pianura fra il corso dell'Adda e quello del Molgora, appena a nord del canale Villoresi. Cambiago confina con i Comuni di Agrate Brianza, Basiano, Caponago, Cavenago di Brianza, Gessate, Masate e Pessano con Bornago. L'altezza sul livello del mare è di 158 m. Dista da Milano 24 km.

Cambiago è attraversata dall'autostrada A4 Torino-Trieste e condivide con il vicino Comune di Cavenago di Brianza il casello di Cavenago-Cambiago. Con l'apertura della Tangenziale Est Esterna, avvenuta il 16 maggio 2015, è entrato in funzione il casello di Pessano con Bornago, posto nei pressi della frazione cambiaghese di Torrazza. Sul territorio sono presenti tre linee di auto-bus: due attraversano il centro abitato e sono servite dalla compagnia NET (Nord Est Trasporti): la linea Z312 che collega Cambiago ai capolinea di Vimercate e Gessate M2 (stazione della metropolitana che sorge a circa 3 km da Cambiago); la linea Z314 invece collega Monza e Gessate M2. Inoltre, si deve ricordare l'Autostradale, la linea Z301 che

unisce Milano Lampugnano e Bergamo, servita sempre dalla compagnia NET, che effettua regolare fermata anche al casello di Cavenago-Cambiago.

Agli inizi del XX secolo, oltre che sull'agricoltura, l'economia di Cambiago contava su alcuni stabilimenti di tessitura e filande di seta, attività tipiche del periodo di passaggio dal mondo agricolo a quello industriale: l'equilibrio, alquanto precario, costringeva molti cambiaghesi a cercare lavoro nelle grandi fabbriche dell'area milanese, se non addirittura in altre provincie, come nel Varesotto. Negli ultimi decenni si sono però sviluppati molteplici insediamenti di artigiani e di piccole e medie imprese (quasi cento) stabilitisi nella zona attigua al casello autostradale, che prende il nome appunto di viale delle Industrie. Il pendolarismo della manodopera si è progressivamente ridotto. L'azienda più famosa, conosciuta in tutto il mondo, è certamente quella delle biciclette "Colnago", marca da 30 anni preferita da moltissimi campioni del pedale.

Oggi il territorio è caratterizzato da una forte vocazione industriale. La posizione geografica, che la rende di facile accesso, ha permesso l'espansione degli insediamenti produttivi e residenziali. Sul suo territorio sono presenti, oltre ai grossi complessi industriali, anche alcune imprese artigiane e del terziario.

Sistema scolastico

Il sistema scolastico del Comune di Cambiago è costituito da:

- Scuola Materna "Don Giulio Spada" Scuola dell'infanzia Paritaria - Piazza Guglielmo Marconi n. 2
- e dai seguenti plessi facenti capo all'Istituto Comprensivo "A. Faipò" di Gessate - Viale Europa n. 2:
- Scuola dell'Infanzia "Giulio Prandi" Scuola dell'Infanzia Statale - Via Vittorio Veneto n. 23/a
 - Scuola Primaria "Antonio Locatelli" - Via Vittorio Veneto n. 23
 - Scuola Secondaria di I grado "C. Beccaria".

Nidigratis

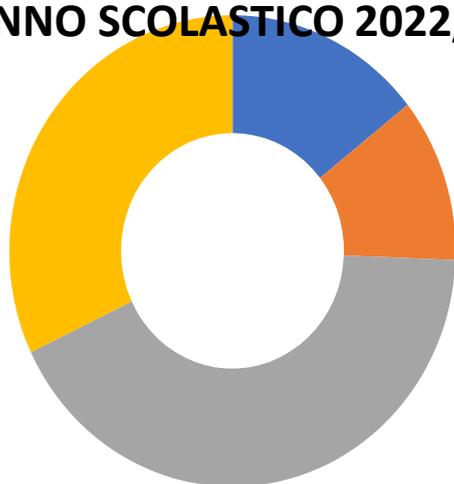
L'Amministrazione Comunale, con delibera di Giunta Comunale n. 77 del 10/07/2023 ha nuovamente aderito alla misura "Nidigratis", che consente l'accesso gratuito per l'anno educativo 2023/2024 (come avvenuto per l'anno educativo 2022/2023) alle famiglie con ISEE non superiore a euro 20.000,00, con conseguente azzeramento della retta di frequenza.

Centro Famiglia e Bambino "I Trottolin"- Via IV Novembre

Il centro per la famiglia e il bambino "I Trottolin" è aperto ai bambini con una età compresa tra 0 e 3 anni, accompagnati da un adulto di riferimento (genitori, nonni, tate, baby sitter): il servizio è temporaneamente sospeso.



POPOLAZIONE SCOLASTICA ANNO SCOLASTICO 2022/2023



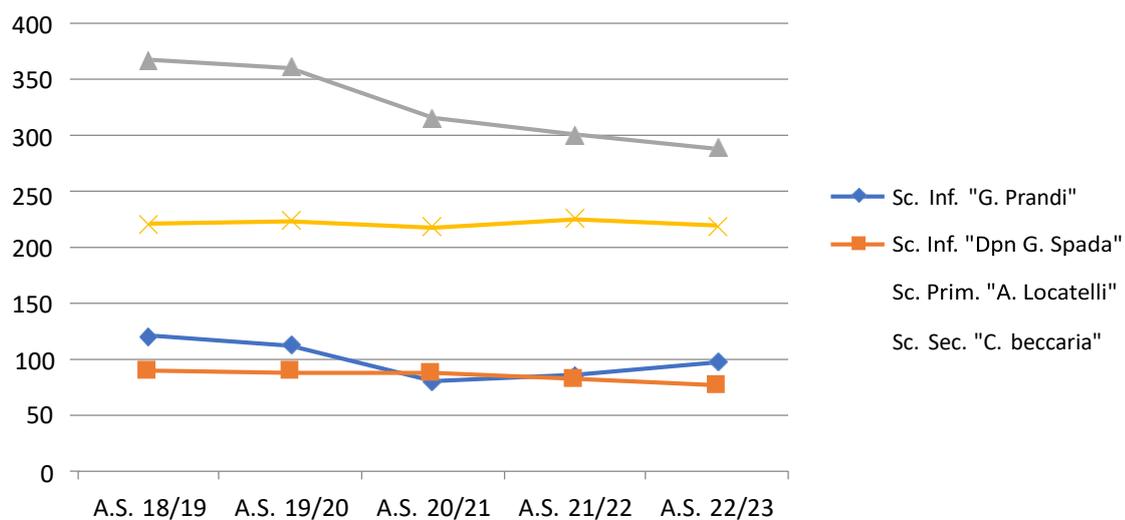
Scuola Infanzia "G. Prandi"



Scuola materna paritaria "Don G. Spada"

Scuola Primaria "A. Locatelli"

Scuola Secondaria "C. Beccaria"



Sc. Inf. "G. Prandi"

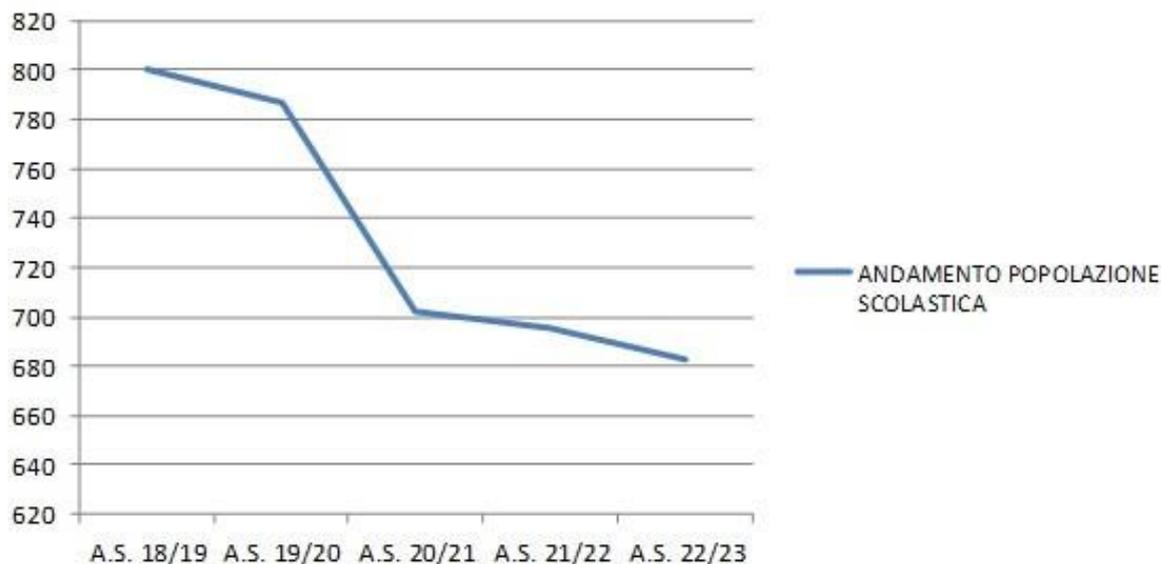
Sc. Inf. "Dpn G. Spada"

Sc. Prim. "A. Locatelli"

Sc. Sec. "C. beccaria"

ATTI STORICI POPOLAZIONE SCOLASTICA

ANDAMENTO POPOLAZIONE SCOLASTICA



Variabile Economica e del Lavoro

Attività economiche presenti sul territorio del Comune di Cambiagio	
Attività produttive (piccole e medie imprese)	n. 180
Aziende agricole e di allevamento	n. 4
Esercizi commerciali	n. 70 di cui <ul style="list-style-type: none"> • Somministrazione – Bar n. 15 • Negozi vicinato alimentare n. 7 • Negozi vicinato non alimentare n. 24 • Commercio per Corrispondenza/TV n. 24
Centro commerciale	n. 0 con supermercato e n. 0 esercizi commerciali già sopra conteggiati
Commercio su aree pubbliche (Mercato)	N. 19 di cui: <ul style="list-style-type: none"> • Posteggi operatori aree pubbliche n. 18 • Posteggi operatori Battitori n. 0 • Posteggi operatori Produttori Agricoli n. 1
Commercio su aree pubbliche (Itinerante)	n. 17
Attività Artigianali	n. 20 di cui <ul style="list-style-type: none"> • lavanderie n. 1 anche a gettoni • pizzerie d'asporto n. 3 • autonoleggio c/conducente n. 3 (autovetture) e n. 1 (bus) • autonoleggio senza conducente n. 2 • acconciatori n. 4 • estetiste n. 3 • tatuatori n. 2 • gelaterie n. 1
Attività ricettive	n. 7 (n. 2 Albergo, n. 1 B & B, n. 3 Casa Appartamento Vacanza e n. 1 Affittacamere)
Dinamica delle imprese	
Cessazioni nel 2022	n. di cui <ul style="list-style-type: none"> • Attività produttive (compreso artigiani e commercianti) n. 3+? • Commercio aree pubbliche (itinerante e mercato) n. 2 • Commercio per corrispondenza /TV n. 1
Aperture nel 2022	n. 6+

Principali Servizi di interesse pubblico

Si definiscono servizi pubblici locali di rilevanza economica a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il [servizio idrico integrato](#)
- la [gestione dei rifiuti solidi urbani](#)
- il [trasporto pubblico locale](#)
- la distribuzione dell'energia elettrica

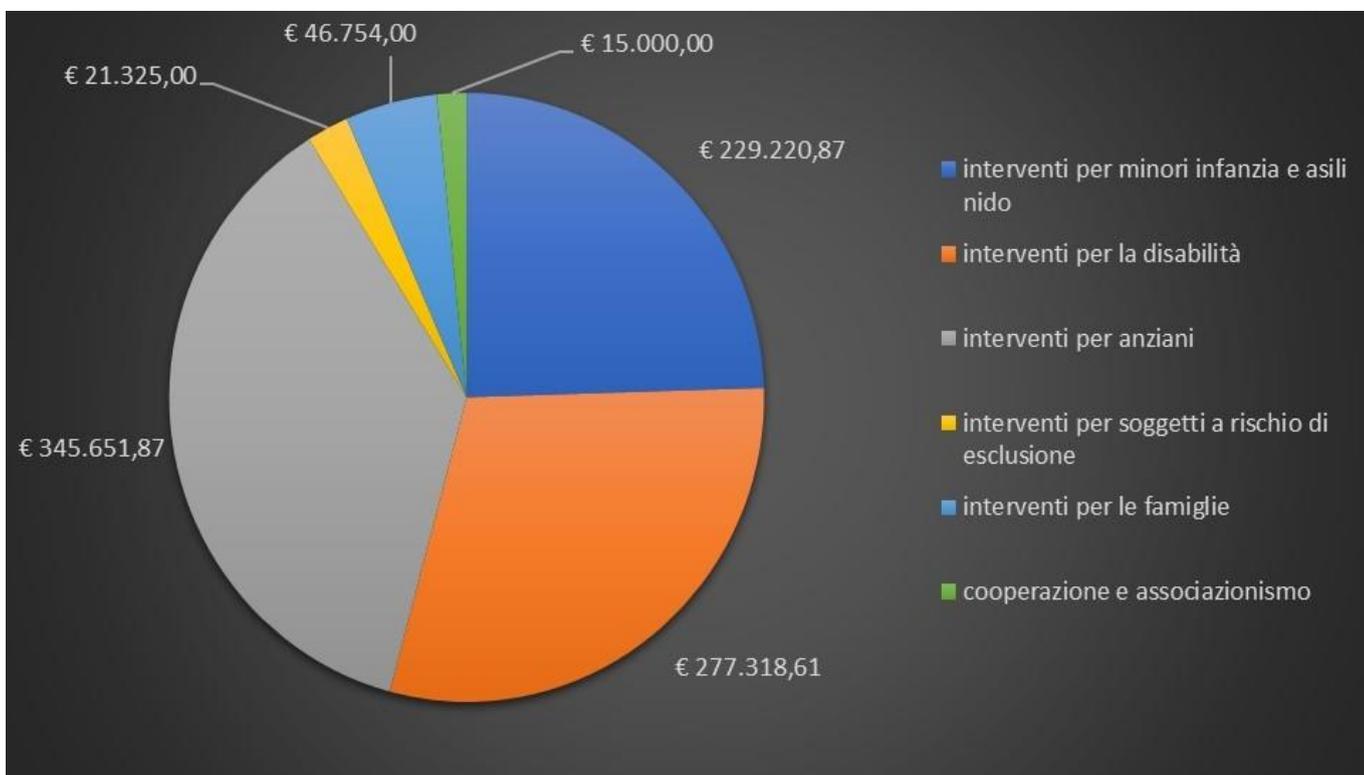
e più in generale tutti i servizi pubblici che abbiano ad oggetto produzione di beni ed attività rivolte a realizzare fini sociali e a promuovere lo sviluppo economico e civile delle comunità locali.

Organizzazione e modalità di gestione dei servizi pubblici locali gestiti dal Comune di Cambiagio	
In economia (gestiti dal Comune direttamente)	1 (Biblioteca)
tramite aziende totalmente controllate	0
tramite Aziende Speciali Territoriali totalmente a controllo pubblico	0
tramite Partecipate	2 (servizio idrico integrato – gestione rifiuti) CAP Holding - CEM Ambiente
Affidati a terzi concessionari/aggiudicatari	10 (reti gas, illuminazione pubblica, mensa scolastica, illuminazione votiva, servizi cimiteriali, centro diurno anziani, impianti sportivi, servizi di segretariato sociale, assistenza minori-disabili-anziani, servizio recupero cani randagi)

Variabile Sociale - Welfare

Nel grafico che segue si riporta la spesa sociale aggiornata con i dati **dell'anno 2022**

interventi per minori infanzia e asili nido	interventi per la disabilità	interventi per anziani	interventi per soggetti a rischio di esclusione	interventi per le famiglie	cooperazione e associazionismo
€ 229.220,87	€ 277.318,61	€ 345.561,87	€ 21.325,00	€ 46.754,00	€ 15.000,00



Nella tabella che segue si riportano le associazioni di volontariato del territorio:

Associazioni sportive	13
Associazioni culturali/ Tempo libero	8
Associazioni del settore sociale	6
Pro Loco	1
Protezione civile	1

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 - SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'articolo 6 del D.M. n. 132/2022, il Comune di Cambiagio, essendo un Ente con meno di cinquanta dipendenti, non è tenuto alla compilazione di questa sottosezione.

2.2 - SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

Anche per questa sottosezione, secondo le previsioni del richiamato articolo 6 del D.M. n. 132/2022, il Comune di Cambiagio, essendo un Ente con meno di cinquanta dipendenti, non è tenuto alla relativa compilazione: tuttavia, anche ai fini di una maggiore trasparenza del ciclo della performance e di una visione organica della programmazione, l'Ente ritiene comunque di allegare al presente Piano gli obiettivi relativi alla performance.

La performance fa parte di un più generale ciclo di programmazione, pianificazione, gestione e rendicontazione, che prevede fasi temporali scandite mediante la redazione di documenti specifici.

In tema di programmazione strategica, per gli Enti Locali lo strumento di riferimento è rappresentato dal Documento unico di programmazione (DUP), che costituisce, nel rispetto dei principi di coordinamento e coerenza, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti programmatici.

Il DUP si compone di due Sezioni, la Sezione Strategica, e la Sezione Operativa: la prima ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo, la seconda pari a quello del Bilancio di previsione. La Sezione Strategica sviluppa le linee programmatiche di mandato e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli obiettivi strategici dell'Ente. La Sezione Operativa individua, per ogni singola missione, i programmi che l'Ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici definiti nella Sezione Strategica: per ogni programma sono individuati gli obiettivi operativi annuali da raggiungere.

Raccordato direttamente con il DUP, il Bilancio di previsione finanziario è il documento nel quale vengono rappresentate contabilmente le previsioni di natura finanziaria riferite a ciascun esercizio ricompreso nell'arco temporale triennale: mediante il Bilancio di previsione vengono distribuite le risorse finanziarie tra i programmi e le attività che l'Ente intende realizzare, in coerenza con quanto previsto nel DUP.

Obiettivi di performance - performance organizzativa e performance individuale

Sulla base della programmazione strategica e finanziaria contenuta nel DUP e nel Bilancio di previsione, vengono assegnati, ai Responsabili di Settore, gli obiettivi operativi da realizzare mediante la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali messe a disposizione: la descrizione degli obiettivi è corredata di valori/indicatori, per monitorarne nel corso dell'esercizio finanziario il grado di realizzazione (con la possibile adozione di interventi correttivi), e per misurare le prestazioni fornite e i risultati conseguiti, provvedendo alla successiva rendicontazione.

Il legislatore opera una distinzione tra performance organizzativa e performance individuale.

La performance organizzativa è il contributo che i Settori dell'Ente apportano al raggiungimento degli obiettivi di mandato amministrativo, in termini di qualità e quantità dei servizi erogati, soddisfazione dei bisogni della comunità, sviluppo delle relazioni con cittadini e utenti, incremento

del benessere della collettività locale, modernizzazione dell'organizzazione, efficienza nell'impiego delle risorse, contenimento dei costi, ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.

La performance individuale è la misurazione e valutazione dell'efficacia delle prestazioni individuali, in termini di raggiungimento di specifici obiettivi, competenze dimostrate e comportamenti professionali.

Performance organizzativa e performance individuale devono tuttavia essere strettamente legate, in un percorso di necessaria coerenza reciproca, in quanto entrambe concorrono alla realizzazione di "valore pubblico", in termini di accrescimento del benessere sociale, ambientale, economico, culturale, della comunità amministrata destinataria dei servizi erogati.

L'allegato A al presente documento contiene le tabelle di descrizione degli obiettivi di performance di ciascun Settore, come approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 02/08/2023.

2.3 - SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Con la Legge n. 190/2012 sono state adottate disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione. Sulla base dei principi contenuti nella Legge n. 190/2012, il concetto di corruzione, formulato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nel Piano Nazionale Anticorruzione 2013, ha un'accezione ampia, che comprende, oltre all'intero ventaglio dei reati contro la Pubblica Amministrazione, anche situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, emerge un malfunzionamento dell'azione amministrativa, intesa come assunzione di decisioni devianti rispetto alla cura dell'interesse generale.

Gli obiettivi dell'Ente, in tema di legalità e trasparenza per il triennio 2023-2025, sono contenuti nel Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 41 del 29/03/2023, a cui si rinvia per la consultazione integrale. Tali obiettivi costituiscono parte integrante del Piano performance.

La mappatura dei processi

La mappatura dei processi costituisce lo strumento fondamentale per individuare gli ambiti di attività dell'Ente nei quali è più elevato il rischio corruttivo.

La mappatura dei processi dell'Ente è stata predisposta prendendo innanzitutto in considerazione le aree di rischio comuni a tutte le Pubbliche Amministrazioni, inizialmente individuate dalla Legge n. 190/2012 secondo la seguente sintetica aggregazione:

- assunzioni, progressioni di carriera, incentivi economici e gestione giuridica del personale;
- affidamento di lavori, servizi e forniture;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, privi di effetto economico diretto ed immediato;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, con effetto economico diretto ed immediato.

La mappatura dei processi è stata successivamente perfezionata sulla base delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nell'Allegato 1 al Piano Nazionale Anticorruzione 2019, che ha individuato, per gli Enti Locali, in considerazione delle peculiari attività svolte, le seguenti aree di rischio:

- acquisizione e gestione del personale;
- affari legali e contenzioso;
- contratti pubblici;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- gestione dei rifiuti;
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;

- governo del territorio;
- incarichi e nomine;
- pianificazione urbanistica;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, con effetto economico diretto e immediato;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, privi di effetto economico diretto e immediato.

Nel Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025 adottato dall'Ente, la mappatura dei processi è stata arricchita, recependo i suggerimenti formulati dall'ANAC nel recente Piano Nazionale Anticorruzione 2022, definitivamente approvato con la delibera n. 7 del 17/01/2023. Nello specifico, la mappatura è stata estesa ai seguenti specifici procedimenti:

- bandi di gara e contratti afferenti investimenti finanziati in tutto o in parte con le risorse previste dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e dal Piano nazionale complementare (PNC);
- affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture, come disciplinati per effetto delle nuove soglie di importi, aggiornate inizialmente dal Decreto Legge n. 76/2020 (convertito con la Legge n. 120/2020), successivamente modificato dal Decreto Legge n. 77/2021 (convertito con la Legge n. 108/2021);
- subappalti, come disciplinati per effetto delle modifiche introdotte dal Decreto Legge n. 77/2021 (convertito con la Legge n. 108/2021).

Criteri di valutazione del rischio

Nella predisposizione del proprio Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, il Comune di Cambiagio ha recepito la metodologia di valutazione del rischio suggerita dall'ANAC, descritta nell'Allegato 1 al Piano Nazionale Anticorruzione 2019: tale metodologia, caratterizzata da un approccio di tipo qualitativo (in sostituzione dei precedenti criteri di tipo quantitativo descritti nell'Allegato 5 al Piano Nazionale Anticorruzione 2013), si fonda su indicatori di stima del livello di rischio, che viene graduato, rispettivamente, in alto, medio, basso.

I processi gestiti dall'Ente sono stati analizzati utilizzando, pertanto, indicatori di tipo qualitativo: applicando tali criteri di valutazione si è giunti alla misurazione, per ciascuno dei processi, del relativo livello di esposizione al rischio, classificato in alto, medio, basso.

Trattamento del rischio - Misure di contrasto

Il trattamento del rischio è la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio dell'insorgenza di fenomeni corruttivi o irregolarità, programmandone l'attuazione.

Nei propri Piani di prevenzione della corruzione e della trasparenza, aggiornati annualmente, il Comune di Cambiagio ha individuato misure di contrasto ritenute adeguate alle caratteristiche del contesto territoriale nel quale l'Ente opera, e sostenibili in termini organizzativi ed economici.

Le misure di contrasto ai rischi corruttivi e di irregolarità si suddividono in misure generali e misure specifiche.

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera attività amministrativa dell'Ente e si caratterizzano per la loro incidenza sulla struttura organizzativa complessiva: le misure specifiche agiscono su rischi afferenti singoli ambiti di attività dell'Ente, in quanto contrastano criticità non neutralizzabili con il ricorso a misure generali.

Misure generali

Codice di comportamento:

In ottemperanza a quanto previsto dal D.P.R. n. 62/2013 “Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni”, il Comune di Cambiagio ha approvato il codice di comportamento integrativo dei dipendenti dell’Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 03/01/2014, successivamente aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 01/06/2022.

La misura è operativa.

Aggiornamento della misura - Nel corso dell’anno l’Ente intende avviare l’aggiornamento del proprio codice di comportamento integrativo, per effetto delle modifiche al D.P.R. n. 62/2013 “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”, introdotte dal D.P.R. n. 81/2023 ed entrate in vigore il 14 luglio 2023. Nello specifico, in considerazione delle modifiche apportate al D.P.R. n. 62/2013, l’Ente dovrà stabilire le regole e le cautele che i propri dipendenti saranno chiamati ad osservare nell’utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di comunicazione e dei social media, e la formazione del personale dovrà includere anche cicli formativi sui temi dell’etica pubblica e del comportamento etico.

Conflitti di interessi

L’Ente applica le disposizioni contenute nell’articolo 6-bis della Legge n. 241/1990 e negli articoli 6, 7 e 14 del D.P.R. n. 62/2013 (confermate dal recente D.P.R. n. 81/2023), mediante la previsione di apposite dichiarazioni di insussistenza di conflitti di interesse e l’acquisizione, da parte dei dipendenti, della comunicazione di adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni le cui finalità potrebbero interferire con le attività dell’ufficio di appartenenza.

L’Ente applica, altresì, le principali misure per prevenire possibili conflitti di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento degli operatori economici: nello specifico, in materia di contratti pubblici, vengono acquisite le dichiarazioni di insussistenza di conflitti di interesse rese dai dipendenti dell’Ente e dai soggetti esterni coinvolti nella procedura.

La misura è operativa.

Aggiornamento della misura - Nel corso dell’anno 2023, per i procedimenti afferenti gli appalti di lavori, servizi e forniture, in attuazione dei suggerimenti formulati dall’ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, l’Ente intende ampliare il contenuto delle informazioni da richiedere per la compilazione delle autodichiarazioni di insussistenza di conflitti di interesse, ricomprendendo tutte le fasi della procedura di gara, inclusa l’esecuzione del contratto.

Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di posizione organizzativa

Per gli incarichi di posizione organizzativa, l’Ente applica la disciplina contenuta negli articoli 50, comma 10, 107 e 109, del D.Lgs. n. 267/2000: nello specifico, all’atto del conferimento dell’incarico gli interessati presentano dichiarazione sull’insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità e, successivamente, con cadenza annuale, i titolari dei predetti incarichi presentano apposita dichiarazione sull’insussistenza di cause di incompatibilità al mantenimento dell’incarico, ai sensi dell’articolo 20 del D.Lgs. n. 39/2013.

La misura è operativa.

Formazione in tema di anticorruzione

L’Ente intende realizzare, nel corso dell’anno, iniziative di formazione, in materia di prevenzione della corruzione, strutturato su due livelli:

- livello generale: modulo formativo rivolto a tutti i dipendenti sui temi dell’etica e della legalità;
- livello specifico: modulo formativo di approfondimento di tematiche settoriali, in relazione al ruolo ricoperto presso uffici e ambiti di attività maggiormente esposti al rischio corruttivo.

Divieto di svolgere attività incompatibili successivamente alla cessazione dal servizio (Pantouflage)

In attuazione dell'articolo 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001, l'Ente applica le seguenti misure:

- ogni contraente e appaltatore dell'Ente, all'atto della stipulazione del contratto rende la dichiarazione di non avere conferito incarichi professionali, né di avere concluso contratti di lavoro con ex dipendenti del Comune di Cambiagio che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ente nei riguardi dell'appaltatore;
- la previsione della risoluzione del contratto nel caso di accertata violazione di tale divieto.

La misura è operativa.

Aggiornamento della misura - Nel corso dell'anno 2023, in attuazione dei suggerimenti formulati dall'ANAC nel recente Piano Nazionale Anticorruzione 2022, l'Ente intende procedere all'inserimento, nei contratti individuali di assunzione del personale, di specifica clausola che preveda il divieto per il dipendente di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso soggetti privati nei cui confronti, negli ultimi tre anni di servizio, abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto del Comune di Cambiagio.

Whistleblowing

In attuazione delle disposizioni contenute nell'articolo 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001, che disciplina la tutela di coloro che, nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione, segnalano illeciti di cui sono venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro pubblico o privato, l'Ente si è dotato di una piattaforma digitale, accessibile dal sito web, che consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima.

La misura è operativa.

L'articolo 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 è stato recentemente abrogato dal D.Lgs. n. 24/2023, entrato in vigore il 15/07/2023. Le disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 24/2023 si applicano sia alle Pubbliche Amministrazioni che ai datori di lavoro di diritto privato, e prevedono la tutela di coloro che segnalano violazioni delle norme nazionali e delle norme dell'Unione Europea, ampliando significativamente il novero dei soggetti segnalanti che godono di protezione, rispetto a quanto disciplinato dalla precedente normativa contenuta nella Legge n. 179/2017. Nello specifico, per effetto dei contenuti innovativi del D.Lgs. n. 24/2023, i soggetti che godono di protezione in caso di segnalazione di illeciti e irregolarità nell'ambito del settore pubblico ricomprendono anche i dipendenti dei concessionari di pubblico servizio, i lavoratori autonomi, i liberi professionisti, i consulenti, i volontari e i tirocinanti che prestano la propria attività presso enti pubblici: il D.Lgs. n. 24/2023 estende, inoltre, la protezione giuridica anche a soggetti diversi da coloro che segnalano illeciti e irregolarità, tutelando in particolare le persone fisiche che assistono il segnalante, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo o legate da parentela o da stabili vincoli affettivi.

Il D.Lgs. n. 24/2023 ha inoltre previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni, che comprende il canale interno presso l'Ente, il canale esterno presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), la divulgazione pubblica e la denuncia all'autorità giudiziaria.

Per dare attuazione alle disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 24/2023, l'Ente dovrà definire in un apposito atto organizzativo, previa consultazione delle rappresentanze sindacali interne e delle organizzazioni sindacali territoriali, le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione, le modalità e i termini di conservazione dei dati acquisiti, fornendo inoltre sul sito internet istituzionale informazioni facilmente accessibili sull'utilizzo del canale interno e di quello esterno gestito dall'ANAC, specificando in particolare, per quest'ultimo, le condizioni e i presupposti espressamente previsti dal legislatore per la relativa attivazione.

Misure specifiche

Le misure specifiche si affiancano e si aggiungono alle misure generali e alla trasparenza, per contrastare i rischi di insorgenza di irregolarità afferenti procedimenti/processi riguardanti singoli settori o ambiti di attività dell'Ente.

Nel Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza 2023-2025 approvato dall'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 29/03/2023 sono state previste le seguenti misure specifiche per ciascuno dei correlati processi mappati:

	PROCESSO	MISURA
1	Concorso per l'assunzione di personale	Predisposizione delle domande/temi di esame da parte della commissione giudicatrice un'ora prima dell'espletamento della prova concorsuale
2	Concorso per la progressione in carriera del personale	Definizione puntuale dei requisiti specifici richiesti per la partecipazione alla procedura ed individuazione dei criteri preferenziali di valutazione delle candidature
3	Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)	Preventiva e puntuale individuazione, nell'ambito delle disposizioni generali della contrattazione collettiva nazionale, dei criteri di attribuzione degli incentivi economici
4	Contrattazione decentrata integrativa	Disciplina dettagliata degli istituti giuridici la cui regolamentazione è demandata alla contrattazione decentrata
5	Gestione giuridica del personale: rilevazione presenze, permessi, ferie.	Predisposizione di regolamento per la disciplina della rilevazione delle presenze del personale, della gestione delle pause, della flessibilità dell'orario, dei permessi e delle ferie
6	Gestione rilevazione presenze del personale	Controllare periodicamente la regolarità delle timbrature e delle ore lavorate dei singoli dipendenti
7	Conferimento di incarichi professionali/di collaborazione	Indicazione, nell'avviso pubblico, degli specifici requisiti culturali e professionali richiesti e nomina di una commissione esaminatrice
8	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Individuazione dettagliata dei contenuti della prestazione richiesta

9	Individuazione della procedura per l'affidamento	Osservanza delle circostanze specificamente stabilite dal legislatore
10	Requisiti di partecipazione e qualificazione	Trasparenza e pubblicazione dei requisiti, definiti con criteri di proporzionalità e ragionevolezza in base alla tipologia di lavoro, servizio e fornitura
11	Requisiti e criteri di aggiudicazione	Ricorso al criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa esclusivamente per affidamenti che riguardano beni e servizi non standardizzati o lavori la cui esecuzione prevede margini di discrezionalità per l'impresa
12	Pubblicazione bando di gara/invio lettera di invito e gestione informazioni complementari	Utilizzo canali telematici nella gestione delle procedure
13	Nomina della commissione giudicatrice	Individuazione di commissari in posizione di incompatibilità o conflitto di interessi con una o più ditte concorrenti
14	Valutazione delle offerte. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	Applicazione rigorosa delle disposizioni normative vigenti.
15	Procedure negoziate	Applicazione rigorosa della normativa, verifica preventiva con il Segretario Comunale dei presupposti e delle motivazioni di utilizzo della procedura adottata.
16	Affidamenti diretti	Ricorso limitato alla procedura degli affidamenti diretti, privilegiando comunque le procedure comparative, indipendentemente dall'importo del contratto. Dare sempre adeguata motivazione negli atti delle ragioni che di fatto e di diritto giustificano l'affidamento diretto.

17	Affidamenti diretti ai sensi dell'ex art. 1 del D.L. n. 76/2020, convertito nella Legge n. 120/2020, come modificato dall'articolo 51 del D.L. n. 77/2021, convertito in Legge n. 108/2021 (per appalti di servizi e forniture di importo fino a €. 139.000 e di lavori di importo fino a €. 150.000)	Tracciamento di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alle soglie indicate. Tracciamento degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano come gli affidatari più ricorrenti.
18	Ricorso alla proroga o alle procedure di urgenza	Dettagliare i motivi del ricorso alla proroga o all'affidamento di urgenza.
19	Individuazione nella procedura ad inviti di specifici requisiti di accesso alla gara	Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 91, comma 1, del D.Lgs. n. 50/2016, l'esercizio della facoltà di limitare il numero dei candidati idonei da invitare a presentare l'offerta deve essere puntualmente motivato, con l'enunciazione delle ragioni che determinano la particolare complessità o difficoltà della prestazione richiesta.
20	Revoca del bando /Annullamento gara	Approfondita esplicitazione delle ragioni di interesse pubblico che giustificano la revoca/annullamento
21	Redazione del crono- programma: concessione di proroghe sui tempi di realizzazione	Monitoraggio delle fasi di esecuzione dei lavori ed applicazione di penali nei casi di ritardi imputabili all'impresa aggiudicataria.
22	Varianti in corso di esecuzione del contratto / Modifica del contratto durante il periodo di efficacia	Monitoraggio delle fasi di esecuzione del contratto e introduzione di varianti esclusivamente nei casi previsti dalla disciplina normativa.
23	Subaffidamenti/Subappalto	Monitoraggio delle fasi di esecuzione del contratto e verifica del possesso dei requisiti necessari in capo al subappaltatore.

24	Subappalto ai sensi dell'articolo 49 del D.L. n. 77/2021, convertito in Legge n. 108/2021	Stabilire nelle determinazioni a contrattare un limite al ricorso al subappalto qualora si ravvisino rischi di infiltrazioni di organizzazioni criminali: consentire, in tali circostanze, il subappalto integrale solo nei confronti di subappaltatori iscritti nella White List di cui al D.P.C.M. del 18/04/2013. Nel caso di appalti di lavori nelle categorie superspecialistiche, caratterizzate da componenti di notevole contenuto tecnologico o di rilevante complessità tecnica, sulla base delle indicazioni fornite dall'ANAC in data 01/12/2021 fissare il limite percentuale del 30% per i subappalti, qualora le categorie superspecialistiche siano di importo superiore al 10% dell'intero appalto.
25	Affidamenti in house	Verifica costante del rispetto delle clausole del contratto di servizio e del permanere dei presupposti previsti dal D.Lgs. n. 175/2016 che legittimano l'affidamento in deroga alle norme degli appalti pubblici
26	Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	Utilizzo dell'accordo bonario, della transazione e dell'arbitrato nei casi consentiti dalla norma.
27	Verifica requisiti ai fini della stipula del contratto / Stipula del contratto	Verifica, prima della stipula dei contratti, indipendentemente dall'importo, del possesso dei requisiti autocertificati.
28	Verifiche in corso di esecuzione / Stati di avanzamento del contratto	Monitoraggio costante del rispetto dei tempi delle singole fasi di esecuzione del contratto.
29	Collaudo / Certificazione di verifica di conformità	Rotazione del personale, nell'espletamento delle attività di collaudo e certificazione di regolare esecuzione, compatibilmente con le competenze e professionalità presenti all'interno dell'Ente.
30	Provvedimenti di tipo autorizzatorio (incluse figure simili quali: abilitazioni, approvazioni, nulla-osta, licenze, dispense, permessi di costruire)	Distinzione tra la figura del responsabile del procedimento ed il ruolo di Responsabile di Settore competente alle verifiche e all'adozione dell'atto finale
31	Attività di controllo di dichiarazioni sostitutive in luogo di autorizzazioni	Obbligo di controllo attraverso modalità standardizzate per l'acquisizione d'ufficio dei dati e per le verifiche delle dichiarazioni sostitutive
32	Pratiche relative alle attività produttive e autorizzazioni all'occupazione di suolo pubblico per le attività commerciali	Presentazione pratiche on line tramite canale SUAP che certifica ogni fase del procedimento

33	Provvedimenti di tipo concessorio	Regolamentazione dell'esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi mediante circolari o direttive interne
34	Pratiche anagrafiche	Monitoraggio dei tempi di evasione delle pratiche
35	Concessione patrocini	Formalizzazione di criteri per l'istruttoria e la valutazione delle richieste di concessione dei patrocini
36	Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Adozione di disposizioni regolamentari che disciplinino i margini di discrezionalità amministrativa
37	Procedure amministrative per accedere ai servizi comunali a domanda individuale e a fondi pubblici	Adozione di disposizioni regolamentari che disciplinino le condizioni e le modalità di accesso ai servizi a domanda individuale e ai fondi pubblici
38	Pianificazione urbanistica generale anche in variante	Rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico e attività gestionale. Rispetto delle azioni in materia di pubblicità, trasparenza e coinvolgimento dei soggetti portatori di interesse
39	Convenzioni piani attuativi e permessi di costruire convenzionati	Valutazione analitica dei costi delle opere di urbanizzazione proposte a scomputo. Predisposizione ed utilizzo di schemi standard di convenzioni. Archiviazione informatica di tutti i procedimenti di lottizzazione
40	Permessi di costruire in aree assoggettate a vincoli paesaggistici	Puntuale disamina dei vincoli cui sono soggette le aree, e acquisizione di tutti i pareri degli enti terzi coinvolti nel procedimento
41	Collaudo opere di urbanizzazione realizzate a scomputo oneri di urbanizzazione	Rotazione degli incarichi, compatibilmente con le competenze e le professionalità anche del personale interno
42	Pianificazione urbanistica ed attuativa in variante promossa da privati	Rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico e attività gestionale. Rispetto delle azioni in materia di pubblicità, trasparenza e coinvolgimento dei soggetti portatori di interesse
43	Manutenzione strade, aree pubbliche, arredo urbano	Verifica periodica dello stato di esecuzione del relativo appalto

44	Manutenzione edifici di proprietà dell'Ente	Controlli periodici sullo stato di manutenzione degli edifici di proprietà dell'Ente
45	Manutenzione cimitero	Controlli costanti e ripetuti sulla gestione dei servizi cimiteriali
46	Gestione delle entrate tributarie e patrimoniali	Verifiche, controlli e monitoraggio periodico dello stato di accertamento e di incasso delle entrate tributarie e patrimoniali.
47	Accertamento e verifiche dei tributi	Rafforzamento dei controlli interni, effettuati con adeguata periodicità
48	Maneggio denaro e/o valori pubblici	Effettuazione di controlli sulla consistenza di cassa e sui documenti giustificativi. Controllo sugli agenti contabili riguardo ai versamenti, verificandone la corrispondenza con i bollettari. Incremento dell'utilizzo dei pagamenti con modalità elettronica.
49	Gestione del contenzioso legale	Preventiva ed accurata disamina, con i legali incaricati, dell'oggetto del contenzioso insorto e della posizione giuridica dell'Ente
50	Gestione delle transazioni legali	Analisi approfondita costi/benefici dell'atto di transazione previa verifica, caso per caso, della posizione giuridica specifica dell'Ente
51	Accertamento infrazioni Codice della Strada	Accertamenti svolti in coppia dagli Agenti di Polizia Locale
52	Gestione verbali per violazioni al Codice della Strada	Procedure informatiche per garantire la tracciabilità dell'iter del verbale
53	Pagamento delle sanzioni presso il Comando di Polizia Locale	Verifiche tramite gli Uffici Contabili dei versamenti di cassa. Utilizzo preferenziale degli strumenti elettronici di pagamento.
54	Controlli edilizi	Controlli edilizi svolti unitamente ai tecnici comunali
55	Controlli sulle attività commerciali	Assegnazione delle attività di controllo a rotazione
56	Controllo sull'abbandono di rifiuti urbani	Rafforzamento del controllo del territorio mediante incremento delle pattuglie del Corpo di Polizia Locale e ampliamento degli impianti di videosorveglianza

57	Raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti	Monitoraggio costante su tutte le fasi di esecuzione del contratto, con particolare riferimento a quella di smaltimento dei rifiuti e alla pesatura degli stessi
58	Gestione del protocollo	Controlli interni, effettuati con adeguata periodicità
59	Organizzazione eventi culturali e ricreativi	Formalizzazione di tutti gli adempimenti richiesti dalla vigente normativa per lo svolgimento in sicurezza di tali eventi
60	Istruttoria deliberazioni	Rafforzamento dei controlli preventivi interni di regolarità amministrativa
61	Gestione dell'archivio cartaceo	Selezione dei documenti cartacei più importanti e digitalizzazione degli stessi
62	Accesso agli atti e accesso civico	Formazione specifica del personale in materia di diritto dell'accesso agli atti e dell'accesso civico
63	Indagini di customer satisfaction e qualità dei servizi	Rafforzare le misure di trasparenza per consentire adeguati controlli sull'attendibilità delle indagini di qualità dei servizi
64	Gestione impianti sportivi	Verifica preliminare sulle caratteristiche della struttura e sul bacino di utenza, ai fini della classificazione quale impianto con o senza rilevanza economica
65	Servizio Asilo Nido	Puntuale individuazione dei criteri e delle condizioni che attribuiscono priorità di accesso al Servizio Asilo Nido
66	Servizio mensa	Verifiche sulla situazione di reddito dichiarata, ai fini della corretta applicazione di eventuali riduzioni della tariffa prevista
67	Servizi assistenziali per minori, anziani, disabili, adulti in difficoltà	Puntuale regolamentazione e definizione dei criteri che attribuiscono priorità di accesso a tali servizi
68	Gestione alloggi pubblici	Verifiche, con cadenza annuale, per accertare il permanere dei requisiti in capo ai beneficiari per la fruizione degli alloggi pubblici

Trasparenza

La trasparenza, intesa quale accessibilità ai dati e documenti delle Pubbliche Amministrazioni, viene attuata attraverso la pubblicazione sul sito internet istituzionale dell'Ente delle informazioni

previste, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di Cambiagio è corredato della Sezione "Amministrazione trasparente", strutturata in sottosezioni, recanti le tabelle dei dati ed informazioni da pubblicare, secondo il modello di cui all'Allegato 1 alla deliberazione ANAC n. 1310/2016. Il modello prevede anche l'indicazione dei Settori/soggetti responsabili della trasmissione e pubblicazione dei dati e dei relativi termini/tempistiche di aggiornamento degli stessi.

Nel Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza 2023-2025 adottato dall'Ente, la sottosezione "Bandi di gara e contratti" è stata aggiornata sulla base del prospetto recentemente predisposto dall'ANAC, contenuto nell'Allegato 9 al Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con la deliberazione n. 7 del 17/01/2023.

Misure programmate

Utilizzo di indicatori di rilevazione di possibili anomalie e relativo rendiconto

Al fine di assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, nel Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza 2023-2025 è stata prevista la costituzione di un "gruppo di lavoro", coordinato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, composto da almeno un Funzionario per ciascuno dei Settori che detengono i documenti, le informazioni e i dati da pubblicare. L'obiettivo perseguito è che i componenti del "gruppo di lavoro", in relazione al Settore di appartenenza, forniscano tempestivamente i documenti, i dati e le informazioni da pubblicare nelle sottosezioni di competenza, monitorandone il contenuto.

Indicatore atteso: completezza del contenuto dei dati pubblicati, sulla base dell'attestazione rilasciata dal Nucleo di Valutazione.

Misure nei casi di subappalto, conseguenti alle modifiche introdotte dall'articolo 49 del D.L. n. 77/2021, convertito dalla L. n. 108/2021

Al fine di rafforzare il controllo delle attività di cantiere e dei luoghi di lavoro, per garantire una maggiore tutela delle condizioni di lavoro e della salute e sicurezza dei lavoratori, nelle determinazioni a contrattare l'Ente potrà indicare, nei documenti di gara, le prestazioni o le lavorazioni, comprese quelle appartenenti alle categorie super specialistiche, che l'aggiudicatario dovrà eseguire direttamente e che, pertanto, non potrà subappaltare.

L'Ente potrà, altresì, stabilire nelle determinazioni a contrattare un limite al ricorso al subappalto qualora si ravvisino rischi di infiltrazioni di organizzazioni criminali: in tali circostanze, sarà possibile consentire il subappalto integrale solo nei confronti di subappaltatori iscritti nella White List di cui al D.P.C.M. del 18/04/2013.

Indicatore atteso: incremento dei controlli sull'azione amministrativa nella fase successiva all'aggiudicazione e completezza degli atti adottati nella fase esecutiva del contratto, i cui contenuti devono trovare adeguata pubblicazione attestata dal Nucleo di Valutazione.

Monitoraggio dello stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, occorre programmare il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, per verificarne l'idoneità e l'effettiva capacità di contenere il rischio corruttivo. In una logica di gradualità progressiva, il monitoraggio verrà avviato sui processi ed attività che risultano maggiormente esposti al rischio di insorgenza di fenomeni corruttivi e sui procedimenti di realizzazione di interventi finanziati con fondi PNRR.

Il monitoraggio sarà promosso dal Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Ente, coadiuvato da un gruppo di lavoro formato da Funzionari individuati all'interno di ciascun Settore, con periodicità quadrimestrale: il monitoraggio interesserà anche il grado di adempimento degli obblighi di trasparenza, con particolare riferimento alla corretta

implementazione dei dati e informazioni da pubblicare nella sezione “Amministrazione Trasparente”.

Indicatore di riferimento: specifica visibilità e accesso dei dati/documenti riguardanti i progetti e gli interventi di realizzazione delle misure PNRR.

Ricognizione stato di attuazione progetti PNRR

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è stato elaborato in conformità con le indicazioni del Regolamento (UE) 2021/241, che all’articolo 3 ne definisce l’ambito di applicazione, individuandone i pilastri:

- Missione 1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo;
- Missione 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica;
- Missione 3: Infrastrutture per una mobilità sostenibile, crescita intelligente e inclusiva;
- Missione 4: Istruzione e ricerca;
- Missione 5: Inclusione e coesione sociale e territoriale;
- Missione 6: Salute e resilienza economica, sociale e istituzionale.

Il Comune di Cambiagio, tramite il portale dedicato www.padigitale2026.gov.it ha finalizzato le richieste dei contributi finanziati dallo Stato ed ottenuto i relativi finanziamenti, dando seguito alle azioni di trasformazione digitale dell’Ente, per i seguenti progetti:

• **Misura 1.4.3 PagoPA**: migrazione e attivazione dei servizi di incasso sulla Piattaforma PagoPA. - finanziamento per un importo complessivo pari ad € 47.135,00;

• **Misura 1.4.3 App IO**: installazione ed integrazione software dell’App IO, progetto del Ministero dell’Innovazione, per interagire con i servizi pubblici locali e nazionali direttamente tramite smartphone, promuovendo la conoscenza del territorio e delle attività ad esso collegate in maniera innovativa, secondo le linee guida DigitPA - finanziamento per un importo complessivo pari ad € 14.749,00;

• **Misura 1.4.1 Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici**: realizzazione nuovo sito comunale “Municipium” e “Sportello telematico polifunzionale” dell’Ente, interfacce digitali esposte al pubblico all’indirizzo istituzionale, al fine di informare tutti i cittadini con i canali informatici in merito ai servizi che vengono erogati, alle notizie, ai documenti pubblici dell’Amministrazione, specificando, inoltre, i servizi digitali erogati dal Comune e fruibili online - finanziamento per un importo complessivo pari ad € 155.234,00;

• **Misura 1.4.4 Spid e CIE**: estensione dell’utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale sui portali in uso - finanziamento per un importo complessivo pari ad € 14.000,00;

• **Misura 1.2 Abilitazione al Cloud**: passaggio in cloud tramite web browser - finanziamento per un importo complessivo pari ad € 121.992,00;

• **D.M. 2 dicembre 2021, n. 343 – Avviso pubblico 2 dicembre 2021, prot. n. 48047**, per la presentazione di proposte per la realizzazione di strutture da destinare ad asili nido e scuole di infanzia, da finanziare nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, **Missione 4 – Istruzione e ricerca** – Componente 1 – Potenziamento dell’offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università – **Investimento 1.1: “Piano per asili nido e scuole dell’infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia”**.

Nel mese di febbraio 2022, l’Amministrazione Comunale ha partecipato al bando in oggetto, al fine di ottenere il relativo finanziamento, per realizzare l’ampliamento dell’esistente asilo nido comunale “Papaveri e Papere”.

In data 28/02/2022 il Ministero dell’Istruzione ha comunicato al Comune di Cambiagio l’erogazione del contributo richiesto, pari ad euro 292.800,00.

In data 01/12/2022 l'Amministrazione ha sottoscritto l'accordo di programma con il Ministero dell'Istruzione, per la realizzazione dell'opera descritta.

Nel mese di aprile 2023, l'Area Tecnica ha avviato la procedura di affidamento dei lavori di ampliamento dell'asilo nido, che si è conclusa nei termini previsti dal Ministero dell'Istruzione (20 giugno 2023) per l'ottenimento del contributo.

Si prevede di sottoscrivere il contratto d'appalto entro il mese di settembre 2023 e di avviare i lavori entro novembre: il cronoprogramma prevede una durata dei lavori di otto mesi.

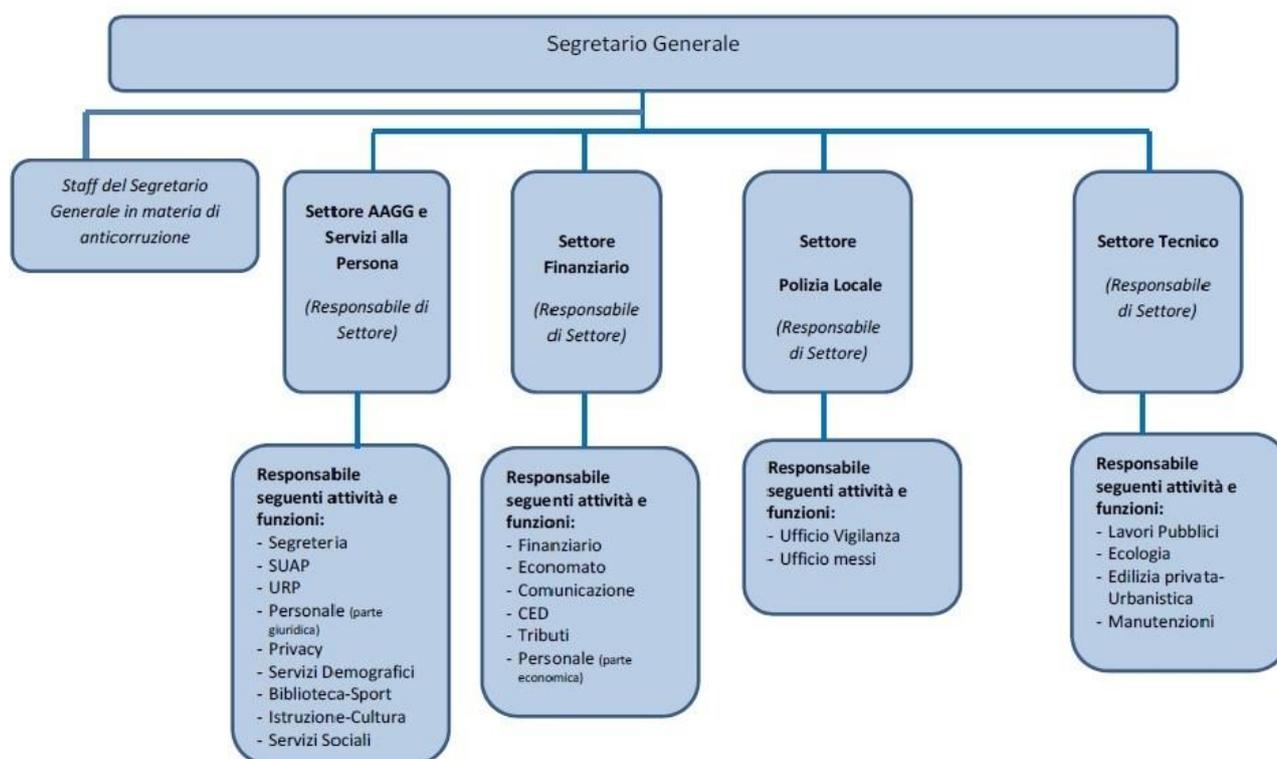
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 – SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La macrostruttura dell'Ente è stata ridefinita con la deliberazione di Giunta Comunale n. 82 del 08/07/2019. La struttura organizzativa è ripartita in Settori, ciascuno dei quali articolato in Servizi, che accorpano a loro volta Uffici.

La struttura organizzativa prevede quattro Settori: Settore Tecnico, Settore Finanziario, Settore Affari Generali e Servizi alla Persona, Settore Polizia Locale.

Al vertice di ciascun Settore è collocato un Funzionario titolare di posizione organizzativa, con attribuzione di funzioni dirigenziali.



Dotazione organica

La dotazione organica dell'Ente, alla data del 31/12/2022, ha registrato un totale di n. 26 dipendenti in servizio, di cui n. 12 donne e n. 14 uomini, ciascuno con inquadramento nella rispettiva categoria contrattuale di appartenenza, ai quali si aggiunge il Segretario Comunale, titolare della convenzione di segreteria associata con il Comune di Brugherio, Ente capofila. La tabella di seguito esposta descrive sinteticamente la collocazione del personale tra i diversi Settori dell'Ente, con l'indicazione della relativa categoria contrattuale di inquadramento: il prospetto offre anche il dato numerico, ugualmente ripartito tra Settori, dei Funzionari titolari di posizione organizzativa.

SETTORE	DIRIGENTI	CAT. D POSIZIONI ORGANIZZATIVE	CAT. D	CAT. C	CAT. B	TOT
Segretario Generale	1					1
Settore Tecnico		1		3	2	6
Area Affari generali - Servizi alla persona		1	2	5	3	11
Settore Finanziario		1		2	2	5
Settore Polizia Locale		1		2	1	4
TOTALE	1	4	2	12	8	26+1

Salute Organizzativa

É indubbio l'assunto in base al quale il livello di benessere di un'organizzazione si misura sul grado di valorizzazione e di gratificazione raggiunto dal personale dipendente.

In questa sede, occorre segnalare che il nuovo CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 costituisce, senz'altro, lo strumento principale di rafforzamento/incremento della salute organizzativa. Basti pensare ad alcuni istituti, di seguito citati a titolo esemplificativo, ivi disciplinati, che hanno effetti benefici, sia diretti che riflessi, sul personale dell'intero comparto:

- il nuovo sistema di classificazione del personale e le correlate declaratorie relative ai profili professionali, attesi da oltre 20 anni, che delineano modelli professionali specializzanti, non solo maggiormente adeguati alle recenti prospettive offerte dal mercato del lavoro, ma anche più aderenti alle concrete professionalità presenti negli Enti;
- i nuovi meccanismi procedurali delle progressioni verticali e delle progressioni orizzontali, impostati in modo tale da valorizzare, in particolare, i dipendenti di più lungo corso;
- la nuova struttura della retribuzione e gli incrementi degli stipendi tabellari;
- gli aumenti previsti per le varie indennità;
- il particolare ruolo strategico, già riconosciuto ed ulteriormente evidenziato, della formazione;
- la regolamentazione del lavoro agile, come mezzo, unitamente ad altri istituti, teso a dare risalto alle professionalità legate alla digitalizzazione.

Naturalmente, per riverberare effettivamente su tutta la struttura amministrativa le ricadute positive sopra richiamate, sarà di assoluta importanza pervenire, nel più breve tempo possibile, alla stipulazione del contratto decentrato integrativo, in quanto molti degli istituti contrattuali citati devono essere previsti ed opportunamente modulati nell'ambito della contrattazione decentrata.

Gli aspetti di rafforzamento/incremento della salute organizzativa sopra tratteggiati, che si ricavano dal nuovo CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, sono oggetto di più dettagliata e specifica disamina nel paragrafo "Percorsi di sviluppo professionale e

valorizzazione del personale”, nell’ambito della sottosezione 3.3 Fabbisogno del personale.

Salute di genere

La tabella di seguito proposta, che fornisce il quadro dell’organico dell’Ente alla data del 31/12/2022, ripartito tra donne e uomini, dimostra che la parità di genere è garantita nei ruoli di vertice (posizioni organizzative): per le altre posizioni lavorative, risulta, inoltre, preponderante la presenza femminile nella categoria di inquadramento più elevata (categoria D), con n. 4 donne e n. 2 uomini: all’interno di tale categoria, l’attribuzione delle responsabilità di titolarità di posizione organizzativa ricade su n. 2 donne e n. 2 uomini.

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	0	0
B	6	2
C	6	6
D	2	4
TOTALE	14	12

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	2	4
Posti di ruolo a part-time	0	2	2
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	6	4	10
Posti di ruolo a part-time	0	2	2
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	4	2	6
Posti di ruolo a part-time	2	0	2

Specifica:

POSIZIONI ORGANIZZATIVE	UOMINI	DONNE	TOTALE
4	2	2	4

PERCENTUALE DISAGGREGATA PER GENERE

N. DIPENDENTI	N. DONNE	N. UOMINI
26	12	14
PERCENTUALI	46,15%	53,85%

La tabella attesta, pertanto, che nell'Ente non è necessario attivare misure volte a favorire il riequilibrio della presenza femminile, sulla base di quanto prescritto dall'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006.

Alla luce del quadro descritto, il Piano delle azioni positive 2023-2025 predisposto dall'Ente, trasmesso alla Consigliera delle pari opportunità della Città Metropolitana di Milano, prevede quindi innanzitutto il perseguimento di obiettivi "di mantenimento" dei comportamenti di valorizzazione del lavoro delle donne e di "stabilizzazione" della presenza femminile nelle posizioni lavorative di vertice.

Il Piano delle azioni positive 2023-2025 contiene, inoltre, nuovi obiettivi, tesi anche a recepire i recenti indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con il Dipartimento per le Pari Opportunità, nelle Linee Guida adottate il 07/10/2022.

Il ventaglio degli obiettivi formalizzati nel Piano delle azioni positive 2023-2025, da perseguire nel triennio di riferimento, viene di seguito sinteticamente esposto.

- **Obiettivo 1.** Istituire il CUG, Comitato Unico di Garanzia, recependo i nuovi indirizzi tracciati dalla Direttiva Ministeriale n. 2/2019.

Azioni e strumenti attuativi: predisposizione di avviso pubblico a cui possa partecipare tutto il personale interessato in servizio presso l'Ente, e invio richiesta alle rappresentanze sindacali per la nomina dei rispettivi rappresentanti.

- **Obiettivo 2.** Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Azioni e strumenti attuativi: pubblicizzare le iniziative in materia di pari opportunità, sia mediante trasmissione di e-mail interne, sia mediante l'utilizzo di apposita sezione ricavata all'interno del sito internet istituzionale dell'Ente.

- **Obiettivo 3.** Promuovere formazione e/o eventi sui temi delle pari opportunità e sul contrasto ad ogni forma di discriminazione e di violenza di genere.

Azioni e strumenti attuativi: favorire la partecipazione a corsi di aggiornamento dei dipendenti sia all'interno dell'Ente, sia organizzati all'esterno, per sensibilizzare il personale in materia di azioni di contrasto ai fenomeni di discriminazione e di violenza di genere, anche mediante la conoscenza e l'attivazione degli strumenti legislativi finalizzati a reprimere molestie e abusi.

- **Obiettivo 4.** Consolidare gli istituti esistenti per la conciliazione casa/lavoro.

Azioni e strumenti attuativi: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie, sia in ingresso ed uscita, sia per la pausa pranzo, anche tramite autorizzazioni di orari rimodulati, finalizzati al superamento di situazioni di disagio derivanti da fragilità personali o del contesto familiare.

- **Obiettivo 5.** Adottare strumenti normativi a tutela delle pari opportunità.

Azioni e strumenti attuativi: approvare un codice/regolamento contro ogni forma di discriminazione, molestia, violenza morale o psicologica, mobbing, per favorire il benessere lavorativo.

- **Obiettivo 6.** Facilitare e promuovere il riequilibrio di genere

Azioni e strumenti attuativi: favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra in servizio dopo periodi di congedo parentale o dopo assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Il documento integrale recante il Piano delle azioni positive 2023-2025 costituisce l'allegato B), al quale si rinvia, del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Salute digitale

INDICATORE
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e gestione del protocollo in entrata ed uscita integralmente ed esclusivamente dematerializzata (sì/no) parzialmente
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita Tutti gli atti riguardanti determine, delibere di Giunta e di Consiglio, contratti, liquidazioni fatture, mandati di pagamento, sono firmati digitalmente
PC portatili in uso agli amministratori n. 5 portatili

Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro Paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

3.2 – SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In attuazione delle disposizioni contenute nel recente CCNL comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, il Segretario Comunale ha predisposto una proposta di regolamento di disciplina del lavoro agile, individuando i criteri di priorità per l'accesso allo *smart working* e i criteri generali di individuazione dei processi e delle attività compatibili con tale istituto.

Ambiti di applicazione

La proposta di regolamento stabilisce che resta escluso dall'accesso al lavoro agile il personale inquadrato in profili professionali che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (sportelli incaricati del ricevimento del pubblico, asilo nido, biblioteca) o in luoghi diversi del territorio comunale (assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione atti, servizi di polizia municipale, manutenzione di strade, parchi, immobili e aree di proprietà comunale).

Condizioni generali di accesso

Il testo regolamentare stabilisce inoltre che la prestazione può essere svolta in modalità di lavoro agile qualora sussistano le seguenti condizioni generali:

- a) sia possibile svolgere, almeno in parte, in ambienti diversi dalla sede di servizio, le attività assegnate, in quanto non richiedono la presenza fisica negli abituali locali di lavoro dell'Ente e le prestazioni richieste sono compatibili con le esigenze organizzative e funzionali della struttura di appartenenza del dipendente;
- b) sia possibile effettuare la prestazione al di fuori della sede di lavoro, con l'uso di strumentazioni tecnologiche adeguate allo svolgimento delle attività, connesse alla rete comunale, messe a disposizione dall'Ente o dal dipendente, idonee a garantire i requisiti minimi di sicurezza, attraverso il costante aggiornamento dei software antivirus, l'accesso alle risorse in cloud e alle applicazioni dell'Ente mediante sistemi di autenticazione dell'identità digitale e utilizzo di password a protezione dei dati trattati;
- c) autonomia operativa nelle prestazioni da eseguire, che non richiedano un continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza e con i colleghi di altri uffici o con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro;
- d) sia possibile attivare comunicazioni con i propri responsabili, i colleghi, o con gli utenti, anche mediante gli strumenti telefonici o telematici, con la medesima efficacia garantita dalla prestazione lavorativa espletata in presenza nella sede di servizio;
- e) sia possibile programmare le attività di lavoro e controllarne facilmente l'esecuzione;
- f) sia possibile monitorare, verificare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite, attraverso l'utilizzo di precisi indicatori misurabili.

Criteri di priorità di accesso

Le vigenti disposizioni legislative riconoscono priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile a favore dei seguenti dipendenti:

- lavoratori o lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di paternità o di maternità;
- lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità;
- lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata o che siano caregivers.

Fermi restando i diritti di priorità stabiliti dalle vigenti norme legislative, nella proposta di regolamento vengono individuati (sulla base degli indirizzi contenuti nell'articolo 64, comma 3, del CCNL comparto Funzioni Locali del 16/11/2022) ulteriori criteri per facilitare l'accesso al lavoro agile ai dipendenti che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure: nello specifico, se in considerazione delle esigenze di servizio le richieste di attivazione di lavoro agile presentate risultino in numero ritenuto non sostenibile dalla singola unità organizzativa, il regolamento individua, in ordine di rilevanza, i seguenti criteri di preferenza:

- situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, oppure situazioni di sofferenza per patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative, malattie rare;
- esigenze di cura di persone conviventi, affette da grave disabilità, oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative, malattie rare;
- esigenze di cura di figli minori, con parametri graduati in base all'età;
- altre esigenze di cura nei confronti del coniuge e/o di parenti;
- distanza chilometrica, con parametri graduati, tra l'abitazione e la sede di lavoro.

Nell'ambito della cornice fornita dal regolamento, il lavoro agile verrà avviato sulla base di un Piano organizzativo di utilizzo approvato dalla Giunta Comunale, che può essere aggiornato e/o integrato, all'occorrenza, in corso d'anno.

Nel Piano organizzativo del lavoro agile, previa verifica della sussistenza nell'Ente delle condizioni generali di accesso descritte nel regolamento, verranno individuati i servizi che potranno essere svolti in modalità agile e, nell'ambito di tali attività, sarà definita la percentuale massima di dipendenti che potrà avvalersi di tale istituto.

3.3 - SOTTOSEZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il Piano triennale del fabbisogno del personale riveste la funzione di atto programmatico, adottato dalla Giunta Comunale nell'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, come previsto dall'articolo 4, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001.

Il Piano dei fabbisogni del personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009);

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali è stato ridefinito con l'approvazione delle disposizioni attuative del Decreto Legge n. 34/2019 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019: le predette disposizioni attuative sono state adottate con apposito Decreto Ministeriale in data 17/03/2020, che ha definito per i Comuni, sulla base di differenti fasce demografiche di appartenenza, le capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato.

Le Linee di indirizzo in materia di fabbisogno di personale, emanate dal Ministro della successivamente integrate dalle Linee guida adottate in data 22/07/2022 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, congiuntamente al Ministro dell'Economia e delle Finanze, tendono inoltre a favorire cambiamenti organizzativi che **sostituiscono** i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione delle professioni, configurando viceversa la dotazione organica quale strumento flessibile, da rimodulare sommando la spesa del personale in servizio e la spesa derivante dalle facoltà assunzionali previste sulla base del limite finanziario stabilito dal vigente quadro normativo.

Con il Decreto Ministeriale del 17/03/2020 viene ulteriormente rafforzato il concetto di "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale, individuando valori soglia, differenziati per fascia demografica: i valori soglia vengono calcolati sulla base del rapporto tra spesa complessiva di tutto il personale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, compresi i costi per contratti di collaborazione coordinata e continuativa e per somministrazione di lavoro, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente, come contabilizzata nell'ultimo rendiconto approvato, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Il Decreto Ministeriale adottato il 17/03/2020 definisce le capacità assunzionali dei Comuni sulla base del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti e del rispetto del valore soglia, differenziato per fascia demografica di appartenenza: per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia stabilito per la propria fascia demografica, è possibile incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, in misura non superiore ad una determinata percentuale, procedendo ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni di personale. Lo sviluppo dell'andamento di tali incrementi percentuali della spesa di personale deve comunque osservare, nel rapporto con le entrate correnti, il mantenimento del valore soglia individuato per la fascia demografica di appartenenza, individuando, per ogni anno di riferimento, i relativi margini di capacità assunzionale.

La dinamicità del sistema di calcolo impone, quindi, di aggiornare ogni anno la posizione dell'Ente rispetto al valore soglia, al fine di verificare il persistere della condizione di sostenibilità finanziaria.

Sulla base dei dati rilevati nell'ultimo rendiconto approvato, riferito all'anno 2022, per il Comune di Cambiagio il rapporto tra la spesa di personale, come calcolata in base alle disposizioni del Decreto Ministeriale del 17/03/2020, e la media delle entrate correnti riferite agli ultimi tre rendiconti approvati (annualità 2020-2021-2022), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità presa a riferimento (annualità 2022),

determina un valore pari a 20,17%, sensibilmente inferiore alla soglia del 26,90% prevista per i Comuni ricompresi nella fascia demografica 5.000-9.999 abitanti. Ne consegue che il Comune di Cambiago, in base al quadro normativo vigente, può incrementare nell'anno 2023 la propria spesa di personale fino alla soglia massima del 25% rispetto ai costi sostenuti nell'anno 2018, osservando al contempo il rispetto del valore soglia del 26,90% nel rapporto con le entrate correnti relative all'ultimo triennio considerato (annualità 2020-2021-2022): in termini assoluti, per il Comune di Cambiago, l'incremento potenziale della spesa di personale nell'anno 2023 non può superare l'importo complessivo di € 220.690,21, e quanto previsto nel Piano dei fabbisogni di personale 2023-2025, aggiornato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 17/08/2023, si colloca pienamente entro tali limiti.

Si riporta di seguito la tabella recante le previsioni assunzionali contenute nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, come aggiornato con la deliberazione sopra richiamata.

Numero	Area (dal 01.04.2023)	Retribuzione tabellare + oneri Ente	Modalità accesso	Costo per nuova assunzione anno 2023	Costo per nuova assunzione anno 2024	Costo per nuova assunzione anno 2025
NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2023						
1	Istruttore Tecnico	27.530,00	Accesso dall'esterno, previa mobilità obbligatoria artt. 34 e 34 bis D.Lgs. n. 165/2001	27.530,00	27.530,00	27.530,00
1	Istruttore Direttivo di Vigilanza	29.870,00	Accesso dall'esterno, previa mobilità obbligatoria artt. 34 e 34 bis D.Lgs. n. 165/2001	29.870,00	29.870,00	29.870,00
1	Istruttore Amministrativo	27.530,00	Accesso dall'esterno, previa mobilità obbligatoria artt. 34 e 34 bis D.Lgs. n. 165/2001	27.530,00	27.530,00	27.530,00
1	Istruttore di Vigilanza	27.530,00	Accesso dall'esterno, previa mobilità obbligatoria artt. 34 e 34 bis D.Lgs. n. 165/2001	27.530,00	27.530,00	27.530,00
1	Funzionario		Procedura comparativa ex art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 (50% del posto da D Istruttore Direttivo di Vigilanza 2023)	2.340,00	2.340,00	2.340,00
3	Istruttore		Procedura comparativa ex art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 (50% dei posti da Istruttore 2023)	5.130,00	5.130,00	5.130,00
1	Istruttore		Procedura valutativa ex art. 13, commi 6 e 8, CCNL 16/11/2022	1.710,00	1.710,00	1.710,00
				121.640,00	121.640,00	121.640,00

SOSTITUZIONI ANNO 2023			
Numero	Area (dal 01.04.2023)	Retribuzione tabellare + oneri Ente	Modalita' accesso
1	Istruttore di Vigilanza	27.530,00	Accesso dall'esterno, previa mobilità obbligatoria artt. 34 e 34 bis D.Lgs. n. 165/2001

CESSAZIONI 2023			
Area contrattuale	Numero	Ex Categoria	Retribuzione tabellare + oneri Ente
Istruttore di Vigilanza	1	C	27.530,00

Anno 2024

Turn over

Anno 2025

Turn over

Percorsi di sviluppo professionale e valorizzazione del personale

Trasformazione dei profili

Il CCNL comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 ha previsto un nuovo sistema di classificazione del personale, articolato in quattro aree che corrispondono ad altrettanti differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali. Le aree si contraddistinguono per livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, individuate mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse. Ciascun Ente, in relazione al proprio modello organizzativo, identifica i profili professionali, collocandoli nelle corrispondenti aree, nel rispetto delle relative declaratorie di cui all'Allegato A del predetto CCNL del 16/11/2022. Tutti gli Enti devono provvedere alla ridefinizione dei profili professionali in coerenza con le declaratorie del CCNL, previo percorso che prevede il coinvolgimento della rappresentanza sindacale unitaria dell'Ente e delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria, mediante l'istituto del confronto: il Comune di Cambiago ha inviato nelle scorse settimane alla rappresentanza sindacale unitaria e alle organizzazioni sindacali territoriali la proposta di ridefinizione dei profili professionali dei dipendenti dell'Ente.

Progressioni economiche all'interno delle aree (progressioni orizzontali)

Il CCNL comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 disciplina l'istituto dei "differenziali stipendiali", che costituiscono incrementi stabili dello stipendio nell'ambito dell'area di inquadramento, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di riferimento.

L'Ente intende definire, nel contratto decentrato integrativo, i percorsi selettivi per il riconoscimento e l'attribuzione dei predetti "differenziali stipendiali" per ciascuna delle aree di inquadramento dei dipendenti. Nello specifico, in sede di contrattazione decentrata integrativa

dovrà essere disciplinata la procedura selettiva per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree di appartenenza, mediante la ponderazione e la pesatura dei criteri descritti nel CCNL del 16/11/2022 ed entro i limiti dallo stesso dettati.

Progressioni tra le aree (progressioni verticali) - articolo 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001

In attuazione dell'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come riformulato dal D.L. n. 80/2021, convertito nella Legge n. 113/2021, l'Ente ha disciplinato, con apposite disposizioni di integrazione del proprio regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, la procedura comparativa delle progressioni di carriera tra le aree (progressioni verticali) riservate al personale interno.

Le procedure selettive per l'inquadramento giuridico nella categoria/area immediatamente superiore sono riservate interamente al personale di ruolo dell'Ente assunto con contratto a tempo indeterminato ed in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno.

In sede di aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, approvato dalla Giunta Comunale con la deliberazione n. 87 del 17/08/2023, fatta salva la riserva del 50% delle posizioni disponibili da destinare all'accesso dall'esterno, calcolata sui posti della medesima categoria/area da ricoprire con nuove assunzioni mediante procedure concorsuali, sono state previste complessivamente n. 4 progressioni verticali da realizzare nell'anno 2023.

Progressioni tra le aree (progressioni verticali) - articolo 13, comma 6, CCNL 16/11/2022

L'articolo 13, comma 6, del CCNL del 16/11/2022 ha introdotto in via sperimentale e temporanea la possibilità di effettuare, entro il termine del 31/12/2025, progressioni di carriera tra le aree con procedure valutative alternative a quelle ordinariamente disciplinate dall'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001: la disposizione temporanea prevista dal CCNL del 16/11/2022 consente di effettuare progressioni verticali anche a beneficio del personale sprovvisto del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, per premiare e valorizzare quei dipendenti che abbiano accumulato nel tempo esperienze e competenze professionali effettivamente utilizzate dall'Ente.

In sede di aggiornamento della pianificazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025, l'Amministrazione Comunale ha programmato la copertura di n. 1 posto mediante tale procedura valutativa, soggetta a specifica regolamentazione, diversa e distinta da quella prevista e già disciplinata dall'Ente per le progressioni verticali ordinarie: previo confronto con la rappresentanza sindacale unitaria e con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria, l'Amministrazione dovrà disciplinare la relativa procedura, definendo la pesatura dei criteri di valutazione individuati dal CCNL del 16/11/2022.

La formazione

Nell'ambito della gestione del personale, il Comune è tenuto a programmare l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale, per disporre delle competenze necessarie all'attuazione degli obiettivi perseguiti e al miglioramento dei servizi ai cittadini e agli operatori economici. La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenendo conto delle numerose disposizioni normative che, nel corso degli anni, sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Si richiamano, sul tema della formazione del personale, i seguenti principali riferimenti normativi:

- l'articolo 1, comma 1, lettera c), del D.Lgs. n. 165/2001, che prevede: *“la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”*;

- gli articoli 49-bis e 49-ter del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il

costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento, dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle Amministrazioni;

- il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10/03/2021 tra Governo e Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra gli obiettivi da perseguire, che la costruzione della Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale;

- la Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione, nonché i relativi decreti attuativi, D.Lgs. n. 33/2013 e D.Lgs. n. 39/2013, che prevedono, tra i vari adempimenti, l'obbligo per tutte le Amministrazioni Pubbliche di realizzare percorsi specifici di formazione rivolti ai dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di insorgenza di fenomeni corruttivi;

- l'articolo 15, comma 5, del D.P.R. n. 62/2013, in base al quale al personale delle Pubbliche Amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza ed integrità, che consentano di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice generale di comportamento dei dipendenti pubblici;

- il D.Lgs. n. 82/2005 "Codice dell'Amministrazione Digitale" (CAD), che in tema di formazione informatica dei dipendenti pubblici prevede che le Pubbliche Amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;

- l'articolo 37 del D.Lgs. n. 81/2008, il quale dispone che "il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a:

a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali;

b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'ente/azienda;

- l'articolo 54 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, che definisce la formazione quale "leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo", precisando che le attività di formazione individuate dall'Ente sono rivolte a "assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza, con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative";

- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23/03/2023, ad oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", nella quale si evidenzia la necessità che la formazione del personale sia inserita al centro dei processi di pianificazione e programmazione delle Amministrazioni Pubbliche e che debba essere coordinata e integrata con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell'Ente.

In attuazione della Direttiva del 23/03/2023 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, e con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze digitali, ai fini del perseguimento degli obiettivi fissati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, l'Ente si è registrato sulla piattaforma

“*Syllabus*”, avviando il proprio personale ai percorsi di formazione messi a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica. L’obiettivo perseguito è la partecipazione, entro il 31/12/2023, di almeno il 30% dei dipendenti dell’Ente al predetto percorso di potenziamento delle competenze digitali.

Per quanto riguarda la formazione in materia di transizione ecologica, amministrativa e relativa ad altri ambiti tematici strategici, che il Dipartimento della Funzione Pubblica intende programmare con successivi atti di indirizzo, l’Ente avvierà il proprio personale ai suddetti percorsi formativi con le modalità di adesione che saranno definite nella piattaforma “*Syllabus*”.

Nell’ambito della programmazione delle priorità in materia di formazione del personale, l’Ente intende organizzare, nel corso dell’anno, una giornata di studio in sede, dedicata all’approfondimento delle disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 36/2023, con cui è stato approvato il nuovo Codice dei contratti pubblici: il modulo formativo sarà rivolto trasversalmente a tutto il personale dell’Ente impegnato in ambiti di attività che richiedono l’applicazione delle procedure di aggiudicazione e affidamento di contratti per la realizzazione di lavori e l’acquisizione di beni e servizi.

Con specifico riferimento allo sviluppo di competenze che consentano di promuovere e implementare processi di innovazione, viene inoltre programmato un corso di formazione specificamente rivolto ai funzionari del Settore Tecnico, avente ad oggetto un programma di sviluppo manageriale per formare competenze in pianificazione. Gestione e controllo di progetti complessi anche in ambito P.N.R.R..

Giudicando di fondamentale importanza fornire al proprio personale un’ampia gamma di strumenti utili alla formazione e all’aggiornamento, al fine di sostenere e assicurare prestazioni professionali tese a potenziare quantità e qualità dei servizi rivolti alla cittadinanza e agli operatori economici del territorio amministrato, l’Amministrazione intende individuare, in accordo con i dipendenti, obiettivi formativi che consentano di coniugare la crescita e lo sviluppo dei singoli con gli obiettivi di performance di innovazione dell’Ente.

SEZIONE 4- MONITORAGGIO

SEZIONE 2- VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
	DESCRIZIONE	MONITORAGGIO	ATTI
SOTTOSEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO	Obiettivi di mandato, Obiettivi strategici, Obiettivi operativi	Annuale, entro il 30 settembre. Verifica stato di attuazione del DUP.	

SEZIONE 2- VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
	DESCRIZIONE	MONITORAGGIO	ATTI
SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE	Obiettivi di gestione/ performance	Annuale, entro il 31 ottobre. Verifica stato di attuazione obiettivi di gestione/ performance e adozione eventuali variazioni. Entro il 30 giugno relazione sulla performance anno precedente.	Deliberazione di Giunta Comunale di adozione di eventuali variazioni/rimodulazioni degli obiettivi programmati. Deliberazione di Giunta Comunale di approvazione della relazione sulla performance.

SEZIONE 2- VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
	DESCRIZIONE	MONITORAGGIO	ATTI
SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Misure di prevenzione e contrasto del rischio corruttivo.	Annuale, entro il 31 ottobre (in concomitanza con il monitoraggio degli obiettivi di performance). Verifica sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione programmate e sul grado di efficacia delle stesse nel contenimento del rischio corruttivo. Verifica sullo stato di attuazione degli obblighi in materia di trasparenza.	Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e eventuale deliberazione di Giunta Comunale di adozione di misure correttive.

		Entro il 15 dicembre (o data successiva stabilita da ANAC) relazione annuale sul livello di attuazione delle misure contenute nel Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza.	Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (modello ANAC).
--	--	--	---

SEZIONE 3- ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

	DESCRIZIONE	MONITORAGGIO	ATTI
SOTTOSEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Coerenza tra struttura organizzativa e obiettivi programmati.	Annuale. Entro il 30 giugno Relazione sulla performance anno precedente.	Deliberazione di Giunta Comunale di approvazione della Relazione sulla performance.
SOTTOSEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	Coerenza tra performance individuale e obiettivi assegnati e resi in lavoro agile.	Annuale. Entro il 30 giugno Relazione sulla performance anno precedente.	Deliberazione di Giunta Comunale di approvazione della Relazione sulla performance.
SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	Coerenza tra dotazione organica dell'Ente e obiettivi programmati.	Entro il 31 luglio verifica della capacità assunzionale dell'Ente sulla base delle risultanze dell'ultimo Rendiconto approvato.	Deliberazione di Giunta Comunale di approvazione dell'aggiornamento del Piano triennale del fabbisogno di personale.