



CITTÀ DI BRUGHERIO

(PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA)



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)

INDICE

PREMESSA	2
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
2.1 - SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO	6
2.2 - SOTTOSEZIONE PERFORMANCE	20
2.3 - SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	22
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	27
3.1 – SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	27
3.2 – SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	33
3.3 – SOTTOSEZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	35
SEZIONE 4- MONITORAGGIO	45

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

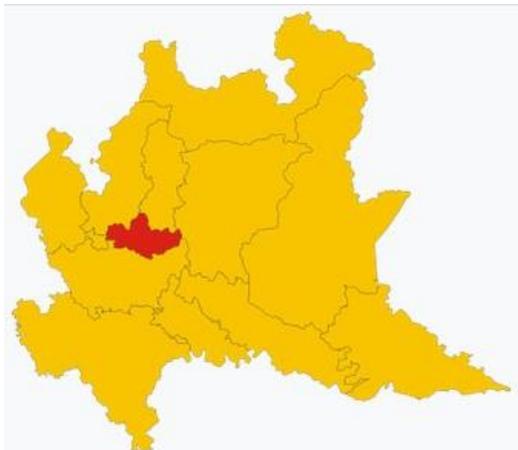
Struttura organizzativa	Presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, finalizzato alla realizzazione degli obiettivi strategici di valore pubblico individuati dall'Amministrazione.
Organizzazione del lavoro agile	Illustra i modelli di organizzazione del lavoro "agile", finalizzati a promuovere 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.
---------------------	---

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE



Sede legale: Piazza Cesare Battisti, 1 - 20861 Brugherio (MB)
Codice fiscale 03243880154 - Partita IVA 00745520965 - Codice catastale B212
Centralino 039 28931 - Posta certificata: protocollo.brugherio@legalmail.it
<https://www.comune.brugherio.mb.it/home/>

Amministrazione trasparente:
<https://trasparenza.comune.brugherio.mb.it/web/trasparenza/trasparenza>

Sindaco - Antonio Marco Troiano
Giunta Comunale
<https://www.comune.brugherio.mb.it/aree/governo/amministrazione-comunale/giunta-comunale/>

Abitanti al 31/12/2022: 35.127

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 - SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO

Il concetto di “valore pubblico”

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, nelle Linee guida per il Piano della Performance, pubblicate nel giugno del 2017, ha definito il “valore pubblico” come l’aumento del benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder.

Il D.M. n. 132/2022, all’articolo 3, comma 1, lettera a), punto 4), definisce il valore pubblico generato dall’azione amministrativa come l’incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo destinatari delle politiche e dei servizi dell’Ente.

Il quaderno ANCI pubblicato lo scorso mese di febbraio, contenente istruzioni tecniche e linee di indirizzo per la predisposizione del PIAO, puntualizza che il primo passo per la corretta individuazione degli obiettivi di valore pubblico di una Amministrazione e degli indicatori di impatto per la loro misurazione, è l’analisi del contesto interno (struttura organizzativa) e del contesto esterno che caratterizza il territorio e l’ambiente nel quale l’Ente opera.

Il contesto esterno è rappresentato dalle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio: le predette caratteristiche ambientali (strutturali e congiunturali), la domanda di servizi dei cittadini e le istanze degli operatori economici costituiscono i fattori che orientano le scelte politico-amministrative dell’Ente.

Il contesto interno è rappresentato dalla struttura organizzativa dell’Ente, articolata in settori/uffici con relativa dotazione organica di personale: il personale dell’Ente, con differenti ruoli e responsabilità, gestisce processi/procedimenti amministrativi finalizzati all’erogazione di servizi mediante l’utilizzo di risorse finanziarie e strumentali appositamente assegnate.

Il concetto di “valore pubblico” deve essere pertanto contestualizzato, in quanto correlato al proprio territorio e alla collettività amministrata, e orientato sulla base delle scelte espresse in sede di pianificazione degli obiettivi strategici di medio/lungo periodo contenuti nel programma di mandato dell’Amministrazione, e degli obiettivi di medio/breve periodo indicati nel Piano performance.

Per individuare gli obiettivi di “valore pubblico” perseguiti dall’Amministrazione e i relativi indicatori di impatto occorre quindi fare riferimento alle seguenti fonti:

- programma di mandato dell’Amministrazione;
- obiettivi di performance dell’Ente;
- politiche nazionali - missioni del Piano nazionale di ripresa e resilienza.

La programmazione è uno strumento che orienta le strategie, gli interventi e le attività, ponendo quale punto di riferimento ultimo dell’azione amministrativa gli “impatti” indotti dalle scelte politiche sulla comunità amministrata, al fine di realizzare “valore pubblico per la collettività”, migliorandone le effettive condizioni di vita mediante l’incremento del benessere economico, sociale, culturale, e ambientale.

Per realizzare “valore pubblico” e per consolidare l’incremento del benessere economico, sociale, culturale e ambientale del territorio locale e della comunità amministrata, occorre anche, tuttavia, salvaguardare e rafforzare le condizioni di “salute organizzativa” dell’Ente. Quest’ultima considerazione investe un aspetto importante, da intendersi quale “protezione del valore pubblico”,

in quanto per garantire il benessere della comunità locale attraverso l'azione amministrativa è necessario presidiare e sviluppare lo stato delle risorse dell'Ente, in termini di "salute professionale del personale", "salute digitale" e "salute finanziaria".

Sulla base del programma di mandato e delle sue linee di indirizzo, esplicitati nella Sezione strategica del Documento unico di programmazione (DUP), e degli obiettivi operativi di performance di breve/medio periodo, l'Amministrazione Comunale, ai fini della predisposizione del presente Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) ha individuato i seguenti obiettivi di "valore pubblico" per i cittadini e il territorio di Brugherio:

- 1) Benessere territoriale-ambientale
- 2) Benessere territoriale-sicurezza
- 3) Benessere sociale, educativo, culturale ed associativo
- 4) Benessere economico
- 5) Accountability, trasparenza e accessibilità digitale

I primi quattro obiettivi di "valore pubblico" afferiscono al benessere dei cittadini e dei soggetti/operatori economici fruitori della città: il quinto obiettivo di "valore pubblico" si focalizza sulla "salute organizzativa, finanziaria e digitale" dell'Ente, ed è anch'esso di fondamentale importanza perché costituisce il presupposto per la generazione ed il consolidamento degli altri obiettivi, di incremento del benessere territoriale, ambientale, sociale, culturale ed economico.

Nelle intenzioni del legislatore, il PIAO rappresenta uno strumento di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, in quanto assorbe nelle proprie Sezioni e sottosezioni gli adempimenti connessi all'adozione di Piani di programmazione previsti da specifiche disposizioni normative. Permangono, tuttavia, al riguardo, in particolare per gli Enti Locali, difficoltà interpretative derivanti dalle differenti tempistiche di approvazione previste per i Piani di programmazione confluiti nel PIAO, circostanza che rende tale documento non pienamente "integrato". Il percorso da intraprendere deve, pertanto, tendere anche a rivisitare i Piani di programmazione assorbiti nel PIAO alla luce del concetto di "valore pubblico", evidenziando, mediante l'utilizzo di alcuni indicatori, gli effetti e l'impatto che le scelte strategiche hanno prodotto e producono sul benessere del territorio amministrato, che per il Comune di Brugherio possono così sintetizzarsi:

- incremento della fruibilità del territorio mediante la riqualificazione dei parchi e delle aree verdi della città;
- incremento della sicurezza del territorio mediante azioni di presidio e monitoraggio e la dotazione di strumenti di prevenzione e controllo;
- incremento dei servizi rivolti ai cittadini più fragili, rafforzamento del sostegno educativo, ampliamento degli spazi di socialità e aggregazione, potenziamento dell'offerta culturale, valorizzazione del volontariato;
- valorizzazione del tessuto economico locale mediante la riqualificazione degli ambiti ove risultano già insediate attività commerciali e di artigianato;
- incremento della trasparenza dei documenti, dei dati e delle informazioni afferenti l'attività amministrativa, potenziamento dell'accesso digitale ai servizi dell'Ente.

Il contesto interno

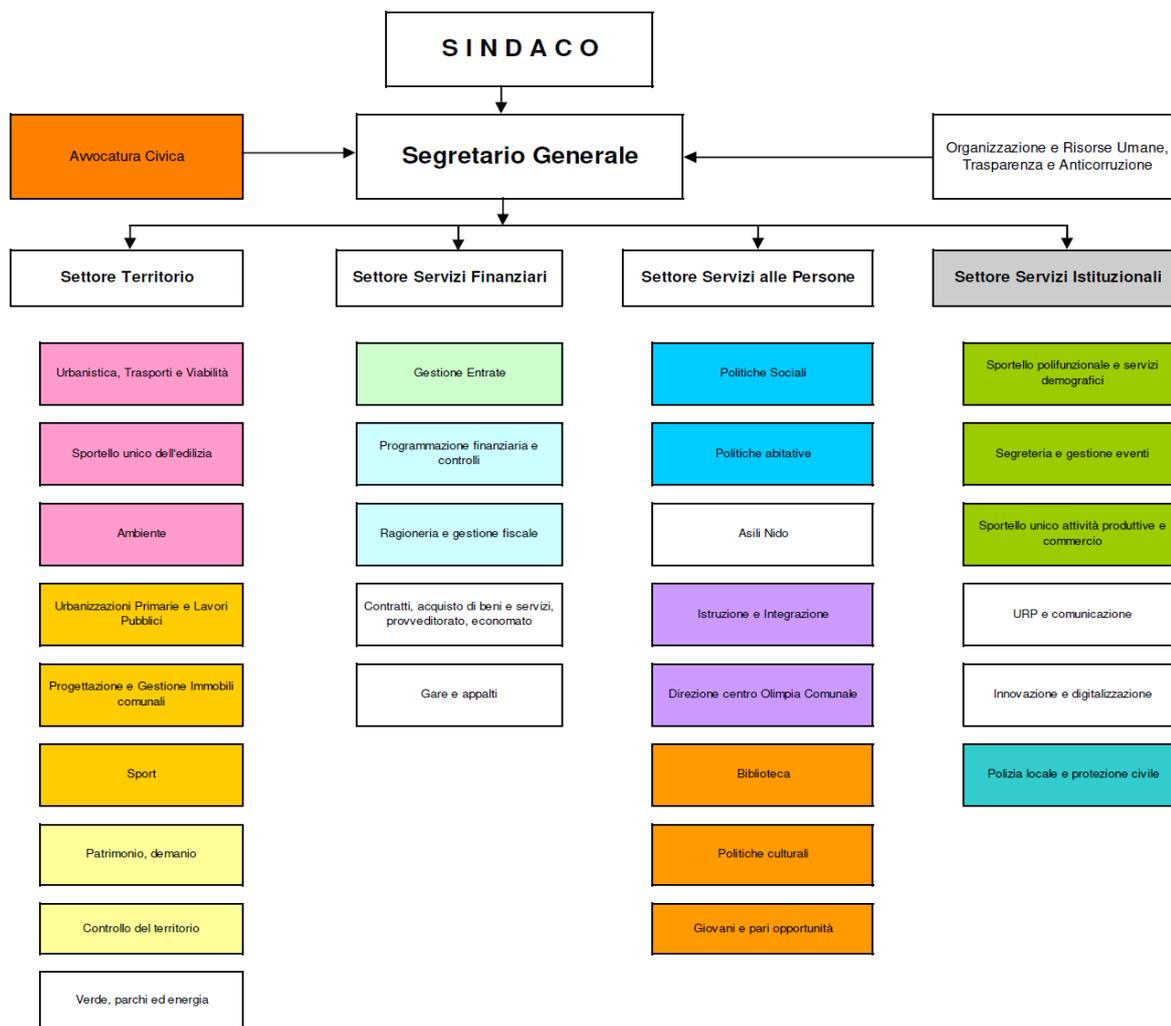
L'analisi del contesto interno investe principalmente la struttura organizzativa e la dotazione organica dell'Ente, che vengono rappresentate nelle tabelle di seguito esposte.

Modello organizzativo e macrostruttura

La macrostruttura dell'Ente è stata ridefinita con la deliberazione di Giunta Comunale n. 94 del 29/06/2021. La struttura organizzativa è ripartita in Settori, ciascuno dei quali articolato in Sezioni, che accorpano a loro volta Uffici.

La struttura organizzativa prevede quattro Settori: Settore Territorio, Settore Servizi Finanziari, Settore Servizi alle Persone, Settore Servizi Istituzionali.

Al vertice di ciascun Settore è posto un Dirigente: le Sezioni collocate all'interno del Settore di riferimento sono coordinate da un Funzionario titolare di posizione organizzativa.



Dotazione organica

La dotazione organica dell'Ente, alla data del 31/12/2022, registra un totale di n. 161 dipendenti in servizio, di cui n. 99 donne e n. 62 uomini, ciascuno con inquadramento nella rispettiva categoria contrattuale di appartenenza. 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.

La descrizione della dotazione organica dell'Ente con maggiori dettagli, che ricomprendono anche il dato dell'età media del personale in servizio, trova collocazione nella Sezione 3 - Organizzazione e Capitale Umano, a cui si rinvia.

La dotazione organica, alla data del 31/12/2022, presenta la seguente articolazione del personale, ripartito per Settori e categorie di inquadramento.

SETTORE	DIRIGENTI	CAT. D P.O. E ALTA PROF.	CAT. D	CAT. C	CAT. B3	CAT. B	
Segretario Generale		1	2	3			6
Territorio	1	3	7	17	2	7	37
Servizi Finanziari	1	2	6	12	1		22
Servizi alle Persone	1	3	15	26	1	7	53
Servizi Istituzionali	1	1	5	25	6	5	43
TOTALE	4	10	35	83	10	19	161

Il contesto esterno

Il Comune di Brugherio ha un territorio di circa kmq. 14, si colloca nella Provincia di Monza e della Brianza, con elevati rapporti economici sia all'interno che all'esterno del territorio provinciale. Tuttavia, la vicinanza con la Città Metropolitana di Milano orienta prevalentemente verso quest'ultima le attività economiche ed i flussi della popolazione, più che verso il capoluogo Monza, con cui il Comune di Brugherio confina.

Il Comune di Brugherio presenta un territorio omogeneo, totalmente pianeggiante e privo di rilievi. Dal punto di vista idrografico, sulla parte occidentale del territorio scorre il fiume Lambro, circostanza che ha portato il Comune di Brugherio ad aderire al Consorzio del Parco Media Valle del Lambro: sul versante settentrionale, nelle frazioni di San Damiano e Sant'Albino, scorre buona parte del canale Villoresi.

Oltre a diversi parchi e giardini pubblici, è presente, al confine con il Comune di Cernusco sul Naviglio, il Parco Increa, che si sviluppa intorno ad una cava un tempo luogo d'estrazione di sabbia e ghiaia, ora ricoperta da un laghetto.

Il Comune di Brugherio è collocato nella Provincia di Monza-Brianza, il cui bacino territoriale ha registrato, negli ultimi anni, preoccupanti fenomeni di infiltrazione della criminalità organizzata nel tessuto economico locale. Le indagini condotte dalla magistratura hanno evidenziato che le infiltrazioni mafiose sono state favorite anche dalla presenza, nelle Amministrazioni Comunali, di comportamenti collusivi, acquiescenti, o perlomeno passivi nei confronti della criminalità organizzata.

Sotto il profilo della minaccia della criminalità organizzata, correlata al difficile contesto socio-economico, determinato dall'emergenza epidemiologica Covid-19, si evidenzia che con Decreto del Capo della Polizia, Direttore Generale della Pubblica Sicurezza, datato 8 aprile 2020, è stato

costituito, presso il Dipartimento della Pubblica Sicurezza, Direzione Centrale della Polizia Criminale, l'Organismo permanente di monitoraggio ed analisi sul rischio di infiltrazione nell'economia da parte della criminalità organizzata, presieduto dal Vice Direttore Generale della Pubblica Sicurezza, Direttore Centrale della Polizia Criminale.

Si tratta di una struttura interforze, la cui funzione si propone di anticipare ogni iniziativa di espansione, di alterazione del mercato, di inquinamento del tessuto economico, di condizionamento dei processi decisionali pubblici funzionali all'assegnazione degli appalti da parte della criminalità organizzata. Nell'ambito dei lavori dell'Organismo, sono stati, tra l'altro, valorizzati i contributi informativi offerti dal Direttore Generale dell'Associazione Bancaria Italiana, dal Direttore Generale di Confindustria, dal Presidente di Confartigianato, dal Presidente dell'Unione Petrolifera e dalla Responsabile dell'Ufficio Legalità e Sicurezza di Confcommercio, al fine di comprendere le specifiche problematiche e le criticità dei settori imprenditoriali rappresentati. L'obiettivo perseguito è quello di condividere le informazioni di cui dispongono tutte le Forze di Polizia e gli attori che costituiscono enti esponenziali di interessi significativi, per intercettare i sintomi e le tendenze criminali in chiave preventiva e di contrasto investigativo. Lo scenario cui rivolgere l'analisi non è limitato ai confini nazionali, dato che la recessione economica conseguente alla pandemia ha assunto dimensioni globali, come è globale la minaccia rappresentata dalle infiltrazioni della criminalità organizzata, in particolare quella di tipo mafioso, a livello intercontinentale.

La sicurezza del territorio comunale è supportata da un sistema di videosorveglianza e varchi di lettura e controllo targhe, con i quali vengono monitorati strade e strutture pubbliche della città, nonché gli accessi di particolari veicoli ricercati in occasione di accadimenti riconducibili a commissione di reati.

La popolazione residente nel Comune di Brugherio al 31/12/2022 è risultata pari a n. 35.127 unità, di cui n. 17.087 maschi e n. 18.040 femmine; il numero di famiglie residenti è stato registrato pari a n. 15.149.

Relativamente alla struttura della popolazione, nell'anno 2022 è riscontrabile un ulteriore invecchiamento: infatti, la percentuale di residenti con 65 anni o più di età, nel 2022, ha raggiunto il 23,62%, contro il 23,41% nel 2021, il 23,10% nel 2020, il 23,03% nel 2019, il 22,98% nel 2018 e il 22,60% nel 2017.

L'incidenza della popolazione straniera su quella italiana è in costante lievissima crescita, confermando l'andamento su scala nazionale.

I residenti stranieri a Brugherio sono passati dal 9,31% nel 2021 al 9,40 % nel 2022: la percentuale era del 9,24% nel 2020, del 9,20% nel 2019, dell'8,87% nel 2018 e dell'8,46% nel 2017.

Tali dati pongono Brugherio in linea con quelli nazionali, regionali e provinciali, sia dal punto di vista della presenza complessiva, che da quello degli equilibri di genere.

Dei 3.329 stranieri prevalgono le donne (n. 1.794), rispetto agli uomini (n.1.535); n. 342 sono i minorenni maschi e n. 368 le femmine. I nati in Italia si distinguono in n. 271 maschi e n. 288 femmine.

Per quanto riguarda la distribuzione dei cittadini stranieri, le prime 5 cittadinanze più presenti sul territorio sono, nell'ordine: Romania - Albania - Egitto - Sri Lanka - Perù. I cittadini rumeni costituiscono il 20,91% degli stranieri e l'1,95% della popolazione totale.

Nell'anno 2022 hanno acquisito la cittadinanza italiana n. 78 cittadini stranieri.

Il Comune di Brugherio, come il resto dell'economia lombarda e dell'hinterland milanese, sviluppa un'economia basata prevalentemente sul settore terziario.

Sul territorio sono presenti due centri commerciali e due mercati su area pubblica:

- in centro Brugherio con n. 107 posteggi disponibili;
- nella frazione San Damiano con n. 21 posteggi disponibili.

In merito alle imprese e attività produttive in Brugherio, al 31.12.2021 risultano:

Commercio al dettaglio nel Distretto:

- esercizi di vicinato: n. 201
- medie strutture di vendita: n. 15
- grandi strutture di vendita: n. 1
- altri esercizi nel distretto: pubblici esercizi: n. 96
- estetisti, acconciatori, tatuatori: n. 89

TOTALE IMPRESE ATTIVE: 2.111

Imprese attive nel Comune di Brugherio per settore di attività (2021):

- commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di auto: n. 531
- costruzioni: n. 466
- attività manifatturiere: n. 238
- attività immobiliari: n. 131
- attività dei servizi alloggio e ristorazione: n. 123
- altre attività di servizi: n. 117
- noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese: n. 114
- altro: n. 391

TOTALE IMPRESE ATTIVE: n. 2.111

Nelle scuole brugheresi, nell'anno scolastico 2022/2023, sono presenti n. 3107 alunni/e, dei quali:

- n. 1293 nelle cinque scuole primarie;
- n. 998 nelle tre scuole secondarie di primo grado;
- n. 705 bambini/e nelle sei scuole dell'infanzia (pubbliche e paritarie).

Nella scuola dell'infanzia Collodi è presente una sezione primavera, attivata dall'anno scolastico 2007/2008, in corrispondenza con l'inizio della sperimentazione nazionale di questa specifica offerta educativa, frequentata nell'anno scolastico 2022/2023 da n. 20 bambini.

Il piano comprende le spese per l'erogazione del servizio di asilo nido per bambini di età 3 mesi - 3 anni, per l'acquisto in convenzione di posti nido presso i nidi privati accreditati del territorio, per i finanziamenti alle famiglie per la cura dei bambini, per servizi e beni di vario genere forniti a famiglie, giovani o bambini (centri ricreativi).

A partire dal mese di settembre 2021 sono stati avviati i lavori di ristrutturazione dell'asilo Andersen. Attualmente è attivo soltanto l'asilo Munari, con n. 48 bambini iscritti e frequentanti.

A Brugherio ha una sede anche il centro di formazione professionale Clerici di Milano, con il quale l'Amministrazione Comunale collabora per le attività relative alla formazione e alla educazione degli adulti: il centro di formazione ha accolto n. 91 utenti per l'anno scolastico 2022/2023.

Si segnala, sino all'anno 2022, l'attività dell'Istituzione Centro Olimpia, ente di promozione e organizzazione dell'attività motoria e sportiva non competitiva.

Nel corso del 2021 sono stati espletati approfondimenti per valutare la possibile riorganizzazione dell'Istituzione, al fine di potenziarne l'attività rispetto al ventaglio di finalità che il relativo regolamento prevede. Si è constatato che, sia per ampliare l'attività, ma anche per mantenere quella attuale, l'accresciuta complessità che negli ultimi anni ha caratterizzato le procedure amministrative

e contabili non consente adeguati strumenti di applicazione nell'ambito del regolamento dell'Istituzione: per questo motivo, nell'anno 2022 è stata attuata la reinternalizzazione nell'ambito del Comune dei servizi gestiti dal Centro Olimpia.

Lo “storico” mandato del Centro Olimpia quale ente di promozione e organizzazione dell'attività motoria e sportiva non competitiva, intesa anche quale strumento di benessere sociale, rientra comunque tra i compiti propri dell'Ente Locale, che può quindi perseguire tali finalità all'interno della propria struttura operativa, con procedure amministrative e gestionali ottimizzate tra più uffici: sarà così possibile garantirne la continuità e dare l'attenzione necessaria, affinché si prosegua e si possa presidiare in modo adeguato un servizio che tanto gradimento ha riscosso finora.

DECLINAZIONE LINEE PROGRAMMATICHE PER VALORE PUBBLICO

VALORE PUBBLICO N. 1: BENESSERE TERRITORIALE-AMBIENTALE	
Linea di mandato	PRIORITÀ PER BRUGHERIO
Tema linee programmatiche	Manutenzione di strade e marciapiedi, pulizia della città
Obiettivi	
	Manutenzione strade e marciapiedi e completamento verifica piena proprietà comunale delle strade
	Pulizia della città: gestione nuovo appalto CEM
Tema linee programmatiche	Traffico, parcheggi e mobilità
Obiettivi	
	Nuova organizzazione del trasporto pubblico e studi sulla metropolitana
	Piano della sosta e revisione PGTU
Tema linee programmatiche	Un centro pedonale. Meno auto e meno inquinamento
Obiettivi	
	Progetto di pedonalizzazione del centro
	Auto elettriche
Tema linee programmatiche	L'ambiente, i parchi e la riduzione del consumo di suolo
Obiettivi	
	Attuazione PAES e azioni di adattamento ai cambiamenti climatici
	Rimozione amianto
	Manutenzione e investimento aree verdi, aree gioco e aree cani
	Nuovi orti comunali
	Sviluppo PLIS Est delle Cave e PLIS Media Valle del Lambro

	Attuazione e revisione previsioni del Piano di Governo del Territorio
	Progetto “anello mancante”
Linea di mandato	CONTINUEREMO A PRENDERCI CURA...
Tema linee programmatiche	Di chi cerca casa
Obiettivi	
	Sistemazione appartamenti comunali
	Sviluppo di nuovi progetti, compreso l’housing sociale
Tema linee programmatiche	Degli immobili comunali
Obiettivi	
	Piano triennale opere pubbliche
	Nuova gestione dei cimiteri comunali
Tema linee programmatiche	Dei quartieri di Brugherio
Obiettivi	
	Realizzazione del progetto de “l’anello mancante”
	Quartieri luogo di partecipazione
	Progetti per ogni quartiere
Linea di mandato	SU COSA PUNTIAMO
Tema linee programmatiche	La scuola
Obiettivi	
	Interventi sugli edifici scolastici esistenti e nuove progettazioni
Tema linee programmatiche	Lo sport
Obiettivi	
	Nuovo investimento sul Centro Olimpia
	Iniziative di promozione dello sport

VALORE PUBBLICO N. 2: BENESSERE TERRITORIALE - SICUREZZA	
Tema linee programmatiche	Traffico, parcheggi e mobilità
Obiettivi	
	Monitoraggio del traffico a sostegno del PGTU
Tema linee programmatiche	Un centro pedonale
Obiettivi	
	Implementazione della pedonalizzazione urbana permanente
Tema linee programmatiche	Sicurezza
Obiettivi	
	Implementazione dei sistemi di videosorveglianza
	Sottoscrizione protocollo provinciale controllo del Vicinato
	Contrasto al degrado, e iniziative per la diffusione della legalità
	Riorganizzazione delle attività di protezione civile

VALORE PUBBLICO N.3: BENESSERE SOCIALE, EDUCATIVO, CULTURALE ED ASSOCIATIVO	
Tema linee programmatiche	Lavoro
Obiettivi	
	Implementazione attività sportello lavoro: convenzione provinciale con Afol
Tema linee programmatiche	Famiglie
	Nidi comunali – razionalizzazione e riorganizzazione del servizio, revisione e aggiornamento degli strumenti documentali, informatizzazione delle iscrizioni e del pagamento rette, ambientamento partecipato, progetto territoriale continuità nidi-scuole dell’infanzia
	Ludoteca in ogni quartiere – sostituito dall’apertura dello Spazio Gaming AL27 Ars Ludica presso Palazzo Ghirlanda
	Alleanza scuola famiglia
	Potenziamento di un ruolo sussidiario dell’offerta di servizi estivi da parte di associazioni e oratori
Tema linee programmatiche	Persone fragili
Obiettivi	
	Progetti di inclusione delle persone con disabilità - Sezione Leggere Diversamente
	Riorganizzazione attività servizio sociale: assunzione di assistenti sociali e coordinamento equipe di operatori dedicati alle progettualità del Reddito di Cittadinanza/Puc; adozione di gestionali informatici dedicati.
	Progetti di inclusione delle persone con disabilità, compresi accompagnamenti lavorativi
	Brugherio, la città dell’integrazione: Tavolo delle Culture e Festa dei Popoli, Atelier Arcobaleno per donne dei corsi di italiano e loro figli, Conferimento della cittadinanza onoraria ai minori non italiani, Sportello Informa stranieri e Sportello “badanti”
Tema linee programmatiche	Anziani
Obiettivi	
	Promozione della salute e presa in carico integrata sociale e sanitaria: collaborazione con medicina di base e specialistica per le Dimissioni protette, promozione delle misure del Fondo Non Autosufficienza
	Nuovi progetti e nuove opportunità per gli anziani di Brugherio: biblioteca nelle RSA, al centro Anziani e tramite l’Assistenza domiciliare. Nuova gestione del Centro Anziani affidata ad Auser
Tema linee programmatiche	Salute
Obiettivi	
	Raccordo con ATS e ASST: a livello di Ambito di Zona per la programmazione delle politiche sociali e socio-sanitarie

Tema linee programmatiche	Volontariato
Obiettivi	
	Attività del tavolo associazioni: durante il periodo della pandemia stipula di convenzioni per la distribuzione di viveri e di buoni spesa
Tema linee programmatiche	Casa
Obiettivi	
	Nuove regole per la gestione delle case comunali: sottoscrizione della convenzione con Aler finalizzata alla delega della gestione degli alloggi di proprietà comunale
Tema linee programmatiche	Scuole
Obiettivi	
	Attuazione progetti del Piano scuola, con particolare attenzione ad orientamento, sportelli di ascolto psicopedagogico, laboratori per il successo formativo, facilitazione linguistica e mediazione culturale, educazione alimentare
	Attività di educazione degli adulti e collaborazione con la scuola Clerici e il CPIA di Monza e Brianza
	Prosecuzione del sostegno alle scuole paritarie
	Adeguare le risorse per l'inclusione di alunni/e con disabilità al crescente fabbisogno di famiglie e scuole
Tema linee programmatiche	Giovani
Obiettivi	
	Incontra-giovani: luogo di storie che si incontrano – Nuovo appalto triennale e attivazione dello sportello Informagiovani
	BIT, coworking e studio assistito: potenziamento posti scrivania e WIFI presso Palazzo Ghirlanda
Tema linee programmatiche	Pari opportunità
Obiettivi	
	Attività locali (Sportello anti violenza, Marcia con Polly) e Rete Artemide
Tema linee programmatiche	Cultura, biblioteca e turismo
Obiettivi	
	MIC e Storia Locale – Aggiornamento portali web e nuova sede ufficio Storia Locale
	Promozione della cultura scientifica, artistica, espositiva e musicale: continuità alla mostra Le immagini della fantasia, al ciclo di incontri con gli scienziati “Scienza, ultima frontiera”, mostra Bruschetti, mostre locali, partecipazione a Brianza classica, ciclo Piccole Chiese e ciclo Musica a Palazzo Ghirlanda

	Biblioteca sociale – Nuove progettualità per area gaming, anziani e stranieri
	4M di Brugherio: magi, mongolfiera, monumenti (e Museo Galbiati) – Censiti e restaurati alcuni monumenti – Visite guidate
	Fondazione Piseri – ampia offerta di corsi e di concerti
Tema linee programmatiche	Partecipazione
Obiettivi	
	Patto civico di collaborazione dei cittadini – Avvio riflessione coi volontari di Palazzo Ghirlanda
Tema linee programmatiche	Orgoglio, fiducia, coraggio
Obiettivi	
	Brugherio oltre i suoi confini. Coordinamento Sbnem e Progetto Leggere diversamente

VALORE PUBBLICO N. 4: BENESSERE ECONOMICO	
Tema linee programmatiche	Lavoro
Obiettivi	
	Redazione piano commercio
Tema linee programmatiche	Commercio
Obiettivi	
	Iniziative di promozione del commercio locale
	Nuova gestione eventi
	Rilancio del centro commerciale Kennedy

**VALORE PUBBLICO N. 5: ACCOUNTABILITY, TRASPARENZA
E ACCESSIBILITÀ DIGITALE**

Tema linee programmatiche	ORGANIZZAZIONE COMUNALE
Obiettivi	
Riordino tassazione	Recupero dell'evasione ed elusione dei tributi comunali al fine di ridurre la pressione fiscale
	TARI: approvazione tariffe conseguenti al Piano Economico Finanziario secondo nuova normativa di ARERA e nuova regolamentazione qualità. Predisposizione nuovo regolamento TARI adeguato alla delibera ARERA n. 15/2022
Obiettivi	
Controllo di Gestione	Relazione di fine mandato del Sindaco 2018-2023
	Garantire il mantenimento dei risultati raggiunti circa la tempestività/ritardo dei pagamenti e favorire il miglioramento degli stessi
	Razionalizzazione periodica delle società partecipate detenute dall'Ente
Tema linee programmatiche	PARTECIPAZIONE
Obiettivi	
	Riordino attività comunicazione
Tema linee programmatiche	TRASPARENZA
Obiettivi	
	Adesione a Brianza SiCura
Tema linee programmatiche	INNOVAZIONE
Obiettivi	
	Brugherio Casa Digitale
Tema linee programmatiche	ORGANIZZAZIONE COMUNALE
Obiettivi	
	Organizzazione dell'Ente

2.2 - SOTTOSEZIONE 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 Dirigenti/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.

Nelle pagine che seguono, gli obiettivi di performance dell'Ente vengono accorpati e descritti per ciascun Settore di competenza, associati al valore pubblico perseguito, ricompreso tra quelli individuati nelle premesse del presente documento, che per i cittadini, gli utenti e il territorio del Comune di Brugherio sono stati così sintetizzati:

- 1) Benessere territoriale-ambientale
- 2) Benessere territoriale-sicurezza
- 3) Benessere sociale, educativo, culturale e associativo
- 4) Benessere economico
- 5) Accountability, trasparenza e accessibilità digitale

Tra gli obiettivi di performance descritti trovano collocazione anche i progetti/interventi finanziati con i fondi del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), associati al correlato valore pubblico perseguito.

Nella tabella di seguito proposta vengono sinteticamente rappresentati i progetti/interventi finanziati con i fondi PNRR.

TITOLO	STATO	VALORE
Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali" Comuni Aprile 2022	FINANZIATA	€ 252.118,00
Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE" Comuni Aprile 2022	FINANZIATA	€ 14.000,00
Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" Comuni Aprile 2022	FINANZIATA	€ 63.735,00
Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Comuni Aprile 2022	FINANZIATA	€ 3.640,00
Avviso Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" Comuni Settembre 2022	FINANZIATA	€ 59.966,00
Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" Comuni Settembre 2022	FINANZIATA	€ 280.932,00
Avviso Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati" Comuni Ottobre 2022	FINANZIATA	€ 30.515,00

TITOLO	STATO	VALORE
Lavori di relamping Scuola elementare don Camagni - fondi PNRR	Finanziato con risorse di cui l'ente è già destinatario	45.000,00 €
Lavori per intervento di sostituzione gruppi frigo impianto di raffrescamento al CDD di via Oberdan - Efficientamento energetico condizionamento CDD - fondi PNRR	Finanziato con risorse di cui l'ente è già destinatario	85.000,00 €
Rifacimento/riqualificazione Serramenti palestra scuola Kennedy	Finanziato con risorse di cui l'ente è già destinatario	130.000,00 €
Sostituzione fari di illuminazione campi da gioco palestre e vari lavori scuole	Finanziato con risorse di cui l'ente è già destinatario	130.000,00 €
Riqualificazione edile ed impiantistica nido Andersen Nido Andersen	Finanziato con risorse di cui l'ente è già destinatario	437.760,00 €
Nuovo edificio mensa e spazio polifunzionale scuola di Via Sant'Anna	accordo firmato	780.000,00 €
Riqualificazione centrale termica auditorium	Finanziato con risorse di cui l'ente è già destinatario	130.000,00 €

Le tabelle di descrizione degli obiettivi di performance di ciascun Settore sono allegate (Allegato A) al presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione quale parte integrante.

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. 61 del 30/03/2023, a cui si rinvia per la consultazione integrale. Tali obiettivi, che costituiscono parte integrante del Piano performance, contribuiscono all'accrescimento e consolidamento del "Valore pubblico n. 5 - Accountability, trasparenza e accessibilità digitale".

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 ulteriormente 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 Brugherio 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 Brugherio 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 Brugherio, con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 30/01/2014 ha adottato il codice di comportamento integrativo specificamente rivolto ai dipendenti dell'Ente.

La misura è operativa.

Aggiornamento della misura - Nel corso dell'anno 2023, l'Ente intende aggiornare il proprio codice di comportamento integrativo, attuando le linee guida 2020 adottate dall'ANAC e recependo le previste modifiche al D.P.R. n. 62/2013, non ancora pubblicate, finalizzate, in particolare, al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, al fine di tutelare l'immagine della Pubblica Amministrazione.

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, 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, secondo quanto disposto dall'articolo 42 del D.Lgs. n. 50/2016, 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 dirigenziali e di posizione organizzativa

Per gli incarichi dirigenziali e per gli incarichi di posizione organizzativa, l'Ente applica la disciplina contenuta negli articoli 50, comma 10, 107, 109 e 110 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 ha realizzato un programma 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 aree e ambiti di attività maggiormente esposti a rischio corruttivo.

La misura è operativa.

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 Brugherio 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 Brugherio.

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.

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.

Sono state individuate e attuate le seguenti principali misure specifiche:

- informatizzazione dei processi per consentire la più ampia tracciabilità delle attività dell'Ente e delle singole fasi di ciascun procedimento amministrativo;
- principio di rotazione degli inviti negli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture, e verifica di congruità del corrispettivo;
- preventiva definizione dei criteri per la formazione delle graduatorie di accesso a servizi o a benefici economici diretti e indiretti;
- nei casi di ricorso al subappalto, verifiche sul possesso dei requisiti in capo al subappaltatore, pubblicazione dei nominativi delle imprese subappaltatrici e dei relativi importi contrattuali, tracciamento degli appalti rispetto ai quali è stato autorizzato tale istituto;
- pubblicazione in apposita sezione del sito istituzionale dei dati ed informazioni afferenti gli interventi finanziati con i fondi del PNRR.

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 Brugherio 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.

Misure programmate

Maggiore tempestività di pubblicazione dei dati nella Sezione "Amministrazione trasparente"

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.

Contratti pubblici

Pubblicazione dei dati estesa agli atti afferenti la fase esecutiva del contratto

Per effetto delle disposizioni introdotte dall'articolo 53, comma 5, lettera a), punto 2), del Decreto Legge n. 77/2021 (convertito nella Legge n. 108/2021), gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici includono anche gli atti afferenti la fase esecutiva, oltre a quelli riguardanti le fasi della programmazione e aggiudicazione.

Fatte salve le esigenze di riservatezza disciplinate da specifiche disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 50/2016, la pubblicazione viene pertanto estesa a tutti gli atti adottati nella fase di esecuzione dei contratti pubblici, relativi a: modifiche soggettive, varianti e relativi importi, proroghe, rinnovi, quinto d'obbligo, subappalti (con indicazione del nominativo del subappaltatore, dell'importo e dell'oggetto del subappalto), certificato di collaudo o di regolare esecuzione, certificato di verifica di conformità, accordi bonari e transazioni, nomina del direttore dei lavori, del direttore dell'esecuzione, dei collaudatori, eventuale scostamento dell'importo liquidato rispetto alla somma impegnata.

Indicatore atteso: incremento dei controlli sull'azione amministrativa nella fase successiva all'aggiudicazione e completezza degli atti adottati nella fase esecutiva del contratto, sulla base dell'attestazione rilasciata dal Nucleo di Valutazione.

Registro delle richieste di accesso civico

In attuazione degli indirizzi dettati dall'ANAC con la determinazione n. 1309 del 28/12/2016, l'Ente ha istituito il registro delle richieste di accesso civico, pubblicato nel sito internet istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente" - sottosezione "Altri contenuti - Accesso civico": il registro contiene l'elenco delle richieste, specificando l'oggetto e la data di acquisizione al protocollo dell'Ente, l'esito dell'istanza e la data del riscontro fornito, oscurando tutti i dati personali presenti.

Indicatore atteso: aggiornamento semestrale del registro

Trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR

Pubblicazione dei dati relativi agli interventi finanziati in tutto o in parte con i fondi del PNRR in un'apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente, indicando gli atti adottati per l'attuazione della missione di riferimento, i relativi importi, gli obiettivi perseguiti, la documentazione/progettazione approvata.

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

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 – SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Nella sottosezione 2.1 - Valore pubblico - nell'ambito delle informazioni dedicate al contesto interno, sono state sinteticamente rappresentate, mediante l'utilizzo di tabelle, la macrostruttura dell'Ente e la relativa dotazione organica, rinviando alla presente sottosezione per la descrizione di alcuni dati di maggior dettaglio.

Nello specifico, l'occasione per una rappresentazione più particolareggiata dell'organico comunale è stata fornita dall'iter istruttorio avviato per l'aggiornamento del Piano delle azioni positive: l'Amministrazione Comunale intende portare a compimento tale aggiornamento al fine di recepire le recenti Linee Guida del 07/10/2022 formulate dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento per le Pari Opportunità, pur non sussistendo il relativo obbligo giuridico per l'Ente, essendo tuttora vigente il Piano triennale delle azioni positive 2021-2023 adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 25/03/2021.

L'esame della dotazione organica dell'Ente, propedeutico all'elaborazione degli obiettivi e delle azioni da formalizzare nel Piano delle azioni positive per il consolidamento della parità di genere, consegna una "fotografia" della struttura organizzativa che viene rappresentata nella tabella di seguito proposta, nella quale viene fornito anche il dato sull'età anagrafica del personale in servizio.

	CATEGORIA INQUADRAMENTO	DONNE	UOMINI	UNDER 40	OVER 50	P.O. o Alta Professionalità	TOTALE dipendenti	161
SETTORI O SEZIONI								
Segretario Generale		/	1	/	1			
Servizi Istituzionali	B	8	3	3	5	1	uomo over 50	43
	C	10	15	9	12			
	D	3	3	/	4			
	Dirigente	/	1	/	1			
Servizi alle Persone	B	7	1	/	5	3	2 donne e 1 uomo (tutti over 50)	52
	C	20	5	4	16			
	D	13	5	6	11			
	Dirigente	1	/	/	1			
Servizi Finanziari	B	1	/	/	1	2	1 donna e 1 uomo over 50	22
	C	7	5	1	5			
	D	4	4	/	7			
	Dirigente	1	/	/	1			
Territorio	B	1	8	/	8	3	2 donne (1 over 50) e 1 uomo over 50	37
	C	10	7	2	10			
	D	8	2	/	7			
	Dirigente	/	1	/	1			
Organizzazione e Risorse Umane, Trasparenza e Anticorruzione	B	/	/	/	/	Nessuna		5
	C	2	1	/	2			
	D	2	/	1	1			
Avvocatura	B	/	/	/	/	1	donna over 50	1
	C	/	/	/	/			
	D	1	/	/	1			
		99	62	26	100	10		

Salute Organizzativa

Il quadro del personale in servizio, che registra solo n. 26 dipendenti di età inferiore a 40 anni, a fronte di n. 100 dipendenti di età superiore a 50 anni (fascia anagrafica nella quale sono ricompresi tutti i Dirigenti e la quasi totalità dei titolari di posizione organizzativa e alta professionalità) costituisce un aspetto di parziale criticità dello stato di "salute organizzativa" dell'Ente.

Esaminando i dati numerici, emerge, al riguardo, che solo il 15% dei dipendenti si collocano nella fascia di età inferiore a 40 anni, mentre il 65% del personale è ricompreso nella fascia di età superiore a 50 anni, ed il restante 20% nella fascia di età 40-50 anni: se ne ricava che l'Ente è caratterizzato da un sostanziale "invecchiamento" delle proprie risorse umane.

Per ovviare a tale criticità, tra gli obiettivi descritti nella proposta di aggiornamento del Piano delle azioni positive si prevede di sviluppare programmi sperimentali di *mentorship* che valorizzino il trasferimento inter-generazionale di informazioni, esperienze e competenze, con sinergie che dovrebbero produrre i seguenti effetti positivi "a cascata":

- rinvigoriscono del proprio ruolo e maggiori stimoli per i dipendenti di età over 50, in ragione dell'apporto offerto alla formazione dei colleghi più giovani;
- i dipendenti più giovani, adeguatamente formati, forniscono una collaborazione più proficua e favoriscono l'alleggerimento dei carichi di lavoro gravanti sul personale di età over 50.

È 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 aspetti, 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 31/01/2023, ripartito tra donne e uomini, dimostra che la parità di genere è garantita nei ruoli di vertice (figure dirigenziali): per le altre posizioni lavorative, risulta, inoltre, preponderante la presenza femminile nella categoria di inquadramento più elevata (categoria D), con n. 31 donne e n. 14 uomini, e all'interno di tale categoria l'attribuzione delle responsabilità di titolarità di posizione organizzativa ed alta professionalità ricade su n. 6 donne e n. 4 uomini.

	DONNE	UOMINI	TOTALE
CATEGORIA INQUADRAMENTO			
B	17	13	30
C	49	33	82
D	31	14	45
Dirigenti	2	2	4
Segretario	/	1	1
Totale	99	63	162

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 Provincia di Monza e Brianza per l'acquisizione del relativo parere, 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 - Istituzione del Comitato Unico di Garanzia: il relativo procedimento è stato avviato mediante l'inoltro di apposita comunicazione alle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL del comparto Funzioni Locali effettivamente rappresentate nell'Ente, successivamente estesa anche alla rappresentanza sindacale unitaria, al fine della designazione dei componenti effettivi e supplenti di rispettiva competenza, per giungere all'istituzione del Comitato.

Obiettivo 2 - Tutela delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: l'Ente si impegna ad assicurare, anche in futuro, la presenza femminile nella composizione delle commissioni giudicatrici dei concorsi pubblici, prevedendo inoltre la presenza, tra i membri effettivi, di esperti in psicologia, psicologia del lavoro e selezione del personale, ai quali affidare la fase di valutazione delle *soft skills*, in coerenza con gli obiettivi di valorizzazione delle capacità attitudinali, comportamentali e relazionali del candidato.

Obiettivo 3 - Pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale e diffusione della cultura della leadership al femminile: oltre ad assicurare corsi di formazione e aggiornamento professionale a tutto il personale, nell'osservanza del principio delle pari opportunità, l'Ente si propone di organizzare iniziative specifiche in tema di *empowerment femminile* (accrescimento e rafforzamento della consapevolezza delle donne rispetto alle proprie capacità e competenze), e percorsi di accompagnamento formativo per garantire il reinserimento lavorativo del personale rimasto assente per un lungo periodo a vario titolo (maternità, esigenze familiari, malattia).

Obiettivo 4 - Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e/o discriminazioni: l'Ente si impegna a contrastare qualunque insorgenza di casi di molestie, *mobbing*, discriminazioni,

effettuando inoltre il monitoraggio specifico delle infrazioni disciplinari riconducibili alle questioni di genere, con eventuale adeguamento del proprio codice di comportamento integrativo.

Obiettivo 5 - Avvio della procedura per attivare l'istituto del lavoro agile "a regime"; in attuazione delle disposizioni contenute nel recente CCNL comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, l'Ente si impegna ad adottare il regolamento sulla disciplina post-emergenziale del lavoro agile (*smart working*), quale strumento volto a stimolare l'autonomia gestionale, la responsabilità e la motivazione dei dipendenti, perseguendo gli obiettivi di incremento della produttività e miglioramento dei servizi rivolti a cittadini ed operatori economici, promuovendo al contempo una più ampia conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale e di relazione dei propri dipendenti.

Obiettivo 6 - Assicurare l'accountability dell'Amministrazione sulle politiche di genere: l'Ente intende pubblicare sul sito internet, nella sezione "Amministrazione trasparente", dati ed informazioni aggiornati sugli indicatori più significativi e rilevanti in materia di pari opportunità e politiche di genere.

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 finanziaria

PARAMETRO	DATI CONSUNTIVO 2022
Incidenza spese rigide (disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	23,203
Valutazione esistenza deficit strutturale	L'Ente non è in una situazione di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata su spese correnti	L'Ente NON ha procedimenti di esecuzione forzata
Velocità di pagamento della spesa corrente	
- in conto competenza	75,62%
- in conto residui	81,98%
Gestione cassa/utilizzo anticipazione	L'Ente ha fondo di cassa positivo e non è ricorso negli anni passati e non prevede di ricorrere alla anticipazione di cassa
Indebitamento in rapporto alle entrate correnti	
Incidenza del debito sulle entrate correnti	14,48%
Indebitamento pro-capite (in valore assoluto)	130,258 euro
Debito di finanziamento al 31/12 /2022 / popolazione residente	
Sostenibilità debiti finanziari	1,905

PARAMETRO	DATI CONSUNTIVO 2022
[Impegni per interessi passivi + quota capitale mutui) / Accertamenti entrate correnti (titoli 1, 2 e 3)	

Salute digitale

INDICATORE
<p>N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID.</p> <p>N. 7 servizi on line con SPID: nello specifico, servizi di certificazione anagrafica on line, servizi iscrizione a concorso pubblico, servizio iscrizione a bando non autosufficienza B2, servizio Sportello Unico Edilizia SUE, servizio Sportello Unico Attività Produttive SUAP, servizi iscrizione asilo nido, servizi di iscrizione e gestione servizio mensa scolastica.</p> <p>N. 10 servizi on line, senza autenticazione SPID (tra cui i servizi di prenotazione on line libri biblioteca, consultazione multe on line, segnalazione URP)</p>
<p>N. servizi interamente online, integrati e full digital.</p> <p>3 Servizi online che sono integrati ovvero Servizi di certificazione anagrafica on line, Servizi SUE, Servizi SUAP.</p> <p>N. 10 servizi on line.</p>
<p>N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA.</p> <p>N. 3 servizi PagoPA con modalità di pagamento Atteso, ovvero i Servizi pagamento Asili Nido/Mensa scolastica, Servizio recupero crediti Tributi, Servizio Canone Unico Patrimoniale ed altri 30 servizi PagoPA con modalità di pagamento Spontaneo.</p>
<p>N. dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali.</p> <p>Dalla fine dell'anno 2021 e per tutto il corso dell'anno 2022 tutti i dipendenti hanno partecipato ai vari corsi di formazione per l'utilizzo della nuova piattaforma software Simel2 che ha interessato tutti gli uffici dell'Ente (protocollo, atti delibere e determine, servizi demografici, servizio tributi TARI e IMU, contabilità, liquidazioni fatture, gestione del personale, gestione del cartellino presenze, ecc.).</p>
<p>Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e gestione del protocollo in entrata ed uscita integralmente ed esclusivamente dematerializzata (sì/no).</p> <p>Sì - il sistema è presente ed utilizzato</p>
<p>Atti firmati con firma digitale.</p> <p>Tutti gli atti riguardanti determine, disposizioni/comunicazioni dirigenziali, delibere di Giunta e di Consiglio, ordinanze, liquidazioni fatture, mandati di pagamento, sono firmati digitalmente</p>
<p>Costi sostenuti in investimenti per ICT/ costi totali per ICT</p> <p>€ 200.000,00 / € 670.000,00</p>
<p>PC portatili</p> <p>N. 51 portatili</p>
<p>% PC portatili sul totale dei dipendenti</p> <p>30%</p>

INDICATORE
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN
N. 17
Dipendenti con firma digitale
N. 24

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.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'Amministrazione.

Gli obiettivi sono focalizzati nel:

- terminare le ultime attività pianificate del Progetto Nesai, tra cui particolare rilevanza riveste l'attivazione dei software per Servizi Sociali, software per gestione Contratti e software per gestione SUAP;
- realizzare le sette misure PNRR di seguito riportate:

TITOLO	STATO	VALORE
Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali" Comuni Aprile 2022	FINANZIATA	€ 252.118,00
Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE" Comuni Aprile 2022	FINANZIATA	€ 14.000,00
Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" Comuni Aprile 2022	FINANZIATA	€ 63.735,00
Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Comuni Aprile 2022	FINANZIATA	€ 3.640,00
Avviso Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" Comuni Settembre 2022	FINANZIATA	€ 59.966,00
Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" Comuni Settembre 2022	FINANZIATA	€ 280.932,00
Avviso Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati" Comuni Ottobre 2022	FINANZIATA	€ 30.515,00

L'arco temporale entro il quale completare le attività previste dalle varie misure del PNRR è diverso da misura a misura, ma in generale vedrà la Sezione Innovazione dell'Ente impegnata per la maggior parte delle misure per tutto l'anno 2023, e nell'anno 2024 per le rimanenti misure di più ampio respiro.

3.2 – SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In attuazione delle disposizioni contenute nel recente CCNL comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, l'Ente ha predisposto una proposta di regolamento di disciplina del lavoro agile, trasmessa alla rappresentanza sindacale unitaria dell'Ente e alle organizzazioni sindacali territoriali di categoria, per acquisire valutazioni in sede di confronto sui criteri di priorità per l'accesso allo *smart working* e sui 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, mense scolastiche, 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 dal competente organo 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 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 di disposizioni attuative del D.L. 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 suddette disposizioni normative contenute nel D.M. 17.03.2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni e nella Circolare interministeriale del 13.05.2020 hanno determinato un decisivo cambiamento nella definizione delle citate capacità degli Enti.

Le Linee di indirizzo, in materia di fabbisogno di personale, emanate dal Ministro della Semplificazione e per la Pubblica Amministrazione con Decreto in data 08.05.2018, come 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 a favorire cambiamenti organizzativi che superino 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 del lavoro e 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.

Viene, infatti, introdotto il concetto di "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale, determinata dalla capacità di riscossione delle entrate, attraverso il valore percentuale calcolato dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità (FCDE), stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima delle annualità considerate.

Il Decreto Ministeriale 17.03.2020 definisce capacità differenti, classificando gli Enti in tre diverse fasce, sulla base del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti, rispetto ai valori soglia.

Lo sviluppo dell'andamento di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto dell'anno 2018 porta ad individuare, per ogni anno di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i relativi margini di capacità assunzionale.

La dinamicità del sistema di calcolo impone, però, di aggiornare ogni anno la posizione dell'Ente rispetto al valore soglia, al fine di verificare il persistere della condizione di sostenibilità finanziaria. L'approvazione del Rendiconto di gestione rappresenta, pertanto, un cardine procedurale fondamentale nella definizione dei margini assunzionali.

Il Comune di Brugherio ha approvato il Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 con delibera di Giunta Comunale n. 34 in data 21.02.2022, sulla base del rendiconto dell'anno 2020.

Con successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 138 in data 04.08.2022 ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 (PIAO), ai sensi dell'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni nella Legge n. 113/2021, quale atto ricognitorio di documenti singolarmente approvati prima dell'entrata in vigore del D.L. suddetto.

Sulla base dei risultati del Rendiconto dell'anno 2021, con deliberazione della Giunta Comunale n. 195 del 13/12/2022 è stata aggiornata la Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" - Sottosezione "Programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale" - Aggiornamento del Piano di fabbisogno triennale 2022/2024 e del Piano assunzionale 2022/2023.

Da ultimo, utilizzando ancora come base di calcolo i risultati del Rendiconto 2021, con deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 20/04/2023 è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno di personale 2023/2025, del quale si descrivono di seguito e nelle pagine successive i contenuti essenziali.

Il Comune di Brugherio, in base alla fascia demografica di appartenenza (Comuni tra 10.000 e 59.999 abitanti), per effetto delle vigenti disposizioni normative in materia di capacità assunzionali deve rispettare il valore soglia del 27%, calcolato in base al rapporto tra spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato ed entrate correnti riferite agli ultimi tre rendiconti approvati.

COMUNE DI	BRUGHERIO
POPOLAZIONE	3.5127
FASCIA	F
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

	IMPORTI		DEFINIZIONI
Spesa di personale rendiconto anno 2021		6.251.077,90	art. 2, comma 1, lett. a)
Entrate rendiconto anno 2019	25.897.327,64	media triennio 27.010.050,46	art. 2, comma 1, lett. b)
Entrate rendiconto anno 2020	25.696.551,85		
Entrate rendiconto anno 2021	29.436.271,90		
FCDE previsione assestata anno 2021		2.362.200,00	
Rapporto spesa personale / entrate correnti		25,36%	
Spesa massima di personale		6.654.919,63	ART. 4, comma 2, DM 17.03.2020

Ente virtuoso al di sotto del valore soglia più basso

La capacità assunzionale del Comune di Brugherio per l'anno 2023 consente di procedere, a fronte delle proposte evidenziate dalla Dirigenza, alla programmazione del seguente piano delle assunzioni:

CESSAZIONI ANNO 2023				
SETTORE	PROFILO	NUMERO	EX CATEGORIA	RETRIBUZIONE TABELLARE + ONERI ENTE
Territorio	Dirigente	1	Dir	53.760,00
	Istruttore tecnico	1	C	27.530,00
	Istruttore direttivo tecnico	1	D	29.870,00
Servizi Finanziari	Istruttore direttivo	1	D	29.870,00
Servizi alle Persone	Istruttore direttivo Biblioteca	1	D	29.870,00
	Assistente sociale	1	D	29.870,00
	Istruttore attività amministrativo gestionali	1	C	27.530,00
	Collaboratore ausiliario	1	B	24.490,00
Servizi Istituzionali	Agente Polizia Locale	2	C	55.060,00
	Istruttore Servizi demografici	1	C	27.530,00
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni				335.380,00

PIANO ASSUNZIONALE 2023 – SOSTITUZIONE CESSAZIONI				
EX CATEGORIA	NUMERO	AREA (DAL 01/04/2023)	RETRIBUZIONE TABELLARE + ONERI ENTE	NOTE
Dirigente	1		53.760,00	
D / Tecnico	1	Funzionari	29.870,00	
D / Tecnico	1	Funzionari	0,00	Già PTF 2022/2024

PIANO ASSUNZIONALE 2023 – SOSTITUZIONE CESSAZIONI				
EX CATEGORIA	NUMERO	AREA (DAL 01/04/2023)	RETRIBUZIONE TABELLARE + ONERI ENTE	NOTE
D / Amministrativo	2	Funzionari	59.740,00	
D / Assistente Sociale	1	Funzionari	29.870,00	
C / Agente Polizia Locale	2	Istruttori	55.60,00	
C / Tecnico	2	Istruttori	0,00	Già PTF 2022/2024
C / Amministrativo	2	Istruttori	55.060,00	
Piano assunzionale per sostituzioni			283.360,00	

PIANO ASSUNZIONALE 2023 – NUOVE ASSUNZIONI				
SETTORE	NUMERO	EX CATEGORIA	AREA (DAL 01/04/2023)	RETRIBUZIONE TABELLARE + ONERI ENTE
Servizi alle Persone	1	D	Funzionari	29.870,00
Servizi Istituzionali	1	C	Istruttore	27.530,00
	1	C	Istruttore	1.710,00
	1	B3	Operatore esperto	0,00
Totale spesa per nuove assunzioni				59.110,00

Nell'ambito della revisione della dotazione organica, come sopra definita, è stata effettuata anche la prescritta ricognizione delle eccedenze di personale, dalla quale emerge l'assenza di personale in esubero, come da attestazioni agli atti rilasciate dai Dirigenti di Settore (prot. n. 11442/2023);

Le assunzioni programmate con accesso dall'esterno saranno effettuate mediante ricorso a graduatorie vigenti o tramite nuovi concorsi, previa mobilità obbligatoria ai sensi degli articoli 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Il Piano assunzionale risulta, altresì, rispettoso del limite di cui all'articolo 1, comma 557, della Legge 296/2006, come da prospetto allegato al Bilancio di previsione 2023-2025:

SPESE DI PERSONALE	MEDIA TRIENNIO 2011/2013	PREV. 2023	PREV. 2024	PREV. 2025
Macroaggregato 01	7.125.138,80	6.611.214,50	6.590.214,50	6.570.774,50
Macroaggregato 02	358.680,59	379.080,00	379.080,00	376.530,00
- spese derivanti dai rinnovi contrattuali (compenso oneri e irap)		497.899,00	497.899,00	497.899,00
+ Costo complessivo: co.co.co., altre forme di lavoro flessibile (interinali), personale in convenzione. N.B.: queste aggiunte vanno effettuate solo se tali spese sono allocate in		144.500,00	58.000,00	0,00

SPESE DI PERSONALE	MEDIA TRIENNIO 2011/2013	PREV. 2023	PREV. 2024	PREV. 2025
interventi del bilancio diversi dal Macroaggregato 1 (es. nelle prestazioni di servizi)				
- Compensi accessori quali incentivi progettazione, incentivi recupero ICI, ecc.	56.735,54	80.100,00	80.100,00	80.100,00
- Rimborsi ricevuti per personale comandato o in convenzione ad altre amministrazioni + convenzione di segreteria + rimborsi CUC	141.605,40	35.000,00	35.000,00	35.000,00
- Spese per diritti di rogito (corte dei conti sez autonoma delib 16 depositata 13/11/2009) cap 250	24.030,38	0,00	0,00	0,00
- Spese per formazione del personale	4.197,80	0,00	0,00	0,00
- Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato per attività elettorale	0,00	39.990,00	39.990,00	0,00
- Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'Istat (D.L. 78/2010, art. 50, c. 2 e 7)	0,00	7.320,00	7.320,00	7.320,00
+ Altre spese (fondo mobilità Segretari comunali e provinciali)	3.263,75			
+ Buono mensa (se non ricomprese nel primo rigo)	96.197,80			
Totale spesa di personale	7.356.711,82	6.474.485,50	6.366.985,50	6.326.985,50
Differenza		-882.226,32	-989.726,32	-1.029.726,32

Si rende necessario sottolineare che, prima di procedere alle assunzioni programmate verrà comunque verificato il permanere della sostenibilità finanziaria.

Si evidenzia, inoltre, che il tetto di spesa massimo per il personale a tempo determinato e flessibile, ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, contratti di formazione lavoro, somministrazione di lavoro, lavoro occasionale - ex articolo 54 del D.L. n. 50/2017, convertito nella Legge n. 96/2017 (spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 per gli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art.1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente) è pari ad **€. 178.392,86=** e che sono escluse dalle limitazioni previste per le spese sostenute le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art.110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

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.

L'Ente deve 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: in sede di verifica delle capacità assunzionali dell'Ente, aggiornate sulla base delle risultanze dei dati del Rendiconto 2022, l'Ente provvederà alla ridefinizione dei profili professionali.

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 assunto con contratto a tempo indeterminato ed in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno.

Nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, approvato dalla Giunta Comunale con la deliberazione n. 85 del 20/04/2023, 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. 2 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 intende valutare la possibilità di programmare la copertura di alcuni posti mediante tali procedure valutative, soggette a specifica regolamentazione, diversa e distinta da quella prevista e già disciplinata dall'Ente per le progressioni verticali ordinarie: in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione delle progressioni in oggetto, previo confronto con la rappresentanza sindacale unitaria e con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria, l'Amministrazione dovrà disciplinare le relative procedure, 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.

L’Ente ritiene, quindi, 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.

La formazione generale è assicurata mediante l’adesione al programma formativo di UPEL Milano, che affronta tematiche che abbracciano tutti i Settori dell’Ente, sulla base delle specifiche richieste preventivamente formulate dai Comuni aderenti.

I seminari di formazione in modalità webinar consentono di contenere i costi economici per l’Ente, con il conseguente beneficio di un incremento complessivo del numero di moduli formativi di cui poter usufruire, rispetto alla tradizionale organizzazione dell’aggiornamento professionale “in aula” UPEL Milano, dall’inizio del corrente anno, ha sinora organizzato mensilmente una media di n. 4 corsi.

E' stato, inoltre, avviato, nel periodo dicembre 2022-gennaio 2023, il programma di formazione obbligatoria riguardante specificamente i temi della prevenzione della corruzione, dei conflitti di interesse e della trasparenza amministrativa, rivolto a tutti i dipendenti dell'Ente, articolato in moduli differenziati, di livello generale e livello specifico per singolo settore/servizio e per ruolo/responsabilità: sono stati somministrati in modalità webinar, sulle predette tematiche, un totale di n. 17 moduli formativi (di cui n. 2 corsi base e n. 15 corsi specifici).

Corsi promossi da UPEL nel primo quadrimestre 2023

AREA	ARGOMENTI
RISORSE UMANE	Gestione personale – INAIL autoliquidazione
	Fondo risorse decentrate
	Codice di comportamento
	Problem solving
	Sicurezza sul lavoro: ruolo e responsabilità nella pubblica amministrazione
TRIBUTI	Tributi locali e condoni 2023
	Tari – fattispecie particolari e adeguamento dei regolamenti alla disciplina 2023
	Imu e attività di accertamento
CONTRATTI	Il regime transitorio in attesa dell'efficacia del nuovo codice – le procedure sottosoglia
	RUP e commissione giudicatrice nell'aggiudicazione dei contratti pubblici, anche alla luce del nuovo codice dei contratti
ANTICORRUZIONE	I contratti pubblici e prevenzione della corruzione alla luce del piano nazionale di prevenzione della corruzione 2022
FINANZIARIO	Le funzioni della Corte dei Conti – il giudizio di responsabilità amministrativo contabile
	La certificazione dei fondi straordinari per l'emergenza covid 2019 e il fondo per l'esercizio delle funzioni degli enti locali 2022
TRANSIZIONE DIGITALE	Il responsabile della transizione digitale: ruolo, obblighi, responsabilità
SUAP	La gestione degli eventi e manifestazioni
TERRITORIO	Il regime giuridico delle strade pubbliche

Corsi promossi da altri organismi a cui l'Ente ha aderito

AREA	ARGOMENTI
RISORSE UMANE	DMA avanzato e lettura dell'ECA: la correzione degli errori pregressi e la prescrizione contributiva
AVVOCATURA	Riforma Cartabia della giustizia penale
	Riforma Cartabia del processo civile e sul diritto di famiglia

AREA	ARGOMENTI
SERVIZI BIBLIOTECARI	Consulenza ed accompagnamento al ruolo
SERVIZI EDUCATIVI	Percorso teorico esperienziale di formazione in psicomotricità: il corpo in gioco
	La progettazione e l'affidamento del servizio di refezione scolastica. Aspetti contrattuali ed alimentari

SEZIONE 4- MONITORAGGIO

SEZIONE 2- VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE	DESCRIZIONE	MONITORAGGIO	ATTI
2.1 VALORE PUBBLICO	Obiettivi di mandato, Obiettivi strategici, Obiettivi operativi	<p>Annuale, entro il 31 luglio.</p> <p>Verifica stato di attuazione del DUP.</p>	Deliberazione di Consiglio Comunale di verifica dello stato di attuazione del DUP.
2.2 PERFORMANCE	Obiettivi di gestione/ performance	<p>Annuale, entro il 31 ottobre.</p> <p>Verifica stato di attuazione obiettivi di gestione/ performance e adozione eventuali variazioni.</p> <p>Entro il 30 giugno relazione sulla performance anno precedente.</p>	<p>Deliberazione di Giunta Comunale di adozione di eventuali variazioni/rimodulazioni degli obiettivi programmati.</p> <p>Deliberazione di Giunta Comunale di approvazione della relazione sulla performance.</p>
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Misure di prevenzione e contrasto del rischio corruttivo.	<p>Annuale, entro il 31 ottobre (in concomitanza con il monitoraggio degli obiettivi di performance).</p> <p>Verifica sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione programmate e sul grado di efficacia delle stesse nel contenimento del rischio corruttivo.</p> <p>Verifica sullo stato di attuazione degli obblighi in materia di trasparenza.</p> <p>Entro il 15 dicembre (o data successiva stabilita da ANAC)</p>	<p>Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e eventuale deliberazione di Giunta Comunale di adozione di misure correttive.</p> <p>Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della</p>

SOTTOSEZIONE	DESCRIZIONE	MONITORAGGIO	ATTI
		relazione annuale sul livello di attuazione delle misure contenute nel Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza.	corruzione e della trasparenza (modello ANAC).

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE	DESCRIZIONE	MONITORAGGIO/ TEMPI	ATTI
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.
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.
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI 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.