

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

PIAO

2025-2027

Sommario

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE 5
1.1. Scheda anagrafica 5
1.2. Il contesto locale 6
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE 12
2.1. Valore pubblico 12
2.2. Performance 28
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza 30
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO 44
3.1. Struttura organizzativa 44
3.2. Organizzazione del lavoro agile 49
3.3. Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 51
4. MONITORAGGIO 58

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1. Scheda anagrafica

Denominazione Ente	**Comune di Nerviano**
Indirizzo	Piazza Manzoni, 14 20014 Nerviano Italia
Indirizzo di posta elettronica ordinaria	info@comune.nerviano.mi.it
PEC	urp@pec.comune.nerviano.mi.it
Telefono	0331.43891
Codice fiscale/Partita IVA	00864790159
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Sito web istituzionale	https://www.comune.nerviano.mi.it/
Pagina Facebook	https://www.facebook.com/comunedinerviano/

Account LinkedIn	https://www.linkedin.com/in/comune-di-nerviano-896552265/
Numero dipendenti al 31.12.2024	72
Numero abitanti al 31.12.2024	17.020

1.2. Il contesto locale[1]

Il Comune di Nerviano (Città Metropolitana di Milano) si estende per una superficie pari a 13,48Kmq nella Pianura Padana e si trova ad un'altitudine di 175 m.s.l.m. - latitudine 45° 33', longitudine 8° 58'.

Nerviano confina con i seguenti comuni: Arluno, Cerro Maggiore, Lainate, Origgio, Parabiago, Pogliano Milanese e diversi sono i corsi d'acqua che percorrono il territorio: Fiume Olona, Torrente Bozzente, Canale Villoresi.

Le condizioni climatiche del territorio sono quelle tipiche della Pianura Padana.

Oltre al capoluogo il territorio si suddivide nelle seguenti frazioni: S. Ilario, Garbatola, Villanova, Cantone e Costa san Lorenzo.

I cittadini di Nerviano sono denominati Nervianesi.

La festa patronale si festeggia il 9 agosto - S. Fermo.

Il numero di abitanti al **31.12.2024** è di **17.020** (8.333 maschi – 8.687 femmine).

[1] Dati forniti dai Servizi demografici.

1.2.1. Popolazione residente 2006-2024

ANNO	RESIDENTI	VARIAZIONI	FAMIGLIE	MEDIA COMPONENTI PER FAMIGLIA
2006	17.455	- 86	6996	2,49
2007	17.409	- 46	7038	2,46
2008	17.388	- 21	7070	2,45
2009	17.415	+ 27	7155	2,42
2010	17.499	+ 84	7251	2,40
2011	17.065	- 434	7308	2,33
2012	17.335	+ 270	7412	2,33
2013	17.398	+ 63	7309	2,37
2014	17.430	+ 32	7381	2,25
2015	17.343	- 87	7359	2,18
2016	17.270	- 73	7355	2,34
2017	17.176	- 94	7365	2,33
2018	17.121	- 55	7360	2,33
2019	17.129	+ 8	7406	2,31
2020	17.050	- 79	7431	2,29
2021	16.933	- 118	7386	2,29
2022	16.952	+ 19	7443	2,27
2023	16.932	-20	7476	2,26
2024	17.020	+88	7480	2,27

Tabella 1. Popolazione residente, n. famiglie e media componenti per famiglia. Periodo di riferimento: 2006-2024. Fonte: Servizi demografici – Comune di Nerviano. Elaborazione propria.

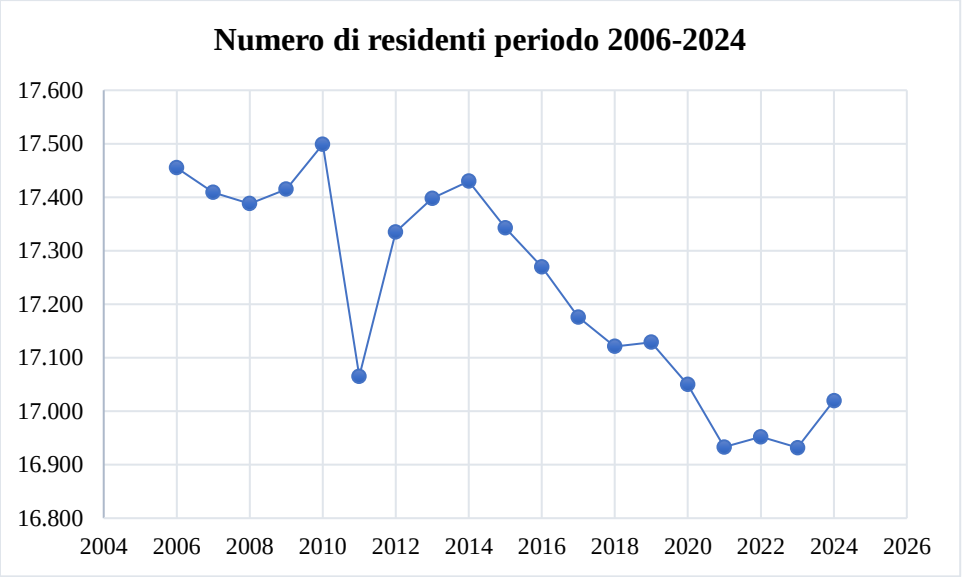


Grafico 1. Numero di residenti periodo di riferimento 2006-2023. Fonte: Servizi demografici – Comune di Nerviano. Elaborazione propria.

1.2.2. Struttura della popolazione per fasce d'età 2006-2023

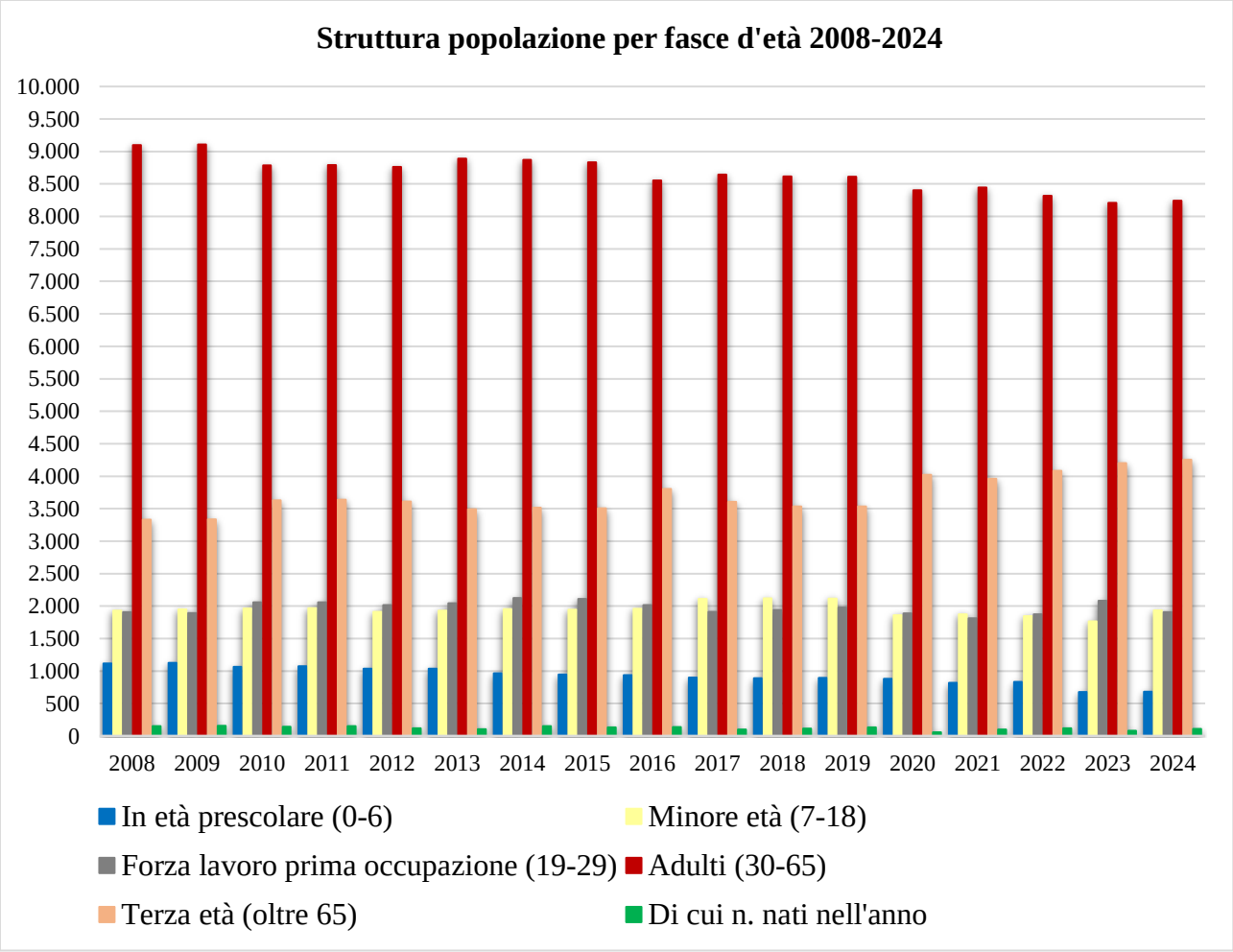


Grafico 2. Struttura della popolazione per fasce d'età. Periodo di riferimento: 2006-2023. Fonte: Tuttitalia.

1.2.2. Piramide delle Età – popolazione residente a Nerviano

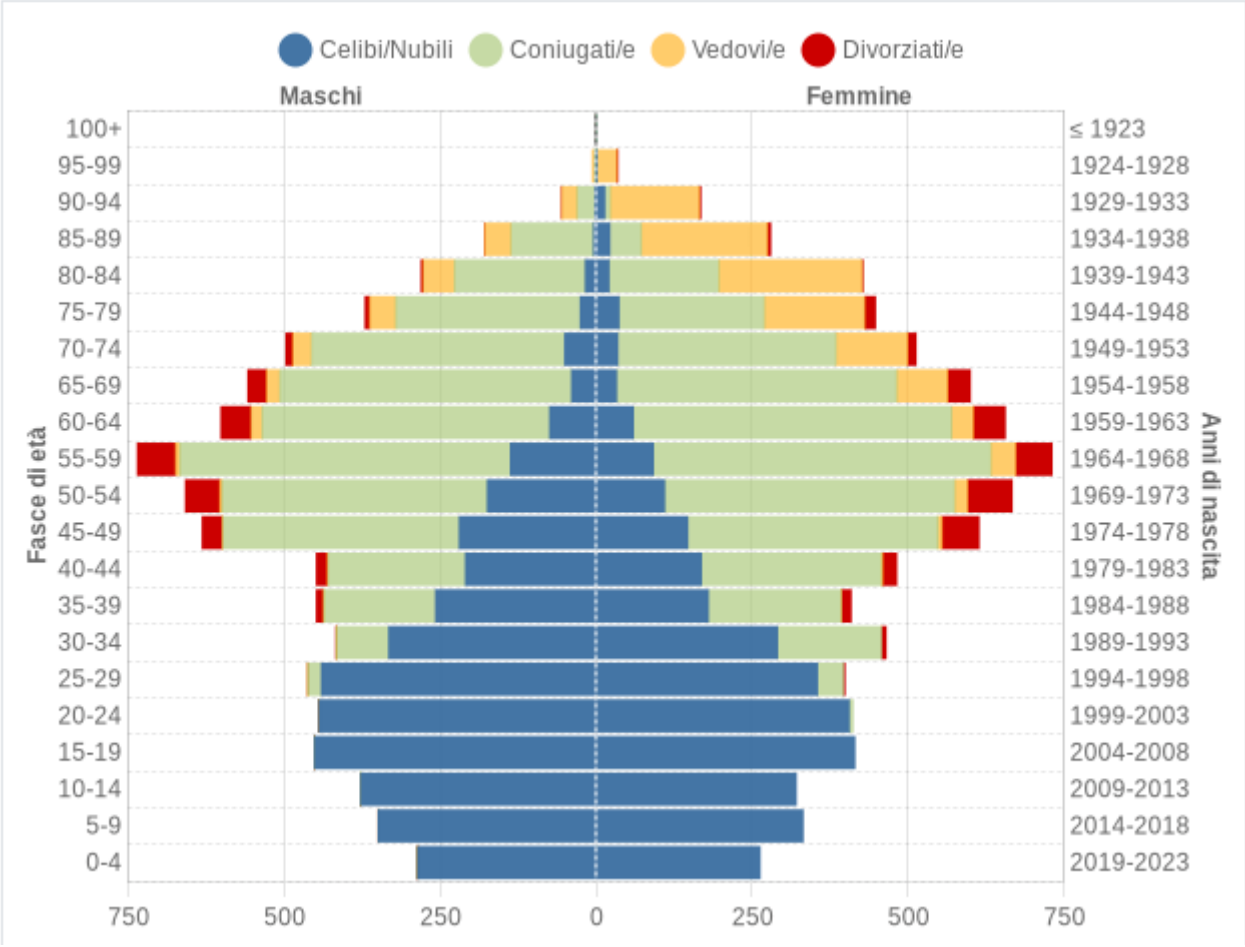


Grafico 3. Piramide delle Età, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Nerviano per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Dati ISTAT 1° gennaio 2024. Elaborazione TUTTITALIA.IT.

1.2.3. Il sistema economico e produttivo

LE ATTIVITÀ A NERVIANO - 2023					
Attività produttive ed economiche	Attività commerciali	Forme speciali di vendita (e-commerce, domicilio del consumatore, per corrispondenza)	Acconciatori, estetisti, tatuaggi	Somministrazione alimenti e bevande (bar, ristoranti)	Attività ricettive (alberghi, B&B, affittacamere)
1011	**217**	**47**	**56**	**40**	**16**

Tabella 2. Le attività produttive, economiche e commerciali nel territorio nervianese. Fonte: DUP 2025-2027. Elaborazione propria.

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Valore pubblico

Il Valore pubblico quale incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

2.1.1. I tre capisaldi dell'azione amministrativa



2.1.2. Missioni e obiettivi di valore pubblico – missioni strategiche del Comune di Nerviano 2025-2027

Servizi istituzionali, generali e di gestione	Ordine pubblico e sicurezza	Istruzione e diritto allo studio
Valorizzazione beni e attività culturali	Politica giovanile, sport e tempo libero	Assetto del territorio, edilizia abitativa
Sviluppo sostenibile e tutela ambientale	Politiche sociali e famiglia	Sviluppo economico e competitività

2.1.2.1. Servizi istituzionali, generali e di gestione

Obiettivi Strategici:

- Implementazione del nuovo sito istituzionale del Comune da acquisire tramite i contributi P.N.R.R. con le caratteristiche dettate da:
  - Attivazione di strumenti diretti di dialogo con i cittadini da parte di Sindaco e Assessori anche attraverso i social network;
  - Attivazione della nuova app per segnalare guasti e disservizi, utile, veloce e di facile utilizzo.

- Prosecuzione del progetto completo di innovazione allo scopo di garantire la completa condivisione dei dati tra gli uffici che operano all'interno e all'esterno dell'Ente secondo i seguenti presupposti:
  - Garantire la fruibilità on line delle informazioni;
  - Offrire servizi digitali a cittadini e imprese;
  - Rafforzare la sicurezza informazione e la privacy.

- Agenda Digitale del Comune in coerenza con quella regionale e quella statale.

- Rafforzamento delle competenze digitali del personale amministrativo dell'Ente:
  - Erogazione di corsi di formazione per l'accesso ai bandi sovracomunali e loro gestione anche con l'ausilio di centri di competenza promossi da Città Metropolitana e Regione Lombardia;
  - Mappatura e potenziamento della dotazione informatica;
  - Definizione di obiettivi premianti orientati all'innovazione;
  - Revisione del sistema di monitoraggio delle performance;
  - Avviamento di percorsi di crescita e *reward* basato su criteri meritocratici.

- Rafforzamento delle competenze digitali di base dei cittadini.

- Miglioramento del processo di riscossione attraverso la migrazione dal sistema gestionale Unicredit a Regione Lombardia:
  - Recupero delle situazioni di morosità.

- Progressiva sostituzione parco macchine comunale con veicoli a trazione elettrica/ibrida e attivazione contratti di leasing.

- Revisione/attualizzazione dei regolamenti comunali.

- Sostegno alle Associazioni del territorio:
  - Ridefinizione e implementazione delle convenzioni in essere.
  - Supporto e formazione per l'adempimento delle procedure operative correlate con l'evoluzione del quadro normativo di riferimento.
  - Attivazione di un Ufficio Coordinamento Eventi allo scopo di evitare sovrapposizioni e definizione di un piano annuale delle iniziative culturali, ludiche e sportive del territorio.
  - Promozione del volontariato sociale.

- Partecipare al processo di transizione al digitale del Paese anche tramite accesso alle risorse assegnate dal P.N.R.R. nell'ambito della Missione 1 – Componente 1 (M1C1) "Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella P.A." a seguito di adesione alle soluzioni standard di cui agli avvisi dedicati ai Comuni nella Piattaforma PA DIGITALE 2026 relativi alle seguenti misure:
  - 1.4.1 Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici;
  - 1.4.2. Abilitazione e facilitazione migrazione al Cloud;
  - 1.4.3. Adozione pagoPA e app IO;
  - 1.4.4. Adozione identità digitale
  - 1.4.5. Digitalizzazione degli avvisi pubblici

2.1.2.2. Ordine pubblico e sicurezza

Obiettivi Strategici:

- Potenziamento del servizio di vigilanza perimetrale e cittadino;
- Potenziamento del servizio di sorveglianza delle aree a verde e ingresso parchi finalizzato alla prevenzione degli scarichi abusivi attraverso l'installazione di "fototrappole";
- Acquisto di attrezzature per il miglioramento della circolazione stradale, della comunicazione tra le forze di polizia tramite l'utilizzo di collegamenti radio e di attrezzature di primo soccorso (DAE);
- Rimozione dei dossi mobili obsoleti;
- Potenziamento del servizio di controllo parcheggi con particolare attenzione alle aree sosta disabili e decoro urbano;
- Revisione del Piano Comunale di Protezione Civile e Piano di Emergenza Comunale;
- Avvio dello strumento di pianificazione del Piano Urbano del Traffico allo scopo di definire le condizioni di sicurezza e ambientali propedeutici la realizzazione di una mobilità dolce alternativa e complementare al traffico veicolare nel centro cittadino.

2.1.2.3. Istruzione e diritto allo studio

Obiettivi Strategici:

- Riqualificazione dei plessi scolastici (scuole e palestre):
  - Prosecuzione iter relativo alla realizzazione di una nuova scuola innovativa nel plesso di via Roma/Diaz/Da Vinci;
  - Ottimizzazione dell'edificio scolastico di Via di Vittorio:
    - ✓ Ottimizzazione impianto di riscaldamento e climatizzazione;
    - ✓ Completamento del piano interrato attualmente al rustico allo scopo di realizzare spazi ad integrazione dei servizi scolastici con finalità di integrazione sociale.

- Estensione della dote scuola

- Fornitura di strumenti tecnologici a studenti disagiati

- Ampliamento dell'offerta di progetti integrativi alla didattica:
  - Promozione di una didattica digitale integrata;
  - Educazione e formazione tecnologica per un uso consapevole dei media e degli strumenti informatici;
  - Rilancio del Consiglio Comunale dei Ragazzi;
  - Rilancio di progetti per la mobilità dolce (servizio pedibus – uso della bicicletta);
  - Progetti di orientamento nella transizione scuola secondaria di primo grado – scuola superiore – università allo scopo di promuovere un percorso scolastico consapevole per tutti gli studenti del territorio comunale in ogni fascia d'età;
  - Avviamento di un Patto Educativo allo scopo di costituire una rete pedagogica trasversale tra scuola, famiglia, Enti locali, associazioni di volontariato, società sportive, forze dell'ordine, soggetti privati del territorio (Enti di ricerca) su progetti educativi a tema.

- Borse di studio

- Analisi delle convenzioni in essere con le strutture scolastiche del territorio e studio di nuove forme di collaborazione con le associazioni sportive allo scopo di promuovere la pratica sportiva nei bambini e negli adolescenti:
  - Progetto "il valore educativo dello sport" inteso come fattiva collaborazione tra Amministrazione comunale, scuola e associazioni sportive.

2.1.2.4. Valorizzazione beni e attività culturali

Obiettivi Strategici:

- Identificazione delle strutture di interesse e definizione di progetti di riqualificazione e conservazione degli edifici pubblici:
  - Attivazione di partnership con soggetti pubblici o privati per il recupero di fonti di finanziamento;
  - Progetto Torre Civica:
    - ✓ Adeguamento statico;
    - ✓ Riutilizzo ambienti ad uso espositivo.
  - Progetto Centrale Termica ex Catisa
  - Progetto ex ACLI S. Ilario:
    - ✓ Essendo l'area resa idonea ad un parcheggio con installazione di una "casetta dell'acqua", verranno organizzati incontri con la cittadinanza per valutare l'efficacia della soluzione e/o ulteriori implementazioni.

- Promozione di occasioni di aggregazione sociale e arricchimento culturale:
  - Realizzazione di eventi culturali di alto livello e variamente articolati;
  - Realizzazione di attività di promozione della cultura e della lettura in luoghi non convenzionali;
  - Realizzazione di percorsi culturali specifici;
  - Iniziative per l'approfondimento e la salvaguardia dei valori ideali e culturali che hanno ispirato la Costituzione repubblicana.

- Caratterizzazione di fiere, mercati e sagre del territorio;

- Rafforzamento della collaborazione con le associazioni culturali del territorio;

- Rafforzamento dell'istituto delle benemerenze civiche;

- Prosecuzione iniziative gemellaggio con Pontremoli.

2.1.2.5. Politica giovanile, sport e tempo libero

Obiettivi Strategici:

- Riqualificazione di palestre e strutture sportive:
  - favorire la pratica sportiva per tutti e a tutte le età con particolare attenzione a chi versa in condizioni svantaggiate.
- Revisione delle convenzioni con le Associazioni sportive nell'intento di consolidare una fattiva collaborazione con l'Ente e con gli altri stakeholder;

- Favorire la partecipazione delle Associazioni iscritte nel registro comunale delle Associazioni che hanno una profonda conoscenza dell'ambito sportivo vivendo il territorio nella sua quotidianità, attraverso la Commissione Sport;

- Progetto "CITTÀ" DELLE RANDONNEE E DEL CICLISMO AGONISTICO":

  - 1001 Miglia;
  - Coppa Caduti Nervianesi;
  - altre manifestazioni in ambito ciclistico.

- Attivazione di politiche giovanili allo scopo di sostenere, condividere e promuovere le iniziative dei giovani del territorio (Consulta Giovani – Giovani Nervianesi, oratori, altre realtà).

2.1.2.6. Assetto del territorio, edilizia abitativa

Obiettivi Strategici:

- Valorizzazione e recupero del patrimonio edilizio esistente allo scopo di garantire consumo zero del territorio e la salvaguardia delle aree non urbanizzate;

- Avvio manutenzione straordinaria del Palazzo Comunale;

- Avvio di un progetto di riqualificazione del centro cittadino;

- Avvio di progetti finalizzati al raccordo delle piste ciclabili del territorio comunale e sovracomunale:
  - Realizzazione di una ciclabile nel circuito cittadino.

- Assegnazione di un incarico per la verifica statica degli immobili comunali;

- Riqualificazione del centro sportivo Re Cecconi e adeguamento alle normative CONI:
  - Ristrutturazione completa dell'edificio tribune con il corpo sottostante;
  - Recupero e rifunzionalizzazione della palazzina spogliatoio esistente;
  - Rifacimento dei campi di calcio principale e della pista di atletica;
  - Sostituzione del terreno di gioco del campo da calcio secondario con un manto sintetico.

- Adeguamento ed efficientamento della rete di illuminazione pubblica;

- Implementazione progetto FORESTAMI (rimboschimento e filari);

- Avvio di un percorso partecipativo relativo agli interventi sulle vasche del Bozzente;

- Riqualificazione area "LA MECCANICA" (immobile, esterno, copertura muro perimetrale);

- Riqualificazione del centro cittadino;

- Progetto “LA CITTA’ DIPINTA”:
  - Incontri con gli artisti
  - Identificazione degli immobili e delle zone di interesse
  - Realizzazione iniziativa Gescal

2.1.2.7. Sviluppo sostenibile e tutela ambiente

Obiettivi Strategici:

- Gara ponte per l’affidamento dei servizi di igiene urbana secondo il modello e lo standard qualitativo attuale;
- Avvio di uno studio per l’implementazione di una Società di scopo in Gesem per la gestione dei servizi di igiene urbana;
- Analisi economica rispetto all’affidamento di ulteriori servizi a Gesem in linea con le normative vigenti in tema di appalti pubblici:
  - Gestione del verde;
  - Manutenzioni ordinarie.

2.1.2.8. Politiche sociali e famiglia

Obiettivi Strategici:

- Esplorazione nuovi bisogni con le associazioni di volontariato sociale, la consultazione diretta dei cittadini e partecipazione/confronto ai tavoli di zona;
- Approfondimenti servizi SER.CO. P. con particolare riferimento alla tutela minori;
- Implementazione indicatori di performance della gestione dei servizi in forma associata;
- Valutazione di una aliquota progressiva dell'addizionale comunale IRPEF per sostenere i redditi più bassi;
- Progetto "Social Card" per offrire un paniere di prodotti a prezzi calmierati in collaborazione con gli esercenti del territorio;
- Progetto housing sociale;
- Riattivazione servizio casa per l'emergenza abitativa a Garbatola ed individuazione dei destinatari a cui riservare in via prioritaria l'accesso;
- L'AC intende porsi come facilitatore per la realizzazione di un polo medico da destinare ai giovani medici di base interessati ad attuare un turnover generazionale per sopperire alle attuali carenze (e potenziali ulteriori) nel territorio comunale;
- Progetto "Dopo di noi";
- Progetto "sportello di ascolto psicologico e psicopedagogico" per il sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità dei soggetti fragili, famiglie e bambini, in base ai bisogni emergenti a causa della crisi pandemica;
- Sostegno alle famiglie in condizione di disagio nel favorire l'accesso alla pratica sportiva dei minori per arginare gli effetti negativi causati dalla crisi pandemica;

- Progetto “Microcredito sociale” quale strumento di sostegno a soggetti in difficoltà nell’affrontare la crisi economica e del mercato del lavoro che sta avendo un enorme impatto sulle persone e sulle famiglie;
- Progetto “pari opportunità” rivolte in particolare ai giovani, ma non solo, volte alla prevenzione di ogni forma di discriminazione. L’operatività di tali politiche amplia il proprio raggio d’azione su tematiche non più ristrette alla sola discriminazione di genere, ma coinvolgendo ogni forma di diversità che possa comportare un’ingiustificata disparità di trattamento;

- Progetti integrativi alla didattica di educazione sentimentale, attraverso la letteratura per ragazzi. L’utilizzo della lettura e della scrittura come prevenzione del disagio, del bullismo e del maltrattamento di genere, con la finalità di imparare a nominare e a condividere le proprie emozioni;

- Attività e momenti di confronto riservati alla popolazione adulta, volti a generare consapevolezza sul tema della violenza di genere imparando a riconoscere e supportare le persone coinvolte in esperienze che si connotano come violente;

- Agire per la tutela dei diritti delle persone con disabilità significa trattare il tema non come una malattia, ma come un rapporto sociale tra le caratteristiche delle persone e l’ambiente in cui vivono: curare il territorio per curare le persone, andando oltre l’erogazione dei servizi alla persona Creare, quindi, occasioni d’incontro e dialogo in grado di coinvolgere le realtà che vivono il territorio, proponendo esperienze partecipative;

- È conclamata una sempre maggiore pluralità di forme di discriminazione che occorre contrastare attraverso l’organizzazione di momenti di riflessione e confronto su tematiche che vadano oltre alle disparità di genere, ma che trattino anche le discriminazioni fondate sulla razza, sull’origine etnica, sulla religione, sulle convinzioni personali, sull’età e sulle tendenze sessuali.

2.1.2.9. Sviluppo economico e competitività

Obiettivi Strategici:

- Creazione di un DUC (Distretto Urbano del Commercio) allo scopo di:

- accedere ai contributi di Regione Lombardia e altri Enti per finanziare le iniziative delle PMI;
- creare un tavolo con i rappresentanti delle imprese locali per affrontare i problemi specifici del territorio;
- avviare iniziative di promozione per prevenire fenomeni di desertificazione commerciale;
- coordinare e supportare iniziative volte al miglioramento dell'offerta locale.

- Facilitare e sostenere l'implementazione di partnership strategiche che costituiscano una spinta verso l'uso di pagamenti digitali verso la PA;
- Organizzare iniziative fieristiche a tema nell'intento di creare momenti di socializzazione e instaurare una rete di collaborazione tra operatori commerciali.

2.1.3. Azioni positive per il triennio 2025-2027

Il Comune di Nerviano garantisce la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

- Iniziativa n. 1
  Benessere organizzativo

- Obiettivo: Promozione e sviluppo di una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura del clima e dell'ambiente di lavoro;
- Azioni: Individuazione di un locale da adibire a luogo di ricreazione al fine di consentire ai dipendenti di fruire del pasto in sede;
- Soggetti coinvolti: Ufficio Personale, Ufficio Segreteria, RSPP;
- Spesa prevista: da definire;
- Beneficiari: dipendenti;
- Anno: 2025/2026/2027.

- Iniziativa n. 2
  Professionisti al servizio degli Enti: il percorso del CUG come buona prassi di scambio e confronto tra gli Enti pubblici

- Obiettivo: Promuovere azioni innovative in sinergia con i CUG degli Enti pubblici più rilevanti (Regione, Città metropolitana, Università, Enti limitrofi) avvalendosi delle reciproche esperienze e professionalità anche al fine di sviluppare progetti comuni, nuove modalità di approccio alle tematiche di interesse trasversale e momenti formativi integrati;
- Azioni: Rafforzare il ruolo del CUG come strumento a sostegno delle scelte organizzative dell'Ente e introdurre strumenti di monitoraggio circa l'andamento del Piano, potenziare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi di competenza del CUG, realizzazione di strumenti di informazione/formazione delle esperienze significative dei diversi Enti attraverso l'utilizzo della rete Internet, piattaforme e-learning, per offrire momenti di confronto e di studio accessibili a tutte le comunità dei lavoratori interessati;
- Soggetti Coinvolti: CUG, Responsabili di Area, Ufficio Personale;
- Spesa: € 0,00;
- Beneficiari: dipendenti;

- Anno: 2025/2026/2027.

➢ Iniziativa n. 3

Innovazione della cultura organizzativa e conciliazione dei tempi di vita e lavoro attraverso una strutturazione post-emergenziale del lavoro agile

- Obiettivo: Promuovere il ricorso al lavoro agile come opportunità di crescita della cultura organizzativa, di promozione della produttività e dell'orientamento ai risultati, di conciliazione delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze dell'Amministrazione, consentendo, ad un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e l'equilibrio fra vita professionale e vita privata.
- Azioni: adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) ed elaborazione di una sua sottosezione dedicata, denominata "Organizzazione del lavoro agile", all'interno della quale strutturare tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa compatibilmente con le direttive nazionali e derivanti dalla contrattazione collettiva e prosecuzione del processo iniziato nel 2022, in particolare rendendo effettivo il lavoro agile per i funzionari incaricati di Elevata Qualificazione, secondo quanto già previsto nel vigente Regolamento. Aumentare le fasce di flessibilità in uscita, salvaguardando le esigenze del servizio.
- Soggetti Coinvolti: Ufficio Personale, Responsabili d'Area, CUG, RSU;
- Beneficiari: dipendenti;
- Spesa: € 0,00;
- Anno: 2025.

➢ Iniziativa n. 4

Verifica fattibilità per iniziative di prevenzione per gli uomini e per le donne dipendenti del Comune di Nerviano

- Obiettivo: Studio di fattibilità per offrire al personale dipendente iniziative di prevenzione;
- Azioni: verifica in merito alla possibilità di offrire ai dipendenti del Comune di Nerviano (su base volontaria) screening per la prevenzione di determinate malattie tramite convenzione con Aziende Ospedaliere o Associazioni e prosecuzione del processo iniziato nel 2022.
- Soggetti Coinvolti: Ufficio Personale;
- Beneficiari: dipendenti (su base volontaria);
- Spesa: 0,00;
- Anno: 2025/2026/2027.

2.2. Performance

2.2.1. Obiettivi operativi strategici

Le tre tipologie di obiettivi:

G = obiettivi di Gestione (legato alle attività ordinarie)

O = strategico Ordinario (riportato nel DUP e assegnato individualmente)

T = strategico Trasversale (riportato nel DUP il cui raggiungimento presuppone un coordinamento fra diverse funzioni)

Legenda tipologia obiettivo	Peso
G = GESTIONALE	**15%**
O = STRATEGICO ORDINARIO	**40%**
T = STRATEGICO TRASVERSALE	**45%**
	100%

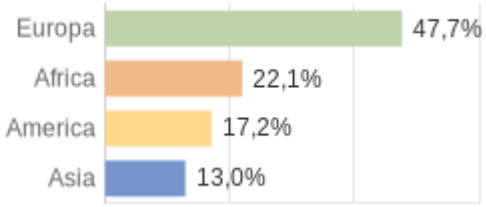
Legenda tipologia obiettivo			**Area Servizi alla Persona**	Pesatura	**Area Servizio Gestione delle Risorse Finanziarie**	Pesatura	**Area Servizio Pianificazione e Gestione del Territorio**	Pesatura	**Area Servizio Polizia Locale**	Pesatura	**Area Servizi al Cittadino, Affari generali e Digitalizzazione**	Pesatura	**Area Servizio Gestione delle Risorse Umane**	Pesatura
G = GESTIONALE	0%	G	16	0,00%	8	0,00%	33	0,00%	17	0,00%	16	0,00%	8	0,00%
O = STRATEGICO ORDINARIO	45%	O	22	2,00%	6	7,50%	33	1,40%	8	5,60%	8	5,60%	6	7,50%
T = STRATEGICO TRASVERSALE	55%	T	17	3,20%	10	5,50%	11	5,00%	10	5,50%	5	11,00%	8	6,90%
Totale obiettivi	**100%**		**55**	**1**	**24**	**1**	**77**	**1**	**35**	**1**	**29**	**1**	**22**	**1**
Totale O + T			**39**		**16**		**44**		**18**		**13**		**14**	

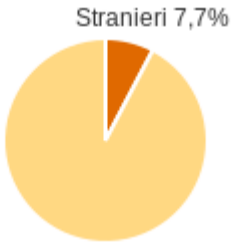
→ Per il dettaglio degli obiettivi individuati e assegnati a ciascuna Area per l'anno 2025 vedasi Allegato A

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1. Valutazione di impatto del contesto esterno

Sotto il profilo demografico il Comune di Nerviano, come quasi tutti i Comuni d'Italia, risente degli effetti della migrazione dai paesi dell'Europa orientale, Africa, Sud America, Asia. Le indagini anagrafiche condotte nel 2023 indicano che su una popolazione di 16891 abitanti, i cittadini stranieri impattano per circa il 7,5 %risultando n.1303 in totale (dati al 01.01.2024).





La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla **Romania** con il 20,9% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dall'**Ucraina** (9,1%) e dal **Marocco** (8,9%).

La fase di decrescita che ha investito, come ovunque, il territorio negli ultimi anni, legata a fattori modificativi delle dinamiche del lavoro e dell'economia locale, non ha sostanzialmente alterato il profilo sociale locale, caratterizzato da una comunità dedita alla promozione della cultura e delle tradizioni locali, ma anche dedita alla promozione del lavoro. Pur avendo molte aziende cessato l'attività, con conseguente crescita di disagio sociale, il robusto intervento dell'Ente in materia di welfare ha contribuito incisivamente al mantenimento del profilo sociale di cui sopra. Va comunque rilevato che iI numero delle imprese presenti sul territorio comunale (produttive, di servizi, di commercio e artigianato) ha subito una leggera diminuzione dal 31/12/2023 al 31/12/2024 (dalle 1396 imprese presenti alla fine del 2023 alle 1387 della fine 2024 con la cessazione di 48 aziende e 39 nuove aperture con un decremento circa pari allo 0,65%

Non si rileva peraltro sul territorio una pericolosa presenza di criminalità, se non nell'ordine di una relativa "normalità" del fenomeno, comunque non incidente sulla regolare attività e terzietà dell'azione di governo e amministrazione dell'Ente, così come sono pertanto forme di pressione, tantomeno preoccupanti, che non siano quelle conseguenti alle continue richieste di promozione economica e di ancora maggior sostegno delle classi sociali più svantaggiate.

Corre tuttavia l'obbligo di evidenziare che nei vicini territori è stata accertata la presenza di criminalità organizzata e che, di conseguenza, non è possibile escluderne tout court le influenze sulle attività anche nel Comune di Nerviano, in particolare nel contesto economico sociale fortemente provato dalla crisi sanitaria e dalla conseguente crisi economica.

Alla luce di quanto sopra può essere utile aumentare il grado di consapevolezza dei cittadini, incentivare la cultura della legalità e fornire strumenti di difesa e prevenzione attraverso azioni mirate quali eventi, anche commemorativi, conferenze ed eventualmente incontri.

Si rimanda, per un'analisi più generale del contesto lombardo e del territorio della Città Metropolitana di Milano, alla Relazione Annuale 2022 della Polizia di Stato https://www.poliziadistato.it/statics/16/relazione-annuale-2023.pdf

E nella relazione relativa al primo semestre 2023 della DIA, in particolare nelle pagine da179 a 191 dedicate alla Lombardia:

Impaginato Semestrale 1 2023.indd

2.3.2. Valutazione di impatto del contesto interno

Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'amministrazione sono di seguito riassunti:
Giunta Comunale in qualità di organo di indirizzo politico
Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza – Segretario Generale
Responsabile Dell'anagrafe Della Stazione appaltante (Rasa) il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo
I funzionari E.Q. che collaborano con l'RPCT per la mappatura dei processi, per la valutazione del rischio e l'applicazione delle misure, proponendo iniziative
Dipendenti che partecipano al processo di valutazione del rischio e partecipano alla definizione delle misure di prevenzione della corruzione
Collaboratori Esterni che osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nel piano
Consiglio Comunale per la definizione degli obiettivi generali
NIV per il monitoraggio annuale
Collegio Dei Revisori Dei Conti
Ufficio Per I Procedimenti Disciplinari.

Compiti e responsabilità dei soggetti sopra elencati sono declinati nell'allegato sub **B)**.

Situazione generale

Qui si descrivono i punti di forza, di debolezza e le criticità che emergono da un'osservazione generale, anche a seguito dell'applicazione delle misure dei piani precedenti e al tipo di azione condotta.
PUNTI DI FORZA:
Informatizzazione dei procedimenti: rispetto al 2014, anno di approvazione del primo piano, in adeguamento progressivo ai piani triennali dell'informatica e alle previsioni del CAD è stato informatizzato un gran numero di procedimenti, fra i quali in particolare quelli relativi all'edilizia e l'urbanistica e allo sportello unico delle attività produttive, oltre alle iscrizioni ai servizi scolastici e non ultimo le notifiche dei solleciti scolastici e delle sanzioni del codice della strada, mentre è stato acquisito un nuovo sito web che consente dal 2025 di implementare ulteriori servizi online e precisamente l'accesso civico, le occupazioni suolo pubblico, le pubblicazioni di matrimonio e i permessi parcheggio disabili .
Regolamentazione puntuale di alcuni processi tramite la revisione di regolamenti e monitoraggio dei tempi
PUNTI DI DEBOLEZZA
L'allentamento del sistema di conferenze di servizio e di tavoli di lavoro per la condivisione delle conoscenze e dei procedimenti attivati, rilevato nel piano 2023-2025 quale punto di debolezza, è stato superato nel 2024 con la programmazione di riunioni almeno mensili e si prevede di incrementare l'attività rendendola almeno quindicinale nel 2025.
Scetticismo in merito all'effettiva esistenza del pericolo e, di conseguenza, in merito all'utilità di attivazione dei mezzi di contrasto della corruzione, dovuta alla mancanza di consapevolezza.
Scarso coinvolgimento della parte politica sui temi dell'anticorruzione sia nella predisposizione degli atti che nella formazione vera e propria.

Tabella degli indicatori di rischio secondo la dashboard ANAC aggiornata al 2019 per il Comune di Nerviano, riportante il rischio di contagio (la presenza nella provincia di comuni con casi di corruzione che contribuisce a determinare il rischio di corruzione poiché la corruzione è un fenomeno "contagioso"), l'eventuale scioglimento degli organi per mafia, l'addensamento dei contratti sottosoglia (40.000 euro), il benessere socioeconomico espresso in reddito medio pro capite, e la complessità organizzativa che contribuisce ad aumentare il rischio di corruzione.



Di seguito per confronto i dati dei Comuni della Provincia di Milano nel 2019

Comune	Rischio di contagio	Scioglimento per mafia	Popolazione residente al 1° gennaio	Reddito imponibile pro capite	Addensamento sotto soglia
Abbiategrasso	0,02	0,00	32.150,00	15.729,58	0,64
Arese	0,02	0,00	19.341,00	23.036,92	1,79
Bareggio	0,02	0,00	17.295,00	16.487,34	1,18
Bollate	0,02	0,00	35.236,00	16.666,45	1,33
Bresso	0,02	0,00	26.186,00	16.972,67	0,63
Buccinasco	0,02	0,00	26.939,00	19.159,11	1,69
Carugate	0,02	0,00	14.825,00	16.750,28	0,82
Cassano d'Adda	0,02	0,00	18.581,00	16.304,96	0,78
Cernusco sul Naviglio	0,02	0,00	32.709,00	20.964,77	0,81

Cerro Maggiore	0,02	0,00	15.269,00	15.575,77	1,23
Cesano Boscone	0,02	0,00	23.743,00	15.212,71	0,86
Cinisello Balsamo	0,02	0,00	74.174,00	14.343,76	2,50
Cologno Monzese	0,02	0,00	47.266,00	14.437,97	1,76
Corbetta	0,02	0,00	18.094,00	16.676,79	1,10
Cornaredo	0,02	0,00	19.995,00	16.969,40	1,00
Corsico	0,02	0,00	34.505,00	15.177,81	1,41
Cusano Milanino	0,02	0,00	18.651,00	18.212,52	1,82
Garbagnate Milanese	0,02	0,00	26.934,00	15.574,49	1,20
Gorgonzola	0,02	0,00	19.867,00	17.715,98	0,24
Lainate	0,02	0,00	25.446,00	17.509,24	0,59
Legnano	0,02	0,00	59.608,00	17.895,82	1,06
Magenta	0,02	0,00	23.389,00	16.893,06	0,67
Melegnano	0,02	0,00	17.518,00	16.886,64	0,39
Melzo	0,03	0,00	18.461,00	16.490,19	0,63
Milano		0,00	1.339.812,00	22.574,72	2,05
Nerviano	0,02	0,00	17.261,00	16.321,93	1,64
Novate Milanese	0,02	0,00	20.053,00	17.337,64	2,13
Paderno Dugnano	0,02	0,00	47.401,00	16.144,60	0,94
Parabiago	0,02	0,00	27.689,00	16.501,11	0,44
Peschiera Borromeo	0,02	0,00	23.167,00	21.226,47	1,24
Pieve Emanuele	0,02	0,00	15.598,00	15.606,52	0,85
Pioltello	0,02	0,00	36.498,00	13.558,35	0,86
Rho	0,02	0,00	50.249,00	17.032,85	0,85
Rozzano	0,02	0,00	41.987,00	14.077,76	0,23
San Donato Milanese	0,02	0,00	31.806,00	23.757,57	0,84
San Giuliano Milanese	0,02	0,00	37.831,00	15.275,39	0,22
Segrate	0,02	0,00	34.702,00	23.578,45	1,53
Senago	0,02	0,00	21.616,00	14.784,23	2,56

Sesto San Giovanni	0,02	0,00	80.879,00	16.260,37	1,37
Settimo Milanese	0,02	0,00	19.895,00	17.808,10	1,88
Trezzano sul Naviglio	0,02	0,00	20.708,00	16.827,47	1,21
Vimodrone	0,02	0,00	16.997,00	17.268,95	0,64

2.3.3. Mappatura dei processi, identificazione e valutazione dei rischi, misure organizzative per il trattamento del rischio e monitoraggio

La completa mappatura dei processi, suddivisa per le aree di rischio definite dal PNA, è allegata alla presente sub **C)**, completa dei rischi collegati a ciascun processo e della valutazione del rischio (alto medio basso) valutata secondo i seguenti indicatori di PROBABILITA' e IMPATTO:

1. PROBABILITA' (valutazione di quanto è probabile che l'evento accada nelle seguenti variabili:

a. Rilevanza dell'interesse esterno con riguardo, separatamente, a puro impatto economico e a quello "sociale": la percezione del valore economico cambia a seconda del punto di vista e della situazione concreta del percettore e ancora vi sono interessi che non hanno valore economico ma grande valenza sociale;

b. Discrezionalità: la discrezionalità amministrativa intesa come la "*facoltà di scelta tra più comportamenti giuridicamente leciti per il soddisfacimento dell'interesse pubblico stabilito dalla legge* " costituisce senz'altro uno dei principali strumenti affidati ai funzionari per l'esplicazione dell'attività ma può a volte fornire spiragli per comportamenti non del tutto corretti: in questo senso si è cercato di valutare/quantificare la discrezionalità dei soggetti agenti da due punti di vista: innanzitutto quello già fornito dal PNA originario 2013, costituito dalla qualità e quantità di regolamentazione della materia ed in aggiunta quello della "condivisione delle decisioni": l'intervento preliminare di soggetti istruttori e/o quello successivo di soggetti che contribuiscono alla decisione finale o la verificano possono costituire un valido fattore di moderazione del rischio;

c. Complessità del procedimento: l'intervento di molti soggetti o diverse amministrazioni pur con il suo effetto moderatore nella probabilità di verificarsi di eventi corruttivi, può trasformarsi in incremento del rischio quando può creare "confusione" circa le varie competenze e responsabilità o intervenire con ingerenze sul risultato finale;
d. Tracciabilità del processo: è ormai assodato che l'informatizzazione dei procedimenti è uno degli strumenti per limitare il rischio corruttivo, insieme alla chiara definizione delle fasi e delle azioni da intraprendere, ove l'informatizzazione non sia ancora avvenuta o addirittura non sia compiutamente realizzabile: le richieste online non danno adito ad indebite precedenze, la possibilità di risalire e tracciare tutte le fasi di un processo limita l'opacità del medesimo.

2. IMPATTO: l'impatto percepito dell'evento corruttivo è analizzato sui seguenti fattori:
a. Impatto sull'immagine dell'ente
b. Possibilità di contenzioso
c. Impatto sull'attività
d. Possibilità di sanzioni

A fronte della valutazione riportata, i livelli di rischio sono stati classificati come segue, pianificando ed individuando prioritarie precise misure di riduzione/neutralizzazione del rischio per i processi/procedimenti con livello di rischio valutato medio/alto:

Da 0	a 3,49	livello di rischio basso
Da 3,50	a 11,99	livello di rischio medio
Da 12,00	a 25,00	livello di rischio alto

La successiva tabella allegata sub **D) valutazione_rischi** riporta il dettaglio dei parametri di ciascun rischio.

A seguire allegata sub **E)** la tabella **aree_rischi_misure** riporta le misure per la prevenzione di ciascun rischio e gli elementi migliorativi delle misure già in atto.

Le misure indicate sono aggiuntive rispetto alle misure obbligatorie già individuate nel PNA riportate in allegato **sub G)**

A seguito della pubblicazione della delibera ANAC 605 del 19 dicembre 2023, di aggiornamento 2023 del PNA, che dà particolare evidenza ai rischi derivanti dalla disciplina dei contratti pubblici che ha subito molte innovazioni, in particolare con disposizioni semplificatorie e derogatorie che, dall'origine dei D.L. 32/2019, 76/2020, 77/2021, riferiti al D.Lgs. 50/2016, si sono in parte consolidate con il nuovo codice D.lgs 36/2023.

Il mutamento del quadro normativo ha indotto ANAC ad elaborare indicazioni nuove riguardo alle criticità gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione integrative rispetto a quelle già contenute nel PNA 2022, sia in riferimento ai contratti regolamentati dal nuovo codice che a quelli che applicano norme ancora vigenti rispetto agli affidamenti PNRR e PNC.

Dall'analisi delle tabelle esemplificative dei possibili eventi rischiosi e delle misure proposte contenute nell'aggiornamento al PNA sono stati estrapolati i rischi che si ritengono valere per il Comune di Nerviano e sono stati introdotti, evidenziati in verde, nella citata sopra tabella sub D) **valutazione_rischi** e **sub E) aree_rischi_misure** attribuendo ai rischi un valore di default necessario di attenzione con conseguente definizione delle corrispondenti misure. Si è altresì aggiunta la colonna relativa ai responsabili/addetti all'applicazione delle misure definite.

Non sono stati recepiti tutti i possibili eventi rischiosi evidenziati in quanto, non essendo la stazione appaltante di Nerviano qualificata per gli appalti di servizi e forniture sopra la soglia di € 140.000,00 e di lavori sopra la soglia di € 150.000,00, di conseguenza tutti gli altri affidamenti sono effettuati tramite la Centrale Unica di Committenza. Per quanto riguarda gli affidamenti PNRR, quasi tutti riguardanti i progetti digitali di importi inferiori alla soglia di affidamento diretto, sono stati effettuati negli anni precedenza e si è quindi stabilito di non analizzarne i rischi in questa sede.

Whistleblowing

Il D.Lgs. 24 del 30 marzo 2023, emanato in attuazione alla Direttiva UE 2019/1937, raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower, in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto. È stata elaborata una nuova procedura per le segnalazioni tramite la piattaforma Whistleblowingpa allegata alla presente **sub H.**

Trasparenza

In capo a ciascun funzionario incaricato di EQ risiede la responsabilità diretta delle specifiche pubblicazioni previste dalla normativa.

Viene effettuata verifica semestrale dello stato di pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente". Il responsabile riferirà annualmente o alle ulteriori scadenze eventualmente poste dalla normativa o dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione al Nucleo di Valutazione circa i rilievi e le verifiche effettuati.

L'OIV, nominato presso l'Ente, effettua i monitoraggi e i controlli secondo le modalità e le tempistiche previste dalla normativa; l'ultimo monitoraggio, in coerenza con la deliberazione ANAC n. 202/2022, ha avuto luogo il 31 maggio 2022 con riferimento alla data del 31 maggio 2022 mediante compilazione dell'apposita griglia di rilevazione, tempestivamente poi pubblicata sul sito istituzionale dell'ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "controlli e rilievi sull'amministrazione – organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe ".

Gli obblighi di pubblicazione sono elencati nella griglia allegato sub **F)** aggiornata al D.lgs. 201/2022 e alle delibere ANAC anno 2023 n. 264 del 20 giugno , e 601 del 19 dicembre 2023 di adeguamento alla digitalizzazione dei contratti e 495 del 20 settembre 2024 di approvazione dei nuovi schemi relativi all'utilizzo delle risorse pubbliche, all'organizzazione e ai controlli sulle attività (artt. 4-bIs, 13 e 31 del D.Lgs. 33/2013)

Le misure previste nella presente sezione verranno tradotte in specifici obiettivi strategici assegnati alle posizioni organizzative, formalmente attribuiti nel redigendo Piano della Performance 2025/2027.

2.4.1. Innovazione digitale accessibilità reingegnerizzazione dei processi

Azioni per incrementare l'accessibilità

La piena accessibilità ai servizi si realizza con l'innovazione digitale. I cittadini con disabilità possono avere l'opportunità di espletare il maggior numero di pratiche possibile senza dover accedere forzatamente agli sportelli.

A questo fine il Comune di Nerviano si pone l'obiettivo di incrementare quanto più possibile i servizi online, portando avanti allo stesso tempo un processo di formazione e supporto ai cittadini che, nativi analogici, si scontrano spesso con difficoltà oggettive di gestione dei mezzi informatici, dell'identità digitale, delle pratiche on line.

La base di partenza è uno sportello già aperto presso il municipio, sia telefonico che in presenza, che supporta i cittadini nella prenotazione degli appuntamenti per la carta di identità, nella fruizione dei servizi online sia del Comune che degli altri enti pubblici, nella gestione dell'identità digitale.

Le azioni potranno svilupparsi anche grazie all'ausilio del servizio civile digitale e coinvolgerà, fatte salve modifiche normative, anche la possibilità di attribuire l'identità digitale SPID.

Reingegnerizzazione

La reingegnerizzazione dei processi passa dall'incremento dei servizi on line e dalla loro semplificazione fino alla revisione delle procedure sia informatiche che amministrative.

Si tratta di uno strumento che consente di ripensare e modificare i flussi di lavoro della Pubblica Amministrazione, per velocizzare il raggiungimento degli obiettivi e ridurre i costi a partire da un'attenta analisi dei processi in essere, delle risorse e della produttività.

Gli obiettivi ultimi sono:

• incrementare la soddisfazione dell'utente finale;

• adeguare l'amministrazione ai cambiamenti (la digitalizzazione deve andare di pari passo con il processo di rinnovamento del modo di essere e fare amministrazione, delle sue dinamiche interne, tra uffici e tra amministrazioni, ed esterne, verso cittadini e imprese);

• allineare le attività ai nuovi obiettivi strategici migliorando l'efficacia dei processi esistenti.

La riprogettazione deve porre l'attenzione sulla semplificazione, eliminando le attività a basso valore aggiunto, ricomponendo l'eventuale eccessiva frammentazione del lavoro, riducendo la rigidità delle mansioni, rimuovendo i colli di bottiglia e le rilavorazioni all'interno dello stesso processo e tra processi diversi, integrando le varie fasi.

La partecipazione dei dipendenti ai percorsi di digitalizzazione, il miglioramento delle loro competenze, il maggior livello di autonomia e di flessibilità che in genere l'innovazione "intelligente" comporta, può trovare un adeguato riconoscimento nel sistema di valutazione della performance individuale.

Di seguito i servizi on line esistenti e quelli da attivare:

Senza Autenticazione ATTIVI

- **Albo Pretorio Online:** Consultazione
- **Bandi di gara e contratti attivi:** Consultazione
- **Prenotazione appuntamento per nuova carta d'identità:** Attivo
- **Pubblicazioni di matrimonio:** Consultazione
- **Risultati elettorali:** Consultazione
- **Calcolo IMU:** Consultazione
- **Appuntamenti sportelli Gesem:** Attivo
- **Ricerca avvisi verbali sanzioni CDS:** Attivo
- **Catalogo libri online CSBNO:** Consultazione
- **PGT:** Consultazione
- **Prenotazione appuntamenti servizi Comunali su Sito:** Attivo

Sviluppo:

- **Richiesta di pubblicazione matrimonio:** primo semestre 2025

Servizi con autenticazione ATTIVI

- **Anagrafe:**
  - Certificati anagrafici online
  - Ottenimento certificati non in bollo su ANPR
- **Pagamenti:**
  - **Portale pagamenti online**
    - Pagamento online delle sanzioni CDS
- **Edilizia:**
  - **Sportello Unico per l'Edilizia**
    - Informazioni, acquisizione e consultazione pratiche edilizie
    - Consultazione normativa, modulistica, pagamenti online
- **Imprese:**
  - **SUAP**
    - Portale imprese in un giorno
- **Scuola:**
  - **SERVIZI SCOLASTICI**
    - Domande e pagamenti pre-post scuola, trasporto, ristorazione, centro ricreativo estivo, iscrizioni asilo nido, pagamenti online

Sviluppo:

- **Notifiche:**
  - Notifica dei verbali tramite la Piattaforma notifiche digitali – attivo 2024
  - Notifica solleciti tramite Piattaforma notifiche digitali – primo semestre 2025

Servizi con autenticazione IN PROGETTO DI ATTIVAZIONE – NUOVO SITO

- **Richiesta pass disabili:** Primo semestre 2025
- **Richiesta pubblicazioni di matrimonio**: Primo semestre 2025
- **Richiesta accesso agli atti:** Primo semestre 2025
- **Richiesta permesso occupazione suolo pubblico:** Primo semestre 2025

Azioni ulteriori ai servizi online

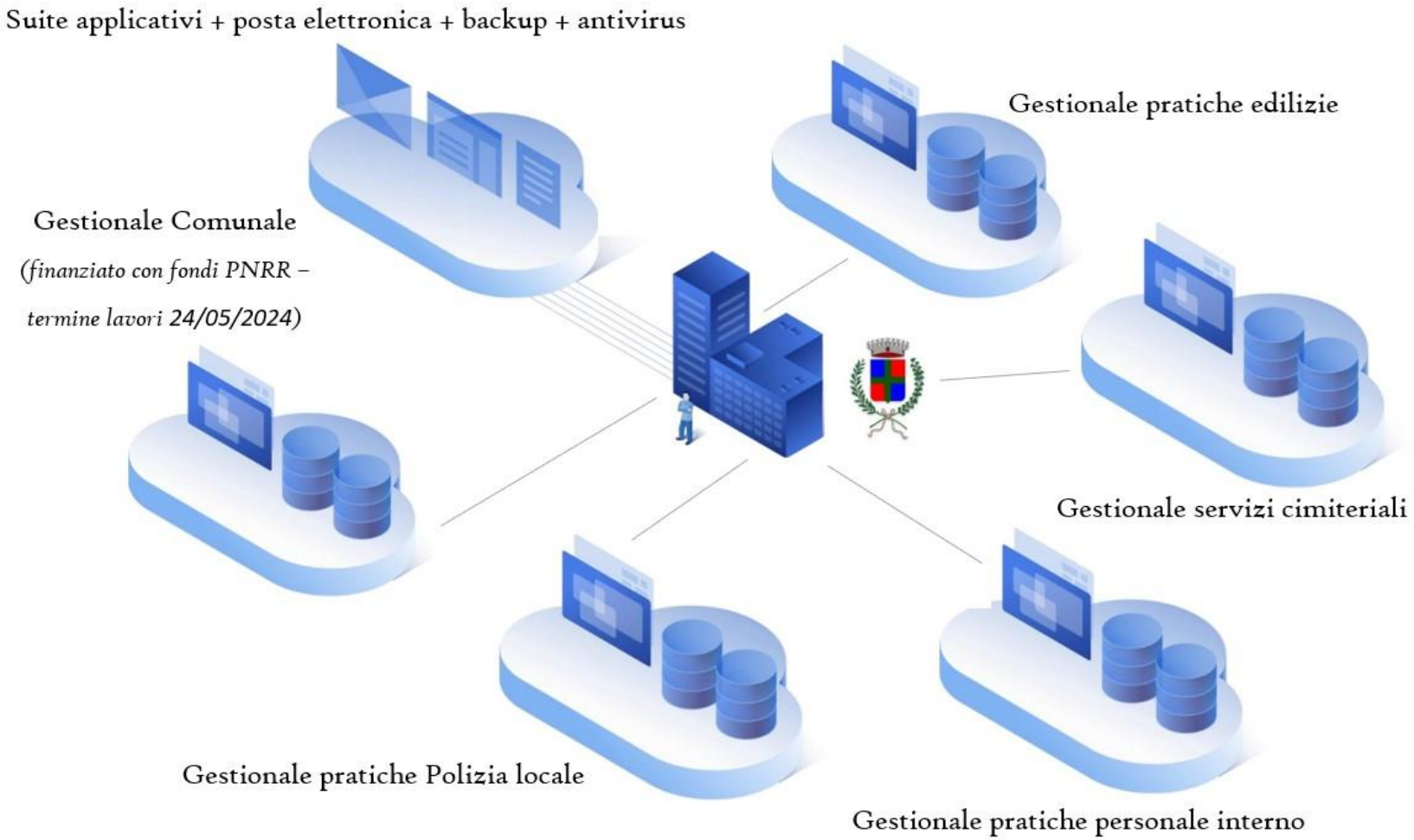
In applicazione del principio “CLOUD FIRST” dettato dai Piani Triennali per l’Informatica, con privilegio del Cloud SaaS il Comune ha in atto la reingegnerizzazione di tutti i processi di lavoro tramite progressivo passaggio in Cloud dei software e dei gestionali in uso, con i vantaggi del sistema Cloud che si sostanziano in maggiore sicurezza dei dati, flessibilità degli strumenti di lavoro, aggiornamenti costanti ed in tempo reale per tutti gli operatori, nessuna installazione necessaria, incremento della possibilità di lavorare da remoto e maggiore interazione fra gli operatori.

Digitalizzazione delle pratiche edilizie: dal 2022 è in corso un progetto per la progressiva digitalizzazione delle pratiche edilizie (attualmente digitalizzato il periodo 1945-1961) per consentire un più efficiente e rapido accesso agli atti da parte di cittadini e professionisti, oltre a snellire i tempi di lavorazione delle pratiche. Prevista per il 2023 la digitalizzazione del periodo 1962-1970.

Adesione alla Piattaforma Nazionale Notifiche come sintetizzato nei prospetti sopra consentirà di ottimizzare e digitalizzare le pratiche di notifica delle sanzioni del Codice della Strada e dei solleciti di pagamento dei servizi scolastici, consentendo un maggiore controllo delle morosità ed uno snellimento delle procedure. La piattaforma è stata attivata a dicembre 2023 ed è divenuta operativa nel corso del 2024 con l’emissione e l’invio delle prime notifiche digitali.

I progetti relativi al cloud (per la parte relativa al gestionale), al sito internet e alla Piattaforma Nazionale Notifiche sono realizzati con fondi PNRR.

SCHEMA SISTEMI INFORMATICI IN CLOUD



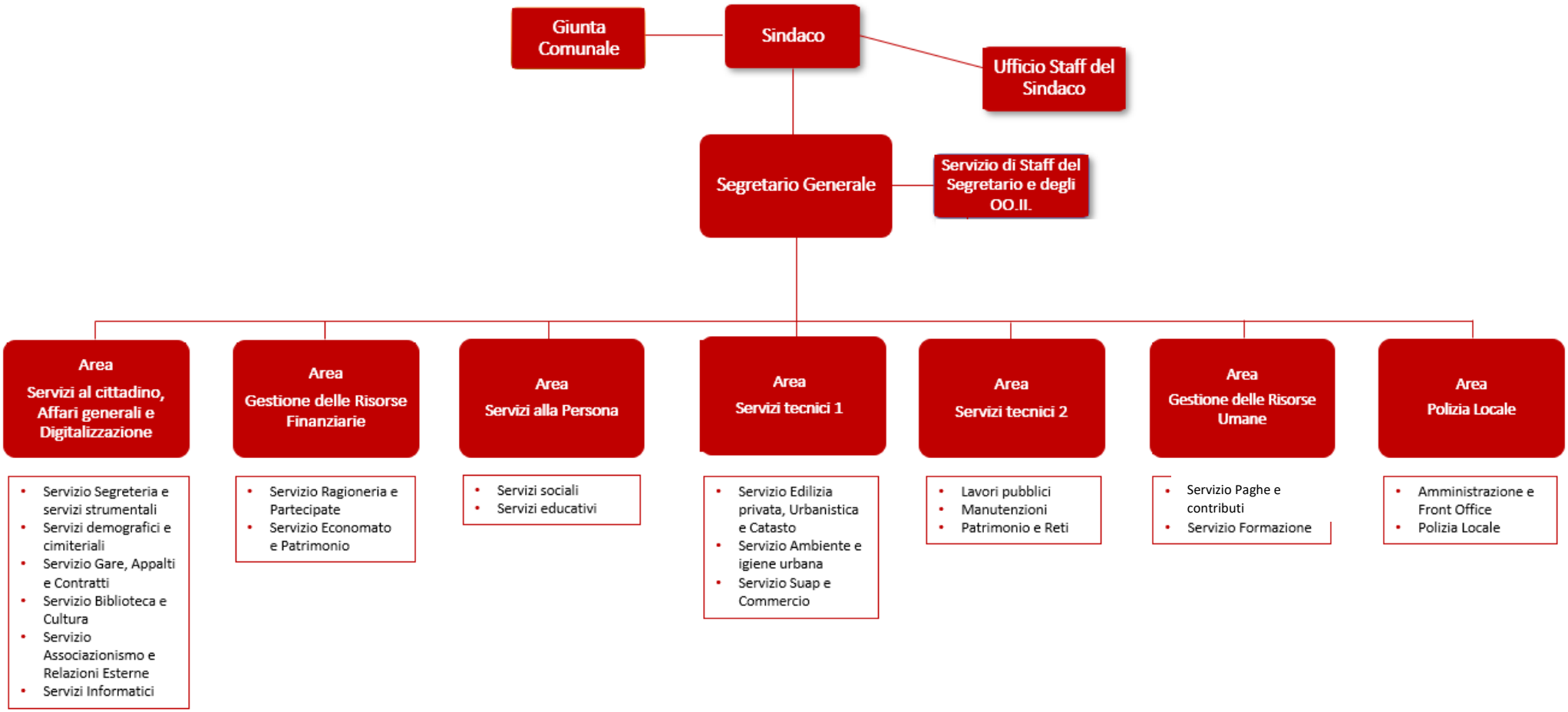
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Struttura organizzativa

Il Comune di Nerviano ha adottato una struttura organizzativa basata sul modello per aree funzionali, deputate alla programmazione, realizzazione e controllo di attività, servizi e progetti omogenei e interrelati tra loro. L'organizzazione è stata negli anni ridefinita secondo le esigenze e gli obiettivi da raggiungere, attuando razionalizzazioni e accorpamenti di servizi e responsabilità.

3.1.1. Organigramma

Organigramma del Comune di Nerviano 2025



COMUNE DI NERVIANO - MACROSTRUTTURA

In relazione al mandato amministrativo, l'Amministrazione ha adottato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 216 del 21/12/2023, una revisione della struttura organizzativa con l'obiettivo di garantire un ulteriore efficientamento e consolidamento della macchina comunale, in vista del più ampio raggiungimento degli obiettivi strategici ed interventi da attuare entro la fine del mandato. La nuova struttura amministrativa è rappresentata come da organigramma di cui sopra.

3.1.2. Aree, servizi e personale

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 216 del 21/12/2023 è stata attuata una revisione delle aree di responsabilità, introducendo una nuova area passando da sei macroaree a sette.

Le aree organizzative, assegnate alla responsabilità dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) prima della suddetta riorganizzazione erano, infatti, le seguenti:

- Area Servizi al Cittadino, Affari generali e Digitalizzazione
- Area Servizio Gestione delle Risorse Finanziarie
- Area Servizio Gestione delle Risorse Umane
- Area Servizi alla Persona
- Area Servizio Pianificazione e Gestione del Territorio
- Area Servizio Polizia Locale

Il nuovo assetto organizzativo adottato con la riorganizzazione approvata nel mese di dicembre 2023 prevede invece, con decorrenza 1° gennaio 2024, le seguenti aree organizzative assegnate alla responsabilità di un titolare di incarico di Elevata Qualificazione (EQ):

- Area Servizi al Cittadino, Affari generali e Digitalizzazione
- Area Servizio Gestione delle Risorse Finanziarie
- Area Servizio Gestione delle Risorse Umane
- Area Servizi alla Persona
- Area Servizio Polizia Locale
- Area Servizi Tecnici 1
- Area Servizi Tecnici 2

La micro-organizzazione delle strutture cui è preposto un titolare di incarico di Elevata Qualificazione (EQ) è declinata in Aree, Servizi e Uffici, definendo questi ultimi quali unità organizzative minime.

Il Segretario generale nominato dal Sindaco, a cui competono le funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente previste dalla Legge, sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei responsabili di ciascuna area, coordinandone le attività, al fine di garantire il corretto funzionamento dell'attività amministrativa. Svolge inoltre ogni altra funzione prevista dal Regolamento degli uffici e servizi del Comune di Nerviano e/o attribuitegli con provvedimento del Sindaco.

Aree e relative unità organizzative

Area Servizi al Cittadino, Affari generali e Digitalizzazione
Servizi demografici e cimiteriali
Segreteria e servizi strumentali
Affari legali
Biblioteca comunale e cultura
Servizi informatici
Associazionismo e relazioni esterne

Area Servizi Tecnici 1
Suap e commercio
Edilizia privata, urbanistica e catasto
Ambiente e igiene urbana

Area Servizi Tecnici 2
Lavori pubblici
Manutenzione patrimonio - reti

Area Servizio Gestione delle Risorse Finanziarie
Ragioneria e tributi
Economato e partecipate

Area Servizio Gestione delle Risorse Umane
Servizio Paghe e contributi
Formazione

Area Servizi alla Persona
Amministrazione e front office
Servizi sociali
Servizi educativi

Area Servizio Polizia Locale
Comando unico di Polizia Locale Nerviano-Pogliano Milanese

Al 31/12/2024 la composizione per genere mostra una prevalenza delle donne (68,5% dei dipendenti) sugli uomini (31,5% dei dipendenti).

L'età media dei dipendenti del Comune di Nerviano al 31/12/2024 è di 50 anni.

L'86,12% del personale a tempo indeterminato ha un contratto di lavoro a tempo pieno, il restante 13,88% ha un contratto di lavoro part time avendone chiesto la trasformazione. Dei contratti di lavoro a part time il 100% riguarda personale di sesso femminile.

U		**D**	
Profilo	Q.tà	Profilo	Q.tà
Operatore	3	Operatore	2
Operatore esperto	5	Operatore esperto	6
Istruttore	9	Istruttore	24
Funzionario	6	Funzionario	18
Totale	**23**	Totale	**50**

3.2. Organizzazione del lavoro agile

Ai sensi dell'art. 18, comma 1, della Legge 22 maggio 2017, n. 81 per Lavoro Agile (o Smart Working) si intende la "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa". La predetta modalità è disciplinata, oltre che dalle leggi e dalla contrattazione collettiva, dal Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile (Smart Working) approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 112 del 07/07/2022 e rettificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 182 del 24/11/2022 e da un accordo individuale sottoscritto dal dipendente e dal Responsabile dell'Area di riferimento congiuntamente al Responsabile dell'Area Servizio Gestione delle Risorse Umane.

Con l'adozione del Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile (Smart Working) l'amministrazione intende favorire l'adozione di stili di vita sostenibili, intervenendo nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, favorendo la produttività, l'orientamento ai risultati e il miglioramento dei servizi pubblici.

Finalità e obiettivi

- Promozione di una visione innovativa dell'organizzazione del lavoro incentrata sul continuo miglioramento della performance e dei risultati, con l'obiettivo di stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori, migliorare le azioni di conciliazione e, attraverso l'innovazione tecnologica, rendere più flessibile le modalità di resa della prestazione lavorativa, con particolare riferimento al luogo e alla gestione dell'orario di lavoro;
- Sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi misurabili e per risultati, al fine di favorire lo sviluppo della performance organizzativa ed individuale, la produttività e la qualità dei servizi;
- Promozione di una cultura del lavoro basata sui risultati e sulla responsabilizzazione del gruppo di lavoro e individuale;
- Ampliamento e miglioramento delle misure di work life balance favorendo un maggior benessere in ambito lavorativo, con particolare attenzione al tema del work ability per le situazioni di disabilità psicofisica;
- Sviluppo delle nuove tecnologie, migliorando la dotazione informatica disponibile ai lavoratori e formando i lavoratori all'uso di nuovi strumenti;
- Ottimizzare dell'utilizzo delle sedi e degli spazi appartenenti all'Amministrazione;

- Promozione e implementazione di soluzioni organizzative innovative per garantire un miglior bilanciamento del tempo lavorativo e del tempo familiare di tutto il personale, in modo compatibile con le esigenze di sviluppo dell'organizzazione in termini di produttività e qualità dei servizi e con le connesse esigenze tecnico-organizzative;
- Promozione della mobilità sostenibile riducendo gli spostamenti casa – lavoro, favorendo una politica ambientale di diminuzione dell'inquinamento atmosferico e del traffico urbano, in un'ottica di condivisione della responsabilità sociale;
- Sensibilizzazione dei lavoratori alla condivisione di stili di vita sostenibili ed equi nei confronti dell'ambiente e della società.

Tutto il personale del Comune di Nerviano in servizio a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova e il personale a tempo determinato con contratto di lavoro superiore ai 6 mesi, per le sole attività che risultino compatibili con lo svolgimento della prestazione al di fuori del luogo di lavoro e nel rispetto delle condizioni e modalità di cui al presente Regolamento può chiedere di aderire al Lavoro Agile.

Il Lavoro Agile è compatibile con il contratto di part-time, i congedi di maternità/paternità non continuativi ed i permessi ex Legge n. 104/1992.

Il Lavoro Agile è fruibile per un numero massimo di due giorni alla settimana, concordati con il Responsabile dell'Area di riferimento, fatte salve eventuali comprovate esigenze di carattere personale e/o familiare per le quali è prevista una diversa articolazione dello smart working da concordare preventivamente sempre nel rispetto della prevalenza del lavoro in presenza.

Il Responsabile dell'Area di riferimento, tenuto conto delle esigenze organizzative e di servizio prevede l'accesso a rotazione dei dipendenti al lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza.

Il numero dei dipendenti autorizzati allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile alla data di approvazione del presente documento di programmazione è pari 11.

3.3. Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

Il numero dei dipendenti al 31/12/2024 è pari a n. 73.

La **dotazione organica** del personale a tempo indeterminato è così stabilita:

CATEGORIA	POSTI PREVISTI
Dirigenti	0
Funzionari	28
Istruttori	36
Operatore esperto	12
Operatore	4
Totale	**80**

CATEGORIA	POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI AL 31/12/2024	POSTI VACANTI
Dirigenti	0	0	0
Funzionari	28	26	2
Istruttori	36	32	4
Operatore esperto	12	11	1
Operatore	4	4	0
Totale	**80**	**73**	**7**

Di seguito viene rappresentato il personale in servizio alla data del 31 dicembre 2024, a fronte di una dotazione organica che prevede n. 80 unità di personale.

Area organizzativa	Personale in servizio al 31 dicembre 2024	
	Profilo professionale	Numero dipendenti
Area Servizi al cittadino, Affari generali e Digitalizzazione	5 funzionari	17
	4 istruttori	
	4 operatori esperti	
	4 operatori	
Area Gestione delle Risorse Finanziarie	3 funzionari	6
	3 istruttori	
Area Servizi alla Persona	6 funzionari	10
	4 istruttori	
Area Servizi tecnici 1	4 funzionari	9
	4 istruttori	
	1 operatore esperto	
Area Servizi tecnici 2	4 funzionari	13
	4 istruttori	
	4 operatori esperti	
	1 operatore	
Area Gestione delle Risorse Umane	1 funzionario	4
	3 istruttori	
Area Polizia Locale	2 funzionari	14
	10 istruttori	
	2 operatori esperti	

La proposta di nuova dotazione organica tiene conto delle assunzioni programmate per l'anno 2025 (di seguito Piano dei fabbisogni), delle progressioni verticali e delle sostituzioni per dimissioni/trasferimento presso altro Ente/pensionamento.

Le capacità assunzionali di enti locali continuano anche per il 2025 e per gli anni successivi ad essere determinate dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità; dal 1° gennaio sono entrate in vigore le disposizioni dell'articolo 33 del Dl 34/2019 per gli enti virtuosi e per quelli non virtuosi. Gli enti virtuosi (cioè, quelli che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto dell'FCDE inferiore alla soglia fissata dai decreti attuativi) potranno aumentare la spesa del personale, quindi effettuare nuove assunzioni, a condizione che rimangano all'interno della soglia (27%).

La legge n. 207/2024 non prevede tagli delle capacità assunzionali delle regioni e degli enti locali, come nella proposta iniziale: per le amministrazioni territoriali diverse da Regioni, Comuni, Province e Città metropolitane, quindi per le unioni, i consorzi, le Ipab, le comunità montane e gli enti regionali, il tetto è fissato nel 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni.

Le norme vigenti che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 e in particolare del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti.

Nella Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni, sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione in data 13 maggio 2020 e pubblicata in G.U Serie Generale n. 226 del 11 settembre 2020, vengono esplicitati, in particolare, gli elementi di calcolo che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate, con il dettaglio delle relative voci (macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999; per le entrate, Titoli I, II, III).

Esaminati i conteggi predisposti dalla Responsabile dell'Area di riferimento rispetto all'applicazione del DPCM sopra citato, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto in rapporto alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità), e preso atto che il Comune evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al 20,27% per l'anno 2022 e pari al 19,26% per l'anno 2023 (v. di seguito):

→ il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione di cui al DPCM all'articolo 4, tabella 1;

L'andamento dell'aggregato rilevante nei diversi esercizi compresi nel bilancio di previsione, così come approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 108/R.G. del 18/12/2024 raffrontato con il vincolo da rispettare è il seguente:

Considerato che dall'approvazione del bilancio di previsione all'approvazione del presente documento sono intervenute le variazioni di bilancio, per completezza si riporta l'andamento contenente i dati aggiornati, con riferimento all'anno 2025:

SPESA DI PERSONALE 2025/2027	Media 2011/2013 2008 per enti non soggetti al patto	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Spese macroaggregato 101	3.098.687,65 €	**2.853.340,38 €**	**2.839.124,00 €**	**2.839.124,00 €**
Spese macroaggregato 103		52.500,00 €	51.900,00 €	51.900,00 €
Irap macroagreggato 102	192.381,31 €	185.831,44 €	168.821,88 €	168.821,80 €
F.P.V. spese di personale di competenza dell'anno n (2025) e rinviate all'anno successivo (trattamento accessorio)		101.539,00 €	101.539,00 €	101.539,00 €
F.P.V. entrata relativa alle spese di personale di competenza dell'anno 2024 e rinviate al 2025 (trattamento accessorio)		- 110.781,41 €	- 101.539,00 €	- 101.539,00 €
Altre spese: spese segretario comunale in convenzione cap. 117		69.710,00 €	69.710,00 €	69.710,00 €
Totale spese di personale (A)	**3.291.068,96 €**	**3.152.139,41 €**	**3.129.555,88 €**	**3.129.555,80 €**
(-) Componenti escluse (B)	658.949,30 €	696.322,05 €	696.322,05 €	696.322,05 €
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet artt. 4-5 DM 17.3.2020 (C)				
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C	**2.632.119,66 €**	2.455.817,36 €	2.433.233,83 €	2.433.233,75 €
(ex art. 1, commi 557-quater, 562 legge n. 296/2006)				

Si evidenzia che, ai sensi del DM 17/03/2020, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della L. 296/2006.

La previsione per gli anni 2025,2026 e 2027 è inferiore alla spesa media del triennio 2011/2013 che era pari a euro 2.632.119,66.

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

PER IL CALCOLO PROGRAMMAZIONE 2025/2027						
ANNO						
ENTRATE CORRENTI	2019	2020	2021	2022	2023	
ENTRATA TIT. 1	9.401.586,86	9.938.142,86	9.937.120,46	10.211.751,27	9.820.797,59	
ENTRATA TIT. 2	694.587,41	1.779.163,60	882.832,52	1.209.116,10	1.231.327,92	
ENTRATA TIT. 3	2.323.918,34	2.007.155,53	2.396.093,06	2.588.074,16	3.174.303,54	
TOTALE entrate correnti	12.420.092,61	13.724.461,99	13.216.046,04	14.008.941,53	14.226.429,05	
Valore medio entrate correnti ultimi tre anni			13.120.200,21	13.649.816,52	13.817.138,87	
F.C.D.E. bilancio di previsione anno 2021			220.823,00			
F.C.D.E. bilancio di previsione anno 2022				264.713,07		
F.C.D.E. bilancio di previsione anno 2023					207.104,39	
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E. **(fattore a)**			12.899.377,21	13.385.103,45	13.610.034,48	
	2021	**2022**	**2023**			
Spese di personale macroagreggato 101 (no IRAP) - Rendiconto	2.440.092,46	2.712.754,60	2.620.885,71			
Spese di personale macroagreggato 103 (no IRAP) - Rendiconto	0,00	0,00	0,00			
Totale spesa di personale **(fattore b)**	2.440.092,46	2.712.754,60	2.620.885,71			
Rapporto spesa/entrate	**18,92%**	**20,27%**	**19,26%**			
Valore soglia tab. 1 art. 4 DPCM 17/03/2020 - valore soglia massima del personale	**27%**	**27%**	**27%**			

Assunzioni a tempo determinato

L'Ente, laddove ne ricorrano i presupposti, non ha previsto incrementi della spesa di personale nel rispetto delle percentuali individuate dall'art. 5 del decreto 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno, attuativo dell'art. 33, co. 2 del d.l. 34/2020).

Con Parere dell'Organo di revisione sulla proposta di BILANCIO DI PREVISIONE 2025 – 2027 e documenti allegati del 25 novembre 2024 l'Organo di revisione ha verificato che nelle previsioni sono stati considerati gli aumenti contrattuali del triennio 2022-2024. L'Organo di revisione ha verificato che la spesa pari a euro 2.871.568,32 relativa al macro-aggregato "redditi da lavoro dipendente" prevista per gli esercizi 2025-2027, tiene conto di quanto indicato nel DUP ed è coerente:

- con il limite della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, pari ad euro 2.632.119,66, considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse (tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali).

- dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa che fanno riferimento alla corrispondente spesa dell'anno 2009 di euro 6.109,09.

L'Ente non ha in servizio e non prevede di assumere personale a tempo determinato, in deroga agli ordinari limiti, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 31-bis del D.l. 152/2021.

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'Ente procederà per l'anno 2025 a sostituire il personale che cesserà, a qualsiasi titolo, dal servizio.

Per gli anni 2026 e 2027 l'Ente si riserva la facoltà di valutare la sostituzione del personale che cesserà dal servizio in considerazione di una revisione dei processi e del personale assegnato a ciascuna Area. A seguito di tale valutazione si procederà alla riassegnazione delle risorse finanziarie assegnate alla Responsabile dell'Area Servizio Gestione delle Risorse Umane.

Le uniche assunzioni ulteriori, i cui posti vacanti sono previsti in dotazione organica e le cui risorse sono previste a bilancio 2025-2027, riguardano:

- l'assunzione di n. **1 Istruttore (ex cat. C)** a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'Area Servizi Tecnici 1 – con decorrenza decorrenza 1/05/2025;

- l’assunzione di n. **1 Funzionario contabile (ex cat. D)**, da assegnare all’Area Servizio Gestione delle Risorse Finanziarie, a tempo pieno e indeterminato – con decorrenza decorrenza 1/06/2025.

Per il triennio 2025-2027 sono programmate le seguenti assunzioni:

Assunzioni a tempo indeterminato 2025/2027	Area di assegnazione	Procedura di reclutamento	Spesa annuale (al netto di Irap ex art. 2 DM 17/03/2020)	Spesa anno 2025
N. 1 Istruttore	Area Servizi tecnici 1	Da definire	31.000	19.000 (mesi 8)
N. 1 Funzionario contabile	Area Gestione Risorse Finanziarie	Da definire	33.700	18.200 (mesi 7)

Come concordato in sede di contrattazione decentrata integrativa si procederà all’utilizzo del residuo delle risorse pari al massimo dello 0,55% del monte salari 2018 (pari a euro 3.607,26) da destinare alla **progressione tra le aree** cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C del CCNL 2019-2021(art. 13 CCNL 2019-2021) appartenenti all’Area Servizi al Cittadino, Affari generali e Digitalizzazione, al fine di individuare e valorizzare le competenze richieste per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell’Amministrazione.

Area	Progressione	Spesa
n. 1 istruttore	Funzionario	€ 1.978,42

La presente programmazione dei fabbisogni:

- trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale sopra elencato;
- nell’individuazione delle predette figure e competenze professionali è idonea al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell’amministrazione comunale;
- è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che le conoscenze.

4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione sarà effettuato:

SEZIONE/SOTTOSEZIONE PIAO	MODALITÀ MONITORAGGIO	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	SCADENZA
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1. Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	Art. 147-ter del D. Lgs. n. 267/2000 e del regolamento sui "Controlli interni" di ciascun Ente	Annuale
2.2. Performance	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance"	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/20021	Periodico
	Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019	30 marzo
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10, co. 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009)	30 giugno
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Piano nazionale Anticorruzione	Periodico
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	Art. 1, co. 14, L. n. 190/2012	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'ANAC

	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
3.1. Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	A partire dal 2024
3.2. Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	A partire dal 2024
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	30 giugno
3.3. Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	A partire dal 2024