



# Comune di Cinisello Balsamo

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024 - 2026 .....	3
PREMESSA .....	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....	12
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	13
2.1 – Sottosezione di programmazione – VALORE PUBBLICO.....	13
VALORE PUBBLICO 1: BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA - LINEE DI MANDATO 1 .....	16
VALORE PUBBLICO 2: BENESSERE SOCIO-AMBIENTALE - LINEE DI MANDATO 2, 3, 9.....	16
VALORE PUBBLICO 3: BENESSERE ECONOMICO, LAVORO, EQUITA' E SOLIDARIETA' SOCIALE - LINEE DI MANDATO 7, 8 .....	16
VALORE PUBBLICO 4: BENESSERE SOCIO-EDUCATIVO, CULTURALE E ASSOCIATIVO – LINEE DI MANDATO 4, 5, 6.....	16
VALORE PUBBLICO 5: ACCOUNTABILITY, TRASPARENZA E PARTECIPAZIONE - LINEA DI MANDATO 10 .....	16
2.2 – Sottosezione di programmazione – PERFORMANCE .....	17
Gli obiettivi gestionali, le azioni e i risultati attesi per generare valore pubblico .....	17
Entangled – lo sviluppo urbano sostenibile.....	22
PNRR – gestione e sviluppo del territorio .....	23
Gli obiettivi strategici e prioritari .....	40
Le azioni per favorire le pari opportunità, la valorizzazione delle differenze, la conciliazione vita/lavoro, l'equilibrio di genere e il benessere organizzativo .....	41
2.3 – Sottosezione di programmazione – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	43
PREMESSA .....	43
GLI OBIETTIVI STRATEGICI.....	44
I SOGGETTI COINVOLTI NEL SISTEMA DI PREVENZIONE E NELLA GESTIONE DEL RISCHIO .....	44
L'ANALISI DEL CONTESTO .....	48
LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO .....	50
IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO .....	52
MISURE GENERALI.....	53
ALTRE MISURE GENERALI.....	57
MISURE SPECIFICHE.....	58
MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DI ANTIRICICLAGGIO A PRESIDIO DELL'ATTUAZIONE DEL PNRR .....	58

LA TRASPARENZA.....	59
IL MONITORAGGIO E IL RIESAME DELLE MISURE.....	61
PROCESSI CONNESSI AL VALORE PUBBLICO 1:.....	62
PROCESSI CONNESSI AL VALORE PUBBLICO 2:.....	62
PROCESSI CONNESSI AL VALORE PUBBLICO 3:.....	62
PROCESSI CONNESSI AL VALORE PUBBLICO 4:.....	62
PROCESSI CONNESSI AL VALORE PUBBLICO 5:.....	62
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....</b>	<b>63</b>
<b>3.1 – Sottosezione – STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....</b>	<b>63</b>
Il personale del Comune .....	64
<b>3.2 – Sottosezione – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE .....</b>	<b>67</b>
Le condizioni abilitanti al “lavoro a distanza” .....	67
La mappatura delle attività .....	67
<b>3.3 – Sottosezione – PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE.....</b>	<b>68</b>
La programmazione delle risorse umane per il triennio 2024-2026 .....	68
SINTESI CAPACITA' COMPLESSIVA .....	71
Programmazione delle assunzioni nel 2024.....	71
La dotazione organica e il nuovo inquadramento del personale dei livelli.....	75
La crescita del personale: la trasformazione dei profili.....	78
La crescita del personale: le progressioni orizzontali.....	79
La crescita del personale: le progressioni verticali .....	79
La crescita del personale: la formazione .....	79
<b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO .....</b>	<b>81</b>

## PREMESSA

### Riferimenti normativi

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

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

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

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

Con Decreto del Ministro della Funzione Pubblica, n. 132 del 30 giugno 2022 è stato definito il contenuto del PIAO.

### Contenuto del PIAO

Lo schema tipo del PIAO è il seguente:

- 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

<b>Valore pubblico</b>	illustra le politiche e le strategie finalizzate a generare Valore Pubblico con un orizzonte temporale di medio/lungo periodo (3/5 anni) – fa riferimento all'analisi del contesto e alla programmazione strategica già illustrata nel DUP
<b>Performance</b>	illustra gli obiettivi di performance come definiti dalla L. 150/2009, connettendo gli aspetti organizzativi e le responsabilità individuali alle strategie e agli obiettivi individuati dall'amministrazione finalizzati alla generazione di valore pubblico, con un orizzonte temporale di breve/medio periodo (1/3 anni)

<b>Rischi corruttivi e trasparenza</b>	illustra le misure a protezione del valore pubblico e finalizzate alla “buona amministrazione”
--	--

La sezione 3 si compone di tre sottosezioni:

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

<b>Struttura organizzativa</b>	presenta il modello organizzativo scelto dall’Ente e adeguato alla realizzazione degli obiettivi performanti e strategici dell’Amministrazione
<b>Organizzazione del lavoro agile</b>	illustra i modelli di organizzazione del lavoro “da remoto”, da adottare o in attuazione, e comunque finalizzati al miglioramento della performance organizzativa
<b>Piano triennale del fabbisogno del personale</b>	riporta la programmazione relativa alle quantità e caratteristiche professionali del personale in servizio e da assumere, tenendo conto degli obiettivi dell’amministrazione e in relazione alla creazione di valore pubblico. Sono illustrate le strategie di implementazione delle competenze e di valorizzazione del personale dell’Ente.

La sezione 4 - Monitoraggio

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

## Valore Pubblico

Già nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione del triennio 2023-2025 è stato trattato il concetto di *Valore Pubblico* inteso come livello di benessere economico, sociale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi (utenti e stakeholder). Si rimanda quindi a quel documento, regolarmente pubblicato sul Sito Istituzionale dell’Ente (<https://www.comune.cinisello-balsamo.mi.it/spip.php?article36161>) per gli approfondimenti.

## Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2024-2026

Anche l’elaborazione del PIAO 2024-2026, come il precedente, si è basato sul valore dell’integrazione come metodo per rendere a 360° i diversi aspetti della programmazione di cui si occupa il documento, attraverso il concetto unificante di *Valore Pubblico*.

In seguito agli esiti delle elezioni dello scorso maggio 2023 si sono rinnovati il Consiglio Comunale e la Giunta Comunale.

In data 2 ottobre 2023, con delibera n. 41, il Consiglio Comunale ha preso atto degli indirizzi della consiliatura 2023-2028, illustrati dal Sindaco e contenuti nelle Linee programmatiche relative agli obiettivi, alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato amministrativo 2023-2028.

<https://www.comune.cinisello-balsamo.mi.it/spip.php?article37565>

In data 5 febbraio 2024, con proprio atto n. 2, il Consiglio Comunale ha approvato il DUP 2024-2026, <https://www.comune.cinisello-balsamo.mi.it/spip.php?article37767> integrato ed aggiornato con la Nota di aggiornamento al DUP approvata dal Consiglio Comunale in data 7 marzo 2024 con atto n. 15 <https://www.comune.cinisello-balsamo.mi.it/spip.php?rubrique4781>

Dal programma di mandato 2023-2028 e dalle sue linee di indirizzo per la consiliatura, poste a fondamento del DUP 2024-2026 e della sua Nota di Aggiornamento, l'Amministrazione ha individuato cinque valori fondamentali di benessere per i cittadini che vivono a Cinisello Balsamo in questi anni:

- 1) Benessere territoriale e sicurezza
- 2) Benessere socio-ambientale
- 3) Benessere economico, lavoro, equità e solidarietà sociale
- 4) Benessere socio-educativo, culturale ed associativo
- 5) Accountability, trasparenza e partecipazione

I primi quattro riguardano il benessere degli abitanti e degli utilizzatori della città, il quinto focalizza sulla governance della città ed è altrettanto fondamentale perché costituisce il presupposto per la generazione degli altri.

Tali Valori saranno incrementati attraverso l'attuazione degli obiettivi di mandato, strategici ed operativi riferibili alle dieci linee di indirizzo dell'attuale consiliatura 2023-2027, come illustrato nella seguente tabella:

LINEA DI MANDATO 2023-2028	VALORE PUBBLICO
1. PIU' SICUREZZA	1. Benessere territoriale e sicurezza
2. OPERE PUBBLICHE E PIU' DECORO 3. RILANCIO DELLE AREE ESTERNE 9. RIGENERAZIONE URBANA, VIABILITA', TRASPORTI	2. Benessere socio-ambientale
7. AL LAVORO! COMMERCIO E IMPRESA 8. TASSE EQUE E SERVIZI EFFICIENTI	3. Benessere economico, lavoro, equità e solidarietà sociale
4. CULTURA E GRANDI EVENTI 5. PERSONE E FAMIGLIE AL CENTRO 6. FACCIAMO RETE! INSIEME POSSIAMO	4. Benessere socio-educativo, culturale ed associativo
10. SEMPLIFICAZIONE, TRASPARENZA, INNOVAZIONE TECNOLOGICA	5. Accountability, trasparenza e partecipazione

L'intera **sezione 2 – Valore Pubblico, performance e anticorruzione**, evidenzia le connessioni tra:

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

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

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

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

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

## Gli indicatori di Valore Pubblico

Una Pubblica Amministrazione genera Valore per il Pubblico quando il livello di benessere economico, sociale e ambientale degli utenti, stakeholder e cittadini e il livello di salute dell'ente, sono superiori rispetto alle condizioni di partenza.

Quantificare e valutare tale incremento non è cosa facile, infatti, mentre gli impatti delle politiche nazionali possono essere misurati tramite gli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile (BES) e i *Sustainable Development Goals* (SDGs), la norma non prevede l'applicazione di tali indicatori per gli Enti Locali, anche perché, proprio per la tipologia dei dati stessi, le informazioni relative agli enti locali non sono presenti nelle banche dati.

Nonostante ciò, questa Amministrazione ritiene importante riuscire a valutare l'efficacia delle proprie politiche e poterne "misurare" gli effetti, così da verificare, costantemente, se e come si modificano le condizioni di partenza, ovvero se le politiche adottate sono funzionali all'incremento di valore pubblico.

A tal fine, già nel PIAO 2023-2025, per ogni valore pubblico sono stati individuati alcuni indicatori che si focalizzano sugli "effetti" (impatto) che le politiche attuate hanno sul territorio, sui cittadini e sugli stakeholder, e, in qualche caso, si è provato a confrontare i dati del territorio cittadino con quelli della "macro-area territoriale" di appartenenza (regione Lombardia, area del nord-ovest).

Nel PIAO 2023-2025 sono stati confrontati i dati relativi all'anno 2018, assunti quale punto di partenza, con quelli del 2023, anno di conclusione del mandato amministrativo 2023-2018, che si riportano nella tabella sottostante:

Ambito di benessere	Linea di mandato	Indicatori	Valore iniziale (31/2/2018)	Valore raggiunto al 31/12/2023
VP 1 – BENESSERE TERRITORIALE SICUREZZA	LINEE DI MANDATO 1 - PIU' SICUREZZA LINEA DI MANDATO 3 - RILANCIO DELLE AREE ESTERNE	POLIZIA LOCALE: Richieste di intervento alla centrale operativa di Polizia Locale: 2018 = 14.466	10.429,00	10.424,00
		POLIZIA LOCALE - Numero incidenti: 2018 = 558 (di cui utenza vulnerabile (*) 188); feriti 149; deceduti 5) 2022 = 558 (di cui utenza vulnerabile 183) feriti 150; deceduti 0	558,00	559,00
		OPERE PUBBLICHE, AMBIENTE ENERGIA: Numero siti cittadini videosorvegliati: 2018 = 15	15,00	41,00
		POLIZIA LOCALE - Percezione sicurezza: 2019 = risultati indagine: città abbastanza sicura/sicura = 45,37%	45,37	52,18
		POLIZIA LOCALE - Percezione sicurezza: 2019 = risultati indagine: città sicura nella norma = 23,5%	23,50	36,90
		POLIZIA LOCALE - Percezione sicurezza: 2019 = risultati indagine: città insicura/molto insicura = 31,13%	31,13	10,92

Ambito di benessere	Linea di mandato	Indicatori	Valore iniziale (31/2/2018)	Valore raggiunto al 31/12/2023
2 - BENESSERE SOCIO-AMBIENTALE	LINEA DI MANDATO 2 - PIU' DECORO E MENO DEGRADO LINEA DI MANDATO 9 - VIABILITA', TRASPORTI, SOSTA	INNOVAZIONE TECNOLOGICA - Numero di scuole con banda larga (fornita da Comune) 2018 = 30	30,00	30,00
		INNOVAZIONE TECNOLOGICA - Dimensione della banda larga - 2018 = 100Mbit/s per scuola	100,00	200,00
		OPERE PUBBLICHE, AMBIENTE, ENERGIA - Metri di teleriscaldamento - 2018 = 8.804,76	8.804,76	10.876,62
		OPERE PUBBLICHE, AMBIENTE, ENERGIA - Percentuale di raccolta differenziata (pre-cernita) - 2018 = 56,57%	56,57	59,00
		OPERE PUBBLICHE, AMBIENTE, ENERGIA - Mq di verde pubblico/pro-capite (comunale e sovra-comunale) - 2018 = 42	42,00	96,75
		OPERE PUBBLICHE, AMBIENTE, ENERGIA - Confronto con Italia Area Nord-Est - Mq di verde pubblico pro/capite - 2018 = 17,2	17,20	45,86
		OPERE PUBBLICHE, AMBIENTE, ENERGIA - Numero aree verdi attrezzate (aree gioco, sportive, aree cani) - 2018 = 43	43,00	45,00
		OPERE PUBBLICHE, AMBIENTE, ENERGIA - Mappatura amianto valore - 2018 = 0	0,00	186,00
		OPERE PUBBLICHE, AMBIENTE, ENERGIA - Illuminazione pubblica gestita con tecnologie a basso impatto energetico (in %) - 2018 = 7,67	7,67	100,00
		OPERE PUBBLICHE, AMBIENTE, ENERGIA - Accessibilità: barriere architettoniche eliminate - 2018 = 9	9,00	42,00
		OPERE PUBBLICHE, AMBIENTE, ENERGIA - Km piste ciclabili - 2018 = 12,60	12,60	13,60
GOVERNO DEL TERRITORIO - Sistemi di trasporto alternativo (bike-car sharing, altro...) - 2018 = 0	0,00	1,00		
3 – BENESSERE ECONOMICO, LAVORO, EQUITA', SOLIDARIETA'	VALORE PUBBLICO 3 - BENESSERE ECONOMICO, LAVORO, EQUITA' E SOLIDARIETA' SOCIALE	SERVIZI AL CITTADINO - POLO ECONOMICO E PRODUTTIVO - N. di imprese presenti sul territorio (PMI-commercio, artigianato) - 2018 = 4.745	4.745,00	4.816,00

Ambito di benessere	Linea di mandato	Indicatori	Valore iniziale (31/2/2018)	Valore raggiunto al 31/12/2023
	LINEA DI MANDATO 4 - PRIMA LA NOSTRA GENTE LINEA DI MANDATO 7 - AL LAVORO! COMMERCIO E IMPRESA LINEA DI MANDATO 8 - MENO TASSE	SERVIZI AL CITTADINO - POLO ECONOMICO E PRODUTTIVO - n. addetti occupati nelle suddette imprese - 2018 = 30.868	30.868,00	28.356,00
		POLITICHE CULTURALI, SPORT, GIOVANI - n. opportunità formative comunali per giovani in cerca del primo lavoro (tirocini, stage, ecc.) - 2018 = 46	46,00	66,00
		POLITICHE CULTURALI, SPORT, GIOVANI - n. giovani che trovano lavoro dopo (entro l'anno successivo) l'esperienza formativa in Comune - 2018 = 28	28,00	8,00
		SOCIOEDUCATIVO - n. servizi a supporto dell'occupazione femminile (servizi per l'infanzia: nidi, pre/post scuola, servizi per anziani, etc.) - 2018 = 10 (5 nidi com.li + 3 nidi accreditati + 1 gioco...ma non solo + 1 postscuola)	10,00	12,00
		SOCIOEDUCATIVO - n. di sfratti eseguiti tra i nuclei che si sono rivolti ai servizi sociali - 2018 = 13	13,00	27,00
		SOCIOEDUCATIVO - n. famiglie in condizione di sfratto che hanno beneficiato di servizi di supporto comunale - 2018 = 85	85,00	73,00
		INNOVAZIONE TECNOLOGICA - digitalizzazione: WI-FI cittadina - punti di accesso outdoor e indoor - 2018 = 11 (4 outdoor - 7 indoor)	11,00	84,00
		RISORSE E PATRIMONIO - pressione fiscale pro-capite (tassazione locale) - 2018 = 365,17	365,17	356,72
		RISORSE E PATRIMONIO - reddito - media pro/contribuente IRPEF (n. contribuenti 53.140) - 2018 = 20.914,68	20.914,68	20.856,04
		RISORSE E PATRIMONIO - Confronto con reddito regione Lombardia - media pro/contribuente IRPEF (n. contribuenti 7.275.481,00) - 2018 = 24.853,27	24.853,27	25.542,25
RISORSE E PATRIMONIO - Reddito - media pro/capite (pop. 73.845) - 2018 = 15.145,69	15.145,69	14.992,94		
4-BENESSERE SOCIO-EDUCATIVO, CULTURALE, ASSOCIATIVO	VALORE PUBBLICO 4 - BENESSERE SOCIO-EDUCATIVO, CULTURALE E ASSOCIATIVO	SOCIOEDUCATIVO - Tasso di abbandono scolastico: % di studenti che abbandonano la scuola - 2018/19 = 0,28% (*)	0,28	0,55

Ambito di benessere	Linea di mandato	Indicatori	Valore iniziale (31/2/2018)	Valore raggiunto al 31/12/2023
	LINEA DI MANDATO 5 - PERSONE E FAMIGLIA LINEA DI MANDATO 6 - FACCIAMO RETE! INSIEME POSSIAMO	SOCIOEDUCATIVO, POLITICHE CULTURALI, SPORT, GIOVANI - N. di associazioni presenti sul territorio - 2019 = 122	122,00	125,00
		POLITICHE CULTURALI, SPORT, GIOVANI - Vivacità culturale cittadina: n. eventi culturali - 2018 = 1.327	1.327,00	1.500,00
		POLITICHE CULTURALI, SPORT, GIOVANI - Vivacità culturale cittadina: tasso di partecipazione all'offerta culturale comunale: n. partecipanti - 2018 = 49.507	49.507,00	50.000,00
		POLITICHE CULTURALI, SPORT, GIOVANI - Gradimento dell'offerta culturale del Centro il Pertini (rilevazione soddisfazione customer) - 2019 = 9,1	9,10	9,10
		POLITICHE CULTURALI, SPORT, GIOVANI - indice di prestito: n. libri, cd, dvd e riviste prestati per abitante dalla biblioteca pubblica - 2018 = 2,96 (218.380 / 73.845)	2,96	2,03
		SOCIOEDUCATIVO - % di copertura della domanda di servizi per l'infanzia - 2018 = 71% (domande ricevute 357, evase 254)	71,00	70,00
		RISORSE E PATRIMONIO - Spesa sociale corrente pro/capite (escluso cimiteriali 14.509.764,9/73.845) - 2018 = 196,49	196,49	206,46
		POLITICHE CULTURALI, SPORT, GIOVANI - Offerta cittadina di servizi per lo sport: n. impianti sportivi pubblici sul territorio - 2018 = 40	40,00	40,00
		POLITICHE CULTURALI, SPORT, GIOVANI - Offerta cittadina di servizi per lo sport: n. discipline sportive - 2018 = 35	35,00	35,00
		POLITICHE CULTURALI, SPORT, GIOVANI - associazionismo sportivo: n. associazioni che collaborano con l'amministrazione comunale - 2018 = 55	55,00	40,00
5 - ACCOUNTABILITY, TRASPARENZA E PARTECIPAZIONE	VALORE PUBBLICO 5 - ACCOUNTABILITY, TRASPARENZA, ACCESSIBILITA' E PARTECIPAZIONE	ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE - Tasso di formazione del personale: n. ore annue di formazione per dipendente - 2018 = 23,56 h (h. 10.345/n. 439 dipendenti)	23,56	49,11
	LINEA DI MANDATO 10 - SEMPLIFICAZIONE, PARTECIPAZIONE E TRASPARENZA	INNOVAZIONE TECNOLOGICA - Accessibilità digitale: n. di servizi/pratiche accessibili interamente on line - 2018 = 24	24,00	96,00

Ambito di benessere	Linea di mandato	Indicatori	Valore iniziale (31/2/2018)	Valore raggiunto al 31/12/2023
		INNOVAZIONE TECNOLOGICA - Fruibilità dei servizi on line: numero di pratiche on line - 2018 = 7.132	7.132,00	26.500,00
		INNOVAZIONE TECNOLOGICA - Digitalizzazione: Numero dei servizi PagoPA - 2020 = 3	3,00	51,00
		INNOVAZIONE TECNOLOGICA - Digitalizzazione: Numero pagamenti PagoPA - 2021 = 9.641	9.641,00	96.027,00
		INNOVAZIONE TECNOLOGICA - Digitalizzazione: Numero servizi su ApplO - 2021 = 11	11,00	57,00
		SERVIZI AL CITTADINO - Gradimento dei servizi al cittadino (cimiteriali e demografici) (customer) - 2018 = 87,25	87,25	89,00
		RISORSE E PATRIMONIO - Tempestività dei pagamenti ai fornitori dell'ente - 2018 = 7,36 (22,64 giorni)	22,64	17,00
		RISORSE E PATRIMONIO - Capacità di riscossione: % riscosso/accertato - 2018 = 79,09%	79,09	83,35
		RISORSE E PATRIMONIO - Capacità di spesa: % impegnato/stanziato - 2018 = 60,51%	60,51	65,73
		AFFARI GENERALI E AUDIT - Trasparenza: attestazione di trasparenza - 2018 = 93,35% di conformità (attribuito = 379, massimo = 406)	93,35	100,00
		AFFARI GENERALI E AUDIT - Politica e istituzioni:- n. amministratrici comunali (donne) = 3 (su 8)	3,00	3,00
		AFFARI GENERALI E AUDIT - n. amministratori comunali con meno di 40 anni = 1 (Sindaco)	1,00	1,00
		SERVIZI AL CITTADINO - ELETTORALE - partecipazione elettorale (dati elezioni politiche 2018 = 73,41 (75,15 maschi, 71,82 femmine) partecipazione elettorale = 63,98% (62,24 maschi, 62,82 femmine – Dati elezioni politiche del 25/09/2022)	73,41	46,16

In questo PIAO 2024-2026, il primo della nuova consiliatura 2023-2028, il punto di partenza è rappresentato dal valore raggiunto nel 2023 dagli indicatori per gli ambiti di benessere precedentemente individuati.

Tali indicatori corredano gli obiettivi strategici illustrati nella Sezione Strategica (SeO) del Documento Unico di Programmazione 2024-2026 e della sua Nota di Aggiornamento, e, nel corso della consiliatura 2023-2028 proveranno a rappresentare "l'andamento" di valore pubblico del territorio nei cinque ambiti individuati, attraverso il monitoraggio di quegli aspetti che rendono Cinisello Balsamo una città vivace, sicura, appetibile, vivibile e ben abitabile, quali:

- servizi di qualità e in numero sufficiente ai bisogni dei suoi abitanti, che aiutino i cittadini e le imprese, promuovendo e sostenendo le possibilità di lavoro, anche di quello femminile;
- opportunità sportive, culturali, di svago e di socialità;
- cura e attenzione per i cittadini più fragili;
- rispetto per l'ambiente e per il verde pubblico, manutenzione e cura delle strutture e infrastrutture;
- sicurezza, rispetto della legalità e della trasparenza in tutti gli ambiti, soprattutto in quelli istituzionali.

L'Amministrazione è consapevole che gli indicatori proposti sono solo uno strumento di lavoro, ma possono costituire un punto di partenza finalizzato a spostare il focus dagli interventi, agli effetti prodotti dagli interventi stessi, così da poter valutare l'efficacia delle politiche ed adeguarle alla realtà in continuo mutamento.

### **Aspetti metodologici**

Nelle intenzioni del legislatore, il PIAO, rappresenta una semplificazione costituita dalla riduzione dei numerosi adempimenti in capo alle amministrazioni locali.

In questo documento di attività e organizzazione 2024-2026 si conferma la metodologia già utilizzata per l'elaborazione del precedente documento 2023-2025, puntando sull'integrazione e sulla coerenza delle diverse tematiche e dei piani programmatici illustrati in questa sede e attraverso i documenti di programmazione strategica, operativa e finanziaria (DUP, NADUP, BILANCIO).

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL' AMMINISTRAZIONE



Sede legale: Via XXV Aprile, 4 - 20092 – Cinisello Balsamo (MI)

Codice fiscale 01971350150 - Partita IVA 00727780967 – Codice catastale C707

Centralino 02660231 - Numero Verde 800397469 - WhatsApp 366.6229188

Posta certificata: [comune.cinisellobalsamo@pec.regione.lombardia.it](mailto:comune.cinisellobalsamo@pec.regione.lombardia.it)

<https://www.comune.cinisello-balsamo.mi.it>

Comune: <https://www.comune.cinisello-balsamo.mi.it/spip.php?article510>

Amministrazione trasparente:

<https://www.comune.cinisello-balsamo.mi.it/spip.php?rubrique1238>

Sindaco – Giacomo Giovanni Ghilardi

Giunta Comunale - <https://www.comune.cinisello-balsamo.mi.it/spip.php?rubrique22>

Abitanti al 01/01/2024 – 74.946 abitanti (dati ISTAT)

(<http://dati.istat.it/viewhtml.aspx?il=blank&vh=0000&vf=0&vcq=1100&graph=0&view-metadata=1&lang=it&QueryId=1602>)

### 2.1 – Sottosezione di programmazione – VALORE PUBBLICO

Per “VALORE PUBBLICO” si intende il miglioramento del livello di benessere economico, sociale, ambientale, culturale, ecc. della comunità amministrata, prodotto dalle politiche e dalle azioni, attraverso un impiego efficace ed efficiente delle risorse:

- materiali - finanziarie, strumentali, etc.
- immateriali – organizzative, politiche del personale, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura dei bisogni del territorio, adeguatezza delle risposte, sostenibilità delle scelte, etc.

e l’attuazione di quella che possiamo definire “buona amministrazione” ovvero la valorizzazione del territorio e dei suoi punti di forza e la tensione verso l’innovazione, coniugate con l’attenta valutazione dei rischi “reputazionali” e l’individuazione ed attuazione di idonee misure di prevenzione e di contrasto (trasparenza, prevenzione e contrasto dei rischi corruttivi, incremento della cultura della legalità, controllo generalizzato, partecipazione, etc.)

Il concetto di “Valore Pubblico” fa riferimento:

1. all’impatto, ovvero all’effetto generato dalle politiche e dai servizi sui destinatari, nell’ottica di miglioramento del livello di benessere dei cittadini, degli utenti e degli stakeholder, rispetto alle condizioni di partenza – *il “cosa si fa”*
2. all’ottimizzazione delle condizioni organizzative, attraverso l’attenzione all’efficacia, efficienza, economicità e trasparenza delle azioni amministrative – *il “come si fa”*.

La definizione dei Valori Pubblici per la Città di Cinisello Balsamo, coinvolge ed implica:

- la *vision*, ovvero l’idea che l’Amministrazione ha della Città, quest’idea è illustrata nelle 10 linee del programma di mandato
- la *mission* rappresentata dall’insieme degli obiettivi strategici dell’Amministrazione, da realizzarsi, nel corso dei 5 anni del mandato (2023-2028)

La creazione di Valore Pubblico, si declina in tre livelli, i primi due sono già stati presentati nel DUP 2024-2026 e nella sua Nota di Aggiornamento, approvati con atti consiliari n. 2 del 5 febbraio 2024 e n. 15 del 7 marzo 2024, sono costituiti dagli obiettivi strategici ed operativi, ovvero le politiche e le azioni programmate dall’Amministrazione per incrementare il valore pubblico e tendere verso la propria *vision*. Per ciò che riguarda l’analisi del contesto esterno ed interno, si rimanda a quella contenuta nella Sezione Strategica (SeS) del DUP e della Nota di Aggiornamento al DUP, recentemente approvate e consultabile sul sito istituzionale del comune ai seguenti link:

<https://www.comune.cinisello-balsamo.mi.it/spip.php?article37767>

<https://www.comune.cinisello-balsamo.mi.it/spip.php?rubrique4781>

Il terzo livello, rappresentato dagli obiettivi di performance, è illustrato nella seguente sottosezione di questo documento.

In sintesi, gli obiettivi strategici, di respiro quinquennale, rappresentano la *mission* dell’Amministrazione, gli obiettivi operativi con riferimento temporale triennale che coincide con la programmazione finanziaria del bilancio di previsione, illustrano le azioni intraprese per realizzare la *mission* e creare Valore Pubblico.

Per facilitare la lettura del documento e la coerenza con la programmazione strategica e operativa già illustrata nel DUP e nella NADUP, in allegato si riportano, raggruppati per i cinque Valori Pubblici individuati:

- 1) le strategie:
  - indirizzi e obiettivi di mandato raggruppati per ambiti di benessere/Valore Pubblico **vedi allegati 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5**
  - obiettivi strategici che concorrono alla realizzazione di ciascun Valore Pubblico raggruppati per ambiti di benessere/Valore Pubblico corredati da appositi indicatori finalizzati a valutare l’impatto delle politiche e delle azioni amministrative sul livello di benessere cittadino **vedi allegato 2**
- 2) le azioni programmate:
  - obiettivi operativi che concorrono alla realizzazione di ciascun Valore Pubblico raggruppati per ambiti di benessere/Valore Pubblico **vedi allegato 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5**

### 3) la tipologia di misure di protezione del Valore Pubblico

Per la consultazione integrale del DUP e della sua NADUP 2024-2026 si rinvia al sito istituzionale del Comune di Cinisello Balsamo, nella sezione "Amministrazione Trasparente" ai seguenti link:

DUP – <https://www.comune.cinisello-balsamo.mi.it/spip.php?article37767>

NADUP – <https://www.comune.cinisello-balsamo.mi.it/spip.php?rubrique4781>

BILANCIO – <https://www.comune.cinisello-balsamo.mi.it/spip.php?article38117>

## I cinque Valori Pubblici e le linee di indirizzo

Dal programma di mandato e dalle sue linee di indirizzo, l'Amministrazione ha individuato i cinque fondamentali VALORI PUBBLICI che intende generare nella Città:

**VALORE PUBBLICO 1: BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA – LINEE DI MANDATO 1 –**  
Allegato 1.1

**VALORE PUBBLICO 2: BENESSERE SOCIO-AMBIENTALE – LINEE DI MANDATO 2, 3, 9**  
– Allegato 1.2 -

**VALORE PUBBLICO 3: BENESSERE ECONOMICO, LAVORO, EQUITÀ' E SOLIDARIETÀ'**  
**SOCIALE – LINEE DI MANDATO 7, 8**  
– Allegato 1.3 -

**VALORE PUBBLICO 4: BENESSERE SOCIO-EDUCATIVO, CULTURALE E ASSOCIATIVO – LINEE DI**  
**MANDATO 4, 5, 6**  
– Allegato 1.4-

**VALORE PUBBLICO 5: ACCOUNTABILITY, TRASPARENZA, ACCESSIBILITÀ' E PARTECIPAZIONE –**  
**LINEA DI MANDATO 10**  
– Allegato 1.5

## Gli ambiti di benessere e gli obiettivi strategici

Come già detto, nel DUP e NADUP 2024-2026 sono già stati illustrati gli obiettivi strategici dell'attuale consiliatura 2023-2028, finalizzati ad incrementare il benessere degli ambiti sopra riportati e ad incrementarne il Valore Pubblico. Per facilitare la lettura del presente documento, nell'allegato 2 sono riportati gli obiettivi strategici, organizzati per ciascun ambito di benessere/Valore Pubblico, corredati da appositi indicatori finalizzati a valutare l'impatto sul territorio delle strategie adottate dall'amministrazione.

**Allegato 2) Obiettivi strategici 2023-2028**



## VALORE PUBBLICO 1: BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA - LINEE DI MANDATO 1

<i>Allegato 3.1</i>	<i>Obiettivi operativi 2024-2026</i>
<b>MISURE DI PROTEZIONE DEL VALORE PUBBLICO</b>	<i>Formazione, controllo, semplificazione, trasparenza, rotazione.</i>

## VALORE PUBBLICO 2: BENESSERE SOCIO-AMBIENTALE - LINEE DI MANDATO 2, 3, 9

<i>Allegato 3.2</i>	<i>Obiettivi operativi 2024-2026</i>
<b>MISURE DI PROTEZIONE DEL VALORE PUBBLICO</b>	<i>Controllo, trasparenza, semplificazione</i>

## VALORE PUBBLICO 3: BENESSERE ECONOMICO, LAVORO, EQUITÀ' E SOLIDARIETÀ' SOCIALE - LINEE DI MANDATO 7, 8

<i>Allegato 3.3</i>	<i>Obiettivi operativi 2024-2026</i>
<b>MISURE DI PROTEZIONE DEL VALORE PUBBLICO</b>	<i>Rotazione, controllo, trasparenza</i>

## VALORE PUBBLICO 4: BENESSERE SOCIO-EDUCATIVO, CULTURALE E ASSOCIATIVO – LINEE DI MANDATO 4, 5, 6

<i>Allegato 3.4</i>	<i>Obiettivi operativi 2024-2026</i>
<b>MISURE DI PROTEZIONE DEL VALORE PUBBLICO</b>	<i>Formazione, controllo, semplificazione, trasparenza,</i>

## VALORE PUBBLICO 5: ACCOUNTABILITY, TRASPARENZA E PARTECIPAZIONE - LINEA DI MANDATO 10

<i>Allegato 3.5</i>	<i>Obiettivi operativi 2024-2026</i>
<b>MISURE DI PROTEZIONE DEL VALORE PUBBLICO</b>	<i>Formazione, trasparenza, controllo</i>

## 2.2 – Sottosezione di programmazione – PERFORMANCE

### Gli obiettivi gestionali, le azioni e i risultati attesi per generare valore pubblico

Di seguito si riportano le azioni e gli interventi, raggruppati per ambito di benessere-Valore Pubblico, che costituiranno la performance dell'Ente per il prossimo triennio 2024-2026 e che comprendono le azioni di semplificazione, digitalizzazione, razionalizzazione, efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, qualità dei servizi e dei procedimenti, accessibilità, conciliazione vita/lavoro, pari opportunità ed equilibrio di genere.

Sono, inoltre, illustrati il progetto Entangled e quelli finanziati con le risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

VALORE PUBBLICO 1: BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA - LINEE DI MANDATO 1

CdR	Responsabile	Obiettivo	Indicatore	Valore Atteso	Riferimento azioni DUP
CORPO DELLA POLIZIA LOCALE	CONTI MARIO	Garantire il sistema di sicurezza urbana integrato attraverso presidi e controlli del territorio ed interventi di prevenzione e di educazione, con il coinvolgimento delle persone e delle associazioni.	Sicurezza urbana: organizzare n.12 attività integrate di monitoraggio-prevenzione e repressione dei comportamenti illeciti in aree a rischio degrado entro il 31/12/2024	12,00	Sistema integrato di
			Sicurezza urbana e stradale: organizzare almeno n.50 incontri di formazione esterna in vari ambiti educativi entro il 31/12/2024	50,00	
			Controllo e presidio del territorio: realizzazione di focus group per individuazione gruppo referenti, analisi delle criticità e rendicontazione dei risultati conseguiti entro il 31/12/2024	Fatto	
		Potenziare i servizi e i progetti finalizzati ad aumentare la sicurezza del territorio e dei cittadini.	Unità Cinofila: acquisizione veicolo dedicato al trasporto dell'animale entro il 31/12/2024	Fatto	Potenziamento servizi di sicurezza
			Unità Cinofila: acquisizione e formazione del cane e realizzazione struttura dedicata per il ricovero da realizzare entro il mese di giugno 2025	Fatto	
			Sicurezza Urbana: predisposizione n.08 servizi di controllo coordinati finalizzati alla verifica delle attività illecite legate al sovraffollamento delle unità abitative entro il 31/12/2024	8,00	
			Sicurezza stradale e potenziamento dei mezzi per il controllo del territorio: acquisizione di almeno n. 2 veicoli di servizio entro il 31/12/2024	2,00	
		Presidiare le funzioni di Protezione Civile anche attraverso la collaborazione con le risorse del territorio.	Convenzione protezione civile: verifica mantenimento requisiti associazione di protezione civile entro il 31/12/2024	Fatto	Protezione Civile
			Coinvolgimento associazioni di protezione civile: organizzare n.2 esercitazioni di protezione civile	2,00	Protezione Civile
		SETTORE OPERE PUBBLICHE, AMBIENTE ED ENERGIA	SIGNORONI SERGIO	Gestire la riparazione tempestiva dei danni derivanti da calamità naturali.	Proposta del Piano comunale di Protezione Civile, per l'approvazione del Consiglio Comunale, entro il 31/12/2024

VALORE PUBBLICO 2: BENESSERE SOCIO-AMBIENTALE - LINEE DI MANDATO 2, 3, 9

CdR	Responsabile	Obiettivo	Obiettivo/indicatore	Valore Atteso	Riferimento azioni DUP	
SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO	POZZI ANDREA	Aggiornare il Piano Generale del Territorio ed adeguare la pianificazione e la gestione del territorio al modello di sviluppo cittadino.	Approvazione del Piano attuativo ex-Kantal	fatto	Governo del territorio	
			Digitalizzazione elaborati edifici con limitazione di altezza. Numero unità immobiliari	100,00		
			Realizzazione elaborati tematici per ampliamento Parco Nord Milano	fatto		
		Interventi di difesa del territorio e di rigenerazione urbana, anche attraverso l'intercettazione di finanziamenti comunitari e statali.	Predisposizione concept Piazza Gramsci e proposta di delibera alla Giunta	Fatto	70,00	Difesa del suolo
			Digitalizzazione: realizzare la digitalizzazione delle pratiche di convenzioni inerenti la trasformazione del diritto di superficie dei lotti CIMEP e quelli del PUP attivate nell'anno			
			Rilasciare almeno il 90% delle attestazione di idoneità abitativa pervenute (n. attestazioni rilasciate/n. richieste pervenute - in %)	90,00		
		Amministrare e semplificare i servizi per l'edilizia. Implementare le connesse attività di vigilanza e di controllo.	Digitalizzazione delle P.E. storiche dall'anno 1986 nella piattaforma Archiweb (n. pratiche digitalizzate/n. P.E. storiche presenti in archivio - in %)	100,00	Governo del territorio	
		Favorire la mobilità urbana, con particolare attenzione a quella sostenibile, attraverso la gestione dei rapporti con gli enti pianificatori e gestori del trasporto pubblico, anche al fine di implementare le connessioni della Città.	Semplificazione: implementazione della banca dati delle linee di trasporto pubblico esistenti ed in progetto (M1 e M5) con contestuale messa a sistema rispetto alle trasformazioni urbanistiche entro il 31/12/2024	Fatto	Trasporto pubblico locale	
Attivazione postazioni di ricarica dei veicoli elettrici in coerenza con le direttive nazionali entro il 31/12/2024	Fatto					
Adeguare gli strumenti di pianificazione del traffico e della viabilità. Attuazione di interventi finalizzati a razionalizzare e fluidificare la la viabilità.	Deposito proposta di deliberazione di adozione del piano generale del traffico urbano (pgtu) sulla base delle linee guida approvate entro il 31/12/2024	Fatto	Viabilità			
SETTORE RISORSE E PATRIMONIO	STEFANINI EUGENIO	Ottimizzare la gestione del patrimonio dell'Ente. Valorizzare strutture di proprietà quali risorse	Ricognizione sedi delle associazioni e verifica puntuale delle problematiche esistenti entro il 31/12/2024	Fatto	Patrimonio immobiliare	

		della città per finalità sociali, educative, culturali e servizi di sicurezza.	Ridurre le anomalie catastali su Portale del Tesoro del 20% rispetto alle esistenti entro il 31/12/2024	Fatto	
			Attivazione del 100% delle procedure di alienazione previste dal Piano di Valorizzazione entro il 31/12/2024	100,00	
			Censire le utenze (Acqua, Luce, Gas) degli immobili gestiti dal Servizio entro il 31/12/2024	Fatto	
SETTORE OPERE PUBBLICHE, AMBIENTE ED ENERGIA	SIGNORONI SERGIO	Gestione della manutenzione ordinaria e straordinaria delle strade e realizzazione di nuovi impianti, anche al fine di facilitare la mobilità dolce. Gestione dei servizi e sottoservizi.	Avvio dei lavori di sistemazione della pavimentazione del rialzo di Via San Saturnino	01/09/2024	Facilitare la mobilità
			Installazione limitatori di velocità	3,00	
			Sostituzione di almeno l'80% del totale degli impianti di illuminazione pubblica a LED (totale 6000- 80%)	5.000,00	
			Attivazione nuovo portale di segnalazioni on line per il cittadino per problematiche inerenti il territorio	SI	
		Gestione e controllo del ciclo idrico integrato.	Avvio dei lavori Città Spugna	01/09/2024	Servizio Idrico Integrato
			pulizia caditoie cittadine	3.000,00	
		Garantire la manutenzione e la riqualificazione degli edifici abitativi e supportare gli interventi di edilizia sociale.	Recupero di n. 7 alloggi abitativi inutilizzati attraverso il finanziamento regionale l. 13/89	7,00	Edilizia sociale
		Garantire conservazione e funzionalità d'uso del patrimonio comunale, attraverso un'adeguata manutenzione. Riqualificare la città attraverso la realizzazione di nuove opere e lavori pubblici, come previsto dal Piano delle Opere Pubbliche 2024-2026.	Partecipazione al bando regionale per il "Recupero e riutilizzo ai fini sociali/istituzionali dei beni immobili confiscati alla criminalità organizzata" (immobile di Via Cicerone)	30/03/2024	Rilancio della Città
			Redazione del progetto di ristrutturazione alloggio sequestrato alla criminalità organizzata (Immobilie di Via Cicerone)	SI	
			Approvazione di schema di convenzione per la realizzazione di intervento di tutela e valorizzazione ed efficientamento energetico di Villa Breme Forno	29/02/2024	
			Sottoscrizione della convenzione per la realizzazione di intervento di tutela e valorizzazione ed efficientamento energetico di Villa Breme Forno	30/06/2024	
			Rimessa nella disponibilità dell'ufficio gestione alloggi Sap dell'alloggio bruciato nello stabile comunale di Via M. Palestinesi	31/12/2024	

			Conclusione dei lavori per la messa a norma antincendio delle sedi municipali di Via XXV Aprile e P.zza Confalonieri	31/12/2024	
			Ultimazione dei lavori di efficientamento energetico pattinodromo e scuola Garibaldi e Parco dei Fiori	31/12/2024	
			Attivazione nuovo portale di segnalazioni on line per il cittadino per problematiche inerenti il territorio	31/12/2024	
		Riqualificare le strutture e le infrastrutture delle aree periferiche cittadine	Realizzazione di nuova passerella ciclopedonale a scavalco di Viale F. Testi	SI	Rilancio delle periferie
		Riqualificazione delle strutture sportive cittadine.	Completamento manutenzione della pista di atletica leggera presso il Centro Sportivo Scirea	SI	Strutture sportive
			Accordo di programma per la riqualificazione del Centro Sportivo Scirea a seguito di redazione del progetto di fattibilità tecnico economica	31/12/2024	
			Approvazione progetto per i lavori di manutenzione straordinaria della parte strutturale del sottovasca della Piscina Costa	31/12/2024	
		Dotare le aree verdi cittadine di servizi e attrezzature ludico-sportive al fine di renderle più fruibili dai cittadini	Realizzazione manutenzione giochi di Via Brunelleschi e Via Guardi	31/12/2024	Fruibilità aree verdi
			Realizzazione manutenzione pista da ballo Parco Ariosto.	31/12/2024	
		Ottimizzare il servizio di raccolta rifiuti ed efficientare la pulizia delle strade. Favorire tra i cittadini l'incremento della raccolta differenziata.	Redazione del nuovo contratto di servizio di Igiene Urbana entro settembre 2024	30/09/2024	Raccolta rifiuti
			Azioni per l'incremento della raccolta differenziata: realizzazione di un progetto didattico sulle differenziate (in collaborazione con servizi scolastici e Nord Milano Ambiente) entro dicembre 2024	SI	
		Garantire la tutela e la manutenzione del verde urbano e periurbano.	Rilancio delle aree verdi della città: sottoscrizione di n. 2 "Bene comune/sponsorizzazioni"	2,00	Tutela del verde
			Riqualificazione rotatoria di Via De Ponti: sottoscrizione sponsorizzazione/bene comune entro ottobre	31/10/2024	
			Riqualificazione rotatorie: realizzazione di almeno 2 rotatorie	2,00	
			Ottimizzazione servizi di manutenzione del verde: Avvio servizio di diserbo con pratica chimica e meccanica	31/12/2024	
			Verde scolastico: Redazione progetto per la realizzazione di un giardino pertinenziale all'Asilo Nido Cella Mocellin	31/12/2024	
			Tutela e manutenzione del verde: realizzazione della mappatura delle aree verdi pubbliche, private e ad uso pubblico	31/12/2024	

			Nuovi servizi di tutela del territorio: attivazione portale di segnalazioni on line per il cittadino	31/12/2024	
			Delimitazione perimetro sagrato della Chiesa di Piazza Gramsci: posizionamento di vasi ornamentali	SI	
	Progettare e realizzare azioni di protezione e valorizzazione dei beni paesaggistici, dei parchi e delle aree naturali.		Riqualificazione del Parco Carlo Alberto dalla Chiesa: avvio lavori entro il 31/12/2024	31/12/2024	Parchi e aree naturali
			Riqualificazione del Parco della Pace: Conclusione lavori entro il 31/12/2024	31/12/2024	
	Manutenzione e riqualificazione delle aree verdi cittadine. Piantumazione di nuovi alberi al fine di mitigare le isole urbane di calore.		Verde urbano: Messa a dimora di nuove piante	180,00	Aree verdi urbane
	Progettare e realizzare interventi a tutela delle risorse idriche e di protezione dei sistemi acquatici.		Conclusione lavori relativi al progetto COME IN di completamento del sistema delle acque del settore Est del Parco Nordi	30/06/2026	Valorizzazione risorse idriche
			Progetti PNRR - rispetto dei cronoprogrammi, delle modalità attuative e di rendicontazione finalizzate alla riscossione dei finanziamenti	SI	
	Promuovere la sostenibilità ambientale attraverso strategie, azioni ed interventi finalizzati alla riduzione degli inquinanti.		Tutela ambientale: effettuare almeno n. 10 procedimenti di verifica e messa in sicurezza e/o rimozione dei manufatti privati con presunta presenza di amianto rilevati dalla mappatura effettuata tramite volo aereo (drone)	10,00	Sostenibilità ambientale
			Effettuare il controllo degli impianti termici privati presenti sul territorio attraverso n. 250 ispezioni in situ	250,00	
			Effettuare il controllo degli impianti termici privati presenti sul territorio attraverso n. 200 accertamenti documentali	200,00	

#### Entangled – lo sviluppo urbano sostenibile

Si tratta di un progetto complesso e pluriennale (2021-2027) finalizzato alla riqualificazione del quartiere Crocetta attraverso interventi materiali ed immateriali che impegneranno, oltre ai settori dell'Ente, anche soggetti esterni (Aler, soggetti del terzo settore).

Considerato il livello di coinvolgimento, di tutti i settori dell'Ente, ognuno per la propria specificità, a livello organizzativo e di governance, il progetto vedrà impegnato un gruppo di lavoro intersettoriale.

Nella scheda allegata sono riportate le azioni del progetto e i risultati attesi nell'anno 2024.

#### **Allegato 4) SCHEDA PROGETTO ENTANGLED - OBIETTIVO TRASVERSALE E PLURIENNALE**

**Governare la realizzazione del progetto Entangled finalizzato a gestire lo sviluppo urbano sostenibile attraverso azioni sociali e interventi infrastrutturali, in un'ottica di collegamenti, connessioni, intrecci**

**TEMPO DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO 2023 - 2027**

PNRR – gestione e sviluppo del territorio

Nella tabella seguente si riportano i progetti in corso di attuazione, finanziati con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, finalizzati ad incrementare ed efficientare i servizi sul territorio cittadino e la digitalizzazione dell'Ente.

Codice	Titolo	CdR	Responsabile
01_SPORT	PNRR M5C2 INT. 3.1 - CLUSTER 1 - NUOVO IMPIANTO SPORTIVO POLIVALENTE ALBERTI-DA VINCI-BRAMANTE	UNITA' DI PROGETTO SVILUPPO SOSTENIBILE	SIGNORONI SERGIO
02_SPORT	PNRR M5C2 INT. 3.1 - CLUSTER 2 MANUTENZIONE STRAORDINARIA FACCIATE PALAZZETTO SPORT VIA XXV APRILE		
02_EFFIC_ENERGETICO	M2_C4_I2_02 - EFFICIENTAMENTO ENERGETICO IMPIANTI DI ILLUMINAZIONE PRESSO LA SCUOLA ELEMENTARE SARDEGNA E DELLA BIBLIOTECA "IL PERTINI"	SETTORE OPERE PUBBLICHE, AMBIENTE ED ENERGIA	SIGNORONI SERGIO
03_EFFIC_ENERGETICO	M2_C4_I2_02 - EFFICIENTAMENTO ENERGETICO IMPIANTI DI ILLUMINAZIONE PATTINODROMO, SCUOLE ELEMENTARI PARCO DEI FIORI E GARIBALDI		
01_SERV_INFANZIA	M4C111_01_00 - UN PONTE TRA LA SCUOLA SEMPIONE E IL NIDO LA NAVE - NUOVO POLO DELL'INFANZIA DI VIA BRAMANTE (Next Generation EU)		
01_PIAN_INTEGR	M5C2I2_02_02 - PROGETTO COME- IN - COMPLETAMENTO SISTEMA ACQUE PARCO NORD - SETTORE EST (Città Metropolitana)		
01_DIGITALIZZAZIONE	M1C111_02_00 - ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI	AREA STRATEGIA, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - UNITA' ORGANIZZATIVA: INNOVAZIONE TECNOLOGICA	CONTI MARIO
03_DIGITALIZZAZIONE	M1C111_04_03 - ADOZIONE "APP IO" - COMUNI - (APRILE 2022)		
04_DIGITALIZZAZIONE	M1C111_04_05 - NOTIFICHE DIGITALI		
06_DIGITALIZZAZIONE	M1C111_03_01 - PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI		

CdR	Responsabile	Obiettivo	Obiettivo/indicatore	Valore Atteso	Riferimento azioni DUP		
SETTORE SERVIZI AI CITTADINI	STEFANINI EUGENIO	Organizzare, realizzare e gestire gli eventi e le manifestazioni di promozione del territorio e del turismo, anche attraverso il coinvolgimento delle realtà commerciali locali.	Realizzazione delle due sagre storiche " L'Uffizi di Cinisello" e la "Festa di Balsamo" in esecuzione alla delibera di Giunta (vedi GC n. 30/2024)	Fatto	Promozione del territorio		
			Realizzazione di iniziative su aree e spazi pubblici in collaborazione con altri soggetti culturali e commerciali: n. 6 accordi di collaborazione	6,00			
			Realizzazione di iniziative di marketing territoriale a carattere eno-gastronomico e ludico-ricreativo: n. 26 eventi	26,00			
		Supportare il commercio locale attraverso forme di sostegno dirette ed indirette e valorizzazione delle zone cittadine a maggiore vocazione commerciale.	Predisposizione bando per l'erogazione di contributi a fondo perduto a sostegno delle attività esistenti e delle nuove attività e microimprese	Fatto	Sostegno al commercio locale		
			Allestimento natalizio delle principali zone commerciali individuate	Fatto			
			Predisposizione documentazione per Il Comitato di Indirizzo e di Gestione del Distretto Urbano del Commercio (CGI) ai fini della ridefinizione del perimetro del DUC	Fatto			
		Sostenere e supportare le attività produttive anche attraverso la partecipazione ai tavoli di confronto e accordi di collaborazione con le associazioni del territorio e le imprese. Gestione dello Sportello Unico delle Attività Produttive.	Valorizzazione dell'imprenditoria femminile: Premio "Donne&Lavoro"	Fatto	Attività produttive		
			Riprogettazione, razionalizzazione dei mercati e omogeneizzazione aree di vendita: riaccorpamento delle aree mercatali del mercoledì e del sabato e conseguente ripristino della viabilità delle vie cittadine interessate al riordino.	Fatto			
		UNITA' DI PROGETTO SVILUPPO SOSTENIBILE	SIGNORONI SERGIO	Sviluppare le politiche energetiche dell'Ente, in ottica di efficientamento del patrimonio comunale, anche attraverso l'istituzione delle Comunità Energetiche. Individuare opportunità e stabilire collaborazioni per ottenere forme di cofinanziamento.	Costituzione di Comunità Energetiche: analisi finalizzata all'individuazione di modalità per la costituzione della CER (Comunità Energia Rinnovabile) entro il 31/12/2024	Fatto	Energie rinnovabili e nuove tecnologie
					Adesione alla convenzione Consip Energia Elettrica entro il 01/05/2024	Fatto	
Adesione alla convenzione Consip Gas entro il 01/05/2024	Fatto						

SETTORE RISORSE E PATRIMONIO	STEFANINI EUGENIO	Gestire efficacemente i tributi locali anche attraverso la semplificazione delle procedure e il completamento della digitalizzazione dei sistemi.	Contrastare l'elusione e l'evasione fiscale: notificare atti di riscossione coattiva per almeno 3.000.000,00 euro	3.000.000,00	Servizi efficienti e tassazione locale
		Gestire le autorizzazioni relative agli impianti pubblicitari e attraverso più efficienti modalità di riscossione del canone.	Ampliamento offerta impiantistica pubblicitaria finalizzato ad incrementare le entrate: incremento del numero dei fogli affissi (Affissioni 2024) > (Affissioni 2023)	19.026,00	
			Efficienza accertativa e riduzione del contenzioso: raggiungere il 65% degli accertamenti/riscossioni in relazione ai provvedimenti emessi	65,00	
			Ridurre i tempi di emissione degli accertamenti rispetto alle previsioni normative (fino a 5 anni)	4,00	
			Aggiornamento Regolamento CUP entro il 31/12/2024	Fatto	
SETTORE ISTRUZIONE ED EDUCAZIONE	CONTI MARIO	Promuovere l'occupazione. Collaborare con le agenzie del territorio per individuare e promuovere interventi che facilitino la riqualificazione professionale e l'occupazione, con particolare attenzione a quella femminile e giovanile.	Corso per aspiranti babysitter condotto da AFOL NORDMILANO: avvio seconda edizione entro il 31/12/2024	si	Sostegno all'occupazione

**VALORE PUBBLICO 4: BENESSERE SOCIO-EDUCATIVO, CULTURALE E ASSOCIATIVO - LINEE DI MANDATO 4, 5, 6**

CdR	Responsabile	Obiettivo	Obiettivo/indicatore	Valore Atteso	Riferimento azioni DUP
SETTORE SERVIZI AI CITTADINI	VERONESE MORENO GIUSEPPE	Garantire un'efficace ed efficiente gestione dei servizi cimiteriali.	Ampliamento dei servizi cimiteriali: attivazione del servizio di tumulazione delle ceneri degli animali da compagnia nei manufatti tombali entro il 30/06/2024	Fatto	Servizi Cimiteriali
			Assegnazione dei nuovi manufatti tombali: definizione e proposta alla Giunta dei nuovi criteri di assegnazione e nuove tariffe entro il 31/12/2024	Fatto	
			Qualità del servizio: Mantenimento del livello quantitativo-qualitativo dei servizi cimiteriali-gradimento pari a %	85,00	
			Accessibilità e ampliamento della fruibilità dei cimiteri cittadini: attivazione del servizio online per il rilascio dell'autorizzazione per l'accesso ai possessori di contrassegno per disabili non residenti entro il 31/12/2024	Fatto	
			Ottimizzare la pulizia dei cimiteri: creazione di squadre addette alla pulizia entro il 31/12/2024	Fatto	
SETTORE OPERE PUBBLICHE, AMBIENTE ED ENERGIA	SIGNORONI SERGIO	Garantire la manutenzione dei cimiteri cittadini ed incrementarne l'accessibilità.	Partecipazione al bando per la manifestazione di interesse di Regione Lombardia nuove linee forni crematori	30/03/2024	Servizi Cimiteriali
			Realizzazione di nuovi colombari (72) presso il Cimitero di Via Dei Crisantemi	31/10/2024	
			Redazione del progetto di manutenzione straordinaria reti smaltimento acque meteoriche e rifacimento lucernari presso il cimitero di Piazza dei Cipressi (4° lotti funzionali)	30/10/2024	
		Effettuare interventi di sanificazione e di igiene ambientale. Promuovere la cura degli animali e dell'ambiente.	Potenziamento di interventi preventivi di sanificazione ambientale (larvicida): presentazione alla giunta dell'analisi di fattibilità tecnico-economica entro il 31/12/2024	fatto	Salute, benessere e cura degli animali
			Salute ambientale: 100% del numero di richieste di intervento/segnalazioni	100,00	
			Igiene ambientale: Predisposizione del nuovo contratto di servizio disinfezione entro il 31/12/2024	31/12/2024	
SETTORE POLITICHE CULTURALI E DELLO SPORT	VERONESE MORENO GIUSEPPE	Valorizzare i beni di interesse storico e culturale della Città, anche attraverso l'organizzazione di eventi	Valorizzazione del complesso culturale e paesaggistico di Villa Ghirlanda Silva: realizzare almeno n. 2 iniziative in collaborazione con MuFoCo e CSM	2,00	Beni culturali

		di rilevanza sovracomunale.	Promozione culturale delle ville storiche cittadine: almeno n. 3 iniziative di valorizzazione delle ville storiche.	3,00	Proposta culturale
			Nuovo polo culturale di Balsamo: convenzione con Villa Casati Stampa entro il 31/12/2024	Fatto	
		Promuovere e realizzare iniziative culturali diversificate e diffuse, valorizzando il contributo di Enti ed Associazioni. Sviluppare la conoscenza della storia locale e della memoria sociale.	Collaborazione con il teatro Pax: rinnovo della convenzione entro il 30/09/2024	Fatto	
			Individuazione di strumenti e arredi per la valorizzazione dell'identità locale: almeno n. 1 progetto entro il 31/12/2024.	1,00	
			Valorizzazione della storia contemporanea di Cinisello Balsamo: realizzazione nuovo libro entro il 31/12/2025	Fatto	
		Promuovere e realizzare iniziative culturali diversificate e diffuse, valorizzando il contributo di Enti ed Associazioni. Sviluppare la conoscenza della storia locale e della memoria sociale.	Valorizzazione delle zone periferiche cittadine: realizzazione di almeno n.10 iniziative culturali decentrate.	10,00	
			Valorizzazione aree decentrate - utilizzo nuova piazza sopraelevata Crocetta e Piazza Brunelleschi: almeno n. 1 iniziativa per ogni luogo.	2,00	
			Collegamento culturale Pertini, Museo, Villa, Piazza, Chiesa, Municipio: realizzazione nuova segnaletica attrattiva (in collaborazione con settore opere pubbliche, ambiente ed energia) entro il 31/12/2025	Fatto	
			Iniziative sul tema delle pari opportunità e contro la violenza di genere: realizzazione di almeno n. 2 iniziative entro il 31/12/2024.	2,00	
		Valorizzare Il Pertini e sviluppare gli spazi di socialità culturale promuovendo il coinvolgimento dei cittadini e delle realtà associative culturali del territorio.	Mantenimento degli standard di utilizzo dei servizi de Il Pertini: n. prestiti del patrimonio bibliotecario e intra-bibliotecario	150.000,00	
			Implementazione e sviluppo dell'area gaming attraverso l'aumento della dotazione di giochi in scatola e digitali: almeno il 10% rispetto al 2023	10,00	
			Mantenere lo standard qualitativo dei servizi de Il Pertini: realizzazione di una indagine di customer raggiungendo almeno 8/10 di valutazione.	8,00	
		Promuovere la cultura musicale e valorizzare e divulgare le attività e le iniziative della Civica Scuola di Musica.	Piano di sviluppo della Scuola Civica di Musica: attivazione di un percorso di accreditamento con la Scuola Abbado di Milano entro il 31/12/2024	Fatto	

			Divulgazione della cultura musicale: almeno n. 4 iniziative musicali aperte al pubblico	4,00	
		Sostenere e coordinare le manifestazioni sportive, in particolare le iniziative di formazione, educazione ed inclusione, anche attraverso la collaborazione con le scuole e le associazioni sportive.	Realizzazione della festa dello sport con le scuole entro il 31/05/2024	Fatto	Cultura dello sport
			Valorizzazione dell'attività di volontariato - incrementare del numero dei volontari coinvolti nell'organizzazione dell'evento: raggiungere almeno 50 volontari	50,00	
			Aumentare il presidio dell'Amministrazione sulla Consulta dello sport: convocazione del direttivo a cadenza bimestrale con la presenza di almeno un operatore comunale - 6 incontri	6,00	
			Valorizzazione della città della corsa e del cammino - Bandiera azzurra: realizzazione di almeno 2 eventi podistici entro il 31/12/2024	2,00	
			Ottimizzare l'utilizzo degli impianti sportivi cittadini: assegnare almeno l'80% degli spazi disponibili	80,00	
			Diffusione della cultura dello sport, anche attraverso il sostegno delle associazioni sportive: realizzazione di almeno 35 eventi (gestiti in proprio e patrocinati)	35,00	
			Diffusione della cultura e dei valori dello sport: realizzazione di almeno un progetto sportivo nelle scuole	1,00	
			Implementare attività e progetti per lo sviluppo delle competenze trasversali. Favorire la partecipazione attiva dei giovani nella realizzazione di iniziative rivolte alla cittadinanza. Gestione del servizio Eurodesk.	Sviluppo di competenze nei giovani: n. di giovani coinvolti nei tirocini formativi e le altre opportunità offerte dall'Ente	
		Coinvolgimento di una rete di giovani (soggetti informali, associazioni) per la realizzazione in autonomia e/o in collaborazione con gli operatori dell'Ente di attività/eventi di interesse giovanile: almeno 2		2,00	
		Sviluppo delle competenze nei giovani - scambi giovanili e corpo europeo di solidarietà: partecipazione di almeno 30 giovani		30,00	

			Sviluppo di competenze nei giovani: n. attività peer to peer realizzate	3,00	
			Promozione opportunità offerte dalla programmazione europea per cittadini e/o organizzazioni attraverso l'agenzia Eurodesk: realizzazione di almeno 20 attività promozionali	20,00	
			Diffusione servizio di informazione e orientamento Eurodesk: raggiungere almeno 120 accessi	120,00	
SETTORE WELFARE E POLITICHE ABITATIVE	CONTI MARIO	Tutelare i minori in difficoltà, privilegiando soluzioni riparative e favorendo il mantenimento a domicilio.	Utilizzo al 100% dei servizi di educativa domiciliare e dei posti disponibili nei centri diurni	100,00	Tutela dei minori
			Progetto Pippi (Leabs ministeriali): partecipazione di almeno n. 6 nuclei	6,00	
			Incrementare l'efficacia degli interventi e del matching famiglie/minori e unificare le metodologie: realizzazione di un corso di formazione con il servizio affido entro il 31/12	fatto	
		Garantire servizi di supporto per favorire l'autonomia delle persone con disabilità, collaborando con le organizzazioni del territorio per implementare progetti di vita individualizzati.	Utilizzo di almeno l'90% dei fondi a disposizione per l'educativa scolastica	90,00	Tutela diritti persone fragili
			Sostegno economico alle persone con disabilità: sottoscrizione del 100% dei patti d'aiuto individualizzati	100,00	
			Realizzazione di almeno 50 progetti personalizzati con uso di risorse esterne gestite a livello d'ambito.	50,00	
			Formalizzazione della proposta da sottoporre alla GC di affidamento SISL ad Afol Metropolitana entro il 31/05/2024	fatto	
			Realizzazione della giornata della disabilità entro il 31/12/2024	fatto	
		Garantire servizi di supporto agli anziani fragili, collaborando con la rete territoriale e terzo settore. Promuovere l'invecchiamento attivo.	Progetto PNRR: coprogettazione con IPIS per la realizzazione di un appartamento in cohousing per anziani	fatto	Servizi terza età
			Effettuare almeno 50 segnalazioni di anziani o persone con disabilità per trasporti in gratuità	50,00	
			Supporti economici per persone con disabilità: sottoscrivere il 100% dei patti d'aiuto individualizzati	100,00	
			Servizio pasti al domicilio: assicurare l'erogazione media di 43 pasti	43,00	
		Sviluppo di progetti, anche in collaborazione con il privato sociale, finalizzati a sostenere le famiglie, anche attraverso	Realizzazione della "Festa della famiglia" entro il 31/12/2024	si	Sostegno alle famiglie
			Realizzazione della "Festa del dono" a sostegno delle associazioni donatori presenti	si	

	la realizzazione di luoghi di accoglienza e promozione del benessere familiare.	sul territorio entro il 31/12/2024		
		Consulenza giuridica: garantire almeno 16 accessi all'anno	16,00	
		Tavolo Famiglie: adesione di almeno 1 nuovo soggetto al Tavolo	1,00	
		Avvio sportello Family Point con apertura bisettimanale entro il 31/12/2024	si	
		Apertura dell'HUB del Centro per la Famiglia presso la sede di CB Family point entro il 31/12/2024	si	
	Implementare interventi a sostegno di individui e famiglie svantaggiate dal punto di vista socio-economico o a rischio di esclusione sociale. Realizzare azioni e progetti volti a promuoverne l'autonomia.	Favorire la fuoriuscita dalla fragilità economica, attraverso l'Assegno di Inclusione o altri sostegni economici: n. di famiglie supportate economicamente	400,00	Contrasto dell'esclusione sociale
		n. di progetti Progetti Utili alla Collettività (PUC) attivi sul territorio comunale	6,00	
		Pubblicare almeno un bando in cui siano inseriti elementi riferiti al "fattore famiglia" regionale	fatto	
		Proposta progettuale finalizzata al ricovero emergenziale in relazione al Piano Freddo con il coinvolgimento di soggetti del Terzo Settore - Invio all'Assessore entro il 31/10/2024	31/10/2024	
	Gestire gli alloggi comunali per soddisfare i bisogni abitativi e promuovere la sostenibilità, intervenendo celermente nelle situazioni di non corretto utilizzo degli alloggi assegnati.	Redazione e pubblicazione del Piano Triennale e del Piano Annuale dell'Offerta Abitativa Pubblica e Sociale di Ambito	si/no	Interventi per difficoltà alloggiative
		Assegnare il 100% degli alloggi, resi disponibili attraverso avvisi, nell'arco dei 5 mesi successivi alla chiusura di ciascun avviso	100,00	
		Assegnare il totale delle risorse relative al contributo regionale di solidarietà in rapporto al numero di beneficiari individuati tra i nuclei economicamente più fragili assegnatari di alloggi SAP (%)	100,00	
		Supporto all'applicazione del Canone concordato: n. di simulazioni rese ai proprietari/inquilini	20,00	
		Promozione del canone concordato: organizzare almeno due incontri con gli stakeholder in due zone differenti della città,	2,00	

			Realizzare almeno un report di analisi dell'andamento del mercato locativo delle abitazioni in relazione all'Accordo Territoriale vigente	31/12/2024	
			Sottoporre alla Giunta l'approvazione di un accordo di collaborazione con almeno un soggetto esterno per la diffusione, conoscenza e consulenza sul canone concordato	31/12/2024	
			Sottoporre alla Giunta una proposta di nuovo regolamento relativo al contributo comunale affitto	31/10/2024	
		Potenziare la rete territoriale attraverso il supporto e la promozione delle competenze del terzo settore, al fine di migliorare l'efficacia nella risposta ai bisogni sociali locali. Implementare lo strumento dei "Beni Comuni".	Accordi di Bene comune attivi nel corso dell'anno	20,00	Supporto rete associazioni
			Accordi di Bene Comune promossi dai giovani e/o per i giovani, attivi nel corso dell'anno	2,00	
			Organizzare almeno un momento informativo/formativo di conoscenza e diffusione dello strumento di Bene Comune, rivolto ai dipendenti comunali e agli enti di terzo settore	1,00	
			Realizzare in Casa della Cittadinanza almeno 4 iniziative annue, aperte alla cittadinanza su temi di interesse sociale espressi dal territorio	4,00	
		Gestione delle attività di segreteria con carattere di trasversalità ai Settori Welfare e Politiche abitative e Istruzione ed Educazione.	Accordi di collaborazione con il territorio finalizzati a realizzare iniziative sociali ed educative: almeno 5 entro il 31/12/2024	5,00	
			Redazione di una proposta al CC per la realizzazione di un centro anti violenza sovracomunale a rilevanza pubblica entro il 31/12/2024	fatto	
SETTORE ISTRUZIONE ED EDUCAZIONE	CONTI MARIO	Gestire i servizi all'infanzia anche al fine di supportare la conciliazione tra lavoro e vita privata delle famiglie. Promuovere iniziative aggregative territoriali per i minori durante la chiusura estiva delle scuole	Qualità del servizio: mantenere una percentuale di gradimento (rilevazioni pari a "buono" e "ottimo") all'interno dei nidi comunali pari almeno al 90%	90,00	Servizi all'infanzia
			Partecipazione: percentuale di risposta relativa alla somministrazione dei questionari di customer satisfaction pari almeno al 50% delle famiglie frequentanti	50,00	

			Realizzare almeno n. 2 proposte informative/formative per i genitori entro il 31/12/2024	2,00				
			Numero bambini beneficiari dei voucher erogati ai nidi accreditati con riferimento all'anno scolastico 23/24	24,00				
			Iniziative estive: partecipazione di almeno 700 bambini	700,00				
		Sistema Integrato 0/6 - Favorire e supportare la piena realizzazione del Sistema Integrato di Educazione e Istruzione 06 anni	Rinnovare il protocollo d'intesa con le scuole dell'infanzia paritarie cittadine entro il 31/12/24	si		Scuole dell'infanzia		
			numero scuole e nidi firmatari dell'accordo per l'attivazione di LINEE GUIDA PER IL RACCORDO DI CONTINUITÀ DEI SERVIZI 0-6 DEL COMUNE DI CINISELLO BALSAMO	28,00				
		SETTORE ISTRUZIONE ED EDUCAZIONE CAZIONE	CONTI MARIO	Garantire qualità, varietà e diffusione dell'offerta formativa sul territorio, anche attraverso specifici progetti educativi.		N° attività/ progetti specifici in collaborazione con le scuole e le realtà del territorio	4,00	Qualità offerta formativa
						Realizzare il Quaderno delle attività 24/25 prevedendo almeno 1 proposta formativa per ogni ordine di scuola sui temi del rispetto dell'ambiente e della legalità. Numero proposte realizzate	80,00	
						Predisposizione accordo di collaborazione per la realizzazione della manifestazione EDUFEST 2024 entro il 31/12/2024	si	
						Sottoscrivere un accordo di rete con gli ISC territoriali in merito ad "azioni di sensibilizzazione e promozione della cultura della legalità presso le scuole cittadine"	30/6/2024	
Diritto allo studio, lotta alla dispersione scolastica e sostegno all'offerta formativa territoriale-promuovere azioni a sostegno dell'istruzione e della formazione	Garantire un livello di gradimento della ristorazione scolastica non inferiore all'84%			84,00	Diritto allo studio			
	Realizzare almeno 1 percorso di formazione agli operatori sul tema del pasto educativo entro il 30/06/2024			1,00				
	Garantire il 100% delle valutazioni delle situazioni segnalate dalle scuole come evasione dell'obbligo scolastico.			100,00				
	Monitorare il 100% dei casi di istruzione parentale segnalati dalle scuole per scongiurare fenomeni di evasione scolastica			100,00				
	Rinnovare il protocollo d'intesa con gli ISC del territorio entro il 31/12/2024			si				
	Garantire l'erogazione delle cedole librarie entro il 31/10/2024	si						
	Inviare alla riscossione coattiva entro il 31/12/2024 i crediti esigibili alla fine dell'anno scolastico 22/23	si						
Pubblicare l'avviso per l'erogazione di assegni studio al	si							

			merito scolastico entro il 31/12/2024		
			Campus orientascuola: numero studenti partecipanti	600,00	
			Alternanza scuola-lavoro: realizzare almeno 2 progetti all'interno dell'Ente	2,00	
			Promuovere il progetto "Futuri artigiani" realizzato dalle realtà del territorio a sostegno della formazione professionale: almeno 1 iniziativa promozionale entro l'anno	31/12/2024	

VALORE PUBBLICO 5: ACCOUNTABILITY, TRASPARENZA, PARTECIPAZIONE - LINEA DI MANDATO 10

CdR	Responsabile	Obiettivo	Obiettivo/indicatore	Valore Atteso	Riferimento azioni DUP
SETTORE SERVIZI AI CITTADINI	STEFANINI EUGENIO	Gestire i servizi demografici e il polifunzionale favorendo la riduzione dei tempi di attesa per i cittadini e implementando la fruibilità del sistema di accesso. Garantire il servizio di notifica degli atti a domicilio e in sede.	Aumento della fruibilità del servizio polifunzionale: prenotazione d'ufficio agli ultra-65enni per rinnovo carta d'identità	Fatto	Servizi demografici
			Aumento della fruibilità dei servizi di stato civile: comunicazione ai 18enni di cittadinanza straniera, nati in Italia, per la richiesta di cittadinanza italiana	Fatto	
			Riduzione dei tempi per la definizione delle pratiche di nuova residenza e cambio di indirizzo attraverso l'introduzione dell'accertamento telematico: entro 45 giorni (media) (tempo medio 2023 = giorni 90)	45,00	
			Raggiungere un gradimento dei servizi ai cittadini aperti al pubblico del 85%	85,00	
			Migliorare la completezza e la chiarezza delle notificazioni attraverso l'introduzione di apposite relate di notifica al posto del timbro: realizzazione di apposita modulistica per 2 tipologie di notificazioni entro il 31/12/2024	3,00	
		Gestire l'attività di protocollazione e la regolare tenuta dell'archivio implementando i processi di digitalizzazione.	Digitalizzazione: passaggio dalla fase di test a quella di produzione per applicazione IA alle funzioni di protocollazione entro il 31/12/2024	Fatto	
	Realizzazione di almeno una procedura di scarto entro il 31/12/2024	Fatto			
UNITA' DI PROGETTO SVILUPPO SOSTENIBILE	SIGNORONI SERGIO	Coordinare l'attuazione dei progetti pluriennali finanziati, ovvero Entangled e PNRR. Gestire in modo efficace i flussi	Progetto Entangled - accessibilità e partecipazione degli stakeholder: svolgimento di almeno n. 4 incontri con i cittadini e le associazioni	4,00	Ottimale utilizzo delle risorse

		comunicativi e garantire la corretta rendicontazione richiesta dagli Enti finanziatori, assicurando il rispetto dei cronoprogrammi.	Progetti Entangled - sviluppare efficienti condizioni organizzative ed operative finalizzate alla realizzazione del progetto e alla riscossione dei finanziamenti: rispetto del cronoprogramma	SI	
			Progetti PNRR - sviluppare efficienti condizioni organizzative ed operative finalizzate alla realizzazione del progetto e alla riscossione dei finanziamenti: rispetto dei cronoprogrammi e delle modalità attuative	SI	
SETTORE RISORSE E PATRIMONIO	STEFANINI EUGENIO	Garantire una efficace programmazione e rendicontazione finalizzate all'ottimale utilizzo delle risorse finanziarie. Garantire la rendicontazione economico patrimoniale e la redazione del bilancio consolidato.	Rispetto degli equilibri di bilancio W1 al netto di eventi imprevisti/eccezionali non sanabili con l'ordinaria gestione. W1 Allegato n.10 schema rendiconto quadro verifica eq. di bilancio risultato di competenza ( $w1 \geq 0$ e $W1$ -debiti fuori bilancio $\geq 0$ )	0,01	Ottimale utilizzo delle risorse
			Contabilità Accrual - PNRR Riforma 1.15: completamento percorso "quadro concettuale" entro il 31/12/2024	Fatto	
		Garantire l'ottimale gestione del bilancio e il costante controllo dei suoi equilibri.	Monitoraggio tecnico-contabile dei progetti di PNRR: elaborazione e trasmissione al Comitato di Direzione di report semestrali tecnico-contabili dei progetti PNRR attivi	2,00	
			Progettazione e realizzazione in INFOR di una sezione dedicata al progetto ENTANGLED al fine di monitorarne la realizzazione e rendere più efficace la comunicazione intersettoriale entro 30/06/2024	fatto	
			Realizzazione di risparmio di spesa IRAP derivante da applicazione di opzione commerciale sul personale addetto ai servizi opzionati, nonostante l'esternalizzazione di alcuni servizi (asili nido)	135.000,00	

		Garantire la funzione di provveditorato dell'Ente e la gestione della cassa economale.	Processo di razionalizzazione delle utenze: riduzione di almeno n. 20 utenze acqua potabile entro il 31/12/2024	20,00	
			Processo di razionalizzazione delle spese: risparmio di almeno 900,00 euro delle utenze dei consumi dell'acqua potabile entro il 31/12/2024	900,00	
			Fruibilità del servizio di cassa economale: apertura 5 giorni su 5 entro il 31/12/2024	5,00	
SETTORE OPERE PUBBLICHE, AMBIENTE ED ENERGIA	SIGNORONI SERGIO	Supportare i settori nella definizione delle politiche di acquisto e nella progettazione di strumenti di affidamento adeguati. Promuovere e coordinare la programmazione di servizi e forniture. Presidiare le procedure di gara e di stipula dei contratti.	Semplificazione: avvio del processo di digitalizzazione dei contratti pubblici e adeguamento delle procedure all'ultima fase di entrata in vigore del Codice dei Contratti (digitalizzazione del ciclo vita dei contratti, pubblicità, accesso agli atti)	si	Ottimale utilizzo delle risorse
			Rispetto del cronoprogramma e delle modalità attuative previste per il progetto Entangled di sviluppo urbano sostenibile a valere sui fondi strutturali 2021-2027: espletamento delle procedure di affidamento dei servizi di progettazione	2,00	
		Garantire la sicurezza dei lavoratori attraverso l'adozione di idonee misure di prevenzione, protezione e un'adeguata formazione.	Valutazione dei rischi e delle misure correttive e/o protocolli e procedure specifiche di sicurezza: redazione/aggiornamento di n. 3 piani	3,00	Servizi tecnici, vigilanza, controllo
			Sicurezza sul lavoro: verifica di almeno 12 ambienti di lavoro entro il 31/12/2024	12,00	
			Formazione sulla sicurezza: realizzazione di almeno 2 ore di formazione per ciascun dipendente entro il 31/12/2024	2,00	
			Aggiornamento piani d'emergenza: 2 piani entro il 31/12/2024	2,00	
Realizzazione di almeno 12 prove di evacuazione entro il 31/12/2024	12,00				

SETTORE AFFARI GENERALI, AUDIT	BONGINI ANDREA	Garantire i servizi di Segreteria Generale e di supporto alle attività degli organi istituzionali.	N. eventi aperti alla cittadinanza	2,00	Legalità, trasparenza, controllo
			Miglioramento qualità servizio, elementi migliorativi nella qualità della trasmissione, utilizzo dispositivi, tempestività trascrizione verbali: attivazione nuovo contratto entro il 31/10/2024 (si= 1)	Fatto	
		Coordinare le azioni e strategie per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, anche attraverso il costante controllo della regolarità dell'azione amministrativa. Garantire la conformità normativa e la protezione dei dati personali.	Nuova Trasparenza Contratti Pubblici: attivazione della nuova sezione in Amministrazione trasparente Bandi di gare e contratti entro il 31/12/2024	fatto	
			Coordinare le attività in tema di prevenzione della corruzione ed antiriciclaggio (incontri formazione e linee guida)	1,00	
		Ottimizzare e consolidare il processo di razionalizzazione e efficientamento dei servizi e del sistema delle partecipate, anche attraverso l'implementazione di una efficiente attività di controllo.	Monitoraggio e controllo sull'andamento delle società partecipate ed enti controllati: realizzazione di almeno n. 3 report di analisi da inviare alla Giunta Comunale entro il 31/12/2024	3,00	
		Garantire la tutela legale dei diritti e degli interessi dell'Ente attraverso un'efficace attività di consulenza legale per la struttura organizzativa e per gli organi politici.	Digitalizzazione e potenziamento dei servizi di tutela legale: individuazione del fornitore per la gestione delle pratiche legali e il deposito telematico entro il 30/06/2024	Fatto	
Formazione e sviluppo delle competenze tecniche per l'utilizzo degli strumenti operativi processuali: almeno n. 7 ore entro il 31/12/2024	7,00				
SETTORE POLITICHE CULTURALI E DELLO SPORT	VERONESE MORENO GIUSEPPE	Intercettare e gestire le risorse nazionali ed internazionali finalizzate a realizzare progetti di innovazione e di sviluppo, soprattutto in ambito sociale e culturale.	Presentazione di almeno n. 2 progetti (su fondi UE e/o nazionali)	2,00	Programmazione Europea e fundraising
			Realizzazione delle azioni dei progetti attivi - Cittadinanza attiva - coinvolgere gli stakeholder (cittadini/organizzazioni) in almeno 4 attività entro il 31/12/2024	4,00	

		Implementare nell'Ente la capacità di progettazione e partecipazione ai bandi.	Realizzazione delle azioni dei progetti attivi - Diffusione di Capacity building: coinvolgimento degli stakeholder in almeno 2 opportunità/eventi	2,00	
			Gestione delle progettualità attive: chiusura (rendicontazione) di almeno 3 progetti entro il 31/12/2024	3,00	
			Diffusione interna di capacity building: realizzazione di almeno 1 incontro di formazione per lo sviluppo delle competenze dei dipendenti dell'Ente entro il 31/12/2024	fatto	
UNITA' ORGANIZZATIVA STAFF DEL SINDACO E DELLA GIUNTA	CONTI MARIO	Facilitare la relazione degli Amministratori con i diversi portatori di interesse. Garantire la rappresentanza istituzionale.	Utilizzo archivio digitale: riduzione dei tempi di risposta alle istanze dei portatori di interesse - 20 giorni di media	20,00	Comunicazione ai cittadini
			Promozione della cultura della legalità: realizzare almeno n. 4 eventi rivolti alla cittadinanza entro il 31/12/2024	4,00	
		Promuovere i servizi, le iniziative, i progetti e l'immagine dell'Ente attraverso l'attività di informazione e comunicazione istituzionale, strategica e di pubblica utilità con strumenti tradizionali e social. Gestione del Centro di Riproduzione Digitale.	Incremento dell'uso degli strumenti di comunicazione per la diffusione delle informazioni: utilizzo di almeno 5 canali tradizionali/digitali per ogni singola notizia	5,00	
			Incremento dell'attività di relazione con la stampa: media di 15 comunicati al mese	15,00	
			Attivazione della versione business e del canale di whatsapp per rendere più rapida ed efficiente la gestione del servizio di messaggistica	fatto	
			Tempestività nella produzione dei materiali da parte del Centro Riproduzione Digitale: stampa entro 5 giorni dalla richiesta	5,00	
AREA STRATEGIA, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - UNITA' ORGANIZZATIVA: PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	CONTI MARIO	Favorire e promuovere i processi di programmazione e di controllo delle strategie e della gestione finalizzati a supportare la realizzazione degli obiettivi di mandato	Diffondere e consolidare la cultura della programmazione a tutti i livelli della struttura organizzativa: realizzazione di un momento formativo/informativo per EQ e referenti sugli strumenti di	fatto	Ottimale utilizzo delle risorse

		e una performance orientata alla creazione di valore pubblico.	programmazione adottati nel nuovo mandato		
			Progettazione e realizzazione in INFOR di una sezione dedicata al progetto ENTANGLED al fine di monitorarne la realizzazione e rendere più efficace la comunicazione intersettoriale entro 30/06/2024	fatto	
AREA STRATEGIA, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - UNITA' ORGANIZZATIVA: INNOVAZIONE TECNOLOGICA	CONTI MARIO	Ottimizzare il sistema informativo dell'Ente per garantire un efficace funzionamento e promuovere l'innovazione, al fine di migliorare l'accessibilità e la fruibilità dei servizi e i processi lavorativi dell'Ente.	Estensione a tutti i servizi sviluppati internamente dell'integrazione con ANPR tramite PDND	100	Digitalizzazione servizi
			Messa in produzione definitiva della piattaforma Gis Enterprise con almeno un servizio attivo (bacini scolastici)	1	
			Numero dei server windows aggiornati alla versione Windows 2022 Server	15,00	
			Numero dei server spenti a seguito della razionalizzazione del parco server dell'Ente	7,00	
			Percentuale di automazione del passaggio dati su server in caso di sostituzione dei pc	60,00	
			Numero di nuovi servizi al cittadino o di applicativi gestionali sviluppati internamente	10,00	
			Razionalizzazione del 10 per cento della spesa per la telefonia fissa	10,00	
			Introduzione della Intelligenza Artificiale (IA) per lo smistamento delle PEC in arrivo: smistamento automatizzato di almeno n. 3 corrispondenti	3,00	
			Numero di interventi presso la cittadinanza per la divulgazione dei servizi online del Comune e la formazione sull'utilizzo di Spid	4,00	

		Avvalersi delle opportunità e delle risorse offerte dal PNRR per accelerare i processi di digitalizzazione dell'Ente	Misura 1.3.1 "Piattaforma Nazionale Digitale Dati" Comuni: Erogazione tramite Piattaforma Digitale Nazionale Dati di 4 e-service comunali	4,00	Ottimale utilizzo delle risorse
			Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali": Ottenimento dell'effettiva erogazione del finanziamento relativo a seguito della conclusione delle attività	59.966,00	
AREA STRATEGIA, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - UNITA' ORGANIZZATIVA: ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE	CONTI MARIO	Assicurare una gestione efficiente del personale mediante la corretta amministrazione degli istituti contrattuali e l'applicazione adeguata delle normative giuridiche, amministrative ed economiche.	Gestione del capitale umano: predisposizione del regolamento delle progressioni verticali proposta alla Giunta entro il 31/12 /2024	Fatto	Efficienza organizzazione
	CONTI MARIO		Gestione del capitale umano: sottoscrizione ipotesi e definitivo CCI 2024 entro il 31/12/2024	Fatto	
			Politiche del personale: affidamento del servizio sostitutivo mensa ( buoni pasto) entro il 30/06/2024	Fatto	
			Favorire il benessere organizzativo e di genere: rinnovo del Comitato Unico di Garanzia entro il 01/10/2024	Fatto	
			Formazione e sviluppo delle competenze del personale: realizzare almeno n. 1 evento formativo rivolto a tutto il personale entro il 01/10/2024	Fatto	
			Dare attuazione al piano di progressione orizzontale: predisposizione e pubblicazione delle graduatorie entro il 31/12/2024	Fatto	
obiettivo trasversale assegnato a tutti i Dirigenti	BONGINI ANDREA	Garantire il corretto ed efficace svolgimento delle consultazioni elettorali, attraverso la collaborazione di apposito gruppo di lavoro trasversale a tutti i settori dell'Ente.	Realizzazione delle attività nei tempi e nelle modalità previste	fatto	Servizi demografici

Gli obiettivi strategici e prioritari

Ogni anno la Giunta Comunale assegna ai Dirigenti specifici obiettivi di particolare complessità che si caratterizzano per innovatività, impatto sul territorio, sui servizi e sull'organizzazione dell'Ente, al fine di rendere l'azione amministrativo-gestionale flessibile e capace di adeguarsi ai cambiamenti della città e dare risposte ai bisogni emergenti.

Tali obiettivi sono generalmente finalizzati a:

- semplificazione dei processi, dei procedimenti ed incremento della trasparenza, anche finalizzate alla prevenzione di maladministration e alla protezione del valore pubblico
- implementazione delle competenze delle persone, con particolare attenzione a quelle digitali,
- incremento della quantità, qualità ed accessibilità dei servizi ai cittadini, anche attraverso l'utilizzo dell'informatizzazione
- incremento di risorse disponibili
- realizzazione di nuove opere

Nella scheda allegata sono illustrati gli obiettivi assegnati ai Dirigenti dell'Ente per l'esercizio 2024 corredati dagli appositi indicatori finalizzati a verificare la realizzazione dei risultati.

**Allegato 5) Obiettivi assegnati ai dirigenti: Realizzare gli obiettivi strategici per l'amministrazione, con carattere di complessità, innovatività, impatto sul territorio e sui servizi, con attenzione ai risvolti economici, alla semplificazione delle procedure ed alla formazione di professionalità per affrontare il cambiamento**

Le azioni per favorire le pari opportunità, la valorizzazione delle differenze, la conciliazione vita/lavoro, l'equilibrio di genere e il benessere organizzativo

➤ **Iniziativa n. 1:**

Accrescere le competenze del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), sui temi del benessere organizzativo e individuale

Azioni	Beneficiari	Attori coinvolti	Indicatori	Tempistica
Rinnovo componenti CUG	Dipendenti	Organizzazione e Risorse umane RSU e OOSS	Avvio della procedura	30/09/2024
Aggiornamento sezione dell'intranet dedicata	Dipendenti	CUG Organizzazione e Risorse umane	Rispetto dei tempi	entro 15 giorni

➤ **Iniziativa n. 2**

Azioni di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari attraverso la flessibilità degli orari di lavoro e l'utilizzo del lavoro a distanza

Azioni	Beneficiari	Attori coinvolti	Indicatori	Tempistica
Monitoraggio efficacia orario di lavoro e gestione della flessibilità dell'orario di lavoro	Dipendenti	RSU-OOSS Delegazione trattante di parte pubblica	monitoraggio annuale	Entro il 2024
Monitoraggio andamento Lavoro a distanza	Dipendenti CUG	UO Risorse Umane	monitoraggio annuale	Periodico Validità triennale

➤ **Iniziativa n. 3**

Promozione della cultura di pari opportunità

Azioni	Beneficiari	Attori coinvolti	Indicatori	Tempistica
Aggiornamento del regolamento del CUG anche in considerazione della cultura di genere e di promozione della cultura delle pari opportunità	Dipendenti	Amministrazione Nucleo di valutazione CUG Datori di lavoro	Monitoraggio modifiche per le finalità indicate	Entro il 2025
Promuovere l'uso di termini non discriminatori in tutti i Documenti di lavoro	Cittadini, dipendenti	Tutte le articolazioni dell'ente CUG	Divulgazione misure organizzative individuate	Verifica annuale validità triennale

➤ **Iniziativa n. 4**  
**Tutela dell'ambiente di lavoro**

Azioni	Beneficiari	Attori coinvolti	Indicatori	Tempistica
Monitoraggio del rischio stress lavoro correlato	Dipendenti	RSPP Datori di lavoro e preposti Medico Competente	Questionario	Entro il 2025

## PREMESSA

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo definisca gli "obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del PTPCT". Ai sensi del DPR n. 81/2022, i contenuti del PTPCT, con la definizione delle strategie e degli strumenti utili a contrastare la corruzione ed accrescere la trasparenza dell'attività amministrativa, sono assorbiti in apposita sezione del PIAO.

Le politiche in tema di legalità e trasparenza nel Comune di Cinisello Balsamo sono state definite nelle linee di indirizzo del Piano di mandato 2023-2028, approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 41 del 2 ottobre 2023 – "Semplificazione, trasparenza, innovazione tecnologica – Trasparenza, giustizia e legalità sono valori imprescindibili e condizioni fondamentali per una buona amministrazione, aperta ed al servizio del cittadino. Un'Amministrazione trasparente concorre all'attuazione dei principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche e favorisce tra i cittadini l'esercizio dei diritti civili, politici e sociali".

In questa cornice l'organo di indirizzo ha individuato gli obiettivi strategici ed operativi in tema di legalità e trasparenza per il prossimo triennio: tali obiettivi sono stati inseriti ed approvati nei documenti di programmazione strategica (Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 2 del 5 febbraio 2024), sono collegati agli obiettivi di performance dell'Ente ed indirizzano l'azione amministrativa ed il comportamento degli operatori verso elevati livelli di trasparenza e di integrità nella gestione del bene pubblico, contribuendo all'accrescimento del Valore pubblico a beneficio del territorio.

Nella presente sottosezione sono descritte le azioni e le iniziative necessarie a realizzare gli obiettivi strategici sopra citati, vengono individuate le fasi e le misure adottate o da adottare per contrastare la corruzione e garantire piena trasparenza all'azione amministrativa: la programmazione delle azioni è stata predisposta con il coinvolgimento degli organi politici, della struttura organizzativa, degli stakeholder e di tutti i portatori di interessi rilevanti.

In fase preventiva sono state realizzate forme di consultazione adeguatamente pubblicizzate, volte a sollecitare proposte e suggerimenti: le consultazioni sono avvenute mediante avviso pubblico sulla pagina del sito dell'Ente nel periodo 05 febbraio 2024 – 20 febbraio 2024. L'invito a presentare osservazioni è stato rivolto anche al Consiglio Comunale. Al termine di questo periodo non sono pervenuti contributi o segnalazioni in merito.

In fase di consultazione successiva all'approvazione del Piao, la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" resterà in pubblicazione in Amministrazione Trasparente, a disposizione in maniera continuativa affinché chiunque possa produrre suggerimenti ed osservazioni.

La sottosezione potrà essere modificata anche in corso d'anno, su proposta del RPCT, allorché siano state accertate significative violazioni delle norme in materia di anticorruzione, ovvero quando intervengano mutamenti organizzativi, modifiche non marginali in ordine all'attività dell'amministrazione o si rappresenti l'opportunità di integrare le originarie previsioni del Piano vigente anche con le osservazioni pervenute dall'esterno.

Nella stesura della sottosezione si è tenuto conto:

- del coinvolgimento attivo dei Responsabili di Area e Settore ed in collaborazione con i Responsabili delle altre Sottosezioni, nell'ottica di una pianificazione integrata, con particolare riguardo al ciclo della performance, con l'introduzione di indicatori e di obiettivi di trasparenza e anticorruzione, ed alla formazione del personale anche in tema di legalità e trasparenza;
- della Relazione redatta a gennaio dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza: la relazione illustra gli esiti dei monitoraggi dell'anno precedente, espone il livello complessivo di attuazione delle misure e ne illustra le criticità, in una logica di miglioramento progressivo, per l'individuazione di misure specifiche utili ed efficaci;
- del rafforzamento delle misure di prevenzione e di controllo della gestione degli appalti pubblici e di quei processi in cui sono gestite ingenti risorse finanziarie derivanti dal PNRR e dai fondi strutturali, in contrasto ai fenomeni di riciclaggio e di frode, anche attraverso l'adesione a Protocolli di Intesa con la Guardia di Finanza (sottoscritto luglio 2023) e Prefettura;
- del nuovo Codice dei contratti pubblici (Dlgs. 31 marzo 2023, n. 36) in tema di digitalizzazione dei contratti;
- dell'aggiornamento 2023 al Piano Nazionale Anticorruzione 2022, dedicato proprio al tema dei contratti pubblici, con particolare riferimento alla disciplina applicabile in materia di trasparenza amministrativa e pubblicazione dei bandi ed avvisi e dello stato di esecuzione dei contratti;
- dell'adesione e sottoscrizione al Protocollo d'intesa con Città Metropolitana, Comune di Milano ed i Comuni metropolitani per la costituzione della Consulta metropolitana dei Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, al fine di promuovere un'azione coordinata su scala metropolitana delle misure di prevenzione della corruzione, mediante la condivisione delle buone pratiche, in una logica sistemica e di progressivo adeguamento degli strumenti programmatori su base territoriale;

- dell'adesione ad accordi di rete con le Istituzioni scolastiche, al fine di promuovere presso gli studenti la cultura della legalità costituzionale, della cittadinanza attiva e responsabile, della partecipazione civica e democratica alla vita della comunità.

Sulla base delle disposizioni Anac, i contenuti descritti nel Piano nazionale anticorruzione (PNA 2022, approvato dal Consiglio dell'ANAC in data 16/11/2022 e relativo aggiornamento 2023, approvato con Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023), sono elementi essenziali della presente sottosezione.

### GLI OBIETTIVI STRATEGICI

#### VALORE PUBBLICO 5: ACCOUNTABILITY, TRASPARENZA, E PARTECIPAZIONE - LINEA DI MANDATO 10

AMBITO STRATEGICO (da Piano di Mandato)	10. SEMPLIFICAZIONE, TRASPARENZA E INNOVAZIONE TECNOLOGICA
Indirizzo strategico	Cinisello Balsamo connessa e al servizio del cittadino: un'Amministrazione trasparente, connessa e al servizio del cittadino, fondata sui valori imprescindibili di equità, giustizia e legalità.
OBIETTIVO STRATEGICO DUP_10_0101	Incrementare l'efficienza, la trasparenza e la capacità di ascolto del Comune ai bisogni dei cittadini amministrati. Semplificare e rendere più efficaci ed accessibili i servizi, anche attraverso l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione. Promuovere e diffondere la cultura dell'etica e della legalità.
OBIETTIVO OPERATIVO DUP_10_0101_0201	Sviluppare sistema di educazione permanente alla legalità. Verificare e controllare costantemente la legittimità, la regolarità dell'azione amministrativa e i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati. Attuare e rafforzare il sistema di prevenzione della corruzione. Implementare la trasparenza sull'attività dell'Ente. Garantire i servizi di segreteria generale.
OBIETTIVO OPERATIVO DUP_10_0101_1101	Dare completa attuazione alla normativa in tema di semplificazione amministrativa ed accesso agli atti al fine di una completa informazione del cittadino. Implementare i servizi di tutela legale dell'Ente.
OBIETTIVO STRATEGICO DUP_10_0401	Educare alla legalità. Promuovere, diffondere e consolidare la cultura della legalità nelle nuove generazioni.
OBIETTIVO OPERATIVO DUP_10_0401_0201	Programmare e realizzare azioni finalizzate a diffondere la cultura della legalità nelle scuole.

### I SOGGETTI COINVOLTI NEL SISTEMA DI PREVENZIONE E NELLA GESTIONE DEL RISCHIO

La prevenzione della corruzione si può attivare solo con una forte azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna amministrazione. La strategia nazionale è definita dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (Anac) nei Piani nazionali anticorruzione (PNA). Il PNA 2022, è stato aggiornato con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 e si colloca nell'attuale periodo di crisi, derivante dagli effetti della precedente pandemia e dagli eventi bellici, e chiede alle amministrazioni azioni mirate al rafforzamento dell'integrità pubblica e dei presidi di prevenzione del fenomeno corruttivo, affinché gli obiettivi del PNRR non siano vanificati da rischi corruttivi.

- **Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) per il Comune di Cinisello Balsamo è il Segretario generale Andrea BONGINI, designato con decreto sindacale n. 11 del 14 dicembre 2023.

Il ruolo trasversale del RPCT all'interno dell'Amministrazione è ribadito nel PNA 2022, che riconferma allo stesso un'azione di impulso e coordinamento nel sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza e nella verifica di idoneità di tale sistema al contenimento di fenomeni di cattiva amministrazione.

Il RPCT predispone il sistema complessivo di prevenzione della corruzione nell'Ente; programma le attività utili a garantire la corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza; svolge attività di monitoraggio sull'effettiva ed adeguata attuazione di quanto programmato.

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

I risultati dell'attività svolta, compresi gli esiti dei monitoraggi e di rendicontazione finale relativi alla sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", sono resi noti dal RPCT nella Relazione annuale pubblicata sul Sito Istituzionale dell'Ente, entro il 15 dicembre

di ogni anno. La relazione è trasmessa all'OIV e all'organo di indirizzo con le informazioni ed documenti eventualmente richiesti. In caso di periodo di temporanea assenza del RPCT, il sostituto viene individuato nella figura del Dirigente che svolge funzione di Vice Segretario.

In caso di vacatio del ruolo di RPCT invece, l'organo di indirizzo si attiva per la nomina di un nuovo Responsabile con l'adozione di un atto formale di conferimento dell'incarico.

A garanzia e tutela dell'autonomia e dell'indipendenza del RPCT, l'Amministrazione è tenuta a comunicare tempestivamente ad Anac i provvedimenti di revoca dell'incarico di Segretario Comunale, di norma RPCT, i provvedimenti di revoca di tutti gli altri incarichi amministrativi, di vertice o dirigenziali, conferiti al soggetto a cui sono state affidate le funzioni di RPCT. Il RPCT è tenuto a comunicare tempestivamente ad Anac le eventuali misure discriminatorie attuate nei suoi confronti in qualità di Responsabile anticorruzione.

Nel Comune di Cinisello Balsamo il RPCT, nominato con specifico provvedimento sindacale n. 11/2023, svolge per il momento il ruolo di Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (RASA), incaricato della compilazione, verifica ed aggiornamento dei dati relativi al Comune quale stazione appaltante. Il RASA è quindi individuato nella figura del Segretario Generale Andrea BONGINI.

Nel Comune di Cinisello Balsamo il RPCT, svolge l'incarico di Soggetto gestore delle segnalazioni di operazioni sospette alla UIF, incaricato di assolvere le funzioni di gestore delle segnalazioni alla UIF per tutte le operazioni sospette di riciclaggio e finanziamento del terrorismo che si verificano nelle aree di rischio (decreto sindacale n. 12 del 14 dicembre 2023).

- **L'organo di indirizzo politico**

L'organo di indirizzo politico definisce le strategie di prevenzione della corruzione e le declina negli obiettivi strategici ed operativi enunciati nel Dup e finalizzati all'accrescimento del valore pubblico; promuove la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione; assicura al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni; promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione; incentiva l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica.

- **I dirigenti e i responsabili delle unità organizzative**

Dirigenti, Posizioni organizzative e funzionari responsabili delle unità organizzative collaborano alla programmazione ed all'attuazione delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione.

In particolare:

- concorrono alla realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipano al processo di ricognizione, determinazione, valutazione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione;
- propongono misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti cui sono preposti, partecipando al monitoraggio delle attività svolte nell'ufficio a cui sono preposti e disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- partecipano attivamente al processo di gestione del rischio, si assumono la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate e operano in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale;
- tengono conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione; se opportuno o necessario, adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la rotazione del personale;
- curano lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovono la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità.

I dirigenti sono responsabili, ciascuno nel proprio ambito di competenza, della pubblicazione e aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti dalle norme sulla trasparenza ed accesso agli atti; ogni Dirigente nomina un referente in tema di attuazione delle misure, anche con particolare riferimento all'attuazione del "sistema della trasparenza".

I dirigenti, ciascuno nell'ambito delle proprie aree di rischio, nominano un referente che, coordinandosi con l'ufficio dei controlli interni, collabori con il RPCT in tema di controlli successivi sugli atti, fornendo i dati e le informazioni richiesti.

I dirigenti, ciascuno nell'ambito delle proprie aree di rischio, attuano misure organizzative idonee e rilevano indicatori di anomalia di operazioni sospette e segnalano al referente gestore (RPCT) tali situazioni.

I dirigenti monitorano e rendicontano le misure di prevenzione della corruzione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piao, secondo le indicazioni della RPCT e nei termini previsti da Anac e dalla normativa.

- **I Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza**

Il RPCT, su designazione dei Dirigenti, con proprio provvedimento, nomina i Referenti anticorruzione e trasparenza, per ogni area o settore di rispettiva competenza. I Referenti svolgono attività di supporto nell'elaborazione e nell'attuazione delle misure di prevenzione:

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile Prevenzione Corruzione, finalizzata all'acquisizione di elementi utili al costante monitoraggio sull'attività di prevenzione svolta dall'intera struttura e presidiata dai dirigenti competenti ciascuno nel proprio ambito di competenza;
- senza attendere i monitoraggi, portano tempestivamente a conoscenza del RPCT eventuali criticità che impediscono il raggiungimento degli obiettivi;
- svolgono, altresì, attività informativa e di monitoraggio in relazione agli obblighi di pubblicazione e di aggiornamento di dati, informazioni e documenti previsti dalle norme di cui al D.lgs.33/2013 e successive modifiche e integrazioni;
- sono destinatari di formazione specifica e continua.

Con provvedimento del RPCT n. 329/2024 è stato aggiornato il gruppo di referenti dei Settori a supporto delle attività in ambito di anticorruzione e trasparenza.

- **Il personale dipendente ed i collaboratori**

Tutto il personale dipendente ed i collaboratori, anche esterni, vengono coinvolti attivamente nel processo di prevenzione della corruzione, partecipano alla gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate:

- collaborano con il RPCT e rispondono nei tempi previsti alle sue richieste;
- adeguano il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento e si astengono dal partecipare all'adozione di decisioni o attività inerenti la trattazione di una pratica in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto anche potenziale;
- segnalano, anche secondo le modalità del whistleblowing, le situazioni di illecito ed i casi di conflitto di interessi di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio rapporto lavorativo;
- partecipano alla formazione e all'aggiornamento sulle tematiche inerenti la prevenzione della corruzione, della trasparenza e del contrasto al riciclaggio;
- rispettano l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni di cui vengano a conoscenza e la normativa vigente in materia di trattamento e protezione dei dati.

La violazione dei compiti sopra descritti è fonte di responsabilità disciplinare: pertanto, il dipendente ed i collaboratori che violano o non osservano le misure di prevenzione descritte nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piao incorre in un illecito disciplinare.

Tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti (es. uffici legali, uffici di statistica, uffici di controllo interno, polizia locale, Cua) hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio.

- **L'ufficio controlli interni ed il raccordo con le misure di prevenzione dei rischi corruttivi**

Il contrasto alla corruzione avviene anche attraverso il raccordo tra le attività svolte dal RPCT e l'Ufficio preposto ai controlli interni: le sue attività concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare Valore pubblico.

Nell'Ente l'ufficio dei controlli interni svolge i seguenti compiti: presidio della legalità e sostegno alle attività di prevenzione della corruzione e della trasparenza; controlli successivi sugli atti. L'ufficio dei controlli interni collabora con il RPCT e lo informa periodicamente sugli esiti delle attività svolte. I risultati dei controlli, correlati ai monitoraggi sull'attuazione delle misure, sono utili a far emergere le criticità di processi particolarmente complessi o a rischio corruttivo e a riprogrammare gli interventi di prevenzione della corruzione.

L'azione di rafforzamento dei controlli interni, già avviata nel 2023 in correlazione con le attività di prevenzione dei rischi corruttivi, ha messo in campo diverse azioni:

- è stata aggiornata e rafforzata la struttura organizzativa di supporto all'ufficio, con il coinvolgimento di referenti di tutti i settori designati dai dirigenti;
- i controlli hanno verificato anche la corretta attuazione delle misure anticorruzione e trasparenza (verifica della corretta compilazione della sezione trasparenza nell'applicativo atti);
- gli accertamenti sono stati eseguiti anche sugli atti dei processi interessati dalle risorse del PNRR e da altri fondi strutturali.

Con provvedimento del RPCT n. 331/2024 è stato aggiornato il gruppo di lavoro dei controlli interni per le attività di controllo successivo sugli atti e dei componenti del gruppo di coordinamento e controllo sui progetti PNRR.

- **Il Responsabile Unico del Procedimento**

Il Responsabile Unico del procedimento (RUP) è figura centrale nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture ed è chiamato a vigilare sulle singole fasi dei processi di appalto nelle quali possono presentarsi situazioni di rischio corruttivo a pregiudizio del corretto ed imparziale svolgimento dell'azione amministrativa.

Il RUP collabora con il RPCT comunicando eventuali anomalie emerse nelle procedure di gara e collaborando nell'individuazione di possibili situazioni di conflitto di interesse.

- **I Settori coinvolti negli interventi PNRR e in altri fondi**

I Responsabili delle Unità organizzative individuate dall'Amministrazione per la realizzazione degli interventi gestiti con le risorse del PNRR e di altri fondi si coordinano con il RPCT nelle attività di monitoraggio, rendicontazione e controllo sugli obiettivi programmati, in un'ottica di semplificazione ed integrazione e con la collaborazione della ragioneria per gli aspetti finanziari e

contabili.

Il coinvolgimento del RPCT deve riguardare in particolare:

- la revisione e l'aggiornamento della mappatura dei processi a rischio e delle misure di prevenzione nell'ambito degli interventi finanziati dal PNRR e da altri fondi;
- il loro monitoraggio, anche attraverso l'aggiornamento costante e tempestivo di apposito gestionale tecnico-contabile e delle relative schede;
- l'attuazione ed implementazione degli obblighi di trasparenza, anche con la creazione di una apposita sezione in Amministrazione trasparente;
- la verifica dell'attuazione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare attenzione alle eventuali disfunzioni riscontrate nell'attività svolta;
- la definizione di un calendario di incontri periodici tra RPCT e i settori coinvolti, nei quali approfondire le tematiche di maggiore rilevanza anche nell'ottica di una sensibilizzazione in materia di anticorruzione e trasparenza.

Dette forme di interazione sono declinate nelle misure di prevenzione inserite nella presente sottosezione.

Con provvedimento del RPCT n. 330/2024 è stato aggiornato il gruppo di referenti di supporto alle attività del gestore di segnalazioni sospette in ambito di antiriciclaggio ed antifrode.

Con provvedimento del RPCT n. 331/2024 è stato aggiornato il gruppo di lavoro dei controlli interni per le attività di controllo successivo sugli atti e dei componenti del gruppo di coordinamento e controllo sui progetti PNRR.

- **I Responsabili delle altre sezioni del PIAO**

I Responsabili delle altre sezioni del Piao si coordinano con il RPCT sia nella fase di programmazione sia nella fase del monitoraggio integrato. I Responsabili delle sezioni sono chiamati a condividere dati, informazioni, strumenti. Per la predisposizione del presente documento è stata avviata la sperimentazione di un gruppo di lavoro trasversale che, con differenti competenze, ha fornito un supporto costruttivo nei vari ambiti. Oltre alla predisposizione del documento, il gruppo provvederà anche al monitoraggio dei contenuti del Piao come illustrato nella Sezione 4 – Monitoraggio del presente documento.

- **Collaborazione tra RPCT e Responsabile della protezione dei dati**

Il Responsabile della protezione dei dati (RPD) costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT. A tal riguardo, si consideri, ad esempio, il caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che possono riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali. La collaborazione tra RPCT e RPD è finalizzata all'eventuale rilascio di pareri per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) n. 679/2016 e a rafforzare il coordinamento delle strategie e delle azioni in materia di trasparenza e accesso civico con la disciplina sulla Privacy.

- **Il Nucleo di valutazione**

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

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

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

- **Gli stakeholders**

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

Per tale ragione, nella fase di predisposizione della presente sezione anticorruzione e trasparenza, sono state realizzate forme di consultazione adeguatamente pubblicizzate, volte a sollecitare proposte e suggerimenti da parte degli stakeholder, in quanto

portatori di interessi rilevanti per la stessa. Le consultazioni sono avvenute mediante avviso pubblico sulla pagina del sito e raccolta di osservazioni nel periodo 5 febbraio 2024 – 20 febbraio 2024. L'invito a presentare osservazioni è stato rivolto anche al Consiglio Comunale. Al termine di questo periodo non sono pervenuti contributi o segnalazioni in merito.

- **L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC)**

Per Anac il RPCT è la figura chiave nell'Ente su cui ruota il sistema di prevenzione della corruzione. Per tale ragione, l'Autorità ritiene di fondamentale importanza valorizzare i rapporti di collaborazione e interlocuzione con tale soggetto, al fine di instaurare un dialogo costruttivo e costante basato sul rispetto reciproco delle rispettive competenze. Tale collaborazione del RPCT è, infatti, indispensabile per l'Autorità sia per avere interlocutori qualificati e competenti con cui confrontarsi, anche al fine di individuare indirizzi e migliori pratiche utili da diffondere ad altre amministrazioni; sia per poter compiutamente svolgere la propria attività di vigilanza sulla predisposizione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione. Da un punto di vista operativo, la vigilanza di Anac si attua:

- sulle misure di prevenzione della corruzione, con le modalità di interlocuzione con il RPCT chiarite nella Delibera n. 330 del 29 marzo 2017. Anac comunica al RPCT l'avvio del procedimento di vigilanza, preceduta da una richiesta di informazioni e di esibizione di documenti, indirizzata al medesimo RPCT, utile per l'avvio del procedimento. In questa fase, il RPCT è tenuto a collaborare attivamente con l'Autorità e a fornire le informazioni e i documenti richiesti in tempi brevi, possibilmente corredati da una relazione quanto più esaustiva possibile;

- sull'attività di vigilanza e di controllo sulla trasparenza, con le modalità di interlocuzione e di raccordo tra l'Autorità ed il RPCT precisate nelle delibere Anac. Il RPCT è il soggetto (insieme al legale rappresentante dell'amministrazione interessata, all'OIV o altro organismo con funzioni analoghe) cui Anac comunica l'avvio del procedimento con la contestazione delle presunte violazioni degli adempimenti di pubblicazione dell'amministrazione interessata. Tale comunicazione - analogamente a quanto previsto in caso di vigilanza sulle misure di prevenzione della corruzione - può essere preceduta da una richiesta di informazioni e di esibizione di documenti, indirizzata al medesimo RPCT, utile ad ANAC per valutare l'avvio del procedimento. Il RPCT è tenuto a rispondere alle richieste di ANAC, fornendo innanzitutto notizie sul risultato dell'attività di controllo svolta sulla corretta attuazione, da parte dell'amministrazione, degli obblighi di pubblicazione;

- sul procedimento per l'irrogazione, da parte dell'Autorità, delle sanzioni per violazione degli obblighi di trasparenza per casi specifici di cui all'art. 47 del D.lgs. n. 33/2013. Ove ANAC rilevi l'esistenza di fattispecie sanzionabili ai sensi dell'art. 47 dello stesso decreto, si rivolge al RPCT dell'amministrazione o dell'ente interessato perché fornisca le motivazioni dell'inadempimento. Spetta al RPCT, quindi, verificare se l'inadempimento dipenda, eventualmente, dalla mancata comunicazione da parte dei soggetti obbligati trasmettendo, se ricorra questa ipotesi, i dati identificativi del soggetto che abbia omesso la comunicazione.

Al fine di garantire la necessaria trasparenza e certezza sui soggetti cui è stato conferito l'incarico di RPCT, l'Autorità ha istituito il Registro dei RPCT: tale registro è funzionale al potenziamento dei canali di comunicazione tra l'Autorità e i RPCT nonché alla creazione di una rete nazionale dei Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

## L'ANALISI DEL CONTESTO

- **L'analisi del contesto esterno**

L'analisi del contesto esterno ha principalmente due obiettivi:

- il primo, evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'Amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;

- il secondo, come tali caratteristiche ambientali possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

La descrizione e l'analisi dei dati relativi contesto economico, sociale e culturale sono state raccolte nei documenti di pianificazione e programmazione propri dell'Ente ed in particolare nella Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione (DUP) approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 2 del 5 febbraio 2024 e pubblicato sul sito dell'Ente in Amministrazione trasparente:

link: <https://www.comune.cinisello-balsamo.mi.it/spip.php?article37767>

- **La valutazione di impatto del contesto esterno**

Il rischio di corruzione della Pubblica Amministrazione coinvolge soprattutto gli Enti locali. Dall'analisi del contesto esterno emerge che gli ambiti maggiormente esposti a rischi corruttivi sono il settore degli appalti, gli interventi del PNRR, l'erogazione di contributi ed agevolazioni finanziarie, il ciclo dei rifiuti.

Le misure di prevenzione già attive o da attivare riguarderanno pertanto: il controllo interno e diffuso; la trasparenza e la puntuale applicazione dell'accesso civico; la promozione della legalità, la sensibilizzazione e la partecipazione dei cittadini; gli standard di comportamento e la regolazione dei conflitti di interesse; la semplificazione e la digitalizzazione negli appalti; la formazione; la regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

A dimostrazione dell'utilità e dell'efficacia delle misure messe in atto per contrastare opacità e corruzione, l'Italia si conferma essere tra i paesi in ascesa sul fronte della trasparenza e del contrasto alla corruzione. Tale risultato è il frutto dell'applicazione delle misure normative in tema di prevenzione della corruzione adottate nell'ultimo decennio. Nell'edizione 2023 Transparency International Italia ha pubblicato il CPI (all'Indice di Percezione della Corruzione) 2023 per il nostro Paese:

“Il CPI 2023 conferma il punteggio di 56 per l'Italia e colloca il nostro Paese al 42° posto nella classifica globale dei 180 Paesi oggetto della misurazione. Vent'anni dopo l'adozione della Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, il progresso rimane limitato: il CPI 2023 rivela che in più di un decennio la maggior parte dei Paesi ha fatto pochi progressi nell'affrontare la corruzione del settore pubblico. Oltre i due terzi dei Paesi ottengono un punteggio inferiore a 50 su 100: più dell'80% della popolazione mondiale vive in Paesi con un CPI al di sotto della media globale di 43”.

"In un tempo in cui le guerre e gli altri conflitti internazionali si incancreniscono, pregiudicando i commerci e le normali migrazioni, qualcuno potrebbe pensare che, allora, la corruzione sia tollerabile e che i controlli possano attenuarsi, ma sbaglia. La corruzione nuoce all'economia e mortifica l'integrità delle persone, in ogni epoca e in ogni contesto. Occorre che la politica e i governi mantengano in cima alla loro agenda i temi della trasparenza e della lotta alla corruzione.” – ha commentato Michele Calleri, Presidente di Transparency International Italia.

Si conferma quindi la necessità di condurre monitoraggi e contromisure a tutti i livelli istituzionali utili a contrastare il diffondersi di fenomeni corruttivi e le mire della criminalità organizzata attirata dall'imponenza di flussi di denaro del PNRR destinati anche agli Enti locali e volti al rilancio delle economie dei Paesi dell'UE membri. Da ciò la necessità di una maggiore attenzione rispetto ai potenziali rischi relativi sia ai fenomeni corruttivi che potrebbero scaturire dalle nuove opportunità di investimento sia da riciclaggio di fondi derivanti da attività illecite.

- **L'analisi del contesto interno**

L'analisi del contesto interno ha lo scopo di evidenziare il sistema delle responsabilità ed il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi tali aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

L'analisi è incentrata sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità; sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, partendo dai dati evidenziati negli anni precedenti.

Per la struttura organizzativa si rimanda ai contenuti della sezione 3.1 e 3.2 del presente documento.

- **La mappatura dei processi e gli obiettivi di performance**

La mappatura dei processi costituisce una parte fondamentale dell'analisi del contesto interno e si traduce in un percorso di valutazione organizzativa che consente l'individuazione degli ambiti entro i quali si può inserire il rischio corruttivo. La mappatura dei processi si articola in tre fasi: identificazione; descrizione; rappresentazione.

E' stata aggiornata la mappatura dei processi, estesa a tutti gli ambiti funzionali dell'Ente e completata per il 2024 con:

- l'aggiunta dei processi su cui si concentrano le risorse finanziarie del PNRR e di altri fondi, a cui quest'anno si presterà particolare riguardo in quanto Soggetto attuatore;

- il collegamento dei processi al valore pubblico ed agli obiettivi di performance che in questo modo vengono preservati dai rischi corruttivi attraverso la corretta e puntuale applicazione delle misure di prevenzione programmate. I processi, intesi come una sequenza di attività correlate che trasformano le risorse in un output destinato a soggetti interni o esterni all'Amministrazione, contribuiscono alla creazione di valore pubblico come rappresentato nelle tabelle riportate alla fine di questa sezione.

- l'accoglimento dell'indicazione di Anac che, pur raccomandando la massima attenzione ai processi interessati dal PNRR, ribadisce la necessità di presidiare con misure di prevenzione idonee anche tutti quei processi che, per contesto interno o esterno, presentano un alto livello di esposizione a rischi corruttivi significativi, seguendo un principio di "gradualità".

I processi sono stati aggregati nelle cosiddette aree di rischio individuate da Anac e intese come raggruppamenti omogenei di processi (PNA 2019).

Le principali aree di rischio sono individuate nell'Ente sono riportate nella seguente tabella:

Tab. - Aree di rischio	
1. Acquisizione e gestione del personale	7. Governo del territorio
2. Affari legali e contenzioso	8. Incarichi e nomine
3. Contratti pubblici	9. Pianificazione urbanistica
4. Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni	10. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato
5. Gestione dei rifiuti	11. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato
6. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	12. Altri servizi

Per la mappatura dei processi è stato fondamentale il coinvolgimento del gruppo referenti costituito a supporto del RPC, dei Dirigenti responsabili dei Settori, delle Posizioni Organizzative, dei Funzionari e dei Dipendenti coinvolti.

Per ciascun processo è stato individuato il flusso di attività (processualizzazione) e ogni altra indicazione utile a tracciare l'iter amministrativo:

- le funzioni di ciascun Settore strategiche ed operative;
- input/output/procedimenti/attività;
- soggetti a rischio di corruzione ed eventuali ulteriori processi/provvedimenti/attività individuati dai Dirigenti di Settore; i soggetti coinvolti;
- la valutazione del rischio per ciascun processo;
- il trattamento del rischio e le misure concrete di contrasto attuate;
- le esigenze di intervento da implementare per ridurre le probabilità che il rischio si verifichi, con l'indicazione di modalità, responsabilità, tempi di attuazione e indicatori.

I processi dell'Amministrazione nell'ambito delle evidenziate aree di rischio sono descritti nelle schede allegate, che illustrano le misure di prevenzione di rischio corruttivo, correlate al Valore pubblico che presidiano, così come individuate ed adottate dai Settori, complete di indicatori utili a monitorarne lo stato di attuazione.

Nei paragrafi successivi si ripercorre la metodologia seguita per la valutazione ed il trattamento del rischio.

## LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio è una "macro-fase" del processo di gestione del rischio, nella quale il rischio stesso viene "identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio)". Le misure correttive identificano nel concreto le specifiche misure di prevenzione generali e/o speciali dell'Amministrazione. La valutazione del rischio si sviluppa in tre sub fasi: identificazione, analisi e ponderazione del rischio stesso.

### • Identificazione del rischio

L'obiettivo dell'identificazione degli eventi rischiosi è individuare i comportamenti o i fatti, relativi ai processi dell'amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo. Per individuare gli eventi rischiosi è stato necessario: definire l'oggetto di analisi; utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative; individuare i rischi e formalizzarli.

Il coinvolgimento della struttura organizzativa è stato essenziale, i responsabili degli uffici coinvolti nei processi hanno conoscenze adeguate ed approfondite per identificare gli eventi rischiosi. Per questo, seguendo gli indirizzi del PNA, il "Gruppo di referenti" nominati dal RPC, i Dirigenti, i funzionari dell'Ente responsabili delle principali ripartizioni organizzative hanno analizzato i propri processi e individuato gli eventi rischiosi.

a) L'oggetto di analisi: è l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. Si è deciso di svolgere l'analisi per singoli processi, senza scomporre gli stessi in "attività". In attuazione del principio della "gradualità" enunciato da Anac, (PNA 2019), nel corso del prossimo triennio si approfondirà la metodologia di lavoro, passando dal livello minimo di analisi (per processo) ad un livello via via più dettagliato (per attività) per i processi maggiormente esposti a rischi corruttivi.

b) Tecniche e fonti informative: per identificare gli eventi rischiosi è opportuno utilizzare una pluralità di tecniche e prendere in considerazione il più ampio numero possibile di fonti.

Nel nostro Ente, ciascun responsabile ha individuato metodologie di indagine differenti, applicando diverse tecniche di analisi: i dati rilevanti del contesto in cui si opera, conoscenza diretta dei processi da parte dei funzionari coinvolti, come risulta dall'analisi dei processi eseguita negli anni precedenti, casi giudiziari ed episodi di corruzione o di cattiva gestione già accaduti, segnalazioni di whistleblowing, risultanze dell'attività monitoraggio RPC, confronti con amministrazioni simili - benchmarking.

c) L'identificazione dei rischi: L'esito delle attività sopra descritte ha generato una raccolta dei principali rischi relativi alle procedure, adeguatamente descritti, specifici per il processo nei quali sono stati rilevati e non generici.

### • Analisi del rischio

L'analisi del rischio persegue due obiettivi: comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione; stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

a) I fattori abilitanti: l'analisi intende rilevare i fattori abilitanti la corruzione. Trattasi di fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione (assenza di misure di controllo, mancanza di trasparenza, eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento; esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o unico soggetto; scarsa responsabilizzazione interna, inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto; inadeguata diffusione della cultura della legalità; mancata attuazione del principio di distinzione tra politica ed amministrazione).

b) la stima del livello di rischio: si provvede a stimare il livello di esposizione al rischio di ciascun processo, oggetto dell'analisi. Misurare il grado di rischio consente di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio.

L'analisi prevede le sub-fasi di: scelta dell'approccio valutativo; definizione dei criteri di valutazione; rilevazione di dati e informazioni; misurazione del livello di esposizione al rischio ed elaborazione di un giudizio sintetico, motivato.

Per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio può essere di tipo qualitativo, quantitativo, oppure di tipo misto tra i due.

Approccio qualitativo: l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici.

Approccio quantitativo: nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il

rischio in termini numerici.

In questo Ente è stato adottato l'approccio di tipo qualitativo, "dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza".

- **I criteri di valutazione**

Per stimare il rischio è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione al rischio di corruzione. Anac ha proposto indicatori comunemente accettati, ampliabili o modificabili (PNA 2019) Gli indicatori sono:

- livello di interesse esterno: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
- grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
- trasparenza/opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
- livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
- grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

L'analisi del rischio eseguita in questi anni sui processi dell'Ente ha tenuto conto:

- dei fattori abilitanti, ossia dei fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione (mancanza di misure nel trattamento rischio; mancanza di trasparenza; eccessiva regolamentazione; esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità – monopolio; scarsa responsabilizzazione interna; assenza di competenze; inadeguata diffusione cultura della legalità);
- di tutti gli indicatori di stima suggeriti da Anac.

I risultati dell'analisi sono stati riportati nelle schede allegate, e già precedentemente richiamate.

- **La rilevazione di dati ed informazioni**

Le informazioni possano essere rilevate: da soggetti con specifiche competenze o adeguatamente formati; oppure attraverso modalità di autovalutazione da parte dei responsabili degli uffici coinvolti nello svolgimento del processo.

Nell'analisi i Responsabili, in un processo di autovalutazione e sulla base delle informazioni in possesso, sostenute da evidenze e dati oggettivi, hanno espresso il loro giudizio secondo il principio della prudenza, ossia evitando la sottostima del rischio: le stime dei responsabili sono state vagliate per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della prudenza.

Le valutazioni sono state suffragate dalla motivazione del giudizio espresso, fornite di evidenze a supporto e sostenute da "dati oggettivi, salvo documentata indisponibilità degli stessi". Anac ha suggerito i seguenti dati oggettivi: i dati sui precedenti giudiziari e disciplinari a carico dei dipendenti, fermo restando che le fattispecie da considerare sono le sentenze definitive, i procedimenti in corso, le citazioni a giudizio relativi a: reati contro la PA; falso e truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate alla PA (artt. 640 e 640-bis CP); procedimenti per responsabilità contabile; ricorsi in tema di affidamento di contratti); le segnalazioni pervenute: whistleblowing o altre modalità, reclami, indagini di customer satisfaction, ecc.; ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (ad esempio: rassegne stampa, ecc.).

- **Misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio motivato**

In questa fase si procede alla misurazione degli indicatori di rischio.

Anac sostiene che sarebbe "opportuno privilegiare un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi". Se la misurazione degli indicatori di rischio viene svolta con metodologia "qualitativa" è possibile applicare una scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso. Ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte. Attraverso la misurazione dei singoli indicatori si dovrà pervenire alla valutazione complessiva del livello di rischio. Il valore complessivo ha lo scopo di fornire una "misurazione sintetica" e, anche in questo caso, potrà essere usata la scala di misurazione ordinale (basso, medio, alto).

Anac raccomanda quanto segue:

- qualora, per un dato processo, siano ipotizzabili più eventi rischiosi con un diverso livello di rischio, si raccomanda di far riferimento al valore più alto nello stimare l'esposizione complessiva del rischio;
- evitare che la valutazione sia data dalla media dei singoli indicatori; è necessario far prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un mero calcolo matematico.

In ogni caso, vige il principio per cui ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte.

Anche l'analisi di misurazione dei sopra citati indicatori rispetto ai processi elencati nella presente sezione non è stata espressa con l'attribuzione di un punteggio numerico ma seguendo una scala di misurazione ordinale (MOLTO ALTO/A+, ALTO/A,

MEDIO/M, BASSO/B, MOLTO BASSO/B-).

Anche la VALUTAZIONE COMPLESSIVA FINALE del livello di esposizione al rischio, generata dall'analisi, non è stato il risultato di un mero calcolo matematico ma di un giudizio qualitativo adeguatamente motivato e trasparente.

Valore di stima del livello di rischio	
A+	Molto Alto
A	Alto
M	Medio
B	Basso
B-	Molto Basso

Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'Ente.

I risultati della misurazione sono riportati nelle schede allegate.

- **La ponderazione del rischio**

La ponderazione è la fase conclusiva processo di valutazione del rischio. Lo scopo di questa fase è di agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione.

In questa fase si stabiliscono: le azioni da intraprendere per ridurre il livello di rischio; le priorità di trattamento (programmazione delle misure), considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera.

Al termine della valutazione del rischio sono state individuate diverse azioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione. In alcuni casi, la ponderazione del rischio ha portato alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti.

In alcuni casi, nonostante la corretta attuazione delle misure di prevenzione, resiste una percentuale "rischio residuo": l'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Ma il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di malaffare non potrà mai essere del tutto annullata.

Per quanto concerne la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione, si è tenuto conto del livello di esposizione al rischio in ordine via via decrescente, iniziando dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

In questa fase, il Gruppo di lavoro coordinato dal RPCT ed i Responsabili dei processi hanno ritenuto di assegnare maggiore attenzione e priorità di intervento priorità agli oggetti di analisi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio A ("rischio alto") e A+ ("rischio molto alto") prevedendo in questi casi "misure specifiche". Sono state comunque confermate misure specifiche anche per gli altri processi, già in atto o da avviare nel prossimo triennio.

## IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Il trattamento del rischio è il processo in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo e si programmano le modalità della loro attuazione. In tale fase si progetta l'attuazione di misure specifiche e puntuali, prevedendo scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili. L'individuazione delle misure deve essere impostata avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure possono essere classificate in "generali" e "specifiche".

Misure generali: sono misure che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione che incidono sul sistema complessivo di prevenzione.

Misure specifiche: sono misure agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi, quindi, incidono su problemi specifici.

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano la parte essenziale della presente sezione del Piao. Tutte le attività precedenti sono di ritenersi propedeutiche all'identificazione e alla progettazione delle misure che sono, quindi, la parte fondamentale della presente sezione.

- **Individuazione delle misure**

Il primo step del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi. L'Ente deve individuare le misure più idonee a prevenire i rischi.

Anac suggerisce le misure seguenti: controllo; trasparenza; definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento; regolamentazione; semplificazione; formazione; sensibilizzazione e partecipazione; rotazione; segnalazione e protezione; disciplina del conflitto di interessi; regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

In questa fase i Responsabili dei processi hanno valutato e confermato le misure di prevenzione puntuali attuate in questi anni, sia di carattere generale che di carattere specifico.

Per i processi che hanno ottenuto un livello di rischio alto o molto alto sono state proposte in qualche caso nuove misure di

contrasto specifiche. Sono state confermate in particolare le misure relative alla semplificazione e sensibilizzazione interna, come suggerito da ANAC in quanto, ad oggi, ancora poco utilizzate. Tutte le misure adottate nella presente sezione rispondono alle esigenze di efficacia di attenuazione del rischio e di sostenibilità in termini organizzativi ed economici.

- **Programmazione delle misure**

La seconda parte del trattamento è la programmazione operativa delle misure. La programmazione rappresenta un contenuto fondamentale, in assenza del quale il sistema di prevenzione risulterebbe privo dei requisiti di cui all'art. 1, comma 5 lett. a) della legge 190/2012.

La programmazione delle misure deve essere realizzata considerando i seguenti elementi descrittivi: fasi o modalità di attuazione della misura; tempistica di attuazione della misura o delle sue fasi; responsabilità connesse all'attuazione della misura; indicatori di monitoraggio e valori attesi.

Le misure di contrasto adottate dall'Ente, la loro descrizione, programmazione temporale e modalità di attuazione sono riportate nelle allegate schede.

Le schede contengono anche le responsabilità connesse all'attuazione della misura, gli indicatori di monitoraggio ed i valori attesi, indispensabili per verificare l'attuazione e l'efficacia di tutta l'azione di prevenzione.

## MISURE GENERALI

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione ed incidono sul sistema complessivo di prevenzione. Tali misure costituiscono misura specifica con riferimento ad alcuni processi a rischio specifici.

- **Il Codice di Comportamento**

Il comma 3 dell'art. 54 del Dlgs. 165/2001 e smi dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione.

Tra le misure di prevenzione della corruzione, i Codici di comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla legge 190/2012, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei dipendenti e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (Anac, deliberazione n. 177 del 19/2/2020 recante le "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche").

Il Comune di Cinisello Balsamo, in ottemperanza a quanto previsto del D.P.R. n. 62 del 2013, ha adottato con Delibera di Giunta Comunale n°196 del 12.12.2013 il "Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Cinisello Balsamo", successivamente modificato con Delibera di Giunta Comunale n°14 del 30.1.2014. Tale documento è qui integralmente richiamato ed è parte integrante del presente documento. Il predetto Codice verrà aggiornato coerentemente con le definitive modifiche apportate al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, D.P.R. n. 62/2013, da parte del D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, con riferimento particolare al corretto utilizzo degli strumenti informatici. Per favorire la massima diffusione della conoscenza della normativa del Codice all'interno del Comune, sono stati somministrati webinar messi a disposizione su una piattaforma di e-learning, destinati a tutti i dipendenti ed in particolare ai neoassunti.

- **Conflitto di interessi, inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali**

L'art.6-bis della legge 241/1990 (aggiunto dalla legge 190/2012, art. 1, comma 41) prevede che i responsabili del procedimento, nonché i titolari degli uffici competenti ad esprimere pareri, svolgere valutazioni tecniche e atti endoprocedimentali e ad assumere i provvedimenti conclusivi, debbano astenersi in caso di "conflitto di interessi", segnalando ogni situazione, anche solo potenziale, di conflitto.

Il DPR 62/2013, il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, norma il conflitto di interessi agli artt. 6, 7 e 14. Il dipendente pubblico ha il dovere di astenersi in ogni caso in cui esistano "gravi ragioni di convenienza". Sull'obbligo di astensione decide il Responsabile dell'ufficio di appartenenza. L'art. 7 stabilisce che il dipendente si debba astenere sia dall'assumere decisioni, che dallo svolgere attività che possano coinvolgere interessi: dello stesso dipendente; di suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi; di persone con le quali il dipendente abbia "rapporti di frequentazione abituale"; di soggetti od organizzazioni con cui il dipendente, ovvero il suo coniuge, abbia una causa pendente, ovvero rapporti di "grave inimicizia" o di credito o debito significativi; di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

Ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a darne tempestivamente comunicazione al responsabile dell'ufficio di appartenenza, il quale valuterà, nel caso concreto, l'eventuale sussistenza del contrasto tra l'interesse privato ed il bene pubblico.

All'atto dell'assegnazione all'ufficio, il dipendente pubblico ha il dovere di dichiarare l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi. Deve informare per iscritto il dirigente di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che lo stesso abbia in essere o abbia avuto negli ultimi tre anni. La suddetta comunicazione deve precisare: se il dipendente personalmente, o suoi parenti, o affini entro il secondo grado, il suo coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; se tali rapporti siano intercorsi, o intercorrano tuttora, con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate. Il dipendente, inoltre, ha l'obbligo di tenere aggiornata l'Amministrazione sulla sopravvenienza di eventuali

situazioni di conflitto di interessi.

Qualora il dipendente si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, deve segnalarlo tempestivamente al dirigente o al superiore gerarchico o, in assenza di quest'ultimo, all'organo di indirizzo. Questi, esaminate le circostanze, valuteranno se la situazione rilevata realizzi un conflitto di interessi che leda l'imparzialità dell'agire amministrativo. In caso affermativo, ne daranno comunicazione al dipendente.

La violazione degli obblighi di comunicazione ed astensione integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e, pertanto, è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali, contabili o amministrative. Pertanto, le attività di prevenzione, verifica e applicazione delle sanzioni sono a carico della singola amministrazione.

L'Ente applica la dettagliata disciplina di cui agli artt.: art.6 bis L.241/90; artt.3, 6, 7,13, 14 e 16 DPR 62/2013; art.53, comma 14, Dlgs. 165/01; art.78 Dlgs. 267/2000; art. 16 del Dlgs. 36/2023 (procedure di gara); Dlgs.39/2013.

Per gli incarichi dirigenziali e per le posizioni organizzative, l'Ente richiede con cadenza annuale apposita dichiarazione dalla quale risulti l'insussistenza di cause d'incompatibilità previste dalla vigente normativa. Nel caso in cui, nel corso dell'anno, e comunque in qualsiasi ulteriore momento, dovessero sopraggiungere cause d'incompatibilità al mantenimento dell'incarico, è richiesta sollecita comunicazione al Responsabile Prevenzione Corruzione e al Responsabile delle risorse umane. La suddetta dichiarazione è pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione.

- **Regole per la formazione delle commissioni e per l'assegnazione degli uffici**

L'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

I soggetti incaricati di far parte di commissioni di gara, seggi d'asta, commissioni di concorso e di ogni altro organo deputato ad assegnare sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o vantaggi economici di qualsiasi genere, all'atto della designazione devono rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità previste dall'ordinamento.

Le modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa sono definite dal Regolamento del Sistema di Direzione e dal Regolamento per la graduazione, conferimento, valutazione e revoca delle Posizioni Organizzative. I requisiti richiesti dai Regolamenti sono conformi a quanto dettato dall'art. 35-bis del Dlgs. 165/2001 e s.m.i.

I soggetti incaricati di funzioni dirigenziali e di posizione organizzativa che comportano la direzione ed il governo di uffici o servizi, all'atto della designazione, devono rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità previste dall'ordinamento.

- **Incarichi extra-istituzionali**

L'Amministrazione ha approvato la disciplina di cui all'art. 53, co. 3-bis, del Dlgs. 165/2001 e s.m.i., in merito agli incarichi vietati e ai criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali, con deliberazione n. 336 del 06/12/2012.

La procedura di autorizzazione degli incarichi extraistituzionali del personale dipendente è normata dal provvedimento organizzativo di cui sopra.

Il divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage) è regolato nell'Ente con l'attuazione delle seguenti misure:

1. Inserimento di specifica clausola nei bandi di gara, in particolare:

- l'obbligo da parte delle imprese, pena l'esclusione dalla gara, di dichiarare di non aver concluso contratti di lavoro o attribuito incarichi, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri negoziali per conto del Comune di Cinisello Balsamo;
- l'esclusione delle procedure di affidamento per chi non abbia rispettato tale divieto;
- la previsione della nullità del contratto conclusa in violazione a tale divieto.

2. Nei confronti del dipendente, sono previsti, nel dettaglio:

- inserimento di specifica clausola nei contratti individuali di assunzione del personale;
- acquisizione informativa sul pantouflage, in particolare da parte del personale (dirigenti o dipendenti che per il ruolo ricoperto hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per l'A.C.) un mese prima della cessazione dal servizio;

3. Verifiche della effettiva violazione art.53 co.16-ter Dlgs 165/2001 da parte di ex-dipendenti, a seguito di segnalazioni ed esposti; ove emerga la violazione del presente divieto, si procederà ad azione di risarcimento danni. Si applicano altresì le norme contenute nel Codice di comportamento adottato dall'Ente.

- **La formazione in tema di anticorruzione**

Il comma 8, art. 1, della Legge 190/2012, stabilisce che il RPCT definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. La formazione è una misura di prevenzione importante per tutti i dipendenti e soprattutto per il personale impiegato nei settori considerati maggiormente a rischio. La formazione viene, inoltre, intesa quale efficace strumento di sensibilizzazione sui temi dell'etica e della legalità e di promozione di comportamenti virtuosi.

Il RPCT, in collaborazione con i Dirigenti/Responsabili di Settore, individua i collaboratori a cui somministrare la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, e programma gli interventi formativi. La formazione è strutturata su due livelli:

- livello generale: rivolto a tutti i dipendenti e mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità. Il percorso formativo prevede almeno n. 2 ore annue;

- livello specifico: dedicato al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione. Il percorso formativo prevede almeno n. 4 ore annue.

I percorsi di formazione per il 2024 tengono conto della specificità delle aree a maggior rischio e, dove possibile, verranno programmati in collaborazione con soggetti di comprovata esperienza, ma anche mediante l'utilizzo di risorse interne (in house). Per questi percorsi verranno utilizzati sia i tradizionali canali di formazione che la formazione on-line.

L'analisi del contesto esterno ha contribuito a definire le priorità degli ambiti a cui destinare la formazione specifica: appalti e contratti (misure di prevenzione dei rischi corruttivi), con particolare attenzione agli interventi PNRR e fondi strutturali; il sistema dell'anticiclaggio (la norma; l'organizzazione interna); il codice di comportamento; le agevolazioni finanziarie ed i contributi. Verranno inoltre programmate azioni di sensibilizzazione e di partecipazione, da destinare alla cittadinanza con particolare attenzione alle istituzioni scolastiche.

- **La rotazione del personale**

L'avvicendamento del personale sulle attività contribuisce a ridurre il rischio di essere sottoposti a pressioni esterne o al sorgere di relazioni potenzialmente esposte a rischi corruttivi. La rotazione del personale, soprattutto nelle aree a maggior rischio corruttivo, diventa così strumento di prevenzione. La rotazione può essere classificata in ordinaria e straordinaria.

Rotazione ordinaria: l'art. 1, comma 10 lett. b), della legge 190/2012 impone al RPCT di provvedere alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione. Il legislatore, per assicurare il "corretto funzionamento degli uffici", consente di soprassedere alla rotazione di dirigenti (e funzionari) "ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale" (art. 1 comma 221 della legge 208/2015).

Uno dei principali vincoli di natura oggettiva, che le Amministrazioni di medie dimensioni incontrano nell'applicazione dell'istituto, è la non fungibilità delle figure professionali disponibili, derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento. Sussistono ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere coloro che lavorano in determinati uffici, in particolare quando la prestazione richiesta sia correlata al possesso di un'abilitazione professionale e – talvolta – all'iscrizione ad un Albo (è il caso, ad esempio, di ingegneri, architetti, farmacisti, assistenti sociali, educatori, avvocati, ecc.). Anac osserva che, nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee, l'amministrazione non possa, comunque, invocare il concetto di infungibilità. In ogni caso, Anac riconosce che sia sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo (PNA2019 e successivi aggiornamenti).

L'Autorità ha riconosciuto come la rotazione ordinaria non sempre si possa effettuare, "specie all'interno delle amministrazioni di piccole dimensioni". In tali circostanze, è "necessario che le amministrazioni motivino adeguatamente nei Piani le ragioni della mancata applicazione dell'istituto".

Si dà atto che nell'Ente il graduale aggiornamento della macrostruttura e della microstruttura, soprattutto tra il 2020 e 2023, ha comportato una correlata revisione della nomina degli incarichi di direzione e delle posizioni organizzative, con conseguente rotazione del personale, dando così applicazione in modo "naturale" alle disposizioni in materia. Nel prossimo triennio la misura della rotazione sarà rafforzata con altri strumenti di prevenzione, soprattutto nei processi a maggior rischio corruttivo. Resta in capo al dirigente l'adozione di misure alternative, previste nella presente sezione, tali da garantire la riduzione del rischio, attraverso la promozione di modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività e trasparenza (ad es. alto livello di informatizzazione delle procedure dell'Ente; una corretta articolazione dei compiti e delle competenze, per evitare il concentrarsi di più mansioni in un unico soggetto; un controllo diffuso e incrociato da parte dei soggetti che vi partecipano; adeguata formazione per aumentare l'interscambiabilità del personale; meccanismi di condivisione e compartecipazione e, in ambiti specifici e per particolari procedimenti, la rotazione di più soggetti responsabili dell'istruttoria), tali da esercitare un controllo sul reciproco operato atto a prevenire situazioni di accentramento.

Rotazione straordinaria: è prevista dall'art. 16 del Dgs. 165/2001 e smi per i dipendenti nei confronti dei quali siano avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Anac ha formulato le "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria" (deliberazione n. 215 del 26/3/2019).

E' obbligatoria la valutazione della condotta "corruttiva" del dipendente, nel caso dei delitti di concussione, corruzione per l'esercizio della funzione, per atti contrari ai doveri d'ufficio e in atti giudiziari, istigazione alla corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite, turbata libertà degli incanti e della scelta del contraente (per completezza, Codice penale, artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis).

L'adozione del provvedimento è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per tutti gli altri reati contro la pubblica amministrazione, di cui al Capo I, del Titolo II, del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfiribilità ai sensi dell'art. 3 del Dlgs. 39/2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e del DLgs. 235/2012.

Secondo l'Autorità, "non appena venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, l'Amministrazione, nei casi di obbligatorietà, adotta il provvedimento" (deliberazione 215/2019, Paragrafo 3.4, pag. 18).

La misura di prevenzione prevede pertanto l'applicazione delle disposizioni previste dalle "Linee guida in materia di applicazione

della misura della rotazione straordinaria”(deliberazione ANAC n. 215 del 26/3/2019). Si precisa che, negli esercizi precedenti, la rotazione straordinaria è stata applicata per n. 0 situazioni.

- **Misure per la tutela del dipendente che segnali illeciti (whistleblower)**

In attuazione della direttiva UE 2019/1937 del 23 ottobre 2019 in materia di whistleblowing, è entrato in vigore il D. Lgs. 30 marzo 2023 n. 24, divenuto efficace dal 15 luglio 2023: tale decreto prevede la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e delle disposizioni normative nazionali. Il Dlgs. 24/2023 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.

La normativa si applica ai soggetti del settore pubblico (amministrazioni pubbliche; autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; enti pubblici economici; società a controllo pubblico; società in house; organismi di diritto pubblico; concessionari di pubblico servizio) e privato.

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

Il contenuto della segnalazione deve riguardare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in violazioni di disposizioni normative nazionali o violazioni di disposizioni normative europee che il legislatore ha tipizzato in maniera precisa e che si concretizzano in illeciti civili, amministrativi, penali, contabili, diversi rispetto a quelli individuati come violazioni del diritto UE.

Non possono essere oggetto di segnalazione contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a interesse personale del segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'Autorità giudiziaria, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di pubblico impiego, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.

La segnalazione viene inoltrata ai destinatari indicati dal Dlgs. n. 24/2023 (RPCT/canale interno, ANAC/canale esterno, divulgazione pubblica, denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile). La tutela riconosciuta dal decreto opera anche se la segnalazione avviene tramite divulgazione pubblica, laddove siano rispettate le condizioni descritte dalla norma per tale modalità; in questo caso le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o messi elettronici, o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La tutela riservata al whistleblower, rinnovata dalla recente normativa è destinata a:

- tutti i dipendenti del Comune di Cinisello Balsamo, a tempo determinato e indeterminato;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti, lavoratori/collaboratori che svolgono la propria attività presso il Comune;
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti.

La tutela della riservatezza soggettiva riguarda l'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e della/delle persona/e eventualmente menzionata/e nella segnalazione; fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle autorità giudiziarie. Tali soggetti hanno inoltre diritto alla tutela dei dati personali.

La tutela della riservatezza oggettiva riguarda il contenuto della segnalazione e della relativa documentazione eventualmente allegata alla segnalazione. La segnalazione è sottratta all'accesso documentale di cui all'art 22 e ss. della L. n. 241/90 e all'accesso civico semplice e generalizzato di cui all'art. 5 e ss. del Dlgs. n. 33/2013. Il decreto n. 24/2023 precisa fino a quale momento nel procedimento penale, nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti e nel procedimento disciplinare deve essere garantita la riservatezza.

Il segnalante è tutelato da eventuali misure ritorsive o discriminatorie adottate dall'Ente a causa della segnalazione, non può essere destinatario di atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, che provocano o possono provocare alla persona segnalante o che ha sporto la denuncia in via diretta o indiretta un danno ingiusto. Il decreto indica talune fattispecie che, qualora riconducibili alla segnalazione, costituiscono ritorsione (es. licenziamento, sospensione, retrocessione di grado, mancata promozione, mutamento di funzioni cambiamento del luogo di lavoro, ecc.).

Le condizioni per l'applicazione della tutela sono:

- il soggetto ha agito in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere; non sono sufficienti semplici supposizioni o voci di corridoio;
- la segnalazione è effettuata nel rispetto della disciplina del decreto e secondo i canali ivi previsti;
- vi è un nesso/stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia e la presunta ritorsione.

La presunta adozione di ritorsioni deve essere comunicata solo ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce.

Questa Amministrazione, conformemente alle linee guida di Anac, al fine di incentivare l'utilizzo di questo importante strumento di denuncia e di promozione della legalità, e garantire nel contempo la massima tutela dei propri dipendenti, ha previsto "l'utilizzo di modalità informatiche e di strumenti di crittografia per proteggere la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione". In questo Ente è stato sottoscritto il progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali, per la gestione della piattaforma informatica dedicata delle segnalazioni degli illeciti.

A coloro che segnalano utilizzando la piattaforma online vengono garantite sicurezza e confidenzialità: la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale sia dall'interno dell'Ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza; viene assegnato un codice numerico di 16 cifre che il segnalante riceve al momento dell'inserimento e che

deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC), dialogare ed eventualmente rispondere a richieste; la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima; la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC) e gestita garantendo la confidenzialità del segnalante; la piattaforma permette il dialogo, anche in forma anonima, tra il segnalante e l'RPC per richieste di chiarimenti o approfondimenti, senza quindi la necessità di fornire contatti personali;

Il Comune di Cinisello Balsamo, nell'interesse della "integrità della Pubblica Amministrazione", invita il personale dipendente o i lavoratori-collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'ente, ad inviare eventuali segnalazioni al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza che abbiano ad oggetto "condotte illecite" di cui il dipendente-segnalante sia venuto a conoscenza "in ragione del proprio rapporto di lavoro". Le relative istruzioni sono state pubblicate in "Amministrazione trasparente" - "Altri contenuti" - "Prevenzione della corruzione". Al personale dipendente ed agli Amministratori è stata inoltrata specifica e dettagliata comunicazione, circa le modalità di accesso alla piattaforma prot. 58658/2023).

## ALTRE MISURE GENERALI

- Patti di Integrità e Protocolli di legalità

Patti d'integrità e Protocolli di legalità recano un complesso di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario per la partecipazione ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare. Permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.

Si tratta quindi di un complesso di "regole di comportamento" finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

Il comma 17 dell'art. 1 della legge 190/2012 e smi che stabilisce che le stazioni appaltanti possano prevedere "negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità [costituisca] causa di esclusione dalla gara".

Nell'Ente i patti di integrità e i protocolli di legalità sono presupposto necessario per la partecipazione dei concorrenti ad una gara d'appalto o per la stipula di una convenzione.

- Rapporti con i portatori di interessi particolari

Tra le misure generali che le amministrazioni è opportuno adottino, l'Autorità ha fatto riferimento a quelle volte a garantire una corretta interlocuzione tra i decisori pubblici e i portatori di interesse, rendendo conoscibili le modalità di confronto e di scambio di informazioni (Pna 2019 e successivi aggiornamenti).

In questo Ente si assegna ai Responsabili di Settore il compito di comunicare al Responsabile della prevenzione corruzione eventuali relazioni di parentela o affinità fino al secondo grado, sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'Ente stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere ed i Dirigenti e i dipendenti che hanno parte, a qualunque titolo, in detti procedimenti; occorre anche evidenziare i rapporti di collaborazione, comunque denominati ed in qualsiasi forma resi, sia retribuiti che a titolo gratuito, svolti nell'ultimo quinquennio e se sussistono ancora rapporti, anche di natura finanziaria e/o patrimoniale, con il soggetto per il quale la collaborazione è stata prestata.

- **Erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere**

Il rispetto delle vigenti normative e disposizioni regolamentari in materia di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, avviene nel nostro Ente nel rispetto delle disposizioni regolamentari e con la pubblicazione tempestiva di ogni specifico provvedimento d'attribuzione/elargizione sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente", oltre che all'albo online e nella sezione "Determinazioni/Deliberazioni".

- **Concorsi e selezione del personale**

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le vigenti normative e disposizioni regolamentari. Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente – Bandi di concorso".

- **Il monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti**

Dal monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi potrebbero essere rilevati omissioni e ritardi ingiustificati tali da celare fenomeni corruttivi o, perlomeno, di cattiva amministrazione. Il sistema di monitoraggio dei principali procedimenti è attivato nell'ambito del controllo di gestione dell'Ente.

- **La vigilanza su enti controllati e partecipati**

A norma della deliberazione Anac sulle "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici", in materia di prevenzione della corruzione, gli enti di diritto privato in controllo pubblico adottano il modello di cui al Dlgs. 231/2001, integrandolo con uno specifico Piano anticorruzione e per la trasparenza, e provvedono alla nomina del Responsabile anticorruzione e per la trasparenza.

Ogni anno l'Ente verifica l'osservanza delle suddette prescrizioni sulle proprie partecipate: i dati vengono raccolti in report appositamente predisposti.

- **Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la Società civile**

L'Amministrazione nella sua veste istituzionale contribuisce alla creazione di una cultura della legalità. Per tale motivo:

- favorisce il coinvolgimento di tutti gli organi politici dell'Ente ai fini dell'elaborazione di una condivisa politica, di contrasto del fenomeno corruttivo, come già illustrato nei precedenti paragrafi;

- pianifica ed attiva misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità. A tale scopo, saranno programmati momenti di condivisione con la cittadinanza;

- promuove progetti di legalità presso le Istituzioni scolastiche presenti sul territorio, con iniziative destinate alle Scuole e finalizzate a diffondere presso gli studenti la cultura della legalità costituzionale, della cittadinanza attiva e responsabile, della partecipazione civica e democratica alla vita della comunità. Nel 2024 le attività si collocano nell'ambito del Protocollo di intesa approvato con DGC n. 97/2023 per la realizzazione del progetto "Insieme per la cultura della legalità" sottoscritto con il Comune di Palermo, di Reggio Calabria e di Mazzarino: sono previsti incontri, gemellaggi, visite nei territori maggiormente colpiti dalla criminalità organizzata e dalle stragi di mafia. Nello specifico si intendono realizzare a favore delle scuole.

- **Le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo**

Le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare, ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto anticiclaggio), misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo. Anche queste misure, al pari di quelle anticorruzione, sono da intendersi come strumento di creazione di valore pubblico, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali. Nell'attuale momento storico, l'apparato anticiclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

In questa prospettiva sono state individuate misure generali applicabili ai contratti pubblici (coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione e dell'anticiclaggio, rafforzamento del sistema organizzativo nell'Ente, formazione specifica, applicazione degli indicatori di anomalia da parte degli operatori di primo livello) e misure specifiche per i contratti interessati dagli interventi del PNRR (dichiarazioni da acquisire, titolare effettivo). Ogni dirigente e Rup, per quanto di competenza, sono incaricati di valutare le informazioni a disposizione rispetto alla presenza di eventuali operazioni sospette e di comunicare tali informazioni al gestore incaricato (RPCT).

## MISURE SPECIFICHE

Le misure specifiche si affiancano e si aggiungono sia alle misure generali sia alla trasparenza ed agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio.

Le misure specifiche, a protezione dei Valori pubblici, sono state proposte dai dirigenti al RPCT sulla base della valutazione e misurazione dei rischi dei procedimenti/processi di propria competenza e sono illustrate nelle tabelle seguenti, nell'apposito paragrafo di questa sezione. La verifica della corretta attuazione avviene in fase di monitoraggio periodico attraverso il sistema integrato dei controlli.

### MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DI ANTIRICICLAGGIO A PRESIDIO DELL'ATTUAZIONE DEL PNRR

Alcuni processi sono collegati all'attuazione di interventi del PNRR ed all'utilizzo delle relative risorse: questi interventi sono classificati processi ad alto rischio e quindi sono presidiati con misure specifiche di prevenzione della corruzione, di trasparenza e di anticiclaggio che integrano e completano le misure generali. Gli ambiti di azione delle misure specifiche sono:

- sulla struttura organizzativa: messa in atto di una serie di strumenti utili a rafforzare il coordinamento tra il RPCT le Unità organizzative individuate nell'Ente:

1. definizione dei processi riferiti agli interventi del PNRR, aggiornamento della mappatura, individuazione di nuovi rischi corruttivi e di idonee misure di prevenzione;

2. puntualizzazione dei nuovi obblighi di trasparenza;

3. monitoraggio sull'applicazione delle misure, anche con l'adozione di strumenti di controllo o di schemi di dichiarazione rilasciate dal RUP;

4. programmazione di incontri periodici.

- sulla prevenzione del conflitto di interessi: la stazione appaltante acquisisce le dichiarazioni, le raccoglie e le conserva; per gli interventi del PNRR in corso è stata sottoscritta apposita convenzione tra Città Metropolitana di Milano, che diviene stazione appaltante, ed il Comune di Cinisello Balsamo, che resta soggetto attuatore; Città Metropolitana di Milano, in coerenza con le linee guida MEF per la rendicontazione del PNRR, attua procedure e predispone modulistica in materia di anticorruzione ed anticiclaggio, prevedendo anche la sottoscrizione in gara, da parte dei concorrenti, delle dichiarazioni previste in tema di conflitto di interessi, incompatibilità, individuazione del titolare effettivo.

- sull'attività di formazione del personale coinvolto nella procedura di gara al rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

- sulla rotazione: ove possibile, rotazione nella nomina del RUP, tenuto conto delle modalità organizzative dell'ufficio competente;

- sui patti di integrità: integrazione dei patti con la preventiva dichiarazione della insussistenza di rapporti di parentela o di

familiarità con i soggetti che hanno partecipato alla definizione della procedura di gara e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interessi che insorga successivamente; previsione, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di sanzioni a carico dell'operatore economico, sia in veste di concorrente che di aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti, secondo la gravità della violazione accertata e la fase in cui la violazione è posta in essere, oltre che nel rispetto del principio di proporzionalità;

- sulla trasparenza: individuazione, implementazione ed aggiornamento, sul sito dell'Ente, di una sezione dedicata all'attuazione degli interventi del PNRR, che contenga informazioni sulla gestione dei progetti e che dia adeguata visibilità ai risultati raggiunti. Aggiornamento degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione trasparente sotto-sezione "Bandi di gara e contratti" con dettagliata indicazione degli atti e delle informazioni da pubblicarsi in ogni fase delle procedure riferite agli interventi del PNRR: in una logica di semplificazione e per evitare la sovrapposizione degli obblighi, sarà inserito in questa sezione un apposito link di rinvio alla sezione dedicata ai progetti PNRR.

- sui controlli successivi di regolarità amministrativa: riserva di una quota a campione su atti riferiti alle procedure PNRR. A questi controlli si integrano i controlli su obblighi specifici a cui sono tenuti i Soggetti Attuatori del PNRR, ovvero: 1. controlli sulla legittimità correttezza e regolarità delle procedure e controllo di gestione; 2. verifica delle condizionalità PNRR previste negli atti ed accordi operativi; 3. rispetto di ulteriori requisiti connessi alle misure PNRR (principio di non arrecare danno significativo all'ambiente); 4. rispetto dei principi trasversali al PNRR (pari opportunità di genere, generazionali, politiche per i giovani, quota Sud); l'attuazione delle misure di prevenzione e contrasto di irregolarità gravi e di antiriciclaggio (frode, conflitto interesse, doppio finanziamento, titolarità effettive).

- sulle attività di antiriciclaggio: rafforzamento di un sistema organizzativo utile a dare attuazione alla normativa antiriciclaggio specificatamente riferita agli interventi del PNRR (attività di formazione ai referenti; attività di coordinamento nelle funzioni di avvio, ricezione ed analisi delle segnalazioni di operazioni sospette; applicazione degli indicatori di anomalia e di altri strumenti previsti dalla norma come l'individuazione dei titolari effettivi (dichiarazioni da acquisire, titolare effettivo). Ogni dirigente e Rup, per quanto di competenza, sono incaricati di valutare le informazioni a disposizione rispetto alla presenza di eventuali operazioni sospette e di comunicare tali informazioni al gestore incaricato (RPCT).

## LA TRASPARENZA

La trasparenza è una delle misure generali più importanti dell'impianto anticorruzione delineato dalla legge 190/2012. La trasparenza si attua principalmente attraverso la pubblicazione di dati in Amministrazione trasparente. Gli obiettivi di trasparenza sono obiettivi strategici e costituiscono parte integrante degli strumenti di programmazione strategica e operativa a valenza annuale e pluriennale (DUP e Piao) e di tutti i documenti ad essi strutturalmente e formalmente allegati e connessi. Tali obiettivi devono indirizzare tutta l'azione attività amministrativa verso il raggiungimento di elevati livelli di trasparenza e lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

La programmazione degli obiettivi della trasparenza e l'organizzazione dei flussi procedurali, necessari a garantire la trasmissione e la pubblicazione dei dati, nonché la costante attività di monitoraggio sono descritti in questa specifica sezione:

La trasparenza è attuata:

1. attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente";
2. attraverso l'istituto dell'accesso civico, classificato in semplice e generalizzato.

La trasparenza deve essere effettiva e sostanziale: occorre semplificare il linguaggio utilizzato nella redazione degli atti amministrativi affinché siano pienamente comprensibili da parte di chiunque e non solo dagli addetti ai lavori.

Il sito web istituzionale diventa uno strumento strategico, fondamentale e primario di comunicazione: attraverso il sito si garantisce un'informazione completa, esauriente e trasparente, attraverso la corretta implementazione dei suoi contenuti ed il costante aggiornamento. La sezione di Amministrazione trasparente, in particolare, deve essere costantemente presidiata e monitorata.

Le tabella allegata (**Allegato 7**) denominata "**Obblighi di pubblicazione e Responsabili**" della presente sezione del Piao, è stata aggiornata sulla base delle ultime indicazioni contenute nel PNA2022, del suo aggiornamento 2023 e delle delibere Anac: riproduce in maniera dettagliata i contenuti delle sotto-sezioni di primo e secondo livello: il suo scopo è quello di consentire la formale attribuzione della responsabilità della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti nelle disposizioni del Dlgs 33/2013, nel rispetto della tempistica e della periodicità di pubblicazione di cui alle norme del citato decreto. I Dirigenti dei Settori/uffici indicati nella tabella sono i depositari dei dati, delle informazioni e dei documenti da pubblicare: essi, pertanto, sono individuati quali responsabili della elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio di primo livello sui dati stessi. Ciascun dirigente declina con proprio provvedimento i soggetti referenti per ciascuna fase.

Anche la trasparenza degli Organismi partecipati riveste importanza strategica per cui – oltre ai consueti monitoraggi sulla corretta attuazione e implementazione della normativa vigente – è stata adottata una specifica modalità (check-list) di verifica con alcuni soggetti "partecipati".

Il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione e segnala all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, ad Anac e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

È costituito un gruppo di lavoro composto da un dipendente per ciascuno dei Settori dell'Ente, individuato da ciascun Dirigente, che supporta il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza nell'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, sulla completezza, chiarezza e sul costante aggiornamento delle informazioni pubblicate. Il gruppo

collabora con i singoli settori dell'Ente per agevolare e consentire la piena attuazione degli obblighi previste dalla vigente normativa. È altresì monitorato il presidio delle sezioni "comuni" di Amministrazione Trasparente la cui responsabilità è concorrente e la cui pubblicazione e il relativo aggiornamento dati risulta condiviso tra più settori.

Nell'ambito del controllo di gestione sono presidiati obiettivi ed indicatori specifici degli obblighi di pubblicazione e trasparenza. L'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dal Dlgs. 33/2013 sono oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa.

- **La trasparenza in materia di contratti pubblici**

La trasparenza dei contratti pubblici ritrova fondamento giuridico nel nuovo Codice dei contratti pubblici e nella disciplina in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Tenuto conto delle disposizioni contenute nel nuovo decreto legislativo 31 marzo 2023, n.36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'art.1 della legge 21 giugno 2022, n. 78" nonché dell'aggiornamento 2023 al Piano Nazionale Anticorruzione 2022, dedicato proprio al tema dei contratti pubblici, anche con particolare riferimento alla disciplina applicabile in materia di trasparenza amministrativa, è in corso l'adeguamento alle nuove norme sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e sui diversi regimi di trasparenza da attuare in base alla data di pubblicazione dei bandi/avvisi e dello stato di esecuzione dei contratti.

In questa fase storica, ed anche e soprattutto in deroga al regime ordinario in cui stanno operando gli Enti, viene valorizzato il ruolo della trasparenza anche con riferimento agli interventi del PNRR, per assicurare un importante presidio in funzione di anticorruzione, oltre che di controllo sociale sull'operato e sui risultati ottenuti dalle stazioni appaltanti, sia nell'aggiudicazione che nell'esecuzione di opere, di servizi e forniture.

- **La trasparenza negli interventi finanziati con i fondi PNRR**

Una delle priorità per l'attuazione delle misure contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è quella di garantire che l'ingente mole di risorse finanziarie stanziata sia immune da gestioni illecite, nel rispetto dei principi di sana gestione finanziaria, assenza di conflitto di interessi, frodi e corruzione: va garantita adeguata visibilità ai risultati degli investimenti e al finanziamento dell'Unione europea per il sostegno offerto. I destinatari dei finanziamenti dell'Unione sono tenuti a rendere nota l'origine degli stessi e ad assicurarne la conoscibilità, diffondendo informazioni coerenti, efficaci e proporzionate "destinate a pubblici diversi, tra cui i media e il vasto pubblico". Come già scritto sopra, sul sito dell'Ente, in una sezione dedicata all'attuazione degli interventi del PNRR, sono raccolte le informazioni sulla gestione dei progetti. Verrà eseguita la revisione degli obblighi di pubblicazione inerenti la pagina in Amministrazione trasparente -Bandi di gara e contratti- con dettagliata indicazione degli atti e delle informazioni da pubblicarsi in ogni fase delle procedure riferite agli interventi del PNRR: in una logica di semplificazione e per evitare la sovrapposizione degli obblighi, sarà inserito in questa sezione un apposito link di rinvio alla sezione dedicata ai PNRR. Saranno rafforzate le iniziative di comunicazione e di informazione sui progetti. Sarà data piena applicazione dell'istituto dell'accesso civico semplice e generalizzato anche agli interventi inclusi nel PNRR.

- **La pubblicazione di dati ulteriori**

Si ritiene che per il triennio in corso la pubblicazione puntuale e tempestiva dei dati e delle informazioni elencate dal legislatore sia più che sufficiente per assicurare la trasparenza dell'azione amministrativa di questo Ente. Pertanto, non è prevista la pubblicazione di ulteriori informazioni.

In ogni caso, i Dirigenti Responsabili dei Settori possono pubblicare i dati e le informazioni che ritengono necessari per assicurare la migliore trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa.

- **L'accesso civico**

L'istituto dell'accesso civico è stato introdotto nell'ordinamento dall'art. 5 del Dlgs. 33/2013 e riguarda l'obbligo per la P.A. di pubblicare nell'apposita sezione del proprio sito istituzionale - Amministrazione Trasparente - documenti, informazioni e dati, riconoscendo in tal modo "il diritto di chiunque" di richiedere gli stessi documenti, informazioni e dati nel caso ne sia stata omissa la pubblicazione, senza obbligo di motivarne la richiesta.

Le due attuali tipologie di accesso, civico semplice e civico generalizzato, hanno finalità e modalità di esercizio differenti. L'esercizio di entrambi i diritti deve avere ad oggetto esclusivamente la richiesta di documenti, informazioni o dati relativi ad attività di competenza di questa Amministrazione. Il diritto si esercita gratuitamente, compilando il modulo predisposto, senza la necessità di indicare particolari motivazioni.

Per esercitare il diritto di accesso civico e generalizzato le istanze devono essere inoltrate al Comune di Cinisello Balsamo ed indirizzate al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza secondo le modalità pubblicate nell'apposita sezione della pagina "Amministrazione Trasparente".

Il rilascio di dati o documenti è gratuito, salvo il rimborso del costo di riproduzione su supporti materiali così come stabilito da apposita delibera di Giunta Comunale.

Il procedimento deve concludersi entro trenta giorni con un provvedimento espresso e motivato da parte del Dirigente competente del Settore che detiene i dati, le informazioni, i documenti oggetto di richiesta.

Il Responsabile del procedimento di accesso civico generalizzato è il Dirigente del settore/ufficio che riceve l'istanza, il quale può affidare ad altro dipendente l'attività istruttoria ed ogni altro adempimento inerente il procedimento mantenendone comunque la responsabilità.

Le domande di accesso civico generalizzato, prima di essere inviate per competenza al settore/ufficio che detiene i dati, le informazioni o il documento oggetto di richiesta, saranno sottoposte ad una prima valutazione a cura dello stesso Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, coadiuvato dal Responsabile dell'ufficio Controlli interni e dal

Responsabile dell'ufficio che detiene il dato, l'informazione e/o il documento.

Non sono ammesse domande generiche che non individuano specificamente dati, documenti informazioni con riferimento almeno alla loro natura e al loro oggetto. Non sono ammissibili domande meramente esplorative volte a scoprire di quali informazioni l'ente dispone.

Non sono ammesse domande di accesso per numeri manifestamente irragionevoli di documenti, tali da impedire, paralizzare o rallentare eccessivamente il buon funzionamento degli uffici.

Resta, altresì, escluso che l'Ente, per rispondere alla richiesta di accesso civico generalizzato, abbia l'obbligo di procurarsi dati, informazioni e documenti che non siano in suo possesso. Il Comune non ha altresì l'obbligo di rielaborare dati documenti o informazioni ai fini dell'accesso.

Rimane ferma la possibilità di esercitare il diritto di accesso ai documenti amministrativi previsto dalla legge n. 241/1990 e successive modifiche. È riconosciuto a chiunque vi abbia interesse, nell'ambito di un procedimento amministrativo, per la tutela di situazioni giuridicamente rilevanti.

Ai sensi del Dlgs. 33/2013 in "Amministrazione trasparente" sono pubblicati: le modalità per l'esercizio dell'accesso civico; il nominativo del Responsabile della trasparenza al quale presentare la richiesta d'accesso civico; il nominativo del titolare del potere sostitutivo, con l'indicazione dei relativi recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale. I dipendenti sono stati appositamente formati su contenuto e modalità d'esercizio dell'accesso civico semplice e generalizzato, nonché sulle differenze rispetto al diritto d'accesso documentale di cui alla legge 241/1990.

### **Il Registro degli accessi**

Anac dispone l'adozione del Registro delle richieste di accesso da istituire presso ogni Amministrazione. Il registro deve contenere l'elenco delle richieste con oggetto e data, relativo esito e indicazione della data della decisione. Il registro è pubblicato, oscurando i dati personali eventualmente presenti, e tenuto aggiornato almeno ogni sei mesi in "Amministrazione trasparente", "altri contenuti – accesso civico". In attuazione di tali indirizzi, l'Ente si è dotato del registro delle richieste di accesso, pubblicato sul sito istituzionale. Le richieste di accesso pervenute all'Ente vengono raccolte e pubblicate nel registro, finalizzato alla valutazione pro-attiva di eventuali e ulteriori pubblicazioni oltre a quelle obbligatorie. In questa sezione l'Amministrazione pubblica l'elenco delle richieste di accesso documentale, di accesso civico e di accesso generalizzato con indicazione dell'oggetto, della data della richiesta e dell'esito con la data della decisione (determinazione Anac n. 1309/2016).

## **IL MONITORAGGIO E IL RIESAME DELLE MISURE**

Allo scopo di "disegnare un'efficace strategia di prevenzione della corruzione", l'Ente individua un sistema di monitoraggio sia sull'attuazione delle misure, sia con riguardo all'intero impianto di prevenzione, per valutarne la sostenibilità, l'impatto nonché l'efficacia, così da adeguare tempestivamente le misure di prevenzione e renderle rispondenti alle specificità organizzative e al miglioramento della performance dell'Ente.

L'esercizio dell'attività di monitoraggio compete al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza ma anche ai Dirigenti a cui è attribuita la responsabilità dell'attuazione delle misure e della loro rendicontazione. Concorrono al monitoraggio ed alla rendicontazione il gruppo dei referenti, i responsabili dei servizi, il Nucleo di Valutazione.

Monitoraggio e riesame periodico sono attività distinte, ma strettamente collegate tra loro:

- il monitoraggio è l'"attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio"; è ripartito in due "sotto-fasi": il monitoraggio dell'attuazione delle misure di trattamento del rischio ed il monitoraggio della idoneità delle misure di trattamento del rischio;

- il riesame, invece, è l'attività "svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso".

I risultati del monitoraggio sono utilizzati per svolgere il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e delle politiche di contrasto della corruzione.

Nel nostro Ente il RPCT organizza e dirige il monitoraggio delle misure programmate ai paragrafi precedenti. I dirigenti, i funzionari e i dipendenti forniscono il necessario supporto al RPCT nello svolgimento delle attività di monitoraggio, collaborando e condividendo ogni informazione che lo stesso ritenga utile. Il monitoraggio ha per oggetto sia l'attuazione delle misure, sia l'idoneità delle misure di trattamento del rischio, nonché l'attuazione delle misure di pubblicazione e trasparenza. Il monitoraggio delle attività e delle misure di prevenzione programmate, in quanto concorrenti alla valutazione delle Performance dell'Ente, è effettuato almeno semestralmente e contestualmente al momento di verifica del grado di realizzazione degli obiettivi di Performance e Peg.

Nella Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza viene dato conto dell'attività svolta evidenziando eventuali criticità e prospettive di miglioramento. La relazione è pubblicata sul sito del Comune in Amministrazione trasparente al seguente link:

link: <https://www.comune.cinisello-balsamo.mi.it/spip.php?rubrique3029>

Di seguito si allegano le schede, raggruppate per ambiti di benessere-Valore Pubblico, che illustrano:

- I processi dell'Ente rilevati in seguito alla mappatura eseguita dai Centri di Responsabilità dell'Ente
- La valutazione del rischio
- Le correlate misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza attribuite ad ogni Responsabile
- Gli indicatori individuati e finalizzati a rilevare il rispetto delle misure
-

PROCESSI CONNESSI AL VALORE PUBBLICO 1:  
BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA – LINEE DI MANDATO 1

*Allegato 6.1*

*MISURE DI PROTEZIONE DEL VALORE PUBBLICO*

PROCESSI CONNESSI AL VALORE PUBBLICO 2:  
BENESSERE SOCIO-AMBIENTALE - LINEE DI MANDATO 2, 3, 9

*Allegato 6.2*

*MISURE DI PROTEZIONE DEL VALORE PUBBLICO*

PROCESSI CONNESSI AL VALORE PUBBLICO 3:  
BENESSERE ECONOMICO, LAVORO, EQUITA' E SOLIDARIETA' SOCIALE  
LINEE DI MANDATO 7, 8

*Allegato 6.3*

*MISURE DI PROTEZIONE DEL VALORE PUBBLICO*

PROCESSI CONNESSI AL VALORE PUBBLICO 4:  
BENESSERE SOCIO-EDUCATIVO, CULTURALE E ASSOCIATIVO – LINEE DI MANDATO 4, 5, 6

*Allegato 6.4*

*MISURE DI PROTEZIONE DEL VALORE PUBBLICO*

PROCESSI CONNESSI AL VALORE PUBBLICO 5:  
ACCOUNTABILITY, TRASPARENZA E PARTECIPAZIONE  
LINEA DI MANDATO 10

*Allegato 6.5*

*MISURE DI PROTEZIONE DEL VALORE PUBBLICO*

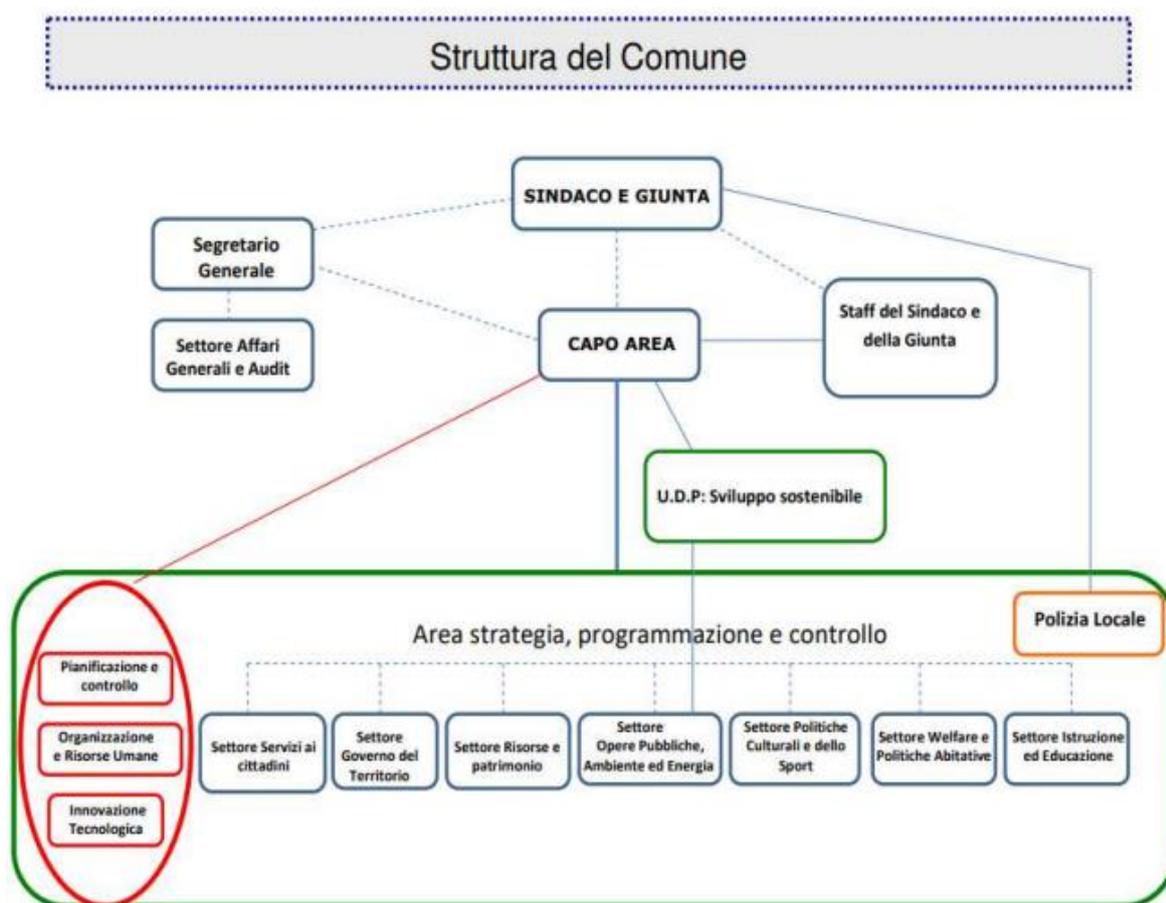
## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 – Sottosezione – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

#### Modello organizzativo e macrostruttura

Con atto n. 319 del 30/11/2023 la Giunta Comunale ha modificato l'assetto organizzativo dell'Ente, specificando e dettagliando le funzioni strategiche e le attribuzioni organizzative per renderla più funzionale alle maturate esigenze organizzative, anche in considerazione dell'avvio di interventi di carattere strategico:

- Avvocatura Civica, in considerazione dell'evoluzione quali-quantitativa del contenzioso al fine di fornire supporto e staff alla struttura ed agli organi collegiali, sia in termini di risparmio economico con riferimento all'attività di patrocinio;
- Modifica dell'articolazione del Settore Socioeducativo in due distinti settori, "Educazione ed Istruzione" e "Welfare e Politiche Abitative", al fine di migliorare la definizione e la coordinazione della programmazione sociale e dell'abitare comunale e di ambito con i processi di pianificazione territoriale e la gestione del territorio.



La sinossi delle funzioni strategiche e delle attribuzioni organizzative è consultabile sul Sito Istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente, Organizzazione, al seguente link:

<https://www.comune.cinisello-balsamo.mi.it/spip.php?article29443>

In applicazione della deliberazione di Giunta Comunale n. 185 del 5 dicembre 2013 il Nucleo di Valutazione ha provveduto con proprio verbale, prot. 2023/101091 del 27/12/2023, a graduare le posizioni dirigenziali sulla base della nuova struttura organizzativa, con decorrenza 01/01/2024.

## Il personale del Comune

Il nuovo assetto organizzativo, al 31/12/2023, illustra la seguente articolazione del personale nelle unità organizzative:

<b>Area Strategia, programmazione e controllo</b> <b>Pianificazione organizzazione e controllo</b> <b>Innovazione Tecnologica</b>	<b>Dirigente</b>	1	
	categoria C	2	
	posizione organizzativa	1	
	categoria B3	2	
	categoria C	10	
	categoria D	4	
	<b>Organizzazione e Risorse Umane</b>	posizione organizzativa	1
	categoria B3	3	
	categoria C	6	
	categoria D	3	
<b>Staff del Sindaco e della Giunta</b> <b>Supporto Sindaco e Giunta</b>	categoria B	1	
	categoria C	3	
	<b>Informazione Comunicazione e Web Staff</b>	posizione organizzativa	1
<b>Settore Servizi al Cittadino</b>	categoria B3	2	
	categoria C	2	
	<b>Dirigente ad interim</b>		
	posizione organizzativa	1	
	<b>Sportello Polifunzionale e Comunicazione</b>	categoria B	5
	categoria B3	3	
	categoria C	7	
	categoria D	1	
	<b>Servizi Demografici e Stato Civile</b>	categoria B3	3
	categoria C	13	
<b>Ufficio Messi</b>	categoria D	2	
categoria B	3		
categoria C	1		
<b>Servizi Cimiteriali</b>	posizione organizzativa	1	
categoria B	9		
categoria B3	1		
categoria C	4		
<b>Polo Economico Produttivo</b>	posizione organizzativa	1	
categoria C	3		
categoria D	3		
<b>Segreteria del Settore Servizi Al Cittadino</b>	categoria D	1	
<b>Protocollo e Archivio</b>	categoria B3	3	
categoria C	2		
categoria D	1		
<b>Settore Governo del Territorio</b>	<b>dirigente</b>	1	
	<b>Servizio Sviluppo del Territorio e Urbanistica</b>	posizione organizzativa	1
	categoria C	2	
	categoria D	1	
	<b>Servizio Edilizia Privata - Mobilità e Trasporti</b>	posizione organizzativa	1
	categoria C	2	
	categoria D	5	
	<b>Servizio Segreteria e Atti Amm.vi</b>	categoria B	2
	categoria B3	1	
	categoria C	4	
categoria D	2		
<b>Settore Risorse e Patrimonio</b>	<b>dirigente</b>	1	
	<b>Servizio Bilancio</b>	posizione organizzativa	1
	categoria C	2	
	categoria D	2	
	<b>Servizio Controllo Finanziario</b>	posizione organizzativa	1
	categoria C	5	
	categoria D	1	
	<b>Economato e Provveditorato</b>	categoria B3	2
	categoria C	1	
	categoria D	1	
<b>Servizio Patrimonio e tributi minori</b>	posizione organizzativa	1	

<b>Servizio Tributi</b>	categoria B	1	
	categoria B3	1	
	categoria C	2	
	categoria D	2	
	posizione organizzativa	1	
	categoria B3	3	
	categoria C	7	
<b>Polizia Locale</b>	categoria D	3	
	posizione organizzativa	1	
	categoria B	1	
	categoria B3	2	
<b>Settore Opere Pubbliche Ambiente Energia</b>	categoria C	55	
	categoria D	12	
	<b>Servizio Lavori Pubblici</b>	dirigente	1
	posizione organizzativa	1	
	categoria B3	1	
	categoria C	4	
	categoria D	4	
	<b>Servizio Ambiente ed Ecologia</b>	posizione organizzativa	1
	categoria B	1	
	categoria C	1	
	categoria D	3	
	<b>Servizio Gestione Sottoservizi e Manutenzione Strade</b>	posizione organizzativa	1
categoria B3	1		
categoria C	4		
categoria D	2		
<b>Servizio Centrale Unica D'Acquisto e Gare</b>	posizione organizzativa	1	
categoria C	3		
categoria D	1		
<b>Servizio Prevenzione e Protezione</b>	categoria B3	1	
categoria C	1		
<b>Servizio Segreteria Settore Opere Pubbliche, Ambiente ed Energia</b>	categoria C	3	
categoria D	2		
<b>UDP - Sviluppo sostenibile</b>	posizione organizzativa	1	
categoria C	1		
<b>Settore Affari Generali ed Audit</b>	dirigente - segretario generale	1	
	posizione organizzativa	1	
	categoria C	2	
	categoria D	5	
<b>Settore Politiche Culturali e dello Sport</b>	dirigente	1	
	categoria B3	1	
	<b>Segreteria Settore Politiche Culturali e dello Sport</b>	categoria C	2
	categoria D	1	
	<b>Servizio Politiche Culturali e Gestione del Patrimonio Culturale</b>	posizione organizzativa	1
	categoria B	3	
	categoria B3	1	
	categoria C	2	
	categoria D	2	
	<b>Servizio Gestione Pertini e Giovani</b>	posizione organizzativa	0
	categoria B3	3	
	categoria C	9	
	categoria D	5	
	<b>Servizio Politiche dello Sport</b>	posizione organizzativa	1
	categoria B	1	
categoria B3	1		
categoria C	2		
<b>Ufficio Europa e Fund Raising</b>	posizione organizzativa	1	
categoria C	2		
<b>Settore Socioeducativo e Risorse Umane</b>	Dirigente ad interim		
	<b>Segreteria, Accesso e Progetti di Settore</b>	categoria B	2
	categoria C	2	
	categoria D	2	
	<b>Servizio Tutela Minori</b>	categoria C	1
	categoria D	7	
	<b>Servizio Fragilità</b>	posizione organizzativa	1
categoria C	2		

<b>Servizi Educativi</b>	categoria D	8	
	posizione organizzativa	1	
	categoria B	5	
	categoria B3	1	
	categoria C	8	
	categoria C nidi	28	
	categoria D	8	
	<b>Servizio Centralità della Persona</b>	posizione organizzativa	1
		categoria B	1
		categoria C	4
categoria D		6	
		<b>416</b>	

Dirigenti	6
Posizione organizzativa	25
Categoria B	35
Categoria B3	36
Categoria C agenti	54
Categoria C nidi	28
Categoria C	132
Categoria D	100
<b>416</b>	

### Le condizioni abilitanti al “lavoro a distanza”

Il Comune di Cinisello Balsamo in applicazione di quanto previsto dal vigente CCNL del personale non dirigenziale del comparto del pubblico impiego del 16/11/2022, artt da 63 a 70, a seguito del confronto con le RSU e OO.SS. (verbale del 7/07/2023), ha approvato il “Regolamento per il lavoro a distanza” con deliberazione della Giunta Comunale n. 207 del 27/07/2023.

La platea dei dipendenti interessati ha raggiunto n.178 dipendenti su di un totale di n. 416 in servizio.

Per tutti i dipendenti il “lavoro agile” e il “lavoro da remoto” è stato attivato, su richiesta del dipendente interessato per un massimo di due giorni a settimana, previa sottoscrizione di specifico accordo individuale.

### [Vedi Allegato: MODELLO Accordo individuale lavoro agile](#)

I lavoratori considerati “fragili”, ai sensi dell’articolo 3 comma 1 della legge 104/92, possono presentare domanda per il “lavoro da remoto” in qualunque momento dell’anno. L’accordo individuale potrà prevedere un numero di giorni settimanali di lavoro da remoto anche superiore a quello previsto per gli altri dipendenti, sempre concordato con il proprio Responsabile/Dirigente

Per ciascuna Area/Settore/Servizio, gli uffici il cui personale deve svolgere l'attività in presenza e per i quali non saranno attivate forme di lavoro agile, sono in specifico:

### La mappatura delle attività

In seguito alla mappatura delle attività lavorabili in modalità “agile” sono stati individuate le unità organizzative il cui personale deve svolgere l'attività in presenza e per i quali non saranno attivate forme di lavoro agile. In specifico sono:

#### **SETTORE SERVIZI AI CITTADINI**

- organico interamente presente per il SERVIZIO MESSI;
- per i Servizi Cimiteriali: personale interamente presente NECROFORI;
- organico interamente presente per lo SPORTELLO POLIFUNZIONALE e lo STATO CIVILE;
- organico interamente presente per il SERVIZIO DEMOGRAFICI

#### **SETTORE OPERE PUBBLICHE, AMBIENTE ED ENERGIA**

- organico interamente presente per OPERAI;

#### **SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO**

- nessuna specifica limitazione;

#### **SETTORE POLITICHE CULTURALI E DELLO SPORT**

- organico interamente presente per il SERVIZIO BIBLIOTECA;
- organico interamente presente per il servizio SCUOLA DI MUSICA;

#### **SETTORE SOCIO EDUCATIVO**

- organico interamente presente per il servizio ASILI NIDO (Educatrici, Personale Ausiliario, Pedagogista, Coordinatrice);

#### **CORPO DI POLIZIA LOCALE**

- Organico integralmente presente Ufficiali e Agenti di Polizia Locale;

#### **USCIERATO**

- Organico interamente presente per gli uscieri in tutti gli stabili

#### La programmazione delle risorse umane per il triennio 2024-2026

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico – amministrativo, ai sensi dell'art. 4 comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale".

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare. Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di "dotazione di spesa potenziale massima" che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti, vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over), bensì sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente.

Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi.

I provvedimenti attuativi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

In sintesi, con il d. l. 34/2019, è stato definito il nuovo "valore soglia", da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia

esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Il Comune di Cinisello Balsamo ha approvato il PIAO 2023/2025 SOTTOSEZIONE 3.3 PTFP 2023/2025 e dotazione organica con delibera di Giunta Comunale n. 30 del 2/2/2023 sulla base del rendiconto anno 2021, successivamente ha poi approvato un aggiornamento con deliberazione di Giunta Comunale n. 321 del 30/11/2023 ad oggetto AGGIORNAMENTO SOTTOSEZIONE PIAO 3.3: PTFP 2023/2025 SECONDA VARIAZIONE calcolato sulla base del rendiconto anno 2022.

Il rendiconto anno 2022 risulta sempre essere l'ultimo rendiconto approvato, di conseguenza la situazione del comune di Cinisello Balsamo non si è modificata e l'ente si mantiene nella medesima fascia, vedi tabella 1 sottosezione 3.3. per il dettaglio:

Spese del personale consuntivo anno 2022: euro 18.029.862,24 ( in forte diminuzione rispetto ai 19.133.209.00 del rendiconto precedente) , media delle entrate correnti 2020/2021/2022 ridotte FCDA 2022: 56.636.441,71 ( entrate in forte diminuzione rispetto al parametro pari a 59.666.535,21 registrato nel periodo precedente per effetto della pulizia delle poste straordinarie legate alle entrate covid).

Rapporto in percentuale: 31,83% (in riduzione rispetto al 32,07 del 2021 ed in costante riduzione anche rispetto al 2021 e al 2022)

Preso atto che l'ente si trova pertanto comunque ancora nella condizione di cui all'art 6 comma 1 e 2 del citato decreto, che di seguito si riporta, attestandosi con un valore superiore alla soglia del 31,60% prevista per la propria fascia demografica:

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Pertanto l'ente procederà a definire la propria programmazione continuando a rispettare l'art.1 comma 557 della Legge 296/2006 e smi e garantendo quanto prescritto all'art. 6 comma 1 e 2 del citato DM 17 marzo 2020.

Tabella 3.3.1

<b>SPESA DEL PERSONALE</b>		<b>ENTRATE CORRENTI</b>				
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		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.				
<b>ANNO</b>	<b>2022</b>	<b>ANNO</b>			<b>TOTALE</b>	
<b>Voce</b>	<b>IMPORTO</b>	<b>ENTRATE CORRENTI</b>	<b>2022 accertamenti consuntivo</b>	<b>2020 accertamenti consuntivo</b>		<b>2021 accertamenti consuntivo</b>
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1 + macroaggregato 3 + /90	18.029.862,24	ENTRATA TIT.1	42.392.082,74	41.611.346,88	41.770.560,18	125.773.989,80
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	4.166.604,41	4.291.378,23	4.868.705,22	13.326.687,86
soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente		ENTRATA TIT.3	15.035.272,41	13.446.366,04	13.869.551,03	42.351.189,48
Altro		MEDIA	61.593.959,56	59.349.091,15	60.508.816,43	181.451.867,14
		FCDE anno 2022 bilancio di previsione anno 2022				3.847.514,00
<b>TOTALE</b>	<b>18.029.862,24</b>	ENTRATE - FCDE				56.636.441,71
<b>RAPPORTO ART. 2 DM 17 MARZO</b>	<b>31,83%</b>	<b>MEDIA</b>				56.636.441,71

**FATTISPECIE: ENTE CHE OLTREPASSA IL VALORE SOGLIA DI 31,60%**

**31,83%**

La capacità assunzionale del comune di Cinisello Balsamo per il 2024, calcolata esclusivamente sulla base delle cessazioni intervenute nel corso del 2023 per la parte non considerata e non conteggiata nel precedente Piano 2023/2025, e di quelle avvenute o previste nel 2024 (comprese le mobilità non più neutre per effetto del DM 17 marzo 2020) e con i valori individuati nel DM stesso (stipendio tabellare oltre a Oneri Riflessi escluso Irap calcolati secondo il nuovo CCNL sottoscritto in data 16/11/2022) è indicata di seguito, calcolata sui seguenti valori del CCNL 16/11/2022:

Dirigente	57.500,00
ex categoria A Area Operatori	25.154,79
ex categoria B Area Operatori esperti	26.188,31
ex categoria C Area Istruttori	29.433,02
ex categoria D Area Funzionari	31.936,32

nota: valori per 12 mensilità ai cui aggiungere la tredicesima

**Tabella 3.3.2 – Capacità Assunzionale 2024**

**Cessati 2023 – Ulteriori previsti con data certa -**

cessazione		Profilo professionale	Categoria	Ore settimanali	stipendio annuo nuovo CCNL 2022
15/11/2023		Istruttore direttivo amm	D1	36	31.936,32
01/11/2023		Istruttore Amministrativo	C	36	29.433,02
					<b>61.369,34</b>

**Cessati 2024 – Previsti con data certa -**

cessazione		Profilo professionale	Categoria	Ore settimanali	stipendio annuo nuovo CCNL 2022
01/01/2024		Istruttore socioculturale educativo	C	36	29.433,02
01/02/2024		Specialista Amministrativo	D	36	31.936,32
01/02/2024		Collaboratore amministrativo	B	36	26.188,31
01/02/2024		Istruttore s Tecnico	C	36	29.433,02
29/02/2024		Collaboratore tecnico	B	36	26.188,31
01/04/2024		Collaboratore amministrativo	B	36	26.188,31
01/04/2024		Collaboratore tecnico	B	36	26.188,31
01/05/2024		Specialista socioculturale	D	36	31.936,32
01/06/2024		Operatore esperto	B	36	26.188,31
01/06/2024		Operatore esperto	B	36	26.188,31
01/09/2024		Istruttore Amministrativo	C	36	29.433,02
01/09/2024		Specialista tecnico	D	36	31.936,32
01/12/2024		Specialista amministrativo	D	36	31.936,32
					<b>373.174,20</b>

nota: valori per 12 mensilità ai cui aggiungere la tredicesima

**SINTESI CAPACITA' COMPLESSIVA**

<b>SPAZIO FINANZIARIO GENERATO DA CESSAZIONI 2023 NON PREVISTE</b>	<b>61.369,34</b>
<b>SPAZIO GENERATO CESSAZIONI 2024 CON DATA CERTA</b>	<b>373.174,20</b>
<b>SPAZIO FINANZIARIO TOTALE</b>	<b>434.543,54</b>

nota: valori per 12 mensilità ai cui aggiungere la tredicesima

**Programmazione delle assunzioni nel 2024**

L'ente anche a fronte delle proposte della dirigenza, ritiene di dover proporre il seguente piano assunzionale per l'anno 2024, il cui dettaglio con l'individuazione del costo annuo a regime è analizzato nella tabella 3.3.3 e la

conseguente conferma della dotazione Organica dell'ente, come dettagliata nella tabella 3.3.8.

Inoltre in attuazione dell'art. 3 del DI 80/20221 convertito il legge 113/2021 il CCNL ha previsto di definire una ulteriore fattispecie di progressione con deroga al titolo di studio finanziata con risorse contrattuali pari allo 0,55% del monte salari anno 2018.

Lo 0,55% è pari ad euro € 71.945,67 oltre OR per un totale di euro 89.212,00; in attesa di completare l'iter di coinvolgimento delle RSU e delle organizzazioni Sindacali (informazione preventiva e confronto ex art. 5 del CCNL) si ritiene comunque utile aggiornare la presente programmazione inserendo una quota di progressioni verticali in deroga i cui costi, sulla base dei pareri ARAN, sono calcolati come segue:

#### costo progressioni verticali

<b>FUNZIONARI</b>	<b>2.503,30</b>
<b>ISTRUTTORI</b>	<b>3.244,71</b>
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>1.033,53</b>
<b>OPERATORI</b>	

Di conseguenza la programmazione delle assunzioni viene aggiornata come da tabella che segue (tabella 3.3. 3).

### Tabella 3.3.3 – Piano Assunzioni 2024

#### PIANO ASSUNZIONALE 2024

Profilo professionale	Ex Categoria	Ore settimanali	Numero	modalità	costo
operatore tecnico	A	36	1	Collocamento	25.154,79
operatore tecnico	A	36	1	collocamento	25.154,79
assistente sociale	D	36	1	mobilità/graduatoria/concorso	31.936,32
Agente PL	C	36	3	mobilità/graduatoria/concorso	88.299,06
<b>TOTALE ASSUNZIONI 2024</b>					<b>170.544,95</b>
PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA PRESENTE ATTO					
ex categoria D Area Funzionari progr verticale		11			27.536,31
ex categoria C Area Istruttori progr verticale		3			9.734,13
<b>TOTALE COSTO PROGRESSIONI VERTICALI 2024</b>					<b>37.270,44</b>
<b>COSTO TOTALE PIANO ASSUNZIONALE</b>					<b>207.815,40</b>
<b>TURN OVER</b>					<b>47,82%</b>

nota: valori per 12 mensilità ai cui aggiungere la tredicesima

Tali assunzioni verranno tutte effettuate tramite assunzione da graduatorie esistenti o tramite nuovi concorsi ad esclusione ovviamente delle progressioni verticali in deroga.

% utilizzo del turn over: 47,82% al fine di rispondere alle prescrizioni di cui al DM citato

Infatti il piano risulta sostenibile attestando il rapporto percentuale tra spese del personale anno 2024 e entrate 2024 – FCDE 2024 al seguente valore, inferiore al valore soglia richiesto dalla norma in vigore.

Tale piano consente infatti di rispettare anche negli anni 2025 e 2026 il rapporto limite previsto dal DM (vedi tabelle 3.3.4 . 5 e .6 ) cioè un rapporto inferiore al 31,83% registrato dal parametro di cui alla tabella 3.3.1 fino ad arrivare, a partire dal 2025 ad un valore inferiore al limite di Legge previsto del 31,60%.

Tabella 3.3.4 sostenibilità anno 2024

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI			
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		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.			
ANNO	2024	ANNO			TOTALE
Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2024		
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	19.534.382,57	ENTRATA TIT.1	46.853.468,59		46.853.468,59
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	5.874.268,33		5.874.268,33
soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente		ENTRATA TIT.3	18.919.214,65		18.919.214,65
Altro			<b>71.646.951,57</b>		<b>71.646.951,57</b>
		FCDE bilancio di previsione anno 2024	<b>4.099.245,00</b>		<b>4.099.245,00</b>
<b>TOTALE</b>	<b>19.534.382,57</b>	ENTRATE - FCDE			<b>67.547.706,57</b>
<b>RAPPORTO ART. 2 DM 17 MARZO</b>	<b>28,92%</b>				

Tabella 3.3.5 sostenibilità anno 2025

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI				
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		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.				
ANNO	2025	ANNO			TOTALE	
Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2025			
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	19.396.382,57	ENTRATA TIT.1	46.625.170,13		46.625.170,13	
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	5.137.634,73		5.137.634,73	
soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente		ENTRATA TIT.3	18.049.214,65		18.049.214,65	
Altro			<b>69.812.019,51</b>		<b>69.812.019,51</b>	
		FCDE bilancio di previsione anno 2025	<b>4.154.976,00</b>		<b>4.154.976,00</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>19.396.382,57</b>	ENTRATE - FCDE			<b>65.657.043,51</b>	
<b>RAPPORTO ART. 2 DM 17 MARZO</b>	<b>29,54%</b>					

Tabella 3.3.6 sostenibilità anno 2026

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI				
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		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.				
ANNO	2026	ANNO			TOTALE	
Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2026			
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	19.396.382,57	ENTRATA TIT.1	46.651.791,13		46.651.791,13	
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	4.992.634,73		4.992.634,73	
soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente		ENTRATA TIT.3	18.049.214,65		18.049.214,65	
Altro			<b>69.693.640,51</b>		<b>69.693.640,51</b>	
		FCDE bilancio di previsione anno 2026	<b>4.154.976,00</b>		<b>4.154.976,00</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>19.396.382,57</b>	ENTRATE - FCDE			<b>65.538.664,51</b>	
<b>RAPPORTO ART. 2 DM 17 MARZO</b>	<b>29,60%</b>					

Tale piano appare compatibile con il limite di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 (vedi **TABELLA 3.3.7**) e smi e con il Bilancio di previsione 2024, 2025 e 2026.

### tabella 3.3.7

#### calcolo 557 bilancio previsione 2024 – 2026

	spesa media rendiconti 2011-2013 consuntivo	<b>Preventivo 2024</b>	<b>Preventivo 2025</b>	<b>Preventivo 2026</b>
spese macroaggregato 101 (compreso buoni pasto)	19.578.603,54	19.534.382,57	19.396.382,57	19.396.382,57
spese macroaggregato 103	534.672,96	48.940,00	48.940,00	48.940,00
lirap macroaggregato 102 (senza amm.ri)	1.073.823,53	1.133.590,00	1.123.590,00	1.123.590,00
altre spese: da specificare				
<b>totale spese di personale (A)</b>	<b>21.187.100,03</b>	<b>20.716.912,57</b>	<b>20.568.912,57</b>	<b>20.568.912,57</b>
(-) Componenti escluse (B)	1.338.440,53	2.578.784,06	2.430.784,06	2.430.784,06
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	<b>19.848.659,50</b>	<b>18.138.128,51</b>	<b>18.138.128,51</b>	<b>18.138.128,51</b>
(ex art. 1 comma 557, legge n. 296/2006 o comma 562)				

### La dotazione organica e il nuovo inquadramento del personale dei livelli

La dotazione organica era stata approvata con la deliberazione n. 30/2023 e modificata con le deliberazioni n. 65/2023 e 321/2023 citate.

In particolare, con la deliberazione 321/2023 in applicazione del CCNL 16/11/2022 si è preso atto dell'aggiornamento della dotazione organica ai nuovi profili professionali previsti dal CCNL stesso definiti con deliberazione n. 94 del 30/03/2023 ad oggetto "AGGIORNAMENTO DEI PROFILI PROFESSIONALI DEL PERSONALE IN APPLICAZIONE DEL CCNL FUNZIONI LOCALI 16 NOVEMBRE 2022" nella quale l'ente ha provveduto a ridefinire la dotazione applicando il seguente prospetto di trasformazione:

TABELLA DI TRASPOSIZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI

Categoria	Precedente Profilo professionale	Area	Profilo professionale dal 1 aprile 2023
A		OPERATORI	<b>Operatore Servizi generali</b> <b>Operatore Tecnico</b>
B	<b>Esecutore servizi generali</b>	OPERATORI ESPERTI	<b>Operatore Esperto Servizi generali</b>
	<b>Ausiliario asili nido</b>		<b>Operatore Esperto Tecnico</b>
	<b>Esecutore tecnico</b>		
	<b>Esecutore tecnico necroforo</b>		
B3	<b>Collaboratore amministrativo</b>	OPERATORI ESPERTI	<b>Operatore Esperto amministrativo</b>
	<b>Collaboratore tecnico di biblioteca</b>		<b>Operatore Esperto di Biblioteca</b>
	<b>Collaboratore tecnico professionale</b>		<b>Operatore Esperto Tecnico</b>
		ISTRUTTORI	
	<b>Agente di Polizia Locale</b>		<b>Agente di Polizia Locale</b>
	<b>Istruttore informatico</b>		<b>Istruttore informatico</b>
	<b>Istruttore servizi amministrativi</b>		<b>Istruttore Amministrativo</b>
	<b>Istruttore socioculturale di biblioteca</b>		<b>Istruttore di biblioteca</b>
	<b>Istruttore socioculturale educativo*</b>		<b>Istruttore socioculturale*</b>
	<b>Istruttore socioculturale educativo (asili nido)</b>		<b>Istruttore socioculturale educativo (asili nido) - - profilo ad esaurimento</b>
	<b>Istruttore tecnico</b>	<b>Istruttore tecnico</b>	
		FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE D	
			<b>Specialista Avvocato</b>
			<b>Educatore di Asilo Nido</b>
	<b>Assistente sociale</b>		<b>Assistente sociale</b>
	<b>Coordinatore asili nido</b>		<b>Coordinatore asili nido</b>
	<b>Esperto di comunicazione***</b>		<b>Specialista di comunicazione***</b>
	<b>Ufficiale direttivo di Polizia Locale</b>		<b>Ufficiale di Polizia Locale</b>
	<b>Istruttore direttivo informatico</b>		<b>Specialista informatico</b>
	<b>Pedagogista</b>		<b>Pedagogista</b>
	<b>Istruttore direttivo multimediale</b>		
	<b>Istruttore direttivo amministrativo con comp</b>		<b>Specialista Amministrativo</b>
	<b>Istruttore direttivo servizi amministrativi</b>		
	<b>Istruttore direttivo socioculturale **</b>		<b>Specialista socioculturale **</b>
			<b>Specialista di Biblioteca**</b>
	<b>Istruttore direttivo tecnico</b>		<b>Specialista Tecnico</b>
	<b>Esperto Ufficio Stampa***</b>		<b>Specialista di comunicazione***</b>
D3	<b>Capo Ufficio Stampa***</b>		
	<b>Commissario Capo di Polizia Locale</b>		<b>Ufficiale di Polizia Locale</b>
	<b>Funzionario servizi amministrativi</b>		<b>Specialista Amministrativo</b>
	<b>Funzionario socioculturale**</b>		
	<b>Funzionario tecnico</b>		<b>Specialista tecnico</b>

La nuova dotazione organica, confermata rispetto alla deliberazione n. 321/2023, è di seguito definita.

Tabella 3.3.8 dotazione organica

NOTA : grigio scoperture oltre 10%			
Conteggio di nominativo			
Area (CCNL 16/11/2022) valido dal 1°/04/2023	Profilo professionale	DOTAZIONE ORGANICA	in servizio al 1 Marzo 2024
DIR.	Dirigente	10	6
<b>DIR. Totale</b>		<b>10</b>	<b>6</b>
Funzionari e EQ	Assistente sociale	17	17
	Educatore di asilo nido	1	0
	Coordinatore asili nido	1	1
	<i>Pedagogista PT</i>	2	2
	Pedagogista	0	0
	Specialista amministrativo	64	58
	Specialista Avvocato	2	0
	Specialista di biblioteca	1	0
	Specialista di comunicazione	1	1
	Specialista informatico	8	5
	Specialista socioculturale	8	6
	Specialista tecnico	29	23
	Ufficiale di Polizia Locale	13	12
<b>FU Totale</b>		<b>147</b>	<b>125</b>
Istruttore	Agente di Polizia Locale	60	54
	Istruttore amministrativo	115	100
	<i>Istruttore amministrativo PT</i>		
	Istruttore di biblioteca	8	8
	Istruttore informatico	9	8
	<i>Istruttore informatico PT</i>		
	Istruttore socioculturale	1	0
	Istruttore socioculturale educativo (asili nido) ad esaurimento	27	26
	<i>Istruttore socioculturale educativo (asili nido) PT ad esaurimento</i>	2	2
	Istruttore tecnico	23	14
<b>IS Totale</b>		<b>245</b>	<b>212</b>
OPE esperto	Operatore esperto amministrativo	30	26
	<i>Operatore esperto amministrativo PT</i>	2	2
	Operatore esperto di biblioteca	3	3
	Operatore esperto servizi generali	24	24
	<i>Operatore esperto servizi generali PT</i>	1	1
	Operatore esperto tecnico	16	13
<b>OPE Esperto Totale</b>		<b>76</b>	<b>69</b>
OPE	Operatore Servizi generali	1	0
	Operatore Tecnico	2	0
<b>OPE Totale</b>		<b>3</b>	<b>0</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>481</b>	<b>412</b>

Si segnala inoltre che il limite della spesa lavoro flessibile di cui all'art. 9 della Legge 122/2010 è pari ad euro **438.884,72**; si ritiene, nel rispetto di tale limite e delle previsioni di Bilancio, di dare mandato agli uffici competenti per procedere a fronte di esigenze temporanee, urgenti o imprevedibili.

L'ente conferma quanto già deliberato con atto n. 68/2022 e 290/2022 e cioè si riserva inoltre la possibilità, una volta che saranno definiti con precisione i progetti PNRR ai quali l'ente parteciperà di attivare gli spazi per assunzioni a tempo determinato esenti dai diversi vincoli di spesa del personale, previsti dall'articolo 31-bis comma 1 del D.L. n. 152/2021, il cui valore è al momento il seguente:

*media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione: 56.636.441,71*

% prevista dal dl 152/2021: 0,5%

valore spazi finanziari assunzioni a tempo determinato per PNRR: euro 283.182,21

Si conferma pertanto di dare mandato agli uffici competenti per garantire la copertura delle esigenze a temporanee o non prevedibili mediante contratti a tempo determinato nel limite della spesa a tal fine dedicata di cui all'art. 9 della Legge 122/2010 (100% spesa anno 2009) di cui sopra e di confermare l'autorizzazione al competente dirigente a procedere, con proprio provvedimento e senza ulteriori atti da parte della Giunta Comunale, a procedere alle sostituzioni temporanee del personale educativo degli Asili nido, nel limite di spesa stabilito dalla normativa vigente.

RILEVATO che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere; **si prende atto che non risultano situazioni di eccedenza di personale.**

Rilevato che, in considerazioni di quanto previsto dall'art. 30 del dlgs 165/2001 nella versione aggiornata, sulla base della dotazione teorica qui approvata (TABELLA 3.3.8 di cui sopra) e del personale in servizio alla data odierna risultano scoperture superiori al valore del 10% per i profili professionali ivi evidenziati in grigio.

Si dà atto che per tali profili le mobilità sono ancora soggette a preventiva autorizzazione.

### **La crescita del personale: la trasformazione dei profili**

Con il CCNL 16/11/2022 è stato previsto che, con decorrenza 1° aprile 2023 l'ente provveda alla ridefinizione dei profili professionali in coerenza con le nuove declaratorie definite dal CCNL stesso previo percorso che prevede il coinvolgimento delle RSU e delle OO.SS.

Con la presente programmazione si conferma quanto definito in merito con deliberazione di Giunta comunale n. 94/2023 e con la programmazione dei fabbisogni approvata con la deliberazione n. 321/2023.

Si conferma altresì la possibilità di avviare quanto previsto dagli art. 17 e seguenti del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi in merito alla copertura dei posti d'organico tramite trasformazione di profilo appartenente alla medesima categoria.

Inoltre con la deliberazione n. 321/2023 è stato previsto, conformemente alla scelta della Giunta Comunale di costituire l'Avvocatura Comunale, di istituire il profilo professionale di "Specialista Avvocato" inquadrato nell'area contrattuale dei Funzionari e di stabilire, nella dotazione organica teorica, due posti afferenti a tale profilo.

Con la presente programmazione si ritiene opportuno, ai fini di garantire un risparmio di risorse finanziarie ed una miglior allocazione delle professionalità dell'ente, di procedere in via preliminare alla copertura delle due posizioni professionali mediante una selezione interna tramite bando interno per cambio di profilo, secondo il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, tra i dipendenti dell'ente in possesso dei requisiti per l'iscrizione all'albo speciale degli avvocati pubblici.

Tale scelta comporta il duplice vantaggio di non consumare spazio finanziario per le assunzioni, trattandosi, ai fini assunzionali, di cambio di profilo nell'ambito della medesima area contrattuale, e di consentire una valorizzazione delle professionalità presenti nell'ente.

Soltanto qualora tale selezione dovesse dare esito negativo si valuterà l'opportunità di prevedere ulteriori

assunzioni, nell'ambito dei vigenti vincoli finanziari e di Bilancio.

Di conseguenza si conferma di dare mandato, con il presente documento, agli uffici competenti per garantire la copertura delle esigenze relative all'avvocatura mediante l'avvio di una procedura selettiva interna tra i dipendenti dell'ente in possesso dei requisiti per l'iscrizione all'albo speciale degli avvocati pubblici.

### La crescita del personale: le progressioni orizzontali

Il CCNL ha previsto che le progressioni orizzontali siano sostituito con un nuovo istituto contrattuale denominato "differenziali stipendiali" ed ha altresì previsto che la consistenza numerica ed il relativo finanziamento siano definiti in sede di Contratto Collettivo Integrativo.

Pertanto, anche nel triennio 204/2026 tali scelte saranno eventualmente assunte nell'ambito della contrattazione collettiva.

### La crescita del personale: le progressioni verticali

In attuazione dell'art. 3 del DI 80/20221 convertito in legge 113/2021 il CCNL ha previsto di definire una ulteriore fattispecie di progressione con deroga al titolo di studio finanziata con risorse contrattuali pari allo 0,55% del monte salari anno 2018.

Poiché anche in tale caso è necessario definire i criteri tramite un regolamento attuativo previo percorso di coinvolgimento delle RSU e delle organizzazioni Sindacali (informazione preventiva e confronto ex art. 5 del CCNL) e il percorso è in corso di definizione, la presente programmazione ha comunque definito, nell'ambito del limite complessivamente definito dal CCNL, n. 14 progressioni verticali per l'anno 2024, il cui dettaglio è specificato nell'apposito paragrafo, che si aggiungono a quelle già previste e non ancora effettuate con la programmazione 2023/2025 pari a 7 progressioni per il 2023.

### La crescita del personale: la formazione

L'aggiornamento costante del personale è uno degli aspetti fondamentali della gestione delle risorse umane. In ambito di pubblica amministrazione, poi, esso è particolarmente necessario a fronte del frequentissimo rinnovarsi delle norme che regolano il funzionamento e l'attività degli Enti Locali.

L'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

Oltre alla formazione obbligatoria per tutti i dipendenti garantita dall'Amministrazione Comunale sui temi dell'etica, legalità, trasparenza e anticorruzione, il piano formativo dell'ente si sviluppa lungo due dimensioni.

#### 1) *Conoscenza tecnica:*

La dimensione della conoscenza è uno degli assi su cui si posa il piano formativo del Comune di Cinisello Balsamo. Essa sarà garantita attraverso tre filoni:

COSA	CONDUZIONE	PER CHI	OBIETTIVI
Programmi on line di Syllabus (percorso già avviato nel 2023)	Esterna	Per tutti i dipendenti	Tempi, obiettivi e modalità stabiliti dalla direttiva emanata dal ministero della PA del 23 marzo 2023 "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR"
Percorsi di aula su tematiche informatiche: informatica di base, sicurezza informatica, SPIP, Zimbra e Jitsi, Gis Enterprise, uso dell'AI	Interna	Per tutti i dipendenti	Miglioramento competenze digitali
Formazione tecnica e settoriale	Esterna/interna	Per tutti i dipendenti	Definiti da ciascun settore a seconda della proposta formativa

## 2) Le relazioni nell'organizzazione.

Oltre alla dimensione della conoscenza il piano formativo si svilupperà nel corso del biennio 2024/2025 e sarà finalizzato anche a costruire occasioni di scambio e conoscenza tra servizi, settori ed enti, alla costruzione di un riconoscimento reciproco e di una identità di organizzazione, al rinforzo dei tratti del "saper essere" o delle cosiddette soft skills.

In sintesi i filoni saranno:

<b>COSA</b>	<b>CONDUZIONE</b>	<b>PER CHI</b>	<b>OBIETTIVI</b>
Evento annuale	Interna/Esterna	Per tutti i dipendenti	Conoscersi, riconoscersi, benessere organizzativo
Percorso formativo guidato con scambi esperienziali	Esterna	Assunti dal 2020	Conoscersi, motivare, programmare
Conoscere i settori (momenti formativi di conoscenza condotti dai dirigenti/responsabili di servizio)	Interna	Assunti dal 2020, con possibilità di accesso ad altri dipendenti	Conoscere l'organizzazione del Comune
Percorso di formazione guidato con scambi esperienziali	Esterna	Incaricati di E.Q.	Riconoscersi, motivare e rinforzare skills connesse al ruolo
"Progetto Scambio"	Esterna	Su candidatura	Accoglienza e invio presso altri enti per scambiare esperienze qualificanti su specifici settori/servizi. Migliorare le conoscenze attraverso lo scambio

L'elaborazione dettagliata sarà sviluppata con successivi e specifici atti e/o documenti a cura dell'Area Strategia, Programmazione e Controllo.

## SEZIONE 4. MONITORAGGIO

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE						
	COSA	CHI	COME	QUANDO	DISPOSIZIONI NORMATIVE E REGOLAMENTARI	ATTI
SOTTOSEZIONE 2.1  <b>VALORE PUBBLICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valore Pubblico</li> <li>- Obiettivi di mandato</li> <li>- Obiettivi strategici</li> <li>- Obiettivi operativi</li> </ul>	Area strategia – UO Programmazione e controllo,  Assessori,  Dirigenti,  Nucleo di Valutazione	Verifica dello stato di attuazione del DUP	<b>Annuale</b>  Entro il 15 novembre o nei termini di legge	<b>Controllo strategico</b>  Art. 147-ter D.Lgs 267/00  Regolamento sui controlli interni  Art. 6, 10 D.Lgs. 150/2009	<b>Consiglio Comunale</b>  Approvazione della Nota di Aggiornamento al DUP
			Verifica dello stato di avanzamento del Valore Pubblico - PIAO – sottosezione 2.1	<b>Annuale</b>  Entro 30 giugno		<b>Giunta Comunale</b>  Adozione della Relazione su Performance e Valore Pubblico  <b>Nucleo di Valutazione</b> Relazione sullo stato di avanzamento del Valore pubblico – PIAO – sottosezione 2.1
SOTTOSEZIONE 2.2  <b>PERFORMANCE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obiettivi di gestione (PEG)</li> <li>- performance</li> <li>- accessibilità</li> <li>- semplificazione</li> <li>- digitalizzazione</li> <li>- pari opportunità</li> <li>- qualità dei servizi</li> </ul>	Area strategia – UO Programmazione e controllo,  Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza,  Dirigenti,  Stakeholder (gradimento servizi),  Nucleo di Valutazione	Verifica infra-annuale sullo stato di attuazione degli obiettivi ed eventuali variazioni	<b>2 volte all'anno</b>  30/06-30/09	<b>Controllo di Gestione</b>  Art. 196 D.Lgs 267/00  Art. 6, 10, 14  D.Lgs. 150/2009  Regolamento dei controlli interni  Regolamento del Sistema di Direzione - misurazione e valutazione della performance	<b>Giunta comunale</b> Presa d'atto dello stato di attuazione degli obiettivi ed approvazione di eventuali variazioni programmatiche  Approvazione rendicontazione al 31/12  Adozione della Relazione sulla Performance  Presa d'atto del Referto del Controllo di Gestione
			Rendicontazione al 31/12	<b>Annuale</b> Entro il 28 febbraio		<b>Nucleo di Valutazione</b> Validazione della Relazione sulla Performance
			Relazione annuale sulla Performance	<b>Annuale</b> Entro il 30 giugno		
			Referto del Controllo di Gestione	<b>Annuale</b>		

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE						
COSA	CHI	COME	QUANDO	DISPOSIZIONI NORMATIVE E REGOLAMENTARI	ATTI	
SOTTOSEZIONE 2.3 <b>RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</b>	Misure di prevenzione e contrasto del rischio corruttivo	Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT)  Area strategia – UO Programmazione e controllo,  Dirigenti,	Verifica infra-annuale del rispetto delle misure di prevenzione dei rischi corruttivi ed eventuali adeguamenti delle misure	<b>2 volte all'anno</b>  30 giugno 30 settembre in concomitanza con il monitoraggio degli obiettivi di performance	ANAC - Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)  Art. 1, L. 190/2012  Decreto legislative 14 marzo 2013, n. 33, artt. 44 e 45, co. 1  Art. 6, 10, 14 D.Lgs. 150/2009  Regolamento dei controlli interni	<b>Giunta comunale</b>  Presenza d'atto dello stato di attuazione delle misure ed approvazioni di eventuali adeguamenti  Approvazione rendicontazione al 31/12  Adozione della Relazione sulla Performance
			Rendicontazione al 31/12 del rispetto delle misure	<b>Annuale</b> Entro il 28 febbraio		<b>RPCT</b> Relazione Annuale del RPCT (modello ANAC)
			Internal auditing (a campione)	<b>Annuale</b>		
			Relazione annuale del RPCT (modello ANAC)	<b>Annuale</b> Entro il 15 dicembre		
			Relazione annuale sulla Performance	<b>Annuale</b> Entro il 30 giugno		
	Trasparenza	Stakeholder (gradimento servizi),  Nucleo di Valutazione  ANAC	Verifica infra-annuale del rispetto delle misure di trasparenza ed eventuali adeguamenti delle misure	<b>2 volte all'anno</b>  30 giugno 30 settembre in concomitanza con il monitoraggio degli obiettivi di performance		<b>Giunta comunale</b> Presenza d'atto dello stato di attuazione delle misure di trasparenza e approvazione di eventuali adeguamenti  <b>Nucleo di Valutazione</b>
			Verifica assolvimento obblighi di trasparenza	<b>Annuale</b> disciplinata da delibera ANAC		Validazione della Relazione sulla Performance
			Invio ad ANAC assolvimento obblighi di pubblicazione e trasmissione dati per gare e contratti	<b>Annuale</b> Entro il 31 gennaio		Attestazione assolvimento obblighi di Trasparenza

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO						
	COSA	CHI	COME	QUANDO	DISPOSIZIONI NORMATIVE E REGOLAMENTARI	ATTI
SOTTOSEZIONE 3.1 <b>STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b>	Coerenza tra struttura organizzativa ed obiettivi	Nucleo di Valutazione	Relazione sulla Performance	<b>Annuale</b> Entro 30 Giugno	Art. 14 D.Lgs. 150/2009  Art. 5 - Decreto 24/06/2022 - Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con Ministro dell'economia e delle Finanze	<b>Giunta Comunale</b>  Adozione della Relazione sulla Performance
						<b>Nucleo di Valutazione</b>  Validazione della Relazione sulla Performance
SOTTOSEZIONE 3.2 <b>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</b>	Coerenza tra performance individuale e obiettivi assegnati e resi in lavoro agile	Nucleo di Valutazione	Relazione sulla Performance	<b>Annuale</b> Entro 30 Giugno	Art. 14 D.Lgs. 150/2009  Art. 5 - Decreto 24/06/2022 - Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con Ministro dell'economia e delle Finanze	<b>Giunta comunale</b> Adozione della Relazione sulla Performance
						<b>Nucleo di Valutazione</b> Validazione della Relazione sulla Performance
SOTTOSEZIONE 3.3 <b>PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE</b>	Coerenza tra struttura organizzativa ed obiettivi	Area strategia – UO Organizzazione e Risorse Umane  Dirigenti  Nucleo di Valutazione	Verifica infra- annuale della capacità assunzionale e dei bisogni dell'Ente ed eventuale adeguamento della programmazione	<b>Almeno 2 volte all'anno</b>	Art. 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.  Art. 5 - Decreto 24/06/2022 - Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con Ministro dell'economia e delle Finanze	<b>Giunta comunale</b> Approvazione della variazione del Piano triennale del fabbisogno di cui all'apposita sottosezione del PIAO <b>Parere preventivo del Collegio di Revisione dei Conti</b>
			Relazione sulla Performance			<b>Annuale</b> Entro 30 Giugno