



Comune di Rho

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2023-2025

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) come introdotto **dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021**, si prefigge come obiettivo quello di “assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto d'accesso”.

Il PIAO, di durata triennale ed aggiornamento annuale, fa sì che gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente siano ricondotti alle finalità istituzionali ed alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e del territorio. La competenza dell'approvazione spetta alla Giunta Comunale (art. 11).

L'articolo 1 del DPR n.81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022 individua i documenti che confluiscono nel PIAO e che dovranno essere integrati tra loro:

1. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
2. Piano delle azioni concrete;
3. Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD);
4. Piano Performance;
6. Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
7. Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
8. Piano di Azioni Positive.

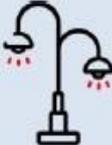
1. SCHEDA ANAGRAFICA

1.1 COMUNE DI RHO: SCHEDA ANAGRAFICA

Denominazione Ente	Comune di Rho
Codice univoco AOO	UFIXOT
Codice IPA	c_h264
Indirizzo	Piazza Visconti, 23 20017 RHO (MI) Italia
PEC	pec.protocollo.comunerho@legalmail.it
Codice fiscale/Partita IVA	00893240150
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Sito web istituzionale	https://www.comune.rho.mi.it/
Social media	Facebook – YouTube – Instagram – Telegram - WhatsApp

1.2. CONTESTO ESTERNO

1.2.1. TERRITORIO

<p>SUPERFICIE</p> <p>KM 22,41</p> 	<p>SUPERFICIE URBANIZZATA (mq di area urbanizzata/mq di territorio)</p> <p>65,6%</p> 	<p>DENSITA' ABITATIVA abitanti/kmq</p> <p>2.281</p>  <p>Regione Lombardia 417 Media Italia 195 Fonte: IFEL 2023</p>	<p>STRADE COMUNALI</p> <p>KM 140,350</p> 
<p>FRAZIONI E CENTRI ABITATI</p> <p>N. 6</p> 	<p>ILLUMINAZIONE PUBBLICA</p> <p>KM 137,65</p> 	<p>VERDE PUBBLICO</p> <p>mq 1.238.561</p> 	<p>VERDE ATTEZZATO PER BAMBINI</p> <p>mq 335.000</p> 

Il Comune di Rho è un comune italiano che fa parte della città metropolitana di Milano. Si trova **14 km a nord-ovest del centro di Milano**. Si estende su una superficie territoriale di 22,41 Km². Detta superficie è caratterizzata da territorio antropizzato (suolo consumato) per il 66%, mentre la restante quota, pari al 34%, è occupata da suolo agricolo. Frazioni e centri abitati: Terrazzano, Passirana, Mazzo, Lucernate, Biringhello, Pantanedo.

L'area del Comune appartiene alla zona altimetrica denominata "pianura". Il centro abitato di Rho si trova ad un'altitudine di 158 metri sul livello del mare: l'altezza massima raggiunta nel territorio comunale è di 169 metri s.l.m., mentre la quota minima è di 141 metri. s.l.m.

Rho confina con i comuni di Arese, Cornaredo, Lainate, Pero, Pogliano Milanese, Pregnana Milanese, Settimo Milanese e Milano.

Il territorio di Rho è attraversato a sud dal fiume Olona e dai suoi affluenti Bozzente e Lura, oggi in parte interrati nel territorio comunale.

La collocazione geografica insieme ad un'articolata rete infrastrutturale, fa di Rho un ambito strategico per l'intera area metropolitana di Milano.

Rho è sede della più importante Fiera espositiva d'Europa (Rho FieraMilano), i cui padiglioni sono ad una fermata di treno dal suo centro.

Rho ha anche ospitato l'Expo2015, l'esposizione universale inaugurata il 1° maggio 2015, che si è conclusa il 31 ottobre 2015. L'ex area espositiva ospiterà il Parco della Scienza, del Sapere e dell'Innovazione **MIND (Milano Innovation District)**.

Rho è posta al centro di un incrocio di vie ferrate e rotabili che ne fanno il punto di partenza più strategico per raggiungere numerose città del Nord Italia, la Francia e la Svizzera. Da Rho si

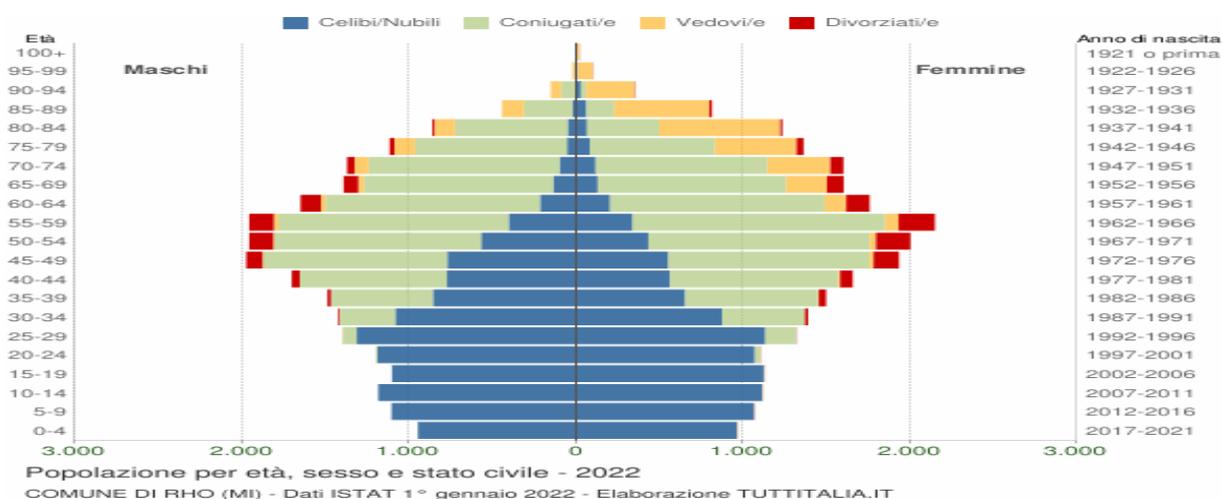
raggiunge facilmente ed in poco tempo il Lago Maggiore, il Lago di Como, il Lago d'Orta, e quelli di Lugano, Varese.

A Rho si può passeggiare nei vicoli dell'antico borgo, ammirare i dipinti murali di artisti prestigiosi nel centro storico, visitare il Santuario della Vergine Addolorata, le dimore seicentesche Villa Banfi Visconti, Villa Burba, Villa Scheibler, Casa Magnaghi, Casa De Vecchi, Palazzo De Andrea, la Torre Viscontea e altro ancora.

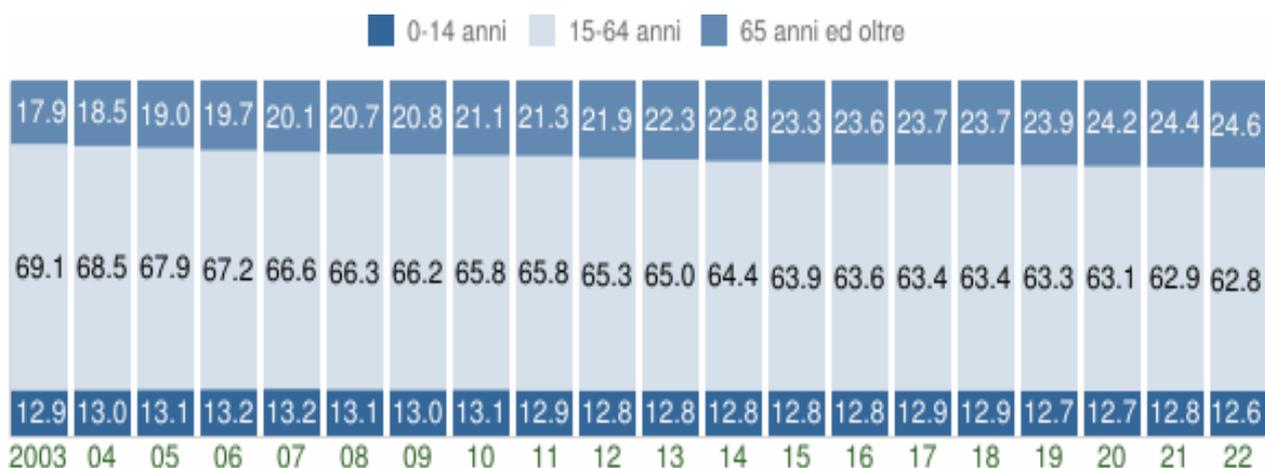
1.2.2 POPOLAZIONE AL 31/12/2022

<p>POPOLAZIONE</p> <p>51.131</p> <p>-104 dal 2021</p> 	<p>ETA' MEDIA</p> <p>46,6 anni</p> <p>45,9 la media lombarda*</p> 	<p>ULTRACENTENARI</p> <p>17</p> 	<p>FAMIGLIE</p> <p>23.827</p> <p>-16 dal 2021</p> 
<p>ADULTI (25-65 anni)</p> <p>28.222</p> <p>-118 dal 2021</p> 	<p>NUCLEI UNIPERSONALI</p> <p>9.279</p> 	<p>STRANIERI</p> <p>11,93%</p> <p>11,6% la media lombarda</p> 	<p>STRANIERI PER PROVENIENZA</p> <p>47,72% UE</p> <p>52,28% Extra UE</p>

Fonte: Ufficio Anagrafe - *Tuttitalia statistiche



STRUTTURA DELLA POPOLAZIONE DAL 2002 AL 2022



Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

COMUNE DI RHO (MI) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Popolazione residente a Rho per fasce di età – ultimo quinquennio (ELABORAZIONI SU DATI ISTAT DA TUTTITALIA.IT)

Anno 1° gennaio	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Totale residenti	Età media
2018	6.559	32.269	12.076	50.904	45,9
2019*	6.382	31.697	11.968	50.047	46,1
2020*	6.340	31.598	12.115	50.053	46,3
2021*	6.476	31.893	12.373	50.742	46,3
2022*	6.380	31.790	12.448	50.618	46,6

(*) popolazione post-censimento

**Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Rho
ultimo quinquennio (elaborazioni su dati Istat da tuttitalia.it)**

Anno	Indice di vecchiaia	Indice di dipendenza strutturale	Indice di ricambio della popolazione attiva	Indice di struttura della popolazione attiva	Indice di natalità (x 1.000 ab.)	Indice di mortalità (x 1.000 ab.)
2018	184,1	57,7	148	143,4	7,9	10,2
2019	187,5	57,9	148,4	142,2	7,1	11,3
2020	191,1	58,4	149,2	142,5	7,6	14,6
2021	191,1	59,1	151	142,8	7,4	11,3
2022	195,1	59,2	153	143,7	-	-

GLOSSARIO:

Indice di vecchiaia

Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrassessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. Ad esempio, nel 2022 l'indice di vecchiaia per il comune di Rho dice che ci sono 195,1 anziani ogni 100 giovani.

Indice di dipendenza strutturale

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). Ad esempio, teoricamente, a Rho nel 2022 ci sono 59,2 individui a carico, ogni 100 che lavorano.

Indice di ricambio della popolazione attiva

Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. Ad esempio, a Rho nel 2022 l'indice di ricambio è 153,0 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.

Indice di struttura della popolazione attiva

Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).

Indice di natalità

Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti.

Indice di mortalità

Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti.

Età media

È la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione.

1.3. ECONOMIA INSEDIATA

Rho presenta una vocazione industriale e artigianale, ma ha anche un quartiere fieristico: ospita infatti i nuovi padiglioni espositivi della Fieramilano, la più grande d'Europa.

La struttura commerciale complessiva del territorio comunale consta di:

- esercizi di vicinato (fino a mq. 250 di s.v.) – alimentari e non alimentari
- medie strutture di vendita (da mq. 251 a mq. 2.500 di s.v.) – alimentari e non alimentari per mq. 7.800 circa di s.v.;
- grandi strutture di vendita (oltre mq. 2.500 di s.v.) – alimentari e non alimentari per mq. 13.600 circa di s.v..

1.3.1. INFRASTRUTTURE E TRASPORTI

Ferrovie: nel 1858 venne aperta all'esercizio la tratta ferroviaria Milano-Magenta, divenuta in seguito parte della ferrovia Torino-Milano; così Rho ebbe, prima di molti centri maggiori, la stazione ferroviaria. Tuttora di fondamentale interesse, essa è collocata tra piazza della Libertà e via Magenta.

È servita dai treni delle Linee S del Servizio ferroviario suburbano di Milano:

- **S5 (Varese-Pioltello-Treviglio),**
- **S6 (Novara-Pioltello-Treviglio),**
- **S11 (Chiasso-Milano Porta Garibaldi-Rho).**

Nel 2009, è stata inoltre attivata (nella frazione di Mazzo) la stazione ferroviaria di Rho Fiera, in corrispondenza dell'attuale capolinea della metropolitana milanese Linea M1, servita dai treni delle Linee S5, S6, S11 e dai regionali svolti da Trenord e Trenitalia, nonché da alcuni convogli a lunga percorrenza.

Metropolitana: dal 2005, anno di apertura del nuovo polo della Fiera di Milano è attiva la stazione di Rho Fieramilano della metropolitana milanese Linea M1, collegata tramite sottopassi pedonali alla stazione ferroviaria di Rho Fiera.

Mobilità Urbana: il trasporto pubblico urbano nel Comune di Rho è gestito dall'Agenda per il TPL della Città Metropolitana di Milano. Il servizio è svolto da diversi gestori che operano sia su linee urbane (STIE) sia su linee extraurbane (STIE, ATM, Movibus, Airpullman, Autoguidovie).

Tutte le linee extraurbane sono integrate nel sistema tariffario metropolitano STIBM, grazie al quale con un unico biglietto o abbonamento è possibile utilizzare tutti i mezzi, compresi treni e metropolitane.

Le linee urbane per ora hanno invece un'integrazione solo parziale nello STIBM: su queste linee è possibile utilizzare gli abbonamenti STIBM, mentre per i biglietti singoli è richiesto il titolo specifico distribuito da STIE.

1.3.2. IL TESSUTO ASSOCIATIVO

A Rho è molto forte e ramificato il tessuto associativo che opera nei campi del volontariato e lavoro, della cultura-scuola-ambiente e dello sport. Nel territorio sono presenti, come risultanti dall'elenco delle associazioni del Comune di Rho, **oltre 169** tra Gruppi, Associazioni e Organizzazioni di Volontariato che operano in città senza fine di lucro.

1.3.3. IL PORTAFOGLIO DEI SERVIZI

L'offerta dei servizi sul territorio del Comune di Rho mostra una buona consistenza di attrezzature pubbliche e di interesse generale, quali servizi costruiti e spazi a verde fruibili per la popolazione residente.

Una prima valutazione sugli aspetti quantitativi e qualitativi dell'offerta di servizi, fa riconoscere un impegno consolidato da parte della Amministrazione comunale nel promuovere e gestire la "cosa" pubblica.

Siamo in presenza, inoltre, di una dotazione di servizi di livello sovracomunale che, oltre a soddisfare la popolazione residente, svolge il compito di forte attrattività rispetto ad una popolazione gravitante, favorita dalla attestazione delle due stazioni ferroviarie di Rho e Rho-Fiera e dalla fermata della metropolitana di Rho-Fieramilano.

I principali servizi offerti nel territorio di Rho sono quelli di seguito indicati:

- ✓ **Amministrativo:** uffici comunali, Agenzia delle entrate, INAIL, INPS, Poste, ecc.;
- ✓ **Infrastrutture per l'ambiente:** raccolta dei rifiuti "porta a porta", piattaforma ecologica ecc.;
- ✓ **Istruzione:** asili nido, servizi per l'infanzia, scuole dell'infanzia, scuole primarie, scuole secondarie di 1° e 2° grado;
- ✓ **Sanità:** n. 2 ospedali, n. 1 pronto soccorso, Unità Operativa di Neuropsichiatria per L'Infanzia e L'Adolescenza, P.A. Rho Soccorso che effettua il servizio di soccorso sanitario urgente in convenzione con il 118 di Milano, strutture ambulatoriali, farmacie private e comunali, ecc.;
- ✓ **Mobilità e trasporto pubblico:** n. 2 stazioni ferroviarie (fermata Rho e fermata Rho Fiera) gestite sia da RFI – Ferrovie dello Stato - sia da Trenord (passante ferroviario linea S5 Treviglio - Milano passante - Varese, linea S6 Treviglio - Milano passante - Novara e linea S11 Chiasso - Como - Milano - Rho); n. 1 fermata della Metropolitana linea 1 rossa (fermata di Rho-FieraMilano); Linee bus urbane; Linee bus intercomunali e servizio taxi;
- ✓ **Sicurezza e Protezione Civile:** Polizia Locale, Polizia di Stato, Carabinieri, Guardia di Finanza, C.O.R. - Associazione di Protezione Civile sul territorio comunale, Associazione Nazionale Carabinieri;
- ✓ **Verde:** parchi urbani, verde di quartiere, verde d'arredo, ecc.;
- ✓ **Offerta commerciale:** esercizi di vicinato (fino a mq. 250 di s.v.), medie strutture di vendita (da mq. 251 a mq. 2.500 di s.v.), grandi strutture di vendita (oltre mq. 2.500 di s.v.);
- ✓ **Turismo:** IAT - Ufficio Informazioni e Accoglienza Turistica, strutture ricettive (alberghi, B&B, affittacamere, ecc.), bar, ristoranti, ecc. ...;
- ✓ **Servizi Sociali, Culturali e Sportivi.**

1.4. I PRINCIPALI STAKEHOLDER DEL COMUNE DI RHO

Il Comune di Rho gestisce le relazioni con diversi 'Portatori di interessi' (*stakeholders*), sia interni sia esterni all'Ente stesso:

- **Soggetti interni all'Ente:** personale dipendente e collaboratori, appaltatori, organismi di vigilanza/valutazione (es. Revisori dei Conti, Nucleo di

valutazione).

- **Istituzioni pubbliche:** enti locali territoriali (altri comuni, città metropolitana, regione, ecc.), agenzie funzionali (consorzi, camere di commercio, aziende sanitarie, agenzie ambientali, università, ecc.), aziende controllate e partecipate;
- **Gruppi organizzati:** gruppi ed enti del terzo settore (sindacati, associazioni di categoria, partiti e movimenti politici, mass media), associazioni del territorio (associazioni culturali, ambientali, di consumatori, sociali, gruppi sportivi o ricreativi, ecc.);
- **Gruppi non organizzati o singoli:** cittadini, collettività (l'insieme dei cittadini componenti la comunità locale) e aziende.

Gli *stakeholders* possono avere un diverso impatto sulle attività e sulle decisioni dell'Amministrazione in relazione agli interessi perseguiti.

2. MISSIONI E OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO

Le missioni strategiche del **Comune di Rho**
per il mandato politico amministrativo
2021 - 2027

Sindaco **Andrea Orlandi**

2.1. VALORE PUBBLICO



LA «PUBLIC VALUE SCORECARD»: IL 'VALORE PUBBLICO' DI UN'ISTITUZIONE SI GENERA QUANDO LE SUE STRATEGIE SONO SUPPORTATE DALLE CAPACITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE E DAL CREDITO GUADAGNATO NELL'AMBIENTE IN CUI SI TROVA AD OPERARE.

Il c.d. **“Valore pubblico”**, che si genera dal complesso delle attività del Comune, è il portato di quattro elementi, distinti tra loro ma interconnessi, che concorrono, insieme, al miglioramento continuo dei servizi e dei risultati che l'Amministrazione comunale è chiamata ad assicurare per la completa soddisfazione dei propri cittadini.

Il Comune di Rho, in continuità con il percorso di sostenibilità e accountability intrapreso nei precedenti mandati amministrativi, ha avviato un progetto finalizzato alla review degli obiettivi strategici del Programma di mandato in chiave di efficacia sociale e valore pubblico e alla costruzione del relativo sistema di misurazione, in connessione con l'Agenda 2030 ONU e il Programma Regionale di Sviluppo Sostenibile.

Il percorso è finalizzato a raggiungere i seguenti obiettivi:

- Rinforzare l'alleanza tra livello politico e tecnico, orientando chiaramente l'azione amministrativa, fin dal suo avvio, alla realizzazione degli impegni assunti
- Esplicitare i cambiamenti che l'Amministrazione intende produrre sui bisogni e le condizioni di vita dei cittadini in connessione con l'Agenda 2030 ONU, ponendo le basi per attivare un'azione di sistema a livello territoriale in linea con l'Obiettivo 17
- Definire ruoli, responsabilità e tempi di realizzazione di obiettivi e azioni, evidenziando le trasversalità tra i diversi Assessorati e Settori
- Far crescere il sistema dei controlli interni e verificare in itinere l'efficacia delle politiche adottate, per supportare decisioni consapevoli
- Porre le basi per alimentare una rendicontazione chiara e completa, sistematica ed efficace tramite il Bilancio sociale.

Nel presente Piano è stata inserita la prima formulazione degli obiettivi strategici e del set di KPI – *Key Performance Indicators* - esito dei workshop effettuati con la Giunta e i Dirigenti. Gli indicatori, in particolare, saranno oggetto di ulteriore approfondimento, verifica e selezione, anche sulla base della effettiva disponibilità dei dati a livello comunale.

La versione definitiva del sistema di misurazione sarà presentata nella prossima edizione del PIAO.

2.1.1. MISSION E PERFORMANCE

Definire chiaramente i propri obiettivi, misurarli con indicatori specifici che danno il conto anche degli effetti e degli impatti prodotto, è la prima Mission di un Comune vicino ai suoi cittadini. Con la 'Public Value Scorecard' l'organizzazione comunale di Rho vuole mettere a punto uno schema di lavoro che possa qualificarsi come un vero e proprio sistema di 'management integrato', rispondendo alle sollecitazioni della legge ma anche a far sì che la propria struttura e la propria mentalità operativa sia orientata al miglioramento continuo dei processi di lavoro, dei servizi resi e della soddisfazione di chi lavora nell'organizzazione.

2.1.2. COMPLIANCE E ACCOUNTABILITY

Un altro aspetto fondamentale di cui un'organizzazione pubblica deve tener conto è quello del rispetto costante delle normative che ne dirigono l'azione e le attività. A tale fine il sistema di gestione deve garantire appositi strumenti di controllo e di verifica periodica, oltre che di monitoraggio, al fine, poi, di rendicontare in maniere efficace ai propri cittadini e ai propri 'stakeholders' i risultati conseguiti.

2.1.3. NETWORK

Il Comune di Rho è parte di una rete (network) di altre realtà pubbliche attraverso le quali e con la cui collaborazione vengono affrontati, seguiti e portati a termine i compiti e gli obiettivi affidati dalle norme e dai cittadini.

Tra i principali attori di questa rete ricordiamo le principali:

SERCOP: AZIENDA SPECIALE DEI COMUNI DEL RHODENSE PER I SERVIZI ALLA PERSONA

<https://www.sercop.it/>

ASER: AZIENDA SERVIZI DEL RHODENSE PER L'IGIENE AMBIENTALE E LA RACCOLTA DEI RIFIUTI

<https://www.aserspa.net/it-it/home>

GESEM: GESTIONE SERVIZI MUNICIPALI DEL NORD MILANO <https://www.gesem.it/it>

2.1.4. CAPACITÀ OPERATIVA

Tutto ciò che serve per raggiungere gli obiettivi, oltre ad una visione chiara, degli obiettivi ben delineati e un supporto di diverse realtà organizzate sul territorio, sono le 'risorse umane'.

Il Comune di Rho pone particolare attenzione alla cura e al benessere organizzativo dei propri dipendenti, in considerazione del fatto che solo se ci si sente parte di una buona realtà organizzativa si può dare il massimo anche se limitatamente alle proprie competenze, al proprio ruolo e alle proprie capacità ed esperienza pregresse.

In questa parte della **Public Value Scorecard** sono quindi riassunti tutti i piani di sviluppo del personale e gli strumenti per il benessere organizzativo dei dipendenti.



Desunte dal programma elettorale del Sindaco Andrea Orlandi le 'Mission' strategiche del Comune di Rho per il quinquennio 2021-2027 rappresentano le quattro grandi prospettive di sviluppo entro le quali articolare più dettagliati obiettivi strategici validi per affrontare la crescita della città di Rho e del territorio Rhodense.

Si tratta di quattro Missioni che rappresentano, ciascuna, un ambito fondamentale delle attività del Comune:

- 1. Il Territorio**
- 2. La Comunità**
- 3. L'Organizzazione (interna ed esterna)**
- 4. Le prospettive di sviluppo della Città nel contesto del Nord-Ovest Milano**

Ciascuna di questa quattro Missioni viene poi declinata in diversi Strategie e Temi chiave:



MISSIONE: UN TERRITORIO SOSTENIBILE ED ATTRATTIVO

Sostenibilità	
Rivoluzione green	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ridurre le emissioni di CO₂ di 10.000 ton CO₂eq 2. Sensibilizzare e coinvolgere la cittadinanza nella cura del territorio 3. Rendere le aree verdi sempre più fruibili per il cittadino
Mobilità e trasporti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ridurre di 10.000 tonCO₂eq/anno le emissioni prodotte dai veicoli sul territorio cittadino, offrendo diverse soluzioni di mobilità urbana 2. Offrire al cittadino differenti soluzioni di mobilità urbana (unito al precedente) 3. Sensibilizzare la popolazione sugli impatti ambientali (valutare se mantenere negli obiettivi strategici) 4. Ridurre la congestione del traffico veicolare urbano
Efficientamento energetico	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estendere processi di efficientamento e riqualificazione energetica degli edifici pubblici
Gestione dei rifiuti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ridurre la quantità di rifiuti prodotti pro capite a meno di 1kg/giorno 2. Raggiungere l'obiettivo di una raccolta differenziata pari all'85% del totale dei rifiuti prodotti 3. Proseguire nel sensibilizzare la cittadinanza verso una gestione sostenibile dei rifiuti

Indicatore	2021 – baseline RL	Benchmark	Target 2027 RL	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Rivoluzione Green						
Emissioni di gas serra totali della Città di Rho in tonnellate di CO2eq. (Gas serra totali secondo i conti nazionali delle emissioni atmosferiche; Istat, 2020)		393.331.492 t CO2eq/anno		13.2		
Giornate di superamento dei limiti per il PM 10 in almeno una centralina Esposizione della popolazione urbana all'inquinamento atmosferico da particolato <10µm (Eurostat, 2019, microgrammi per m3) Concentrazione di PM10 (tutte le stazioni regionali) espressa come media mobile sul quadriennio precedente (µg/m3)	28,6 (µg/m3) (2018-2021)	26	25 (µg/m3) (In coerenza con le nuove proposte europee)	13.2 11.6.2	5.1.5 Migliorare la qualità dell'aria e ridurre le emissioni	
Tasso d'incremento annuo delle aree forestali (FAO, 2020, valori		0,57		15.2		

percentuali)						
<i>Rifiuti raccolti dai cittadini in iniziative di sensibilizzazione (t)</i>				11.6		
Soddisfazione dei cittadini su Ambiente e verde pubblico (Indagine Comune 2022)		64%				

Indicatore	2021 - baseline	Benchmark	Target 2027	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Mobilità e Trasporti						
Emissioni CO2 prodotte dai veicoli Emissioni climalteranti nel settore trasporti: (Regione Lombardia - ARIA S.p.A. 2020)		15,4 MtCO2eq (regionale)		13.2	5.1 Transizione ecologica	
% Attuazione del PUMS						
Tasso di mobilità sostenibile (Fonte:ASSTRA-ISFORT-CNEL-AGENS: 19° Rapporto sulla mobilità degli italiani, dicembre 2022)		31,3 (primo semestre 2022)				
% Spostamenti in auto in un raggio inferiore ai 10 km				13.2		
Media giornaliera nr utenti trasporto pubblico e sharing (Istat, Agenda ONU) Volumi trasportati di passeggeri (Istat, 2020, migliaia di passeggeri)				9.1		

Studenti o lavoratori che vanno a scuola con i mezzi pubblici Studenti che si spostano abitualmente per raggiungere il luogo di studio solo con i mezzi pubblici (Istat, 2021, valori percentuali) PRSS: Utilizzo di mezzi pubblici di trasporto da parte di occupati, studenti, scolari e utenti di mezzi pubblici (Istat, 2022, %)		21,5% 19,6%		11.2	1.1 Reti di mobilità: infrastrutture, servizi e connessioni	
Soddisfazione sul trasporto pubblico (Indagine Comune 2022)		61%		11		
Famiglie che dichiarano difficoltà di collegamento con i mezzi pubblici nella zona in cui risiedono (Istat, 2021, valori percentuali)		30,6% 27,3 % (regionale)		11.2	1.1 Reti di mobilità: infrastrutture, servizi e connessioni	
<i>Riduzione del traffico / Ore passate nel traffico</i>						
Soddisfazione su viabilità e traffico (Indagine Comune 2022)		41%				

Indicatore	2021 - baseline	Benchmark	Target 2027	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Efficientamento Energetico						
Consumi energetici degli edifici pubblici / Classe energetica Consumi finali di energia del settore residenziale pro capite (Eurostat, 2020, Kg equivalenti petrolio (KGEP))		516		7.3		

% Energia autoprodotta						
% Energia da fonti rinnovabili sul consumo totale Quota di energia da fonti rinnovabili sul consumo finale lordo di energia (GSE S.p.A. - Gestore dei Servizi Energetici, 2020, valori percentuali) Consumi di energia coperti da fonti rinnovabili in % del consumo finale lordo di energia (escluso il settore trasporti) (UDD: 15,1% - Elaborazione su dati GSE, Terna S.p.A., Enea, Ministero 2020)		10,7% 15,1% escludendo il settore trasporti		7.2	5.1 Transizione ecologica	
Capacità di generazione di energia rinnovabile installata Capacità netta di generazione di energia rinnovabile installata (Elaborazione Istat su dati International Renewable Energy Agency, 2021, Watt pro capite)		930,4		7.b		

Indicatore	2021 - baseline	Benchmark	Target 2027	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Gestione dei Rifiuti						
Rifiuti prodotti (t) (includere Rho Fiera e MIND) Rifiuti urbani prodotti (Elaborazione Istat su dati Ispra, 2020, Kg per abitante)		487		12.5	5.1 Transizione ecologica	
% Raccolta differenziata (evidenziare l'incidenza di Rho Fiera e MIND) Raccolta differenziata dei rifiuti urbani (Elaborazione Istat su dati Ispra, 2020, valori percentuali)		63%		12.5		
% Riciclo dei rifiuti Percentuale di riciclaggio (Ispra, 2020, valori percentuali)		54,4%		12.5		
% Commercianti che utilizzano plastica monouso						
Spreco alimentare nelle mense scolastiche: quantità di cibo buttato			Obiettivo Agenda: dimezzare entro il 2030	12.3		



MISSIONE: UNA COMUNITA' INCLUSIVA, VITALE, SICURA

Si declinano in questa Missione, tutti gli ambiti di servizi resi alla collettività ed ai singoli, raggruppati per tre temi:

- **Inclusione**
- **Vitalità**
- **Sicurezza**

<p>Pari opportunità</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lavorare sul piano culturale con uomini e donne e aprire percorsi e spazi attivi dove esercitare pari opportunità <p>Aumentare le opportunità per l'occupazione</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Incentivare lo sviluppo di nuove e giovani imprese sul nostro territorio 2. Ricercare forme e percorsi di reinserimento lavorativo <p>Anziani</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Valorizzare le potenzialità degli "anziani attivi" 2. Prevenire l'invecchiamento precoce e l'isolamento sociale 3. Coniugare assistenza sociale e assistenza sanitaria <p>Attenzione alle disabilità</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rendere le persone con disabilità protagoniste del loro progetto di vita 2. Favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità <p>Servizi alle famiglie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Favorire l'accessibilità ai servizi per la prima infanzia 2. Sostenere i nuclei familiari più fragili 3. Contrastare la povertà educativa 4. Attrarre nuove famiglie giovani 	<p>Contrasto alla povertà</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sviluppare un modello compiuto di welfare di comunità 2. Individuare e contrastare le nuove povertà nate dalla pandemia Covid-19 <p>Percorsi di accoglienza</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitare il processo di integrazione e l'accesso ai servizi dei cittadini di origine straniera 2. Monitorare il processo di integrazione sociale <p>Salute dei cittadini</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantire una sanità territoriale di qualità 2. Diventare parte attiva nella pianificazione regionale dei servizi socio-sanitari e sociali <p>Comunità LGBTQ+</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sviluppare iniziative di sensibilizzazione riguardo tematiche LGBTQ+ 2. Contrastare fenomeni e situazioni di discriminazione
--	---

Indicatore	2021 – baseline RL	Benchmark	Target 2027 RL	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Aumentare le opportunità per l'occupazione						
Nr start up sul territorio Startup innovative per 100.000 imprese (Piano Industriale Strategico Lombardia, 2022)		84,6% (regionale)			3.4 Ricerca e innovazione	
Tasso di		11,1%			4.3 Servizi	

disoccupazione giovanile (15-29 anni) (Istat, 2022)					per il lavoro	
Nr e % assunzioni di rhodensi in collaborazione con AFOL						
Nr (e valore) stage, tirocini e borse lavoro attivate						
Nr progetti di Servizio Civile universale attivati						

Indicatore	2021 – baseline RL	Benchmark	Target 2027 RL	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Pari opportunità						
Donne che conseguono un titolo terziario STEM nell'anno per 100 abitanti in fascia di età 20-29 Persone che conseguono un titolo terziario STEM nell'anno (Istat, 2019, per 100 abitanti di 20-29 anni)		15,1		4.6		
Nr donne che si sono rivolte al centro HARA				5.2		
Nr e % donne uscite da situazioni di violenza % percorsi conclusi / percorsi attivati	17.6% (207 su 1.772)		25%	5.2	2.2.5 Prevenire e contrastare la violenza di genere	
Nr donne con nr minori accolte nella Case Rifugio N. prese in carico di donne con minori/ n. prese in carico	50% (su 2.930)		50%	5.2	2.2.5 Prevenire e contrastare la violenza di genere	
% Donne Dirigenti e PO Donne negli organi decisionali (Istat, 2022)		19,1%		5.5		
% Donne in Giunta e in Consiglio comunale Donne e rappresentanza politica a livello locale (Istat, 2021)		22,3%		5.5		
% Donne nei CdA delle società partecipate Donne nei consigli d'amministrazione delle società quotate in borsa (Consob, 2021)		41,2%		5.5		

Tasso di occupazione femminile (15-64 anni) – indicatore di contesto (Istat, 2022)		62,2%		5.4	4.3 Servizi per il lavoro	
Rapporto tra i tassi di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età prescolare e delle donne senza figli (Istat, 2022)		76,4%		5.4	2.2 Sostegno alla persona e alla famiglia	
Nr inserimenti lavorativi di donne in situazione di fragilità						
Gender pay gap Divario retributivo di genere (Eurostat, 2020,%)		4,2%		8.5		
Divario occupazionale di genere (fascia 20-64 anni) (Istat, 2021)		15%			2.2 Sostegno alla persona e alla famiglia	

Indicatore	2021 – baseline RL	Benchmark	Target 2027 RL	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Anziani						
<i>Indicatore su centro anziani</i>						
Zero anziani soli (da calcolare in collaborazione con il Terzo settore)						
Soddisfazione dei cittadini sui servizi per gli anziani (Indagine del Comune, 2022)		48%				
Nr famiglie che ricevono supporto dall'Alzheimer Cafè						
Nr anziani seguiti dai Servizi Sociali						

Indicatore	2021 – baseline RL	Benchmark	Target 2027 RL	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Attenzione alle disabilità						
<i>Nr progetti individualizzati attivati e % progetti che hanno raggiunto gli obiettivi</i>						
Tempi di ottenimento della certificazione						
% Studenti / ragazzi con disabilità che praticano sport						
% spazi/edifici pubblici NON accessibili						
% Studenti disabili che hanno raggiunto un livello di competenze adeguato (<i>Prove Invalsi / Titolo di studio</i>)						
Nr persone con disabilità inserite in progetti di vita autonoma/Dopo di noi N. persone con disabilità destinatarie di interventi a sostegno della vita autonoma (media all'anno)	7.500		8.000		2.2.1 Favorire la realizzazione del progetto di vita delle persone con disabilità	
Nr inserimenti lavorativi di persone con disabilità						
N. di soggetti disoccupati con disabilità che hanno un lavoro successivamente all'intervento di politica attiva	3.191		3.500		4.3.2 Potenziare le politiche per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità	

all'anno						
Numero di soggetti disabili iscritti alle liste di collocamento disponibili al lavoro (Polis-Lombardia, 2019)		51.000 (regionale)			4.3 Servizi per il lavoro	
Tasso di occupazione di persone con disabilità						

Indicatore	2021 – baseline RL	Benchmark	Target 2027 RL	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Servizi alle famiglie						
Tasso di copertura della popolazione 0-2 di nidi e servizi della prima infanzia Posti autorizzati nei servizi socio educativi (asili nido e servizi integrativi per la prima infanzia) per 100 bambini di 0-2 anni (Ind. asili nido e servizi per la prima infanzia, 2020/2021, %)		27,2%	33% (Obiettivo di Lisbona)	4.2	2.2 Sostegno alla persona e alla famiglia	
Liste di attesa per asili nido						
Soddisfazione delle famiglie per il nido (indagine Comune, 2022 N.B.: <i>Scuole e asili</i>)		76%				
% persone o famiglie seguite dai Servizi sociali che						

hanno raggiunto gli obiettivi di autonomia						
Soddisfazione per i servizi sociali (Indagine Comune, 2022)		71%				
<i>% famiglie in difficoltà sostenute dal Comune e dal Terzo Settore</i> Nr. nuclei familiari che accedono ad interventi a supporto delle responsabilità di cura e assistenza (media all'anno)	6.000		12.000		2.2.2 Promuovere l'inclusione sociale e le pari opportunità	

Indicatore	2021 – baseline RL	Benchmark	Target 2027 RL	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Contrasto alla povertà						
<i>Nr persone accolta da Casa Itaca e Nr accessi al progetto Sottocoperta</i>						
Nr persone e famiglie seguite dai Servizi Sociali, di cui beneficiari di misure di sostegno al reddito N. destinatari adulti & minori in condizioni di fragilità, disagio ed esclusione sociale raggiunti (media all'anno)					2.2.2 Promuovere l'inclusione sociale e le pari opportunità	
% popolazione in situazione di povertà assoluta e relativa Povertà assoluta (incidenza) (Istat, 2021)		9,4% (solo assoluta: 6,7%)		1.2	2.2 Sostegno alla persona e alla famiglia	
% Uomini, donne, bambini a rischio povertà o esclusione sociale Rischio di povertà o di esclusione sociale (Istat, 2021, dati in migliaia)		14.984		1.2	2.2 Sostegno alla persona e alla famiglia	

Indicatore	2021 – baseline RL	Benchmark	Target 2027 RL	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Percorsi di accoglienza						
<i>Nr persone seguite dallo Sportello stranieri</i>						
Nr e % studenti stranieri che hanno beneficiato di progetti di integrazione linguistica e culturale (es. Senza Frontiere)						
Nr stranieri che hanno concluso i corsi di lingua italiana						
Nr richiedenti asilo o titolari di protezione internazionale accolti (di cui dall'Ucraina) Quota di permessi rilasciati per asilo politico e motivi umanitari (Istat, 2020, %)		12,6%		10.7		
<i>Consiglio dei Migranti</i>						

Indicatore	2021 – baseline RL	Benchmark	Target 2027 RL	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Salute dei cittadini						
Attivazione della Casa di Comunità N. di Case di Comunità attivate/N. di Case di Comunità previste					2.3.1 Sviluppare l'offerta di infrastrutture e servizi della sanità territoriale	
Innesadimento di nuovi servizi sociosanitari nell'Ex Steccone						

<p>Nr persone fragili beneficiarie di consegna a domicilio di farmaci Assistenza domiciliare integrata per over 65 (Istat, 2021)</p> <p>N. Pazienti che ricevono assistenza domiciliare</p>		<p>2,8 assistiti ogni 10.000 abitanti</p>	<p>226.390</p>		<p>2.3 Sistema socio sanitario a casa del cittadino 2.3.2 Potenziare le cure domiciliari anche attraverso la telemedicina</p>	
<p>LGBTQ+</p>						
<p>Nr episodi di discriminazione a discapito di membri della comunità LGBTQ+</p>						

Vitalità

Scuola

1. Consolidare attorno alle scuole un contesto comunitario di welfare educativo, a partire già dalla valorizzazione del ruolo della scuola dell'infanzia
2. Promuovere una scuola sempre più digitale a ogni livello
3. Investire nella sicurezza a scuola anche in termini educativi, per la prevenzione e il contrasto di fenomeni di bullismo e vandalismo

Giovani

1. Creare le condizioni per rendere Rho una città "universitaria"
2. Creare nuovi luoghi moderni in città dedicati a giovani studenti e ricercatori di MIND
3. Rendere i giovani protagonisti del bene comune tramite percorsi di formazione alla cittadinanza e volontariato
4. Valorizzare attività inclusive per universitari e giovani lavoratori

Lo sport in città

1. Favorire un coordinamento tra le associazioni sportive consolidando un sistema di rete
2. Valorizzare la funzione dello sport quale strumento di aggregazione giovanile, in sinergia con le scuole del territorio
3. Coniugare i valori dello sport con stili di vita sani e salutari per il benessere della popolazione

Una città che attiva Cultura

1. Rendere il Teatro Civico Roberto De Silva principale motore culturale per la città
2. Prevedere numerosi eventi culturali per la fascia più giovane della popolazione
3. Riscoprire il valore storico-culturale di Villa Burba

Indicatore	2021 - baseline	Benchmark	Target 2027	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Scuola						
Tasso di partecipazione alle attività educative (scuola dell'infanzia e 1° anno scuola primaria) per i bambini di 5 anni (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, 2019/2020, %)		96,3%		4.2		
Tasso di dispersione scolastica		9,7%		4.1		

Dispersione implicita (studenti classi V scuola secondaria secondo grado) (Invalsi, 2021/2022, %) Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione (Istat, 2021, %)		12,7%				
Tasso di completamento del ciclo di studi obbligatorio (di cui stranieri)						
<i>Nr progetti di alternanza scuola lavoro attivati</i>						
Attuazione del Piano Digitale Scuola (quali obiettivi su Rho)						
Competenze digitali elevate (Istat, 2019, %)		22%		4.4		
Tempi medi di interventi di manutenzione su segnalazione (scuole)						
% attuazione del Piano di manutenzione Consumi energetici delle scuole / Classe energetica						
Nr o % spazi scolastici recuperati						
% di edifici scolastici con barriere architettoniche: (Polis Lombardia 2022)		56,2% (regionale)		4.a	3.1 Scuola	
% di edifici scolastici vetusti (Openpolis 2021)		20,4% (regionale)			3.1 Scuola	
% di edifici scolastici a connessione veloce (Polis Lombardia, 2022)		77% (regionale)			3.1 Scuola	

Indicatore	2021 – baseline RL	Benchmark	Target 2027 RL	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Giovani						
% cittadini con laurea Laureati e altri titoli terziari (30-34 anni) (Istat, 2022, %)		31,3% (regionale) 26,8% (Nazionale)		4.6	3.2 Formazione professionale e ITS	

					Academy	
Affitto medio mensile per studenti universitari		Con Milano				
Soddisfazione per i servizi per i giovani (Indagine del Comune, 2022)		45%				
N. di giovani coinvolti nelle attività e nelle iniziative	5.000 (regionale)		25.000		2.4.1 Favorire il protagonismo dei giovani	
N. di luoghi, reti e servizi avviati, sostenuti e potenziati	150 (regionale)		800		2.4.2 Sostenere e valorizzare la rete dei soggetti, dei servizi e dei luoghi di aggregazione giovanile	

Indicatore	2021 – baseline RL	Benchmark	Target 2027 RL	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Lo sport in città						
% società sportive nella Consulta dello Sport						
Soddisfazione per le strutture e gli impianti sportivi (Indagine del Comune, 2022)		68%				
% di persone di 3 anni e più che praticano sport (Istat, 2021)		77,4% (regionale)			6.3 Sport e grandi eventi	
% associazioni sportive o nr sport con atleti disabili						
N. di iniziative sportive sostenute (eventi e manifestazioni)	48		835			
Indicatore	2021 - baseline	Benchmark	Target 2027	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche

Una città che attiva cultura						
Soddisfazione per Spettacoli e cultura (Indagine del Comune, 2022)		64%				
Nr abbonamenti al Teatro De Silva						
Nr spettatori ed eventi al Teatro De Silva						
Nr abbonamenti / biglietti under 30						
<i>Nr eventi in Villa Burba</i>						
Iscritti attivi al servizio biblioteca (iscritti che hanno richiesto almeno un prestito nell'anno)						
Circolazione del patrimonio della biblioteca (nr prestiti doc. biblioteca/n documenti disponibili)						

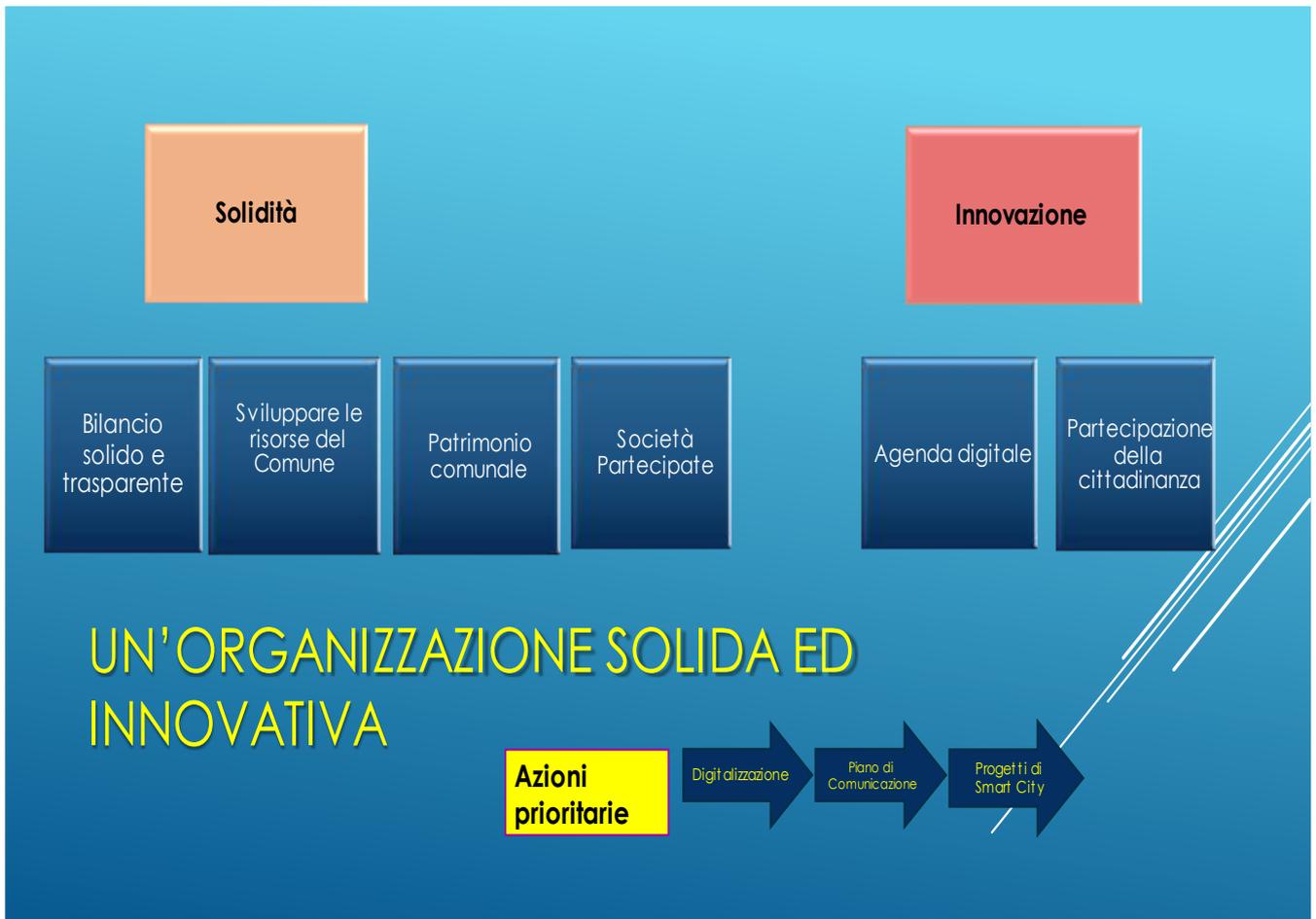
Sicurezza
<p>Ruolo della Polizia Locale</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Incentivare il ruolo della Polizia Locale al servizio del cittadino 2. Incentivare una cultura della legalità in un contesto solidale 3. Aumentare la percezione di sicurezza dei luoghi della città <p>Ruolo della Protezione Civile</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diffondere una cultura della prevenzione dei rischi e del servizio solidale <p>Sicurezza Ambientale</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Assicurare il benessere del territorio e il rispetto di regole e normative di tutela 2. Contrastare il fenomeno dell'abbandono dei rifiuti e gli abusi sull'ambiente

Indicatore	2021 - baseline	Benchmark	Target 2027	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Cultura della legalità						
Nr locali chiusi con interdittiva antimafia						
Nr e valore beni confiscati alla mafia						
Nr non conformità da controllo mensile pratiche edilizie (dinieghi o richieste di integrazione) sulle pratiche controllate (10%)						
% non conformità rilevati sugli appaltatori PNRR (Fonte: sistema Regis e portale PA Digitale)						
% appalti revocati						
Indicatore	2021 - baseline	Benchmark	Target 2027	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Sicurezza ambientale						
Nr e valore sanzioni ambientali						

Nr reati ambientali						
<i>Danni da incidenti ambientali</i>						
Nr discariche abusive sul territorio o rifiuti abbandonati (t)						
Indicatore	2021 - baseline	Benchmark	Target 2027	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Ruolo della Polizia Locale						
Nr vigili e ore di pattugliamento						
Tempi medi di intervento della PL su segnalazione						
Soddisfazione sulla sicurezza (Indagine Comune, 2022)		61%				
Nr reati commessi o nr aggressioni Proporzione di popolazione che ha subito rapine negli ultimi 12 mesi (Istat, 2015/16,%) Proporzione di popolazione che ha subito aggressioni negli ultimi 12 mesi (Istat, 2015/16, %)		0,2% 1,2%		16.1		
Nr incidenti stradali, di cui con feriti e di cui mortali Tasso di mortalità & Tasso di lesività grave per incidente stradale per 100.000 abitanti (Istat, 2021, & Ministero della Salute, 2020)		4,7 23,7		3.6		
Percezione di sicurezza camminando da soli quando è buio (Istat, 2021, valori percentuali)		62,2%		16.1		
Indicatore	2021 - baseline	Benchmark	Target 2027	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Ruolo della Protezione Civile						
Nr volontari del Gruppo di Protezione Civile						

Popolazione residente in aree a rischio di alluvioni per Km2 (Ispra 2020, abitanti per km2, e in percentuale)		22,57 4,3% (regionale)		13.1	5.3 Territorio connesso, attrattivo e resiliente per la qualità di vita dei cittadini	
Nr persone che hanno subito danni per allagamenti						

MISSIONE: UN'ORGANIZZAZIONE SOLIDA ED INNOVATIVA



<p>Bilancio solido e trasparente</p> <ol style="list-style-type: none"> Mantenere un bilancio solido e una costante riduzione dell'indebitamento Continuare nella lotta all'elusione e all'evasione fiscale Intercettare nuove risorse per nuovi investimenti e utilizzarle in modo efficace <p>Sviluppo delle risorse umane del Comune</p> <ol style="list-style-type: none"> Selezionare personale tecnico sempre più specializzato Fornire risposte veloci ed efficienti al cittadino <p>Il servizio dei cimiteri</p> <ol style="list-style-type: none"> Valorizzare e riqualificare i cimiteri come luogo di raccoglimento e di memoria per tutta la cittadinanza <p>Società Partecipate</p> <ol style="list-style-type: none"> Gestire le società partecipate come realtà pro-attive a servizio del territorio <p>Patrimonio comunale</p> <ol style="list-style-type: none"> Valorizzare e curare il patrimonio immobiliare comunale 	<p>Agenda Digitale / Smart city</p> <ol style="list-style-type: none"> Sburocratizzare e digitalizzare i processi della macchina amministrativa <p>Partecipazione della cittadinanza</p> <ol style="list-style-type: none"> Mettere il cittadino nelle condizioni di assumere un ruolo attivo come componente della collettività Sviluppare processi volti all'ascolto, comunicazione e collaborazione tra amministrazione e cittadinanza, mettendo a frutto le innovazioni aperte dal digitale
--	--

Indicatore	2021 - baseline	Benchmark	Target 2027	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Bilancio solido e trasparente						
Costo di indebitamento / Entrate correnti						
Valore e % recupero evasione fiscale dei tributi locali (accertato)						
Valore e % recupero evasione fiscale dei tributi locali (incassato)						
Valore risorse esterne ottenute (pubbliche e private), di cui dal PNRR						

% Copertura investimenti con risorse esterne						
% Avanzamento progetti PNRR						
% Investimenti avviati su programmati						
Valore investimenti avviati nel mandato						
Indicatore	2021 - baseline	Benchmark	Target 2027	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Sviluppo delle risorse del Comune						
Nr dipendenti ogni 1.000 abitanti						
Nr dirigenti / Totale dipendenti						
% Dipendenti che hanno completato il Piano di formazione						
Ore di formazione pro-capite dei dipendenti						
% Dipendenti con laurea - % Dipendenti under 30						
% Dipendenti molto soddisfatti						
Soddisfazione dei cittadini e delle imprese sui servizi comunali						
<i>Tempi medi di erogazione del servizio</i>						
% segnalazioni online tramite ComuniChiamo						
% cittadini soddisfatti del processo di segnalazione al Comune (ComuniChiamo)						

Indicatore	2021 - baseline	Benchmark	Target 2027	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Società partecipate						
% soddisfazione dei cittadini sui servizi erogati dalla società partecipate						
Costo medio dei principali servizi erogati dalle società partecipate (acqua, rifiuti, energia)						
% società partecipate che redigono il Bilancio sociale						

Indicatore	2021 - baseline	Benchmark	Target 2027	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Patrimonio comunale						
<i>% attuazione Piano dismissioni e valore realizzato</i>						
Valore risorse ottenute da bandi e vendita alloggi						
% Alloggi SAP riqualificati e riassegnati Numero alloggi delle ALER in fase di riqualificazione con la misura del Superbonus. (dati ALER 2023) N. di assegnazioni alloggi SAP (media dell'anno)	3.000 (media tra assegnazioni 2021 e 2022)	6600 alloggi in 460 fabbricati	3.600 (+20%) Media annua		2.1 Rigenerazione urbana, qualità dell'abitare e accesso ai servizi pubblici	
Numero alloggi SAP occupati abusivamente: (dati ALER e Comune di Milano 2023)		4.464			2.1 Rigenerazione urbana, qualità dell'abitare e accesso ai servizi pubblici	
Valore morosità colpevole						

% Morosità colpevole recuperata						
% Sedi assegnate / Associazioni richiedenti						
Indicatori	2021 - baseline	Benchmark	Target 2027	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Agenda Digitale						
% servizi interamente digitalizzati a disposizione dei cittadini						
% servizi fruiti online Persone che hanno interagito online con la Pubblica Amministrazione o con i gestori dei servizi pubblici (Istat, 2021, valori percentuali)		34,1%		17.8		
Soddisfazione dei cittadini per i servizi online (indagine del Comune, 2022)		89%				
% servizi con tracking online						
Indice di digitalizzazione dell'economia e della società (DESI, 2021)		56,2% (Regionale)			1.2 Connettività digitale inclusiva e ad alta velocità	
% dipendenti del Comune che sono "d'accordo" e "assolutamente d'accordo" nell'avere accesso agli strumenti, alle attrezzature e ai materiali necessari						
Indicatori	2021 - baseline	Benchmark	Target 2027	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Partecipazione della cittadinanza						
% cittadini coinvolti in percorsi di partecipazione				16.7		
Indicatori	2021 - baseline	Benchmark	Target 2027	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
Controllo di gestione						

OpenReport in itinere per la città						
---------------------------------------	--	--	--	--	--	--

MISSIONE: UNA CITTA' PROTAGONISTA DELLO SVILUPPO DEL NORD OVEST MILANO



Una città protagonista dello sviluppo del nord-ovest Milano

MIND

1. Far conoscere MIND a cittadini e stakeholder di Rho
2. Partecipare allo sviluppo del progetto MIND per renderlo una concreta opportunità di sviluppo economico per il territorio
3. Intercettare la domanda abitativa di studenti e docenti di MIND
4. Adeguare la tassazione e la regolamentazione in vista delle attività economiche che si insedieranno a MIND (suggeriamo di inserire come obiettivo operativo)

SVILUPPO NORD OVEST

1. Rinforzare il ruolo di Rho come polo di riferimento del nord ovest e assicurare servizi omogenei e di qualità per cittadini e imprese

Indicatori	2021 - baseline	Benchmark	Target 2027	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
% Attuazione del progetto MIND						
Nr studenti e lavoratori che risiedono a Rho						
Nr ricercatori ogni 10.000 abitanti Ricercatori (in equivalente tempo pieno) (Istat, 2020, per 10.000 abitanti)		26,3		9.5		
<i>Valore immobili, redditi medi</i> Tasso di crescita annuo del Pil reale per abitante (Istat, 2021, %)		7,2%		8.1		
Indotto economico su Rho						
Offerta posti alloggio universitari / Affitto medio mensile						
Nr studenti e ricercatori fuori sede ospitati a Rho						
Nr docenti fuori sede ospitati a Rho						
<i>Trend servizi associati</i>						
Nr medio di Comuni associati della zona omogenea						
% Comuni convenzionati per la Centrale Unica di Committenza (C.U.C.) della zona omogenea						
% Comuni convenzionati per lo Sportello Unico Attività Produttive Intercomunale (SUAP)						
Nr medio procedimenti gestiti per Comune associato						
Tempi gare per opere pubbliche						

MAPPA STRATEGICA

Gli Obiettivi di Performance management

MAPPA STRATEGICA 2021 - 2027 MISSION E AZIONI STRATEGICHE



MAPPA STRATEGICA 2021 - 2027 PESATURE



Totale: 100/100

2.1.6 TEMPI DEI PROCEDIMENTI

Performance della tempistica dei principali
procedimenti amministrativi

Vedi allegato 1

2.1.7 QUALITA' DEI SERVIZI E SODDISFAZIONE UTENZA

informazioni sulle *Customer Satisfaction*
effettuate sui principali servizi del Comune

CITIZEN SATISFACTION

“Nel Programma politico – amministrativo 2021/2026 “Accorciando le distanze”, l’Amministrazione comunale ha individuato come obiettivo strategico quello di sviluppare processi di ascolto, comunicazione e collaborazione tra Comune e cittadinanza, mettendo il cittadino nelle condizioni di assumere un ruolo attivo come componente della comunità di riferimento.

La finalità perseguita al proposito dall’Amministrazione comunale è quella di rafforzare la relazione con i cittadini e soprattutto riprogettare le politiche pubbliche e l’erogazione dei servizi sulla base di esigenze reali dei destinatari di tali attività. In tutto ciò, si afferma quindi il ruolo centrale del cittadino, non solo come destinatario di servizi, ma anche quale risorsa strategica da coinvolgere per valutare la rispondenza dei servizi erogati ai bisogni concreti.

Per raggiungere tale obiettivo si è ritenuto opportuno partire da una rilevazione della citizen satisfaction, cioè della soddisfazione dell’utente/cittadino rispetto ai servizi comunali erogati e di ciò che quest’ultimo percepisce in termini positivi o negativi o comunque migliorabili, al fine di:

- rilevare il grado di soddisfazione dei cittadini rispetto ai servizi offerti;
- rilevare esigenze, bisogni e aspettative generali e specifici dei diversi target e gruppi di cittadini;
- favorire l’emersione di bisogni latenti e l’ascolto di cittadini “deboli” o più scarsamente valutati nella generale erogazione di servizi;
- raccogliere idee e suggerimenti e promuovere la partecipazione.

La realizzazione dell’indagine di cui sopra è stata affidata alla società YOODATA SRL, con sede in via Piave n. 40/B – 20129 Milano – P.Iva 10438680968, che vanta un’esperienza trentennale al

servizio delle amministrazioni pubbliche, centrali e territoriali, con esperienze di ricerca e consulenza svolte per grandi comuni e comuni di dimensioni minori.

In particolare, YOODATA SRL è stata incaricata di esplorare la soddisfazione della popolazione di Rho rispetto alla vita della città, l'erogazione dei servizi comunali, le iniziative finora portate a compimento e quelle che l'Amministrazione comunale intende intraprendere.

Il processo d'indagine ha compreso diverse fasi: dall'impostazione della rilevazione, alla conduzione dell'indagine di citizen satisfaction, dall'analisi dei dati, alla realizzazione di un report dei risultati ottenuti.

La ricerca si è svolta dal 3 al 7 ottobre 2022, attraverso 503 interviste CATI (*Computer Assisted Telephone Interview*) a campione rappresentativo della popolazione maggiorenne residente a Rho.

I principali risultati ottenuti sono di seguito così riassunti:

- Sette cittadini di Rho su dieci sono soddisfatti della **qualità della vita in città**; rispetto al passato si evidenzia la rilevante quota di coloro che percepiscono dei peggioramenti (31%) mentre per il 13% la qualità della vita è migliorata (saldo pari a -19%). Si evidenzia la decisamente minore quota di soddisfatti tra i giovani (57% fra quanti hanno meno di 34 anni) e il maggiore saldo negativo nel confronto con il passato per le donne (-25%).
- **Per il futuro di Rho** è opinione prevalente che si debba puntare soprattutto su viabilità e trasporti e sui servizi per le persone: spiccano la richiesta di migliorare la viabilità (17%), la sanità (17%) e manutenzione e pulizia stradale (14%).

L'analisi della **soddisfazione per i servizi erogati** in città mostra la più alta soddisfazione per i servizi comunali online (ben 89% di soddisfatti), scuole e asili (76%), servizi anagrafici (75%); anche orari e giorni di apertura degli uffici comunali hanno un riscontro positivo tra gli utenti (79%). Parcheggi e viabilità e traffico sono le aree a minore soddisfazione (rispettivamente 38% e 41%); non soddisfacenti anche le aree dei servizi per gli anziani (48%) e per i giovani (45%). Lo sportello del cittadino evidenzia una soddisfazione molto alta (88%) da parte dei suoi utenti.

L'indagine evidenzia poi come le aree su cui l'Amministrazione si dovrebbe concentrare per seguire **le aspettative della cittadinanza** e incrementare la sua soddisfazione sono parcheggi, viabilità e traffico, manutenzione stradale, servizi per giovani e anziani, sicurezza.

Fra le diverse iniziative del Comune, risulta che **Mind** - Milano Innovation District - è conosciuto dal 54% dei cittadini, solo uno su dieci però è in grado spontaneamente di spiegare di cosa si tratta, facendo riferimento prevalentemente all'area Expo. Sono il 69% quanti valutano positivamente le attività svolte dal Comune per Mind.

Per **l'ex-scuola De Amicis**, i cittadini chiedono soprattutto che siano presenti attività per famiglie con bambini (è la prima indicazione del 32%), quindi a seguire presentazioni di libri, incontri con autori, book club (13%), e svolgimento di corsi di pittura, corsi di lingua, ecc. (11%).

Il 52% dei rhodensi frequenta il **mercato di Piazza Visconti** almeno una volta all'anno, il 16% sono gli assidui che vi si recano tutte le settimane. La frequentazione cresce tra le donne e man mano

che aumenta l'età degli intervistati: il 13% dei giovani da 18 a 34 anni frequentano tutte le settimane, il 21% tra i senior di over 74 anni. Sono soddisfatti del mercato il 61 % dei cittadini, con punte positive tra adulti e senior (70%), e minori tra i giovani (40%).

L'ipotesi di revisione dell'area tende a dividere gli abitanti. L'idea di spostamento del mercato riceve il favore del 36% degli intervistati, ma lo sfavore del 30%: si evidenzia un saldo positivo ma non elevato (+6%), con margine più ampio tra i giovani (+18%) e negativo tra gli over 74 (-5%).

La **ristrutturazione di Piazza Visconti** riceve invece un favore superiore (43% i favorevoli e 21% gli sfavorevoli, con un saldo di +22%) e ancora superiore l'ipotesi di pedonalizzazione (44% i positivi, 17% i negativi, saldo pari a +27%); in generale più disponibili i giovani, ma anche tra i meno giovani i saldi di favore restano positivi.

Lo **spostamento del mercato** crea divisioni e difficoltà, che possono essere almeno in parte superati con una ristrutturazione della piazza che unisca e coinvolga gli scettici, offrendo soluzioni esteticamente gradevoli e nuove occasioni di socialità e svago per le famiglie di Rho.

Si osserva un livello di soddisfazione per **l'operato dell'Amministrazione comunale** non elevato e pari al 37%; la quota è dovuta all'elevatissima percentuale di persone (46%) che non sono in grado di esprimere un'opinione, soprattutto senior. Al netto di quanti non esprimono un'opinione la soddisfazione sale al 69%.

La **comunicazione** riceve giudizi tiepidamente positivi in termini di efficacia. La pagina facebook è molto frequentata dalla popolazione cittadina, ma in maniera non uniforme per età, poiché è frequentata solo dal 9% fra quanti hanno più di 74 anni, proprio i cittadini che oggi non sono in grado di valutare l'operato dell'amministrazione.

Se potessero, i cittadini chiederebbero al Sindaco soprattutto di lavorare alla **manutenzione di strade e marciapiedi, al potenziamento dell'offerta di eventi di svago e al miglioramento della sicurezza della città.**

La rilevazione della citizen satisfaction effettuata rappresenta uno strumento mediante il quale il Comune di Rho può valutare ed eventualmente riorientare il contenuto operativo delle sue strategie d'azione e d'intervento e può avere una ricaduta concreta sui servizi offerti in un'ottica di miglioramento della qualità, avviando processi di cambiamento e rimodulazione dei servizi sulla base del prezioso feedback raccolto. Per perseguire il miglioramento continuo e misurare le ricadute sulla cittadinanza delle scelte strategiche operate dall'Amministrazione e la valutazione dell'operato dell'intera struttura comunale è opportuno che le indagini in oggetto siano ripetute ad adeguati intervalli di tempo. ”

INDAGINI DI CUSTOMER SATISFACTION

Nell'anno 2022 sono state effettuate customer satisfaction sui seguenti servizi:

- Asili nido comunali: dati in elaborazione
- Centri estivi

- Scuola dell'Infanzia: utenti soddisfatti 99%
- Scuola Primaria: utenti soddisfatti 96%
- Scuola Secondaria di primo grado: utenti soddisfatti 75%
- Servizi Pre-Post scuola: dati in elaborazione
- Sportello del cittadino - Quic: utenti soddisfatti 88%

BOLLINO ETICO SOCIALE

Il Bollino Etico Sociale® è uno Standard specifico in materia di etica e responsabilità sociale avente lo scopo di avvicinare le organizzazioni pubbliche, private e del no-profit alla responsabilità sociale e alla gestione etica.

Il Comune di Rho è il primo comune in Italia ad aver ottenuto il **Bollino Etico Sociale®** nell'ambito della gestione organizzativa dell'attività amministrativa.

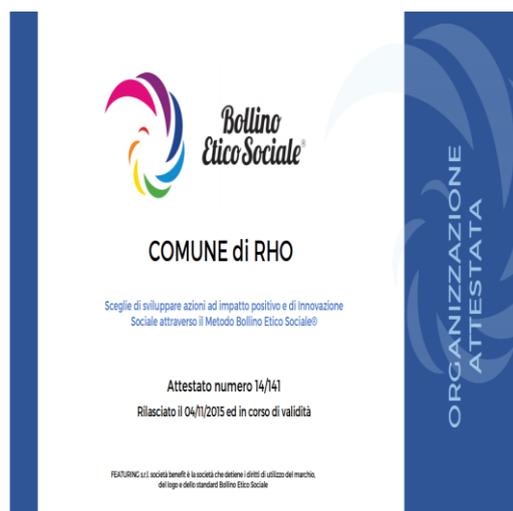
L'attestazione è stata riconosciuta e rilasciata dal Comitato Etico di Valutazione del Bollino Etico Sociale® a seguito di un percorso di auditing di verifica delle conformità all'interno dell'organizzazione e l'implementazione di processi di miglioramento continuo verso le prescrizioni dettate dallo Standard. Il Comune di Rho ha recepito i principi per l'adozione di un modello di gestione etica, trasparente e socialmente responsabile nei confronti delle risorse umane, dei cittadini utenti e di tutti gli stakeholder in genere.

In particolare il Comune di Rho ha dimostrato conformità e consapevolezza verso i requisiti relativamente all'erogazione dei servizi al cittadino, gestione del territorio e relativi adempimenti ed erogazioni di servizi di pubblica sicurezza.

Lo standard del Bollino Etico Sociale® fornisce elementi basilari della responsabilità sociale circa il coinvolgimento dei portatori d'interesse, sui temi fondamentali e sugli aspetti specifici della materia, nonché sul modo di integrare comportamenti socialmente responsabili all'interno di un'organizzazione.

Ottenere il Bollino Etico Sociale® contribuisce ad influenzare la percezione sia interna che esterna delle prestazioni di un'organizzazione in materia di responsabilità sociale. L'attestazione permette di verificare la propria conformità alla legislazione attraverso un processo di audit eseguito da soggetti esterni ed è qualificante per l'ottenimento di una riduzione percentuale del tasso di premio INAIL a carico dell'ente pubblico.

Il riconoscimento del Bollino Etico Sociale® certifica il rispetto di parametri allo Standard, implica un comportamento etico nella gestione dell'Amministrazione nel rispetto delle leggi e della trasparenza.



2.2 PERFORMANCE

PERFORMANCE

Per questa sottosezione di Programmazione si rimanda **all'allegato 2**. Essa è stata elaborata secondo il D.L. n. 80 del 09/06/2021, nel rispetto del D.Lgs n. 150 del 27/10/2009 (cosiddetto "Decreto Brunetta").

Sostituisce e riassume il **Piano della Performance**, mantenendone la connotazione di contenuto centrale del ciclo di gestione della Performance, in grado di rendere concrete e operative, attraverso obiettivi gestionali, le scelte e le azioni della pianificazione strategica dell'Ente rappresentata dalle Linee di Mandato del Sindaco e dal Documento Unico di Programmazione. **Rappresenta pertanto lo strumento per migliorare l'efficienza dell'Ente nell'utilizzo delle risorse e l'efficacia nell'azione amministrativa.**

Il contenuto della sottosezione di cui all'allegato 2 è il risultato del processo di definizione degli obiettivi da assegnare al personale dirigente e all'intera macchina organizzativa per le annualità 2023-2025, definito a partire dalle linee di mandato 2021-2027 .

3.1. CAPACITA' OPERATIVA

Strumenti per la conduzione e lo sviluppo della macchina organizzativa comunale

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

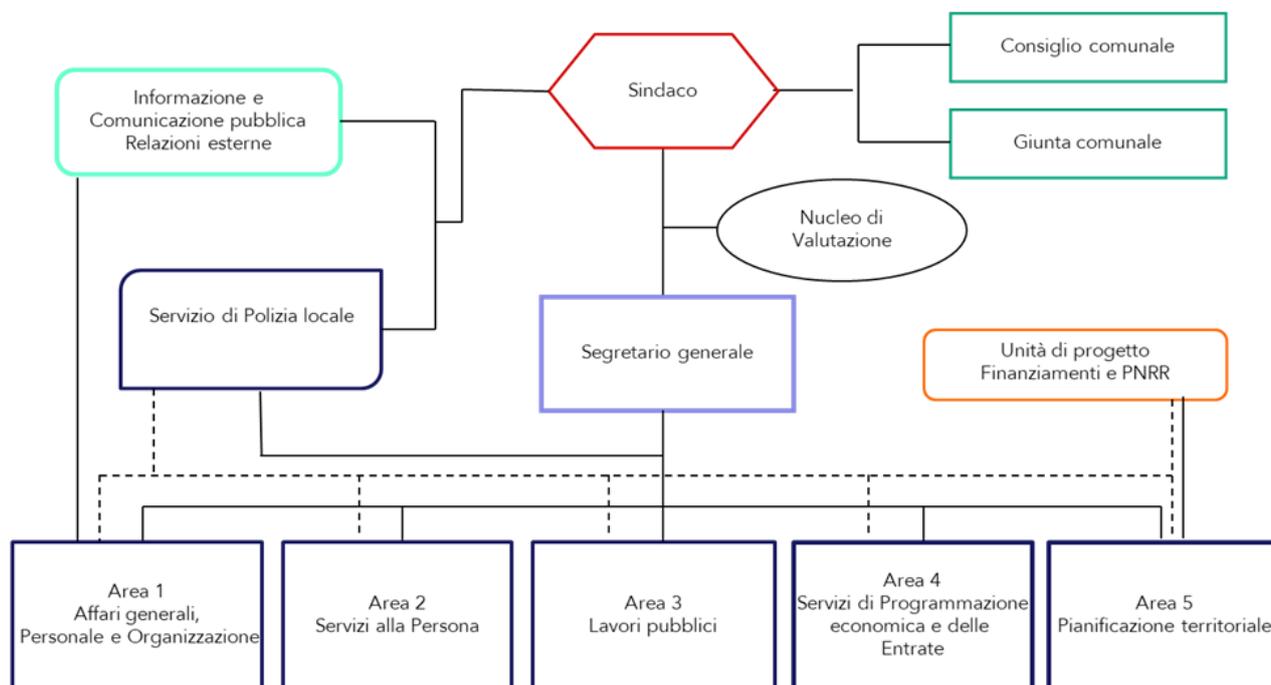
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

Da ultimo, la struttura organizzativa è stata revisionata con deliberazione n. 48 del 29/03/2022 con l'obiettivo di garantire un ulteriore efficientamento e consolidamento della macchina comunale, in vista del più ampio raggiungimento degli obiettivi strategici ed interventi da attuare entro la fine del mandato dell'attuale Amministrazione comunale.

La struttura amministrativa vigente è così rappresentata:

COMUNE DI RHO - MACROSTRUTTURA



Nell'allegato 3 denominato "Sezione 3 PIAO: Organizzazione e capitale umano", al paragrafo 3.1 "L'assetto organizzativo del Comune di Rho e analisi personale in servizio" vengono illustrate informazioni di maggior dettaglio sulla struttura organizzativa e sulla composizione del capitale umano dell'Ente.

3.2 ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE

3.2.1. QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

Il Lavoro Agile, inteso come modalità flessibile di svolgimento spazio-temporale della prestazione lavorativa, è regolamentato dalla Legge n. 81/2017, che prevede che le disposizioni ivi previste "allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

Il CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto lo scorso 16 novembre 2022 definisce il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti) per

processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle Amministrazioni, previo confronto con i soggetti sindacali, ai sensi dell'art. 5 comma 3, lett. l) del richiamato CCNL. Il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

3.2.2. IL LAVORO AGILE NEL COMUNE DI RHO

La Giunta comunale nel provvedimento n. 47 del 17/12/2019 aveva inserito l'attivazione di forme di lavoro agile nell'Ente tra le azioni da prevedere nel nuovo Piano territoriale degli orari quale forma di conciliazione tra vita lavorativa e personale ed aveva previsto, nelle attività da realizzare, indicate nel redigendo PEG/Piano della Performance dell'anno 2020, la progettazione di forme applicative per l'introduzione del lavoro agile nel Comune di Rho in fase sperimentale.

Poi, l'emergenza sanitaria sviluppatasi da lì a poco ha cambiato completamente lo scenario.

Il Comune di Rho ha adottato sin dall'inizio del diffondersi della epidemia da Covid-19 adeguate misure organizzative per consentire da un lato, l'erogazione dei servizi al cittadino e dall'altro, per tutelare la salute del proprio personale. Queste misure sono state via via intensificate ed adeguate in relazione all'aggravarsi dell'emergenza epidemiologica e alle conseguenti decisioni assunte a livello governativo e regionale, per poi essere successivamente allentate in ragione dell'andamento dell'epidemia.

Successivamente, nell'ambito delle previsioni del DPCM che ha disposto l'interruzione del lavoro agile di emergenza e che ha stabilito che la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è quella svolta in presenza, l'Amministrazione ha consentito la possibilità di prosecuzione del lavoro agile solo in presenza di documentate e rilevanti situazioni di necessità, per quei dipendenti per i quali fosse stata accertata, da apposita commissione medica, una situazione di disabilità grave per sé o proprio familiare con riconoscimento delle prerogative di cui al comma 3, art. 3 della Legge n. 104/92 (nel limite di due giorni di lavoro agile a settimana e tre in presenza). I dipendenti che attualmente sono interessati dal lavoro agile sono 18, in netta prevalenza donne.

Al fine di introdurre a regime il lavoro agile; quale modalità di espletamento dell'attività lavorativa a cui possono accedere tutti i dipendenti assegnati ai servizi le cui attività siano compatibili, l'Amministrazione ha adottato il Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (POLA) con delibera di Giunta comunale n. 150 del 27/07/2021 considerando la modalità di lavoro ibrida (lavoro in presenza e smart working) come nuova realtà operativa che andrà a consolidarsi nel tempo, anche grazie al supporto di investimenti in dotazioni tecnologiche e formazione digitale per il personale dipendente coinvolto.

Il POLA si inserisce all'interno di uno scenario orientato al potenziamento e miglioramento organizzativo del Comune con l'intento di perseguire i seguenti obiettivi principali:

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;

- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Aumentare l'efficienza dell'organizzazione comunale a beneficio di cittadini e imprese e, in generale, della comunità amministrata.

Le condizioni abilitanti al Lavoro agile già individuate nel POLA, unitamente ai principi e alle finalità nello stesso previste a cui si rinvia, costituiscono le basi per l'introduzione a regime del lavoro agile che si prevede di realizzare per l'anno 2023, previo aggiornamento del POLA nei criteri e nelle condizioni di accesso che sono in corso di definizione.

I criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi saranno preventivamente verificati con i soggetti sindacali attraverso l'istituto del confronto previsto dal CCNL.

3.3 PIANO AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale di azioni positive, previsto dall'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, è finalizzato a favorire l'integrazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane degli Enti locali e a favorire l'esercizio dei diritti di pari opportunità per le donne e gli uomini che in essi lavorano.

Il Piano delle azioni positive si configura come determinante fattore di miglioramento dell'organizzazione, in quanto svolge la funzione di collettore di azioni finalizzate al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, del rispetto e della valorizzazione delle differenze e della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro.

Tale documento costituisce, altresì, un utile strumento per offrire al personale comunale la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, qualsiasi situazione di malessere e di disagio.

Attraverso il Piano triennale delle azioni positive, il Comune di Rho intende consolidare, in continuità con i precedenti Piani, quanto già realizzato negli anni passati in tema di pari opportunità tra uomini e donne, realizzando le azioni previste a sostegno della diffusione della cultura del rispetto delle differenze considerate come fattore di qualità, al fine di realizzare un'organizzazione realmente orientata alle pari opportunità.

Nell'allegato "Sezione 3 PIAO: Organizzazione e capitale umano", paragrafo 3.3 "Piano azioni positive" è contenuto il Piano triennale azioni positive del Comune di Rho, quale aggiornamento del preesistente Piano 2019-2021.

3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi e di finanza pubblica alle assunzioni di personale.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali per numerosi anni sono stati sottoposti ad una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. Ciò ha condizionato fortemente gli spazi di

azione per gli amministratori locali per gestire efficaci politiche di personale, con l'effetto di ridurre l'autonomia organizzativa degli Enti. Tale situazione ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, compreso il Comune di Rho, e un notevole incremento dell'età media del personale. La situazione è migliorata solo a partire dall'anno 2022.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2025 è stata approvata dalla Giunta comunale con deliberazione n. 32 del 08/03/2022, come integrata con deliberazione n. 66 del 19/04/2022 e con deliberazione n. 215 del 29.09.2022. Tale programmazione ha previsto l'assunzione di una serie di figure professionali per l'anno 2022, quasi completamente riferite a turnover di personale cessato dal servizio nel periodo 2020-2021 che non era ancora stato sostituito e di quelle posizioni per le quali era nota la cessazione nel corso dell'anno 2022.

In attuazione della suddetta programmazione sono state completate nel corso dell'anno n. 43 assunzioni, di cui n. 41 per posizioni a tempo indeterminato appartenenti a diversi profili e aree professionali, due per incarichi a tempo determinato di un dirigente ex art. 110, comma 1 del Tuel e di un funzionario portavoce del Sindaco ex art. 90 del Tuel.

Delle assunzioni già programmate per l'anno 2022 restano da perfezionarsi le assunzioni evidenziate nella tabella che segue, per le quali le procedure di selezione si sono concluse nei primi mesi del 2023. Mentre per una posizione la procedura selettiva non è ancora stata avviata. Nel primo caso le assunzioni non state ancora realizzate essendo stato approvato il bilancio soltanto alla fine del mese di giugno, cui fa seguito l'approvazione del presente PIAO:

N.	PROFILO	AREA DI CLASSIFICAZIONE	EX CATEGORIA	STATO PROCEDURA	AREA
2	ESECUTORE TECNICO	OPERATORI	EX CAT. B1	Selezioni da collocamento terminate	AREA 3
3	ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORI	EX CAT. C	Concorso terminato	AREA 3 ED AREA 5
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	EX CAT. D	Concorso terminato (elenco idonei con altri enti)	AREA 5
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTR.	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	EX CAT. D	Selezione/concorso da avviare	AREA 4
7	TOTALE ASSUNZIONI DA REALIZZARE IN QUOTA PROGRAMMA FABBISOGNI PERSONALE ANNO 2022				

A seguito della rilevazione dei fabbisogni, condotta con i dirigenti dell'Ente - effettuata preventivamente la ricognizione, con attestazioni agli atti, della insussistenza di esuberi di personale - è stata definita la programmazione delle assunzioni ritenute essenziali per garantire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

La programmazione interessa le annualità 2023 e 2024 ed è riportata nell'elenco di seguito riportato. Non si prevedono allo stato assunzioni per l'anno 2025.

In particolare, vengono definite n. 32 assunzioni per l'anno 2023, di cui n. 17 come turnover di personale cessato dal servizio e n. 15 nuove assunzioni per incremento di organico. Per l'anno 2024, vengono previste al momento n. 10 assunzioni di cui 3 quali turnover e n. 7 acquisizioni di nuove figure professionali.

Nella programmazione sono indicate alcune sostituzioni di personale cessato inquadrato nell'area degli operatori esperti (ex categoria B3) per i quali viene prevista la riqualificazione nell'area degli

istruttori (ex categoria C). Per queste posizioni è stato riportato in tabella il differenziale del costo annuo.

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025							
PROGRAMMAZIONE FABBISOGNI ANNO 2023							
AREA AFFARI GENERALI, PERSONALE E ORGANIZZAZIONE - AREA 1							
N	Profilo professionale	Area professionale	ex Categoria	Assegnazione	Motivazione	Spesa annua	Differenza Spesa turnover
1	COLLABORATORE TECNICO	Operatori esperti	B	Commessi usciери	Turnover dipendente di ex cat. B3	29.129,40 €	
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	C	Servizi Demografici	Turnover dipendente di ex cat. B3	32.769,15 €	3.639,75 €
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	C	Servizi Demografici	Turnover dipendente di ex cat. B3	32.769,15 €	3.639,75 €
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	C	Sportello del cittadino	Turnover dipendente di ex cat. B3	32.769,15 €	3.639,75 €
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	D	Servizi Demografici	Implementazione organico	35.581,38 €	
AREA SERVIZI ALLA PERSONA - AREA 2							
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	C	Servizi sociali - Adulti e famiglia, Disabili, Anziani	Implementazione organico	32.769,15 €	
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	C	Informagiovani	Turnover dipendente di ex cat. C	32.769,15 €	
1	ISTRUTTORE TECNICO	Istruttori	C	Servizi culturali, ricreativi sportivi, Politiche giovanili e Biblioteca	Turnover di dipendente di cat. C	32.963,39 €	
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	D	Servizi sociali - Adulti e famiglia, Disabili, Anziani	Turnover di dipendente di cat. D	35.581,38 €	
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	D	Ufficio Sport	Implementazione organico	35.581,38 €	
AREA LAVORI PUBBLICI - AREA 3							

1	COLLABORATORE TECNICO	Operatori esperti	B	Ufficio Manutenzioni -elettricisti	Implementazione organico anche per servizio di reperibilità	29.129,40 €	
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	C	Segreteria Staff	Turnover dipendente di ex cat. B3	32.769,15 €	3.639,75 €
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	C	Segreteria Staff	Turnover dipendente di ex cat. B3	32.769,15 €	3.639,75 €
1	ISTRUTTORE TECNICO	Istruttori	C	Ufficio Energia	Implementazione organico	32.963,39 €	
1	ISTRUTTORE TECNICO	Istruttori	C	Ufficio verde	Implementazione organico	32.963,39 €	
1	ISTRUTTORE TECNICO	Istruttori	C	Ufficio Strade	Implementazione organico	32.963,39 €	
1	ISTRUTTORE TECNICO	Istruttori	C	Ufficio Strade	Turnover dipendente di ex cat. C	32.963,39 €	
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO (TERMOTECNICO)	Funzionari ed Elevata Qualificazion e	D	Ufficio progettazion e	Implementazione organico	35.802,35 €	
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	Funzionari ed Elevata Qualificazion e	D	Coordinatore Ufficio Progettazion e	Implementazione organico	35.802,35 €	
AREA SERVIZI DI PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E DELLE ENTRATE - AREA 4							
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	C	CUC/ECONO MATO	Implementazione organico	32.769,15 €	
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	C	CUC/ECONO MATO	Turnover dipendente di ex cat. B3	32.769,15 €	3.639,75 €
AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE - AREA 5							
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	C	Unità di progetto PNRR	Implementazione organico unità di progetto PNRR	32.769,15 €	
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	C	Commercio e SUAP	Implementazione organico	32.769,15 €	
1	ISTRUTTORE TECNICO	Istruttori	C	Pianificazione Urbanistica e Mobilità	Turnover dipendente di ex cat. C	32.963,39 €	
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	Funzionari ed Elevata Qualificazion e	D	Pianificazione Urbanistica e Mobilità	Implementazione organico	35.802,35 €	
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	Funzionari ed Elevata Qualificazion e	D	SUAP associato	Implementazione organico	35.581,38 €	
SERVIZIO POLIZIA LOCALE							
1	AGENTE DI PL	Istruttori	C	Polizia locale	Turnover dipendente di ex cat. C	34.467,78 €	

1	AGENTE DI PL	Istruttori	C	Polizia locale	Turnover dipendente di ex cat. C	34.467,78 €	
1	AGENTE DI PL	Istruttori	C	Polizia locale	Turnover dipendente di ex cat. C	34.467,78 €	
1	AGENTE DI PL	Istruttori	C	Polizia locale	Turnover dipendente di ex cat. C	34.467,78 €	
1	AGENTE DI PL	Istruttori	C	Polizia locale	Turnover dipendente di ex cat. C	34.467,78 €	
1	AGENTE DI PL	Istruttori	C	Polizia locale	Implementazione organico	34.467,78 €	
Totale n. 32 assunzioni di cui n. 17 turnover e n. 15 incremento organico							
PROGRAMMAZIONE FABBISOGNI ANNO 2024							
AREA AFFARI GENERALI, PERSONALE E ORGANIZZAZIONE - AREA 1							
N .	Profilo professionale	Area professionale	ex Categoria	Assegnazione	Motivazione	Spesa annua	Differenziale e Spesa turnover
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	Funzionari ed Elevata Qualificazioni	D	Ufficio Contratti e Legale	Turn over dipendente di ex cat. D	35.581,38 €	
AREA SERVIZI ALLA PERSONA - AREA 2							
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	C	Servizi sociali - Adulti e famiglia, Disabili, Anziani	Implementazione organico	32.769,15 €	
AREA LAVORI PUBBLICI - AREA 3							
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	C	Segreteria Staff	Implementazione organico	32.769,15 €	3.639,75 €
1	ISTRUTTORE TECNICO	Istruttori	C	Ufficio Sicurezza sul lavoro	Implementazione organico	32.963,39 €	
1	ISTRUTTORE TECNICO	Istruttori	C	Ufficio manutenzioni	Implementazione organico	32.963,39 €	
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	Funzionari ed Elevata Qualificazioni	D	Ufficio strade	Turnover dipendente di ex cat. D	35.802,35 €	

		e					
AREA SERVIZI DI PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E DELLE ENTRATE - AREA 4							
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	Funzionari ed Elevata Qualificazioni	D	CUC/ECONOMATO	Turn over dipendente di ex cat. D	35.581,38 €	
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	C	Tributi catasto	Implementazione organico	32.769,15 €	3.639,75 €
AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE - AREA 5							
1	ISTRUTTORE TECNICO	Istruttori	C	Pianificazione Urbanistica e Mobilità	Implementazione organico	32.963,39 €	
SERVIZIO POLIZIA LOCALE							
1	AGENTE DI PL	Istruttori	C	Polizia locale	Implementazione organico	34.467,78 €	
Totale n. 10 assunzioni di cui n. 3 turnover e n. 7 incremento organico							

Per l'anno 2023 vengono previste anche n. 3 assunzioni di Funzionari a tempo determinato per la durata di 36 mesi, a fronte delle necessità connesse all'attuazione del PNRR.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO PER PNRR							
N.	Profilo professionale	Area professionale	ex Categoria	Assegnazione	Motivazione	Spesa annua	
AREA LAVORI PUBBLICI - AREA 3							
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	D	Strade	Progetti PNRR	35.802,35 €	
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	D	Edifici e impianti sportivi	Progetti PNRR	35.802,35 €	
AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE - AREA 5							
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	D	Unità di progetto PNRR	Coordinamento tecnico delle attività dell'UDP legate alle opere finanziate con il PNRR	35.802,35 €	

La spesa annua lorda per tali assunzioni è pari ad €. 107.407,05. Queste assunzioni saranno effettuate a carico del bilancio dell'Ente secondo la disciplina dettagliata nell'allegato di questa sezione.

Il totale della spesa annua lorda delle nuove assunzioni a tempo indeterminato previste per l'anno 2023 è pari a €. 1.073.039,04. Di questa, la somma di €. 565.323,90 corrisponde ai turnover e, quindi, non costituisce a livello generale un incremento di spesa di personale rispetto al dato storico, se non per €. 21.838,50 per la riqualificazione delle posizioni che vengono previste in sostituzione da ex. categoria B3 a C. La somma di €. 507.715,14, invece, corrisponde alla spesa annua lorda delle nuove assunzioni che vengono previste quale incremento della dotazione organica e, dunque, di spesa di personale.

Tale somma, tuttavia, graverà sul BP 2023 soltanto in minima parte, considerato che le acquisizioni di personale saranno disposte solo per alcuni mesi dell'anno, in funzione della data di approvazione della programmazione, della disponibilità delle graduatorie ovvero della necessità di bandire i relativi concorsi pubblici.

Il totale della spesa annua lorda delle nuove assunzioni previste per l'anno 2024 è pari a €. 409.793,27. Di questa, la somma di €. 178.127,87 corrisponde ai turnover e, quindi, non costituisce a livello generale un incremento di spesa di personale, se non per €. 7.279,50 per la riqualificazione delle posizioni che vengono previste in sostituzione da ex. categoria B3 a C. La somma di €. 231.665,40, invece, corrisponde alla spesa annua lorda delle nuove assunzioni che vengono previste quale incremento della dotazione organica e, dunque, di spesa di personale.

Nella presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale si prevede l'autorizzazione al Direttore dell'Area Affari generali, Personale e Organizzazione:

- di procedere ad eventuali assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici che si dovessero manifestare nel corso dell'anno, nel rispetto della normativa vigente in tema di limiti al lavoro flessibile secondo le disponibilità di bilancio, da concertare con il Sindaco;
- di realizzare il turnover delle figure che dovessero cessare dal servizio dopo l'approvazione della presente programmazione dei fabbisogni e prima di quella successiva, previo confronto con il Dirigente delle strutture interessate e d'intesa con il Sindaco;

La spesa derivante dalla programmazione triennale dei fabbisogni 2023-2025 e della dotazione organica di conseguenza rideterminata, rientra nei limiti della sostenibilità finanziaria della spesa di personale di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019.

Si conferma che il Comune di Rho ha osservato negli anni il vincolo di riduzione della spesa di personale, come stabilito dal comma 557, art. 1 L.F. 2007 s.m.i., da assicurare con riferimento al valore medio registrato nel triennio 2011-2013.

Si precisa da ultimo, che gli oneri derivanti dalla predetta programmazione trovano allocazione alla missione 1 - programma 11 – titolo 1 – macro aggregati 101 e 102 (e nei capitoli stipendiali per i turnover) del Bilancio di Previsione 2023 – 2025.

Ad ogni modo, le effettive acquisizioni di personale programmate saranno attuate solo ed esclusivamente previa verifica, all'atto dell'assunzione, del permanere delle condizioni finanziarie e dei limiti di spesa del personale.

Con nota prot. 49047 in data 17/07/2023, e successive prot. 49783 in data 19/07/2023 e prot. 50420 del 20/07/2023 è stato richiesto il parere al Collegio dei revisori dei conti sulla suddetta integrazione del PTFP 2022-2024.

I revisori hanno dato parere favorevole in data 20/07/2023 (verbale n. 15) acquisito al protocollo dell'Ente n. 50862 del 24/07/2023.

In data 24/07/2023 con nota prot. 50974 è stata data informazione alle parti sindacali del Piano triennale dei fabbisogni di personale di cui al presente PIAO.

Nell'allegato "Sezione 3 PIAO: Organizzazione e capitale umano", paragrafo 3.4 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" viene descritto il quadro normativo ed i limiti nell'ambito dei quali l'Amministrazione comunale ha definito la programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 che viene approvata con il presente PIAO.

In relazione alle assunzioni previste nella programmazione triennale dei fabbisogni sopra descritta, la dotazione organica dell'Ente è così rideterminata:

DOTAZIONE ORGANICA			
AREA PROFESSIONALE	EX CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA 2023
DIRIGENTE	DIRIGENTE	DIRIGENTE*	6
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO*	6
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO TECNICO	4
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	16
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	ASSISTENTE SOCIALE	1
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	11
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO POLIZIA LOCALE	4
ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	79
ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE TECNICO	32
ISTRUTTORI	C	ANALISTA DI GESTIONE OPERATIVA	2
ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE	3
ISTRUTTORI	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	39
OPERATORI ESPERTI	Accesso B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	53
OPERATORI ESPERTI	Accesso B3	COLLABORATORE TECNICO	6
OPERATORI ESPERTI	Accesso B3	AUSILIARIO DELLE SOSTE	1

OPERATORI ESPERTI	Accesso B1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	2
OPERATORI ESPERTI	Accesso B1	ESECUTORE TECNICO	15
OPERATORI	A	OPERATORE	6
TOTALE *			286
Delle n. 286 posizioni in dotazione organica, n. 2 sono ricoperte per assunzioni a tempo determinato ex art. 110 Tuel (dirigenti) e n. 1 corrisponde a una posizione di Funzionario in aspettativa per uno dei due incarichi dirigenziali a tempo determinato.			

3.5 FORMAZIONE

La formazione, importante leva motivazionale nonché fattore determinante sia per lo sviluppo professionale dei dipendenti che per l'adeguamento dell'ente locale alle diverse e nuove funzionalità a cui viene preposto, è un importante strumento di accompagnamento al cambiamento, che consente di professionalizzare i dipendenti chiamati a gestire i propri ruoli e comportamenti, fornendo risultati e prodotti meglio allineati alle nuove e diverse esigenze e missioni che ogni operatore locale si trova ad affrontare.

Negli ultimi anni la formazione ha acquisito sempre maggiore importanza nell'ambito della Pubblica Amministrazione, che è considerata un attore fondamentale per la ripartenza del Paese.

Il Comune di Rho pone al centro dell'attenzione il tema, evidenziando la necessità di un'attività di formazione che parta dai reali fabbisogni e sia accompagnata dalla valutazione degli impatti ottenuti.

A tal proposito, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha presentato "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del Capitale Umano, che si pone l'obiettivo di accompagnare gli enti pubblici all'assunzione di personale sempre più qualificato e di potenziare e sviluppare le competenze di chi già lavora nella PA. "Lo sviluppo delle competenze rappresenta, insieme alla digitalizzazione, al recruiting ed alla semplificazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il D.L. n. 80/2021. La valenza della formazione è duplice: rafforzare le competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforzare strutturalmente le amministrazioni pubbliche, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese."

Il Comune di Rho comprende la necessità di avere dipendenti altamente qualificati e a tal fine mira ad attuare una strategia unitaria e integrata di gestione delle risorse umane, che consenta di mettere in correlazione la programmazione della formazione con la programmazione dei fabbisogni di personale nel Ciclo di Gestione della Performance, come indicato dal Dipartimento di Funzione Pubblica. La formazione del personale può diventare così la chiave per il miglioramento della qualità del lavoro e per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente.

Accanto a una formazione specialistica su temi particolari assolta con la iscrizione dei dipendenti a corsi di aggiornamento proposti da varie società di formazione, occorrerà assicurare una attività formativa di carattere generale a sostegno e al miglioramento delle professionalità impegnate nel quotidiano negli uffici dell'Ente nel garantire un livello ottimale di erogazione dei servizi alla collettività, per far fronte alle richieste di un contesto e di un mercato in continua trasformazione.

L'adesione del Comune di Rho alla piattaforma formativa Syllabus del Dipartimento della Funzione pubblica e la convenzione siglata con Upel Varese vogliono assicurare proprio questo obiettivo.

A supporto del Piano per l'innovazione e la trasformazione digitale dell'Ente, dovrà essere assicurato un focus sulla digitalizzazione e la gestione integrata ed efficiente dei servizi al cittadino, attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie, finalizzate alla semplificazione delle procedure di gestione degli stessi in coerenza a quanto previsto dal Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD); in ciò proseguendo nel mantenere l'attenzione e il sostegno a una formazione adeguata in ambito digitale, dopo il percorso realizzato nell'anno 2022 su una specifica attività formativa sullo sviluppo delle competenze digitali in linea con il "Syllabus delle competenze digitali (cfr. <https://www.competenzedigitali.gov.it/syllabus.html>) ovvero il documento che descrive il set minimo di conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe possedere per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della propria Amministrazione e della P.A. italiana in generale.

Un altro ambito importante a cui dovranno essere destinate le risorse a disposizione, e che è in programma per l'anno in corso, è la formazione che riguarda l'aggiornamento dei corsi in materia di sicurezza.

La formazione per i nuovi assunti è un altro aspetto fondamentale che sarà assicurata anche tramite attività di formatori interni dell'Amministrazione, come già avvenuto nel 2022, ossia dirigenti o funzionari per determinati ambiti di attività.

Cogliendo appieno l'importanza e il valore strategico della formazione, l'Amministrazione provvederà alla redazione di un piano formativo per i prossimi anni che, compatibilmente con le risorse stanziare in bilancio, sviluppi le competenze e il change management, realizzando anche esperienze di team building, con lo sviluppo di iniziative formative che consentano di professionalizzare da un lato i dipendenti inseriti da tempo nell'organizzazione e dall'altro il nutrito numero di nuovi assunti dopo la piena realizzazione della programmazione dei fabbisogni.

L'attività si svilupperà attraverso diverse fasi:

- rilevazione dei fabbisogni formativi che coinvolgerà i dirigenti delle varie strutture
- progettazione di massima degli interventi formativi in relazione agli obiettivi strategici dell'ente e ai fabbisogni rilevati
- analisi risorse finanziarie disponibili;
- organizzazione e gestione dei corsi
- controllo, analisi e valutazione dei risultati.

Quale elemento innovativo nell'approccio alla formazione si dovrà tendere al miglioramento del monitoraggio e della verifica dei percorsi formativi intrapresi, attraverso l'adozione di strumenti tecnici volti a rilevare in modo puntuale, non solo il gradimento dei corsi di formazione da parte dei dipendenti, ma anche lo studio di strumenti che permettano di testare i livelli di apprendimento e le ricadute in ambito lavorativo in termini di impatto sull'organizzazione, sulla performance e sull'attività svolta.

4.1. COMPLIANCE ED ACCOUNTABILITY

Strumenti di prevenzione del rischio e di controllo

Strumenti di partecipazione e rendicontazione



LE FASI DEL PIANO 'ANTICORRUZIONE'



- **MINACCE** È testimoniato un forte rischio per la città e l'ente locale di interferenza con interessi legati alla criminalità organizzata di tipo mafioso, in particolare della 'ndrangheta e di soggetti ad essa comunque collegati, che hanno interessi sul territorio di Rho per la sua vicinanza alla metropoli milanese e per il contesto economico (presenza di una 'locale' storica testimoniata anche da recenti indagini giudiziarie).
- **OPPORTUNITÀ!** nel contempo l'emersione di tali rischi può indurre la parte sana della società e l'organizzazione comunale ad adottare maggiori 'anticorpi' e a non sottovalutare alcuna ipotesi di rischio infiltrazione.
- **PUNTI DI FORZA:** la società civile rhodense mantiene caratteri di laboriosità, impegno civile e rispetto di valori consolidati. L'organizzazione comunale nel suo complesso ha sempre fatto risaltare, nelle sue molteplici attività e nei servizi resi ai cittadini, la partemigliore dell'agire pubblico.
- **PUNTI DI DEBOLEZZA:** La forza intimidatoria delle organizzazioni criminali potrebbe investire singole attività o servizi svolti dall'Ente o dalle sue partecipate. Inoltre il territorio, in quanto crocevia dell'hinterland di una metropoli e centro di sviluppo dell'Area MIND, è permeabile a rischi di infiltrazione negli Appalti pubblici, e nel tessuto economico-sociale della città.

CONTESTO ESTERNO

«ANALISI SWOT»



▶ Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza

- ▶ Il progetto ANAC con l'obiettivo di rendere disponibile un insieme di indicatori in grado di misurare il rischio di corruzione nei territori

Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza è finanziato dal Programma Operativo Nazionale Governance e Capacità istituzionale 2014 2020



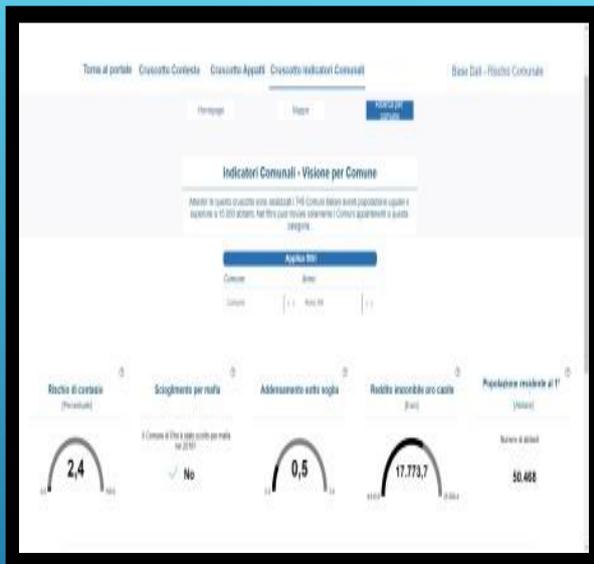
Rischio di contagio: l'indicatore segnala il rischio di contagio del comune considerato. La presenza nella provincia di comuni con casi di corruzione che contribuisce a determinare il rischio di corruzione poiché la corruzione è un fenomeno "contagioso".

Scioglimento per mafia: l'indicatore rileva se il comune ha subito gli effetti di un provvedimento di scioglimento per mafia.

Addensamento sotto soglia: l'indicatore segnala la possibilità di un comportamento volto a non oltrepassare le soglie previste dalla normativa al fine di eludere il maggior confronto concorrenziale e controlli più stringenti che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione.

Reddito imponibile pro capite l'indicatore segnala il livello di benessere socioeconomico.

Popolazione residente al 1° gennaio: l'indicatore approssima la dimensione e la complessità organizzativa del comune che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione.



ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	Evidenze e criticità
SISTEMA FORMALE	L'ambito delle regole si è arricchito di diversi strumenti di contrasto alla corruzione.
SISTEMA DELLE INTERAZIONI	Si diffonde un modello organizzativo come 'ecosistema digitale', dove le interazioni tra Uffici sono supportate da una pianificazione strutturata delle procedure. Si attivano team di lavoro e condivisione funzionale degli Obiettivi.
SISTEMA DEI VALORI	Il vertice politico - nel suo complesso (Sindaco, Giunta, Consiglio) guida la condivisione e la diffusione di valori etici nell'organizzazione. È percepita un'attenzione maggiore su questi temi sia a livello politico che a livello burocratico. Si attiva una formazione continua per diffondere consapevolezza.
CRITICITÀ E PATOLOGIE	Si riscontrano atteggiamenti di scetticismo, di resistenza al cambiamento, di difficoltà operativa nell'applicazione di istituti innovativi per la lotta alla corruzione.

INDICATORI DI RISCHIO & CONTESTO INTERNO

VALUTAZIONE AREE A MAGGIOR RISCHIO CORRUTTIVO:

AREE DI RISCHIO	PROCESSO	CONTESTO DI ABILITAZIONE DEL RISCHIO	VALORE DEL RISCHIO
Area: acquisizione e progressione del personale	Reclutamento - Concorsi	<i>Esterno</i>	Alto
	Progressioni di carriera	<i>Esterno</i>	Medio
	Conferimento di incarichi di collaborazione esterna	<i>Esterno</i>	Medio-alto
	Conferimento incarichi di staff Sindaco	<i>Esterno</i>	Medio-alto
	Mobilità esterna	<i>Esterno</i>	Basso
	Incarichi legali	<i>Esterno</i>	Medio-basso
	Incarichi tecnici	<i>Esterno</i>	Medio-alto
	Concessione straordinari	<i>Interno</i>	Medio-basso
	Mobilità interna	<i>Interno</i>	Medio-basso
	Patrocinii legali	<i>Interno</i>	Basso
	Concessione buoni mensa/pasto	<i>Interno</i>	Basso
	Autorizzazione incarichi esterni	<i>Interno</i>	Medio
	Incentivi tecnici	<i>Interno</i>	Medio
Gestione part-time	<i>Interno</i>	Medio-basso	

Area: affidamento di lavori, servizi e forniture	Programmazione Acquisti di servizi e forniture	<i>Esterno</i>	Medio-basso
	Trattative pre-contrattuali finalizzate ad incarichi ed appalti	<i>Esterno</i>	Alto
	Definizione requisiti di qualificazione nei Bandi	<i>Esterno</i>	Alto
	Definizione requisiti di aggiudicazione nei Bandi	<i>Esterno</i>	Alto
	Valutazione delle offerte in Commissione di Gara	<i>Esterno</i>	Medio-alto
	Valutazione delle offerte in sede monocratica	<i>Esterno</i>	Alto
	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	<i>Esterno</i>	Medio-basso
	Procedure negoziate	<i>Esterno</i>	Medio-alto
	Affidamenti diretti	<i>Esterno</i>	Alto
	Monitoraggi, collaudi intermedi e finali, nulla osta liquidazioni	<i>Esterno</i>	Alto
	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	<i>Interno</i>	Medio
	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	<i>Interno</i>	Medio-alto
	Definizione delle responsabilità organizzative interne per il controllo dell'appalto e per l'esecuzione dello stesso	<i>Interno</i>	Medio-alto
	Revoca del bando	<i>Interno</i>	Medio
Revoca dell'aggiudicazione	<i>Interno</i>	Medio	
Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Provvedimenti di tipo autorizzatorio (incluse figure simili quali: abilitazioni, approvazioni, nulla-osta, licenze, registrazioni, dispense, permessi a costruire, abitabilità, etc.)	<i>Esterno</i>	Medio-alto
	Attività di controllo di dichiarazioni sostitutive in luogo di autorizzazioni (ad esempio in materia edilizia o commerciale)	<i>Esterno</i>	Medio-alto
	Provvedimenti di tipo concessorio (incluse figure simili quali: deleghe, ammissioni)	<i>Esterno</i>	Medio
	Procedure derogatorie rispetto a quelle precedenti	<i>Esterno</i>	Medio
	Provvedimenti di tipo autorizzatorio (incluse figure simili quali: abilitazioni, approvazioni, nulla-osta, licenze, registrazioni, dispense, permessi a costruire, abitabilità, etc.)	<i>Interno</i>	Alto
	Attività di controllo di dichiarazioni sostitutive in luogo di autorizzazioni (ad esempio in materia edilizia o commerciale)	<i>Interno</i>	Alto
	Provvedimenti di tipo concessorio (incluse figure simili quali: deleghe, ammissioni)	<i>Interno</i>	Medio
Procedure derogatorie rispetto a quelle precedenti	<i>Interno</i>	Medio	
Area: provvedimenti ampliativi della sfera	Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	<i>Esterno</i>	Alto

giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Procedure derogatorie rispetto a quelle precedenti	<i>Esterno</i>	Alto
	Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	<i>Interno</i>	Alto
	Procedure derogatorie rispetto a quelle precedenti	<i>Interno</i>	Alto

MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE:

PROCESSI	EVENTI RISCHIOSI	Uffici maggiormente esposti	Misure del PNA applicabili	Misure esistenti	Le misure esistenti sono previste formalmente applicate e efficaci?	Misure proposte
RECLUTAMENTO Concorsi	Sfruttamento dati ed informazioni relative alle prove concorsuali	Ufficio Personale	Codice etico	Regolamento concorsi ed esami	È efficace ma è migliorabile	Preferire sistemi di scelta casuale delle prove d'esame, anche mediante l'ausilio di selettori automatici.
RECLUTAMENTO Conferimento di incarichi di collaborazione	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.	Tutti i settori	Trasparenza	Controllo successivo sugli atti	è efficace ma è migliorabile	Obbligo di allegare motivazione specifica in cui si dia atto della valutazione specifica dei curricula pervenuti
RECLUTAMENTO Conferimento incarichi di staff Sindaco	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.	Tutti i settori	Trasparenza	Controllo successivo sugli atti	è efficace ma è migliorabile	Obbligo di allegare motivazione specifica in cui si dia atto della valutazione specifica dei curricula pervenuti

RECLUTAMENTO Incarichi tecnici	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.	Tutti i settori	Trasparenza	Controllo successivo sugli atti	è efficace ma è migliorabile	Obbligo di allegare motivazione specifica in cui si dia atto della valutazione specifica dei curricula pervenuti
GARE Trattative pre-contrattuali finalizzate ad incarichi ed appalti	Elusione delle regole di imparzialità ed evidenza pubblica, mediante accordi o pressioni preliminari finalizzati a favorire/far preferire candidature determinate	Tutti i settori	Codice etico	Trasparenza	è efficace ma è migliorabile	Dichiarazione del R.U.P. da allegare agli atti di gara di non aver subito pressioni o stretto accordi riguardo la procedura in oggetto. Esclusione automatica dalla procedura nel caso di pressioni esercitate e documentate al RPC.
GARE Requisiti di qualificazione	Negli affidamenti di servizi e forniture, favoreggiamento di una impresa mediante l'indicazione nel bando di requisiti tecnici ed economici calibrati sulle sue capacità.	Tutti i settori	Codice etico	Controllo successivo sugli atti	è efficace ma è migliorabile	Controllo preventivo dei capitolati di gara da parte del RPC
PROCESSI	EVENTI RISCHIOSI	Uffici maggiormente esposti	Misure del PNA applicabili	Misure esistenti	Le misure esistenti sono previste formalmente e applicate e efficaci?	Misure proposte
GARE Requisiti di aggiudicazione	Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa. Possibili esempi: i) scelta condizionata dei	Tutti i settori	Codice etico	Controllo successivo sugli atti	è efficace ma è migliorabile	Controllo preventivo dei capitolati e bandi di gara da parte del RPC

	requisiti di qualificazione attinenti all'esperienza e alla struttura tecnica di cui l'appaltatore si avvarrà per redigere il progetto esecutivo; ii) inesatta o inadeguata individuazione dei criteri che la commissione giudicatrice utilizzerà per decidere i punteggi da assegnare all'offerta tecnica; iii) mancato rispetto dei criteri fissati dalla legge e dalla giurisprudenza nella nomina della commissione giudicatrice.					
GARE Valutazione delle offerte in sede monocratica	Mancato rispetto dei criteri indicati nel disciplinare di gara cui il responsabile della scelta deve attenersi per decidere i punteggi da assegnare all'offerta, con particolare riferimento alla valutazione degli elaborati progettuali.	Tutti i settori	Controllo gerarchico del Dirigente	Controllo successivo sugli atti	è efficace ma è migliorabile	Motivazione specifica della scelta con dimostrazione di confronto concorrenziale e di convenienza effettuato in base alle soluzioni progettuali avanzate dall'aggiudicatario
GARE Procedure negoziate affidamenti diretti	Articolazione degli atti di gara finalizzata a preferire determinati soggetti. Affidamenti diretti ripetuti e proroghe ripetute.	Tutti i settori	Codice etico	controllo successivo sugli atti	è efficace ma è migliorabile	Rispetto del principio di rotazione per le imprese invitate alle procedure. Procedure aperte con vincoli di qualità e prezzo specifici e non generici per conseguire l'aggiudicazione

<p>PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEL DESTINATARIO <u>privi di effetto economico</u></p> <p>Attività di controllo di autodichiarazioni in luogo di autorizzazioni (ad es. in materia edilizia, commerciale)</p>	<p>Corsie preferenziali per 'sbloccare' le pratiche.</p> <p>Richiesta e/o accettazione impropria di regalie, favori, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati;</p> <p>Omissioni di controllo</p>	<p>Tutti i settori</p>	<p>Codice etico e Regolamenti comunali</p>	<p>verifiche concomitanti e successive</p>	<p>È efficace ma è migliorabile</p>	<p>Rotazione degli incarichi di controllo</p> <p>Estrazione a sorte mensile delle pratiche da controllare alla presenza del RPCT</p> <p>Richieste di verifica ad Organi esterni (es.: Guardia di Finanza, Carabinieri) o interni (Responsabile Anticorruzione, altro Dirigente).</p>
<p>PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI <u>con effetto economico diretto ed immediato</u></p> <p>Attività di tipo concessorio (incluse figure simili quali deleghe, ammissioni, etc.)</p>	<p>Corresponsione di tangenti, favori o altre utilità per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche</p>	<p>Tutti i settori</p>	<p>Codice etico</p>	<p>verifiche concomitanti e successive</p>	<p>È efficace ma è migliorabile</p>	<p>Rotazione degli incarichi di controllo</p> <p>Estrazione a sorte mensile delle pratiche da controllare alla presenza del RPCT</p> <p>Richieste di verifica ad Organi esterni (es.: Guardia di Finanza, Carabinieri) o interni (RPCT, altro Dirigente).</p>
<p>PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI <u>con effetto economico diretto ed immediato</u></p>	<p>Corresponsione di contributi non spettanti a causa di incompleta istruttoria delle pratiche trattate dagli uffici</p>	<p>Servizi alla persona Commercio</p>	<p>Codice etico</p>	<p>Verifiche concomitanti e successive</p>	<p>È efficace ma è migliorabile</p>	<p>Definizione di regole precise per l'istruttoria completa delle pratiche.</p> <p>Richieste di verifica ad Organi ispettivi esterni e consultazione Banche dati e Social network.</p>

Attività di tipo concessorio (includere figure simili quali deleghe, ammissioni, etc.)						
--	--	--	--	--	--	--

MISURE OBBLIGATORIE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE:		
MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'
Trasparenza	<p>Consiste in una serie di attività volte alla diffusione di informazioni rilevanti sull'amministrazione.</p> <p>Ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informatizzazione dei processi; - Accesso telematico; - Monitoraggio termini procedurali 	Migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la piena conoscenza delle attività dell'amministrazione e delle responsabilità per il loro corretto svolgimento (anche attraverso la cura dell'apposita sezione del Sito Web «Amministrazione Trasparente»)
Codice di Comportamento	Deve essere definito sia a livello nazionale che dalle singole amministrazioni; le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa	Assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.
Rotazione del Personale	Consiste nell'assicurare l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure in determinate aree considerate a maggior rischio corruttivo.	Ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.
Astensione in caso di Conflitto di Interessi	<p>Consiste nel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale; • dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti. 	Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.

<p>Svolgimento incarichi d'ufficio attività ed incarichi extra-istituzionali</p>	<p>Consiste nell'individuazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche; • dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali; • in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali. 	<p>Evitare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.</p>
<p>Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti</p>	<p>Consiste nella definizione di criteri e procedure chiare per l'affidamento di incarichi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni; • soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico. 	<p>Evitare:</p> <p>il rischio di un accordo corruttivo per conseguire un vantaggio in maniera illecita (lo svolgimento di certe attività/funzioni possono agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati);</p> <p>la costituzione di un <i>humus</i> favorevole ad illeciti scambi di favori, attraverso il contemporaneo svolgimento di alcune attività che possono inquinare l'azione imparziale della pubblica amministrazione;</p> <p>l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali (anche se non definitive).</p>
<p>Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali</p>	<p>Si tratta "dell'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico".</p>	<p>Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.</p>
<p>Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. 'pantouflage')</p>	<p>Consiste nel divieto ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una PA di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i</p>	<p>Evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in</p>

	medesimi poteri.	contatto.
Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA	Consiste nel divieto di nominare come membri di commissioni di aggiudicazione di gare, in qualità di segretari, o funzionari di uffici preposti alla gestione di risorse finanziarie (etc.), soggetti che hanno riportato condanne, anche non passate in giudicato, per reati contro la PA (ai sensi del capo I Titolo II, secondo libro del c.p.).	Evitare che, all'interno degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni, vi siano soggetti condannati (anche con sentenza non definitiva) per Reati e Delitti contro la PA.
Whistleblowing	Si tratta della messa in opera di misure a tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti.	Garantire attraverso apposite canale sul sito Web: <ul style="list-style-type: none"> • la tutela dell'anonimato; • il divieto di discriminazione nei confronti del <i>whistleblower</i>.
Formazione	Si tratta della realizzazione di attività di formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio di corruzione sui temi dell'etica e della legalità.	Assicurare la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati e di una maggiore conoscenza e consapevolezza delle proprie azioni all'interno dell'amministrazione.
Patti di Integrità	Si tratta di un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.	Garantire la diffusione di valori etici, valorizzando comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.
Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Consiste nell'attivare forme di consultazione con la società civile.	Assicurare la creazione di un dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti".
Rotazione negli Appalti	Si sta consolidando (vedi, da ultimo TAR Toscana sent. N°17 del 2.01.2018) il principio di obbligatorietà dell'applicazione agli appalti sotto soglia, con esclusione dalla gara del precedente aggiudicatario.	Favorire la rotazione negli appalti e nelle concessioni aprendo al mercato ed evitando il consolidamento di 'rendite di posizione'.
Mappatura dei processi con individuazione 'zone grigie'	Una innovativa metodologia di mappatura dei processi di lavoro (es. metodologia ANCI Lombardia) consente una migliore evidenza dei rischi insiti nei procedimenti amministrativi. Si tratta di individuare le fasi 'informali' del procedimento che possono sfuggire ad una identificazione del rischio (es.: aiuti nella compilazione di istanze da parte dei dipendenti ai cittadini).	Analizzare le 'zone grigie' dei processi di lavoro, in cui l'intervento 'informale' può condizionare l'imparzialità della procedura.

--	--	--

LA TRASPARENZA

Art. 1 del D.lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.lgs. n.97/2016

“La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati alla vita amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”.

Per il Comune di Rho

“agire in modo trasparente” non significa semplicemente ottemperare agli adempimenti previsti in materia dalla vigente normativa, ma diventa un valore aggiunto per l'operato dell'Ente, in termini di equità, efficacia ed efficienza.

La trasparenza infatti è uno strumento di :

- ✓ **CONTRASTO ALLA CORRUZIONE**
- ✓ **ACCESSIBILITA' E FRUIBILITA' DELLE INFORMAZIONI**
- ✓ **ACCOUNTABILITY DELL'ATTIVITA' AMMINISTRATIVA**
- ✓ **MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE STRUTTURALE E INDIVIDUALE**

OBIETTIVI DI TRASPARENZA SOSTANZIALE

- ➔ Assicurare la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Amministrazione comunale

**SEZIONE AMMINISTRAZIONE
TRASPARENTE DEL SITO COMUNALE**

- ➔ Garantire il libero e pieno esercizio dell'accesso civico, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati

ACCESSO CIVICO SEMPLICE

ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO

CONTENUTI

Nella sezione **Amministrazione trasparente** del sito comunale sono pubblicati i contenuti previsti dal D.lgs. n. 33/2013 oggetto di pubblicazione obbligatoria, oltre ad una serie di dati e contenuti ulteriori individuati dai Referenti per la Trasparenza in accordo con il Responsabile per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza dell'Ente.

CRITERI

I dati, le informazioni e i documenti pubblicati devono rispettare i seguenti criteri :

- **integrità**
- **costante aggiornamento**
- **completezza**
- **tempestività**
- **accessibilità**
- **riutilizzabilità**

OBIETTIVI SPECIFICI TRIENNIO 2023/2025



RETE DEI REFERENTI PER LA TRASPARENZA

- Aggiornare, consolidare e responsabilizzare il gruppo dei referenti per la trasparenza dell'Ente, individuando e descrivendo in apposito provvedimento le nomine, i ruoli e le attività di competenza rispetto agli obblighi di pubblicazione così come previsti nell'allegato A al Decreto n. 33/2013 e in base a quanto stabilito dalle Linee Guida ANAC.
- Svolgere un'attività periodica di controllo e rendicontazione dei contenuti pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente del sito comunale, in termini di attualità ed adeguatezza, individuando proposte ed azioni migliorative



ACCESSO CIVICO

- Implementare e razionalizzare la gestione e pubblicazione dei dati e delle informazioni, cogliendo al meglio le funzionalità offerte da soluzioni informatiche innovative.



ACCOUNTABILITY E BILANCIO COMUNALE

- Realizzare e promuovere forme di comunicazione chiare e semplici in merito ai dati di Bilancio, per fornire al cittadino informazioni aggiornate sull'andamento della gestione economico – finanziaria dell'Ente, curando la pubblicazione delle stesse nella sezione Amministrazione trasparente del sito comunale.



TRASPARENZA E PERFORMANCE

- Introdurre nella programmazione strategica ed operativa, obiettivi ed indicatori di misurazione e valutazione della performance raggiunta in tema di trasparenza, a livello strutturale ed individuale.

4.2. MONITORAGGIO PIAO

- Matrici Compliance/Performance
- Performance organizzativa Segretario

MATRICI COMPLIANCE/PERFORMANCE

Dirigente	Attività	Monitoraggio	Attività	Monitoraggio	Attività	Monitoraggio	Attività	Monitoraggio	Attività	Monitoraggio
	TRASPARENZA		CODICE DI COMPORTAMEN TO		CONFLITTI DI INTERESSE		FORMAZIONE		WHISTLEBLOWING	
Marcoccia	Adempimento obblighi Amministrazione Trasparente	con rilievi/senza rilievi	Sanzioni disciplinari nel Settore	presenti/assenti	Segnalazioni pervenute	con rilievi/senza rilievi	n°Dipendenti formati/tot. Dip.	consuntivazione Uff. Personale	Rilievi ricevuti	con rilievi/senza rilievi
Reina	Adempimento obblighi Amministrazione Trasparente	con rilievi/senza rilievi	Sanzioni disciplinari nel Settore	presenti/assenti	Segnalazioni pervenute	con rilievi/senza rilievi	n°Dipendenti formati/tot. Dip.	consuntivazione Uff. Personale	Rilievi ricevuti	con rilievi/senza rilievi
Menotti	Adempimento obblighi Amministrazione Trasparente	con rilievi/senza rilievi	Sanzioni disciplinari nel Settore	presenti/assenti	Segnalazioni pervenute	con rilievi/senza rilievi	n°Dipendenti formati/tot. Dip.	consuntivazione Uff. Personale	Rilievi ricevuti	con rilievi/senza rilievi
Dell'Acqua	Adempimento obblighi Amministrazione Trasparente	con rilievi/senza rilievi	Sanzioni disciplinari nel Settore	presenti/assenti	Segnalazioni pervenute	con rilievi/senza rilievi	n°Dipendenti formati/tot. Dip.	consuntivazione Uff. Personale	Rilievi ricevuti	con rilievi/senza rilievi
Fregoni	Adempimento obblighi Amministrazione Trasparente	con rilievi/senza rilievi	Sanzioni disciplinari nel Settore	presenti/assenti	Segnalazioni pervenute	con rilievi/senza rilievi	n°Dipendenti formati/tot. Dip.	consuntivazione Uff. Personale	Rilievi ricevuti	con rilievi/senza rilievi
Frisone	Adempimento obblighi Amministrazione Trasparente	con rilievi/senza rilievi	Sanzioni disciplinari nel Settore	presenti/assenti	Segnalazioni pervenute	con rilievi/senza rilievi	n°Dipendenti formati/tot. Dip.	consuntivazione Uff. Personale	Rilievi ricevuti	con rilievi/senza rilievi

Dirigente	Attività	Monitoraggio	Attività	Monitoraggio	Attività	Monitoraggio	Attività	Monitoraggio	Attività	Monitoraggio
	CONCORSI/ SELEZIONI		GARE APPALTO		CONTRIBUTI		CONCESSIONI		ATTIVITA' AMMINISTRATIVE GENERICHE	
Marcoccia	Esiti selezioni effettuate inviare al RPCT	con rilievi/senza rilievi	Affidamenti diretti appalti/moti vazioni	con rilievi/senza rilievi			servizi cimiteriali: rigoroso rispetto ordine cronologico	con rilievi/senza rilievi	Tempi medi elaborazione delle pratiche/tempi su nominativi specifici	con rilievi/senza rilievi
Reina			Affidamenti diretti appalti/moti vazioni	con rilievi/senza rilievi	Istruttoria approfondita (dichiarazioni conflitti, validazioni plurime, etc.)	con rilievi/senza rilievi			Tempi medi elaborazione delle pratiche/tempi su nominativi specifici	con rilievi/senza rilievi
Menotti			Affidamenti diretti appalti/moti vazioni	con rilievi/senza rilievi					Tempi medi elaborazione delle pratiche/tempi su nominativi specifici	con rilievi/senza rilievi
Dell'Acqua			Affidamenti diretti appalti/moti vazioni	con rilievi/senza rilievi	Istruttoria approfondita (dichiarazioni conflitti, validazioni plurime, etc.)		Concessioni di tipo commerciale: motivazione specifica e istruttoria completa	con rilievi/senza rilievi	Tempi medi elaborazione delle pratiche/tempi su nominativi specifici	con rilievi/senza rilievi
Fregoni			Affidamenti diretti appalti/moti vazioni	con rilievi/senza rilievi			Pratiche edilizie: Controlli a campione	esiti controlli rendicontati	Tempi medi elaborazione delle pratiche/tempi su nominativi specifici	con rilievi/senza rilievi
Frisone			Affidamenti diretti appalti/moti vazioni	con rilievi/senza rilievi			Motivazione specifica e istruttoria completa	con rilievi/senza rilievi	Tempi medi elaborazione delle pratiche/tempi su nominativi specifici	con rilievi/senza rilievi

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SEGRETARIO

Strumenti	Area della Compliance	p.	Area della Performance	p.	Area dell' Accountability	p.
Piano Anticorruzione	Adattamento al PAO/40	Formazione specifica per il personale/30	Confronti con Commissione Legalità ed Antiricicchi/30
Controlli interni	Analisi e relazione su atti e determine Area/60	Collaborazione stesura Relazione Fine mandato/20	Comunicare esiti controlli in maniera efficace/20
Coordinamento Dirigenti e Struttura organizzativa	Attività di DPO per problematiche trattamento dati e supporto Settori/30	Riunione quindicinale con Dirigenti/40	Revisione Convenzione CUC e ricerca nuovi Enti da convenzionare/30
Ciclo della Performance	Garantire coordinamento e aggiornamento Obiettivi Strategici Area e individuali Dirigenti/30	Mappe strategica e Catalogo Obiettivi strategici e individuali Dirigenti per D.U.P. 2023/40	Supervisione della Relazione sulla Performance/30
Piano della Trasparenza	Monitoraggio periodico/50	Coordinamento implementazione sito Amministrazione trasparente/20	Policy specifica per Dataset (OpenData)/30
					totale	500