



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.

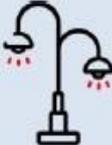
## 1. SCHEDA ANAGRAFICA

### 1.1 COMUNE DI RHO: SCHEDA ANAGRAFICA

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

## 1.2. CONTESTO ESTERNO

### 1.2.1. TERRITORIO

<p><b>SUPERFICIE</b></p> <p><b>KM 22,41</b></p> 	<p><b>SUPERFICIE URBANIZZATA</b> (mq di area urbanizzata/mq di territorio)</p> <p><b>65,6%</b></p> 	<p><b>DENSITA' ABITATIVA</b> abitanti/kmq</p> <p><b>2.281</b></p>  <p>Regione Lombardia 417 Media Italia 195 Fonte: IFEL 2023</p>	<p><b>STRADE COMUNALI</b></p> <p><b>KM 140,350</b></p> 
<p><b>FRAZIONI E CENTRI ABITATI</b></p> <p><b>N. 6</b></p> 	<p><b>ILLUMINAZIONE PUBBLICA</b></p> <p><b>KM 137,65</b></p> 	<p><b>VERDE PUBBLICO</b></p> <p><b>mq 1.238.561</b></p> 	<p><b>VERDE ATTEZZATO PER BAMBINI</b></p> <p><b>mq 335.000</b></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 Km<sup>2</sup>. 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

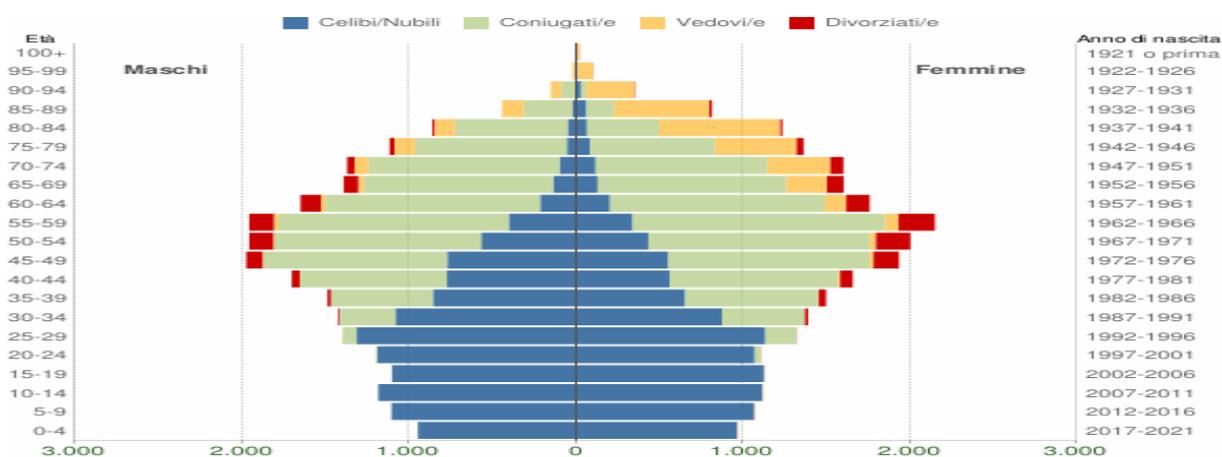
raggiunge facilmente ed in poco tempo il Lago Maggiore, il Lago di Como, il Lago d'Orta, e quelli di Lugano, Varese.

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.

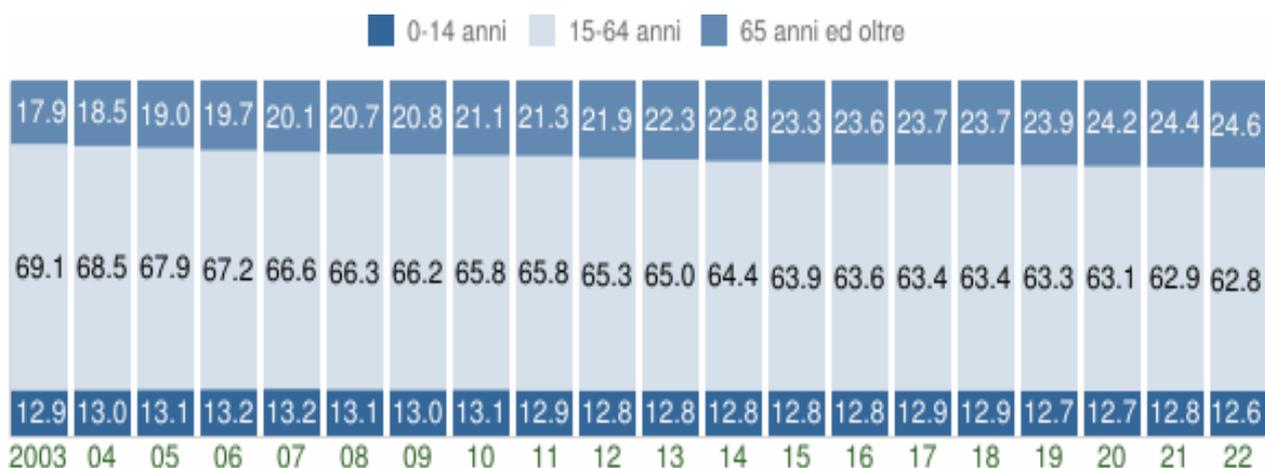
### 1.2.2 POPOLAZIONE AL 31/12/2022

<p><b>POPOLAZIONE</b></p> <p><b>51.131</b></p> <p>-104 dal 2021</p> 	<p><b>ETA' MEDIA</b></p> <p><b>46,6 anni</b></p> <p>45,9 la media lombarda*</p> 	<p><b>ULTRACENTENARI</b></p> <p><b>17</b></p> 	<p><b>FAMIGLIE</b></p> <p><b>23.827</b></p> <p>-16 dal 2021</p> 
<p><b>ADULTI</b> (25-65 anni)</p> <p><b>28.222</b></p> <p>-118 dal 2021</p> 	<p><b>NUCLEI UNIPERSONALI</b></p> <p><b>9.279</b></p> 	<p><b>STRANIERI</b></p> <p><b>11,93%</b></p> <p>11,6% la media lombarda</p> 	<p><b>STRANIERI PER PROVENIENZA</b></p> <p><b>47,72% UE</b></p> <p><b>52,28% Extra UE</b></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	<b>45,9</b>
<b>2019*</b>	6.382	31.697	11.968	50.047	<b>46,1</b>
<b>2020*</b>	6.340	31.598	12.115	50.053	<b>46,3</b>
<b>2021*</b>	6.476	31.893	12.373	50.742	<b>46,3</b>
<b>2022*</b>	6.380	31.790	12.448	50.618	<b>46,6</b>

(\*) 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.

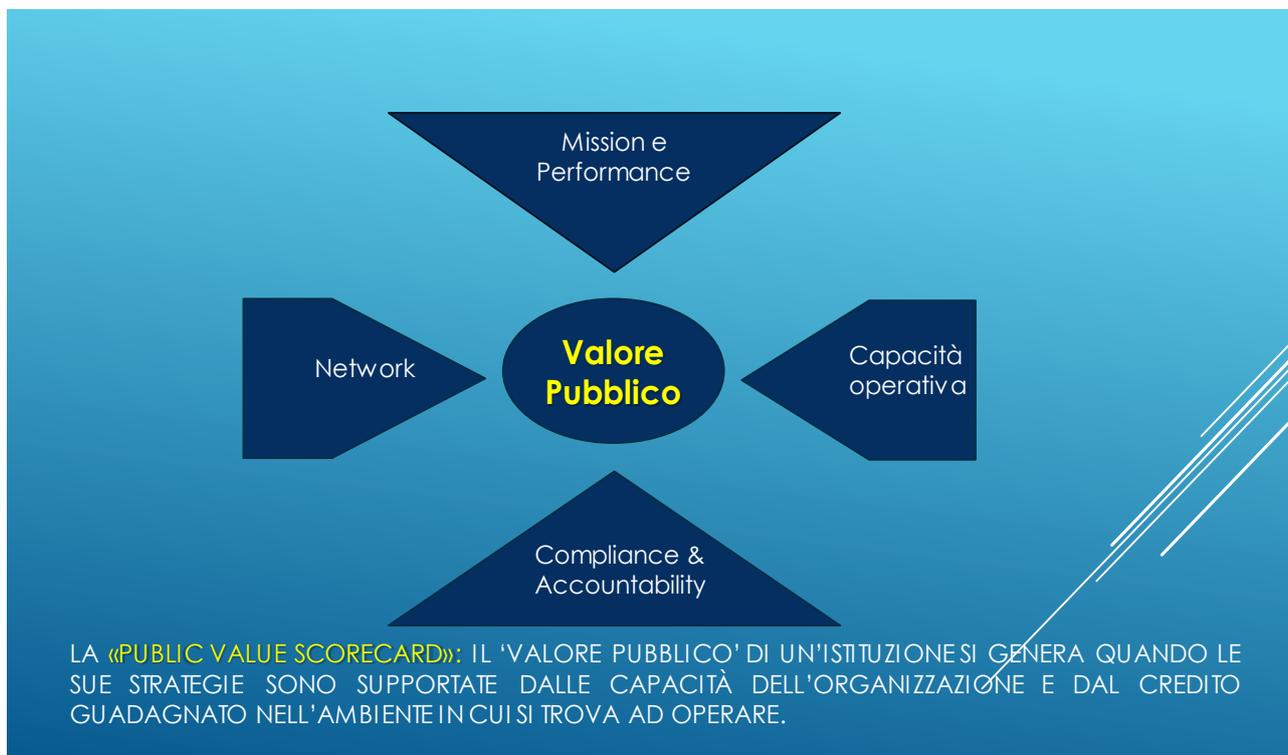
Gli *stakeholders* possono avere un diverso impatto sulle attività e sulle decisioni dell'Amministrazione in relazione agli interessi perseguiti.

## 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



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.

## 2.1.5 LE 'MISSION' DEL COMUNE DI RHO



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

Indicatore	2021 – baseline RL	Benchmark	Target 2027 RL	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
<b>Rivoluzione Green</b>						
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		
<p>Giornate di superamento dei limiti per il PM 10 in almeno una centralina</p> <p>Esposizione della popolazione urbana all'inquinamento atmosferico da particolato &lt;10µm (Eurostat, 2019, microgrammi per m3)</p> <p>Concentrazione di PM10 (tutte le stazioni regionali) espressa come media mobile sul quadriennio precedente (µg/m3 )</p>	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
<b>Mobilità e Trasporti</b>						
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
<b>Efficientamento Energetico</b>						
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
<b>Gestione dei Rifiuti</b>						
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><b>Pari opportunità</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lavorare sul piano culturale con uomini e donne e aprire percorsi e spazi attivi dove esercitare pari opportunità</li> </ol> <p><b>Aumentare le opportunità per l'occupazione</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incentivare lo sviluppo di nuove e giovani imprese sul nostro territorio</li> <li>2. Ricerare forme e percorsi di reinserimento lavorativo</li> </ol> <p><b>Anziani</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Valorizzare le potenzialità degli "anziani attivi"</li> <li>2. Prevenire l'invecchiamento precoce e l'isolamento sociale</li> <li>3. Coniugare assistenza sociale e assistenza sanitaria</li> </ol> <p><b>Attenzione alle disabilità</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rendere le persone con disabilità protagoniste del loro progetto di vita</li> <li>2. Favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità</li> </ol> <p><b>Servizi alle famiglie</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Favorire l'accessibilità ai servizi per la prima infanzia</li> <li>2. Sostenere i nuclei familiari più fragili</li> <li>3. Contrastare la povertà educativa</li> <li>4. Attrarre nuove famiglie giovani</li> </ol>	<p><b>Contrasto alla povertà</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sviluppare un modello compiuto di welfare di comunità</li> <li>2. Individuare e contrastare le nuove povertà nate dalla pandemia Covid-19</li> </ol> <p><b>Percorsi di accoglienza</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Facilitare il processo di integrazione e l'accesso ai servizi dei cittadini di origine straniera</li> <li>2. Monitorare il processo di integrazione sociale</li> </ol> <p><b>Salute dei cittadini</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Garantire una sanità territoriale di qualità</li> <li>2. Diventare parte attiva nella pianificazione regionale dei servizi socio-sanitari e sociali</li> </ol> <p><b>Comunità LGBTQ+</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sviluppare iniziative di sensibilizzazione riguardo tematiche LGBTQ+</li> <li>2. Contrastare fenomeni e situazioni di discriminazione</li> </ol>
---	---

Indicatore	2021 – baseline RL	Benchmark	Target 2027 RL	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
<b>Aumentare le opportunità per l'occupazione</b>						
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
<b>Pari opportunità</b>						
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
<b>Anziani</b>						
<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
<b>Attenzione alle disabilità</b>						
<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
<b>Servizi alle famiglie</b>						
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
<b>Contrasto alla povertà</b>						
<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
<b>Percorsi di accoglienza</b>						
<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
<b>Salute dei cittadini</b>						
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><b>LGBTQ+</b></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
<b>Scuola</b>						
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
<b>Giovani</b>						
% 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
<b>Lo sport in città</b>						
% 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)						

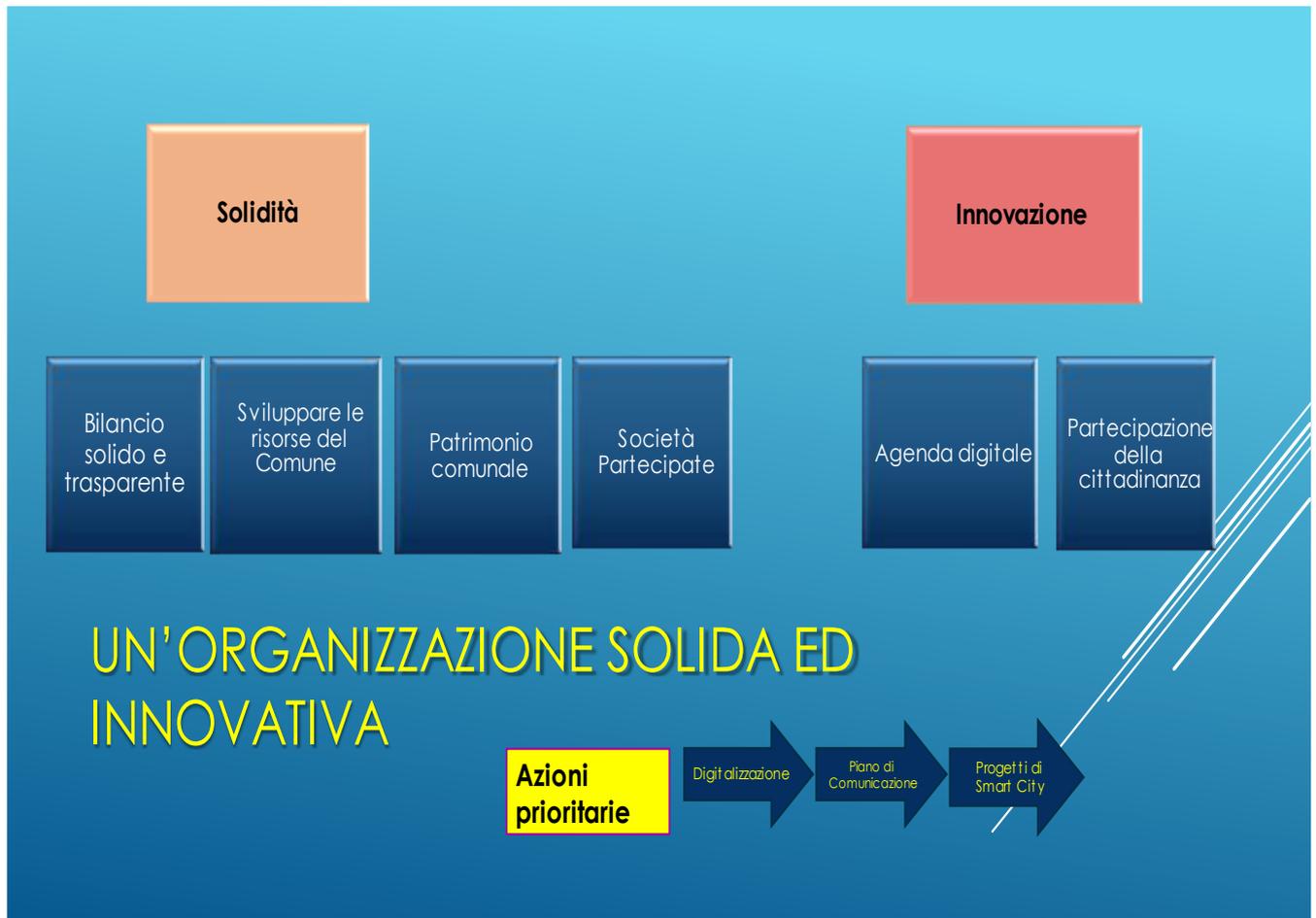
Sicurezza
<p><b>Ruolo della Polizia Locale</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incentivare il ruolo della Polizia Locale al servizio del cittadino</li> <li>2. Incentivare una cultura della legalità in un contesto solidale</li> <li>3. Aumentare la percezione di sicurezza dei luoghi della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

Indicatore	2021 - baseline	Benchmark	Target 2027	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
<b>Cultura della legalità</b>						
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
<b>Sicurezza ambientale</b>						
Nr e valore sanzioni ambientali						

Nr reati ambientali						
<i>Danni da incidenti ambientali</i>						
Nr discariche abusive sul territorio o rifiuti abbandonati (t)						
<b>Indicatore</b>	<b>2021 - baseline</b>	<b>Benchmark</b>	<b>Target 2027</b>	<b>Agenda 2030 ONU</b>	<b>PRSS</b>	<b>Note metodologiche</b>
<b>Ruolo della Polizia Locale</b>						
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		
<b>Indicatore</b>	<b>2021 - baseline</b>	<b>Benchmark</b>	<b>Target 2027</b>	<b>Agenda 2030 ONU</b>	<b>PRSS</b>	<b>Note metodologiche</b>
<b>Ruolo della Protezione Civile</b>						
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><b>Bilancio solido e trasparente</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Mantenere un bilancio solido e una costante riduzione dell'indebitamento</li> <li>Continuare nella lotta all'elusione e all'evasione fiscale</li> <li>Intercettare nuove risorse per nuovi investimenti e utilizzarle in modo efficace</li> </ol> <p><b>Sviluppo delle risorse umane del Comune</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Selezionare personale tecnico sempre più specializzato</li> <li>Fornire risposte veloci ed efficienti al cittadino</li> </ol> <p><b>Il servizio dei cimiteri</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Valorizzare e riqualificare i cimiteri come luogo di raccoglimento e di memoria per tutta la cittadinanza</li> </ol> <p><b>Società Partecipate</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Gestire le società partecipate come realtà pro-attive a servizio del territorio</li> </ol> <p><b>Patrimonio comunale</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Valorizzare e curare il patrimonio immobiliare comunale</li> </ol>	<p><b>Agenda Digitale / Smart city</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Sburocratizzare e digitalizzare i processi della macchina amministrativa</li> </ol> <p><b>Partecipazione della cittadinanza</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Mettere il cittadino nelle condizioni di assumere un ruolo attivo come componente della collettività</li> <li>Sviluppare processi volti all'ascolto, comunicazione e collaborazione tra amministrazione e cittadinanza, mettendo a frutto le innovazioni aperte dal digitale</li> </ol>
--	--

Indicatore	2021 - baseline	Benchmark	Target 2027	Agenda 2030 ONU	PRSS	Note metodologiche
<b>Bilancio solido e trasparente</b>						
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
<b>Società partecipate</b>						
% 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
<b>Patrimonio comunale</b>						
<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						
<b>Indicatori</b>	<b>2021 - baseline</b>	<b>Benchmark</b>	<b>Target 2027</b>	<b>Agenda 2030 ONU</b>	<b>PRSS</b>	<b>Note metodologiche</b>
<b>Agenda Digitale</b>						
% 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						
<b>Indicatori</b>	<b>2021 - baseline</b>	<b>Benchmark</b>	<b>Target 2027</b>	<b>Agenda 2030 ONU</b>	<b>PRSS</b>	<b>Note metodologiche</b>
<b>Partecipazione della cittadinanza</b>						
% cittadini coinvolti in percorsi di partecipazione				16.7		
<b>Indicatori</b>	<b>2021 - baseline</b>	<b>Benchmark</b>	<b>Target 2027</b>	<b>Agenda 2030 ONU</b>	<b>PRSS</b>	<b>Note metodologiche</b>
<b>Controllo di gestione</b>						

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.

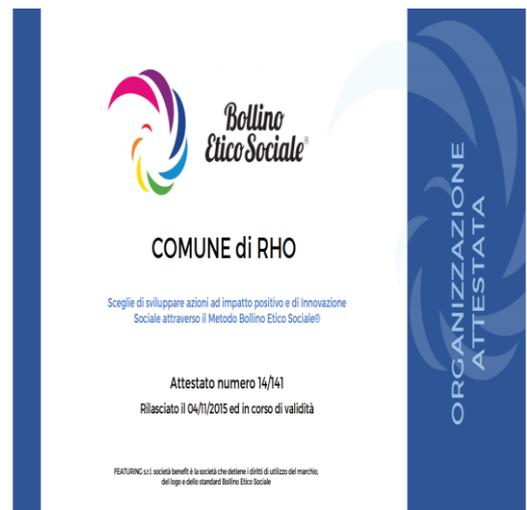
L'attestazione è stata riconosciuta e rilasciata dal Comitato Etico di Valutazione del Bollino Etico Sociale® a seguito di un percorso di auditing di verifica delle conformità all'interno dell'organizzazione e l'implementazione di processi di miglioramento continuo verso le prescrizioni dettate dallo 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

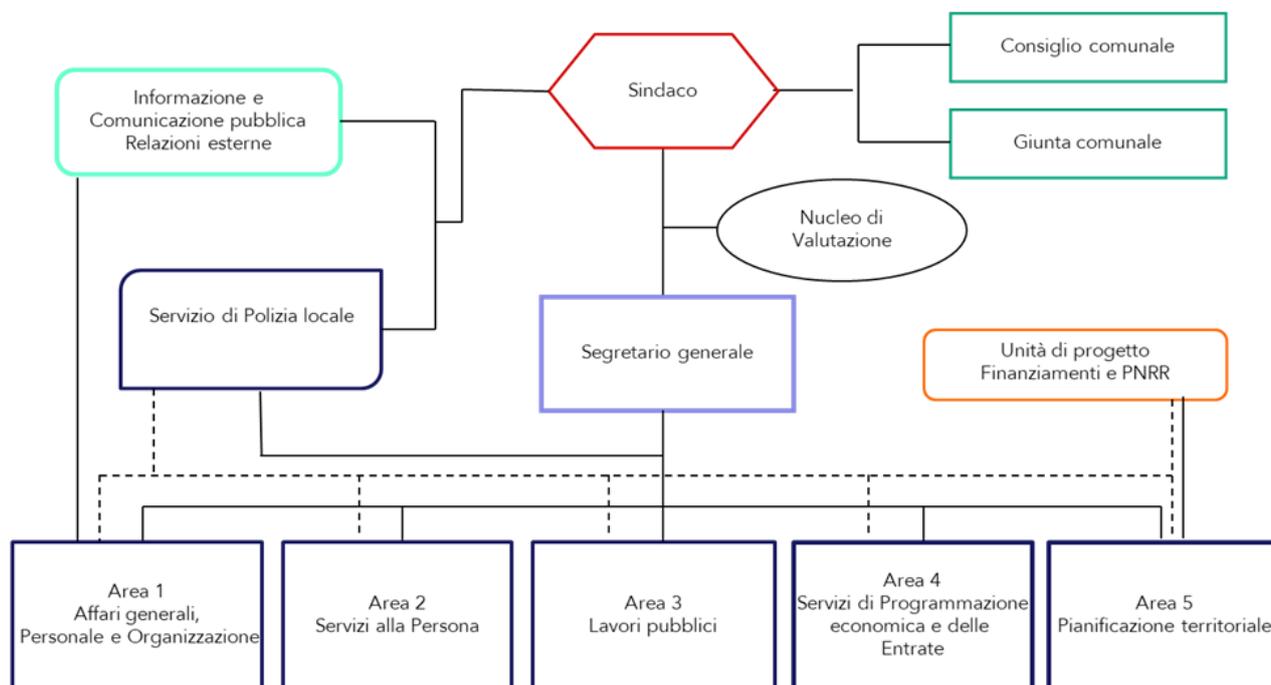
### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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 €	
<b>AREA SERVIZI DI PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E DELLE ENTRATE - AREA 4</b>							
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 €
<b>AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE - AREA 5</b>							
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 €	
<b>SERVIZIO POLIZIA LOCALE</b>							
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 Qualificazion e	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 Qualificazion	D	Ufficio strade	Turnover dipendente di ex cat. D	35.802,35 €	

		e					
<b>AREA SERVIZI DI PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E DELLE ENTRATE - AREA 4</b>							
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 €
<b>AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE - AREA 5</b>							
1	ISTRUTTORE TECNICO	Istruttori	C	Pianificazione Urbanistica e Mobilità	Implementazione organico	32.963,39 €	
<b>SERVIZIO POLIZIA LOCALE</b>							
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.

<b>ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO PER PNRR</b>							
N.	Profilo professionale	Area professionale	ex Categoria	Assegnazione	Motivazione	Spesa annua	
<b>AREA LAVORI PUBBLICI - AREA 3</b>							
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 €	
<b>AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE - AREA 5</b>							
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:

<b>DOTAZIONE ORGANICA</b>			
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



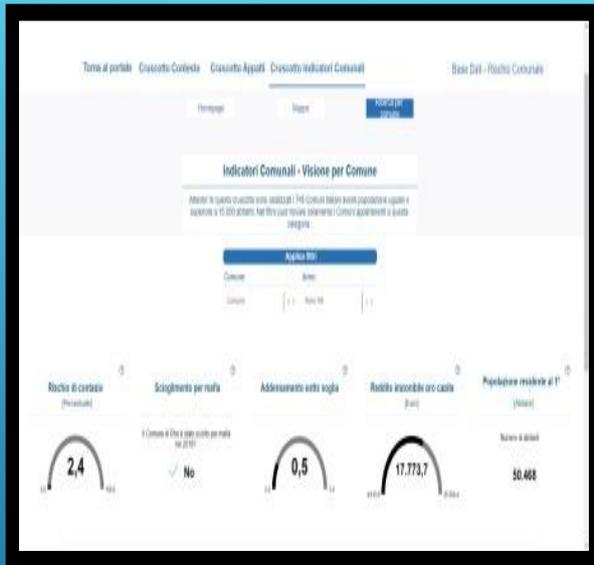
**Rischio di contagio:** l'indicatore segnala il rischio di contagio del comune considerato. La presenza nella provincia di comuni con casi di corruzione che contribuisce a determinare il rischio di corruzione poiché la corruzione è un fenomeno "contagioso".

**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
	Patrocini 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	

<b>Area: affidamento di lavori, servizi e forniture</b>	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	
<b>Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</b>	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	
<b>Area: provvedimenti ampliativi della sfera</b>	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

<b>giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</b>	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
<b>RECLUTAMENTO Concorsi</b>	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.
<b>RECLUTAMENTO Conferimento di incarichi di collaborazioni</b>	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
<b>RECLUTAMENTO Conferimento incarichi di staff Sindaco</b>	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

<b>RECLUTAMENTO Incarichi tecnici</b>	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
<b>GARE Trattative pre-contrattuali finalizzate ad incarichi ed appalti</b>	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.
<b>GARE Requisiti di qualificazione</b>	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
<b>PROCESSI</b>	<b>EVENTI RISCHIOSI</b>	<b>Uffici maggiormente esposti</b>	<b>Misure del PNA applicabili</b>	<b>Misure esistenti</b>	<b>Le misure esistenti sono previste formalmente e applicate e efficaci?</b>	<b>Misure proposte</b>
<b>GARE Requisiti di aggiudicazione</b>	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.					
<b>GARE</b> <b>Valutazione delle offerte in sede monocratica</b>	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
<b>GARE</b> <b>Procedure negoziate affidamenti diretti</b>	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><b>PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEL DESTINATARIO <u>privi di effetto economico</u></b></p> <p><b>Attività di controllo di autodichiarazioni in luogo di autorizzazioni (ad es. in materia edilizia, commerciale)</b></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><b>PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI <u>con effetto economico diretto ed immediato</u></b></p> <p><b>Attività di tipo concessorio (incluse figure simili quali deleghe, ammissioni, etc.)</b></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><b>PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI <u>con effetto economico diretto ed immediato</u></b></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'
<b>Trasparenza</b>	<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"> <li>- Informatizzazione dei processi;</li> <li>- Accesso telematico;</li> <li>- Monitoraggio termini procedurali</li> </ul>	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»)
<b>Codice di Comportamento</b>	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.
<b>Rotazione del Personale</b>	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.
<b>Astensione in caso di Conflitto di Interessi</b>	<p>Consiste nel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> <li>• dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.</li> </ul>	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"> <li>• degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche;</li> <li>• dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali;</li> <li>• in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali.</li> </ul>	<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"> <li>• soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;</li> <li>• soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.</li> </ul>	<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.
<b>Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA</b>	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.
<b>Whistleblowing</b>	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"> <li>• la tutela dell'anonimato;</li> <li>• il divieto di discriminazione nei confronti del <i>whistleblower</i>.</li> </ul>
<b>Formazione</b>	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.
<b>Patti di Integrità</b>	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.
<b>Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile</b>	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".
<b>Rotazione negli Appalti</b>	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'.
<b>Mappatura dei processi con individuazione 'zone grigie'</b>	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
					<b>totale</b>	<b>500</b>



Comune di Rho

# Allegato 1 - PIAO 2023/2025

## MONITORAGGIO TEMPO PROCEDIMENTI - ANNO 2022

	OGGETTO PROCEDIMENTO	N° PROCEDIMENTI GESTITI	TEMPO PREVISTO	TEMPO MEDIO EFFETTIVO	MODALITA' RILEVAZIONE TEMPO
1	<b>RICHIESTA ISCRIZIONE ANAGRAFE DEGLI ITALIANI RESIDENTI ALL'ESTERO (AIRE)</b> (data presentazione dichiarazione - data registrazione iscrizione)	309	30 giorni dalla ricezione della richiesta consolare	12,6 giorni	Registrazione degli step del procedimento in un cronoprogramma in excel
2	<b>PRATICA PER PUBBLICAZIONE DI MATRIMONIO</b> richiesta pubblicazione - pubblicazione) (data	180	20 giorni	8,9 giorni	Registrazione degli step del procedimento in un cronoprogramma in excel
3	<b>ACCESSO AGLI ATTI AMMINISTRATIVI</b> (data ricevimento istanza al protocollo - data rilascio atti)	55	15 giorni differibili di ulteriori 15 per esigenze tecniche e/o organizzative	18 giorni	Registrazione degli step del procedimento in un cronoprogramma in excel
4	<b>ACCESSO CIVICO SEMPLICE</b> (data ricevimento istanza al protocollo - data pubblicazione sul sito comunale)	2	30 giorni	17,5 giorni	Registrazione degli step del procedimento in un cronoprogramma in excel
5	<b>ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO</b> (data ricevimento istanza al protocollo - data rilascio atti)	1	30 giorni	3 giorni	Registrazione degli step del procedimento in un cronoprogramma in excel
6	<b>RICHIESTA ACCESSO AI SERVIZI TARIFFATI PER ANZIANI E DISABILI</b>	141	30 giorni decorrere dalla data domanda completa	7,7 giorni	I tempi vengono calcolati dalla data della domanda completa alla data di comunicazione esito e/o avvio servizio e/o avvio procedimento e inserimento in lista d'attesa
7	<b>DOMANDA DI ISCRIZIONE ASILO NIDO</b>	201	60 giorni dalla data di avvio della formazione della graduatoria	54 giorni	avvio elaborazione graduatoria/incontri con le famiglie
8	<b>DOMANDA DI ISCRIZIONE ALLA REFEZIONE SCOLASTICA - RIDUZIONE BUONO PASTO</b>	1463	90 giorni dalla data di chiusura delle iscrizioni	immediato	L'utente conosce la quota pasto al momento del perfezionamento dell'iscrizione sul portale gestionale. La quota viene calcolata automaticamente dal sistema sulla base del valore ISEE in corso di validità che inerisce l'utente. L'utente viene informato tramite nota informativa che, in mancanza di tale valore, viene applicata la tariffa massima
9	<b>MANOMISSIONE SUOLO PUBBLICO</b>	260	30 giorni	18 giorni	media aritmetica sul 10% del totale autorizzate 260 - Confronto data protocollo domanda e data rilascio autorizzazione
10	<b>RILASCIO AUTORIZZAZIONI ALLA POSA DEI MONUMENTI FUNEBRI IN CAMPO BAMBINI, CAMPO DECENNALE E CAMPO VENTENNALE</b>	20	30 giorni	3 giorni	media aritmetica - Campionatura di 10% su totale autorizzate 20 - Confronto data protocollo domanda e data rilascio autorizzazione
11	<b>RILASCIO AUTORIZZAZIONI POSA DEI MONUMENTI FUNEBRI PER TOMBE DI FAMIGLIA E DELLE CAPPELLE GENTILIZIE</b>	nessuna richiesta pervenuta	30 giorni	/	
12	<b>RICHIESTA DI SPONSORIZZAZIONI AREE A VERDE</b>	nessuna richiesta pervenuta	30 giorni	/	
13	<b>VERIFICHE INCONVENIENTI IGIENICO SANITARI</b>	nessuna richiesta pervenuta	30 giorni	/	
14	<b>EMISSIONI MANDATI DI PAGAMENTO CON ATTO DI LIQUIDAZIONE</b>	1864	20 giorni dal ricevimento dell'atto di liquidazione.	10 giorni	a campione da procedura di Contabilità
15	<b>EMISSIONI MANDATI DI PAGAMENTO SENZA ATTO DI LIQUIDAZIONE</b>	8223	a) 30 giorni dal ricevimento della bolletta/utenza; b) in caso di contributi in base alle condizioni stabilite negli atti di assegnazione e, per alcune casistiche, ad avvenuta ricezione della dichiarazione di utilizzo d'uso; c) alla ricezione dei flussi stipendiali.	a) 15 giorni b) 5 giorni c) 3 giorni	a) da procedura di Contabilità b) e c) dalle comunicazioni di richiesta di pagamento da parte degli uffici

16	<b>RICHIESTA ASSEGNAZIONE E ACQUISTO TERRENI ED EDIFICI - ASSEGNAZIONI ORTI, ASSEGNAZIONE SPAZI ASSOCIAZIONI, SPAZI COMMERCIALI E PER MERCATINO COMUNALE</b>	1	30 giorni dal ricevimento della richiesta, salvo interruzioni per ulteriori verifiche o indisponibilità del bene	5 giorni	dalla richiesta all'assegnazione
17	<b>RIMBORSI IMU</b>	117	180 giorni	154 giorni	Registrazione fasi istruttoria in apposito elenco in Excel
18	<b>DOMANDA PER CERTIFICATO DI DESTINAZIONE URBANISTICA</b>	156	30 giorni dell'integrazione;	20 giorni	software gestionale (archi)
19	<b>DOMANDA DI PERMESSO DI COSTRUIRE</b>	83	60 giorni	160 giorni	software gestionale (archi) - media su n. 70 titoli rilasciati - tempistica al lordo delle sospensioni e dei tempi per l'espressione delle valutazioni e dei dovuti pareri (30/60 gg) ovvero richieste dagli interessati.
20	<b>AUTORIZZAZIONE PER MEDIA STRUTTURA DI VENDITA CORRELATA A PROCEDIMENTO EDILIZIO</b>	3	90 giorni	61 giorni	software gestionale (archi)
21	<b>RILASCIO CONTRASSEGNI INVALIDI</b>	363	30 giorni	15 giorni	data inoltro domanda/data rilascio contrassegno - tempo medio rilevato a campione sull'intero mese di ottobre 2022
22	<b>RILASCIO AUTORIZZAZIONE PER OCCUPAZIONE SUOLO PUBBLICO PER INTERVENTI DI NATURA EDILIZIA</b>	90	30 giorni	5 giorni	data inoltro domanda/data rilascio del titolo -tempo medio rilevato sul totale degli atti
23	<b>AUTORIZZAZIONE PER PUBBLICITA' PERMANENTE SU VEICOLI</b>	1	60 giorni	15 giorni	data inoltro domanda /data rilascio tempo rilevato sull'unico atto
24	<b>AUTORIZZAZIONE PER PUBBLICITA' TEMPORANEA</b>	35	30 giorni	5 giorni	data protocollo/data rilascio tempo medio rilevato su un campione di 10 domande estratte



## **Sez. 2.2 PERFORMANCE**

***Allegato 2 - PIAO 2023/2025***

## Indice

<i>2.2.1 Performance organizzativa di Ente.....</i>	<i>2</i>
<i>2.2.2 Performance organizzativa di Struttura.....</i>	<i>3</i>
<i>2.2.3 Performance organizzativa Segretario 2023.....</i>	<i>3</i>
<i>2.2.4.1 Obiettivi operativi strategici.....</i>	<i>4</i>
<i>2.2.4.2 Obiettivi operativi.....</i>	<i>30</i>
<i>2.2.5 Obiettivi di performance individuale: segretario e dirigenti.....</i>	<i>43</i>

## 2.2.1 Performance organizzativa di Ente

Ai fini della misurazione della performance organizzativa di Ente rilevano i seguenti due macro ambiti a cui sono associati i seguenti pesi % e obiettivi:

MACRO AMBITO DI MISURAZIONE	PESO %	OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI	Sub Peso
Impatti dell'azione amministrativa	70	Realizzazione degli obiettivi gestionali strategici e operativi - valore atteso 90/100 (vedi obiettivi)	60
		Accessibilità del sito - pubblicazione obiettivi di accessibilità e dichiarazione di accessibilità	5
		Qualità dei servizi - realizzazione di indagini di customer satisfaction	5
Stato di salute dell'amministrazione	30	Raggiungimento indicatori attinenti sia la gestione finanziaria del bilancio sia la gestione del Personale e delle Relazioni - grado medio di realizzazione 90/100 (vedi tabella)	10
		Monitoraggio dei tempi procedimenti (vedi allegato 2 PIAO)	20

Il grado di realizzazione dei macroambiti e della performance è espresso senza cifre decimali, con arrotondamento per difetto in presenza di valori con cifre decimali da 0 a 49, e per eccesso in presenza di importi con cifre decimali da 50 a 99.

### Stato di salute dell'amministrazione

**Indicatori attinenti sia la gestione finanziaria del bilancio sia la gestione del Personale e delle Relazioni, con i corrispondenti valori attesi:**

Indicatore	Formula		Valore atteso
Capacità di accertamento entrate correnti	importo accertato a seguito di verifiche	€	+/-5% rispetto al triennio precedente
Rispetto limite di spesa personale	rispetto del limite di legge	si/no	si
Capacità organizzativa del personale	totale giorni di ferie residui/n. dipendenti	n.	+/-10% rispetto al triennio precedente
Grado aggiornamento	n. partecipanti a corsi di formazione	n.	+/-10% rispetto al triennio precedente

## 2.2.2 Performance organizzativa di Struttura

Ai fini della misurazione della performance organizzativa delle Strutture dell'Ente rileva il seguente macro ambito a cui è associato l'obiettivo di riferimento:

MACRO AMBITO DI MISURAZIONE	PESO %	OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI	PESO %
Grado di attuazione della strategia	100%	Realizzazione da parte di ciascuna Struttura degli obiettivi assegnati (gestionali strategici e, se previsti, operativi) - valore atteso 90/100 (vedi obiettivi)	100%

Il grado di realizzazione dei macroambiti e della performance è espresso senza cifre decimali, con arrotondamento per difetto in presenza di valori con cifre decimali da 0 a 49, e per eccesso in presenza di importi con cifre decimali da 50 a 99.

## 2.2.3 Performance organizzativa Segretario 2023

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

### 2.2.4.1 Obiettivi operativi strategici

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 1	E. MARCOCCIA	S101	S101-01	Semplificare tempi e procedure burocratiche per i cittadini, per le imprese e gli altri soggetti attivi sul territorio	X	X		1. Revisione schede di processo dei servizi erogati dal Quic, in collaborazione con gli uffici di riferimento 2. Open day rilascio carta di identità 3. Riorganizzazione ufficio cittadinanze	1. Revisione di almeno il 30% delle schede 2. Almeno una iniziativa che interessi un weekend entro il mese di giugno 3. Azzeramento pratiche arretrate di giuramenti per cittadinanze
Area 1	E. MARCOCCIA	S101	S101-03	Prevedere un potenziamento delle informazioni disponibili online e dare la possibilità al cittadino di poter seguire il tracking di avanzamento delle pratiche in via digitale	X	X		Individuare una nuova infrastruttura pratiche on line nell'ambito del finanziamento PNRR	Rispetto obiettivi e tempi cronoprogramma PNRR
Area 1	E. MARCOCCIA	S101	S101-04	Promuovere la responsabilizzazione dei dipendenti tramite l'identificazione chiara e univoca di un referente a cui il cittadino può rivolgersi per aggiornamenti e richieste di informazioni sulla pratica corrente		X			
Area 1	E. MARCOCCIA	S101	S101-05	Adottare una diffusa campagna di sensibilizzazione sulla possibilità per i cittadini di presentare e monitorare online segnalazioni riguardanti le più svariate problematiche riscontrabili sul territorio	X	X		1. Revisione rete referenti e formazione nuovi designati	1. On
Area 1	E. MARCOCCIA	S101	S101-06	Luoghi di lavoro che promuovono salute	X	X	X	Adesione a programmi e/o campagne informative ministeriali o regionali che possano promuovere la salute nei luoghi di lavoro definendo misure da introdurre nell'organizzazione	Entro il 31/10/2023
Area 1	E. MARCOCCIA	S101	S101-07	Nuovo Ordinamento professionale del personale dipendente	X			Introdurre e mettere a regime il nuovo Ordinamento professionale, con studio revisione profili professionali	On

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 1	E. MARCOCCIA	S101	S101-08	Favorire la responsabilizzazione del personale nel raggiungimento degli obiettivi aumentando la consapevolezza organizzativa e perseguendo politiche di work life balanced	X	X	X	1. Nel 2023 definizione criteri e regolamento per l'introduzione lavoro agile ordinario a regime nel 2024 2. Nel 2024 miglioramento comunicazione interna attraverso una nuova intranet	On
Area 1	E. MARCOCCIA	S101	S101-09	Perseguire il miglioramento continuo dell'organizzazione delle strutture comunali e assicurare un'adeguata gestione della dotazione organica in relazione ai fabbisogni e alle prospettive di sviluppo delle risorse umane	X	X		1. Piano dei fabbisogni e acquisizioni di personale con modalità innovative 2. Introduzione nuovo ordinamento professionale e analisi organizzativa per ipotesi piano sviluppo risorse umane	1. Definizione piano fabbisogni da presentare alla Giunta entro i termini di approvazione PIAO 2.1 Introduzione nuovo ordinamento professionale dal 1 aprile 2.2. Report analisi organizzativa entro il 30 novembre
Area 1	E. MARCOCCIA	S101	S101-10	Motivare e qualificare funzionari e dipendenti attraverso un piano di formazione continua che ne valorizzi le competenze	X	X		Elaborare un piano formativo pluriennale dei dipendenti del Comune di Rho	Entro il 15/11/2023
Area 1	E. MARCOCCIA	S101	S101-11	Promuovere la capacità di innovazione di funzionari e dipendenti ("concorso" annuale per l'innovazione) e potenziare la loro capacità di risposta al cittadino		X			
Area 1	E. MARCOCCIA	S102	S102-01	Predisporre un piano per l'innovazione nella pubblica amministrazione con definizione e valorizzazione delle competenze e delle risorse economiche necessarie		X		Presidio attività e aggiornamento piano informatizzazione	
Area 1	E. MARCOCCIA	S102	S102-02	Ottimizzare e semplificare i servizi informatici comunali	X	X		1. Avviare il progetto di migrazione al cloud dei software gestionali in modalità SaaS nell'ambito del finanziamento PNRR nel rispetto del relativo cronoprogramma 2. Promuovere iniziative di avvicinamento al digitale per anziani in collaborazione con organizzazioni sindacali dei pensionati e associazioni 3. Revisionare le modalità di gestione delle sedute consiliari	1. Rispetto obiettivi e tempi cronoprogramma PNRR 2. Sottoscrizione protocollo con le organizzazioni sindacali anziani e realizzazione di almeno 1 iniziativa prevista 3. Attivazione di un nuovo sistema integrato di gestione delle sedute consiliari entro il 30/11/2023



Comune di Rho

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 1	E. MARCOCCIA	S102	S102-03	Attivare servizi per il cittadino sempre più capillari e diffusi sul territorio attraverso sistemi digitalizzati	X	X		Realizzare progetti digitalizzazione finanziati dal PNRR (PND, Applo, PagoPA, Sito comunale....) nel rispetto del relativo cronoprogramma	Rispetto obiettivi e tempi cronoprogramma PNRR
Area 1	E. MARCOCCIA	S102	S102-05	Sperimentare forme e strumenti innovativi di partecipazione attiva della cittadinanza	X			Condurre un'analisi dei risultati dell'indagine di citizen satisfaction e programmare piano di intervento su alcune criticità emerse in merito alla conoscenza e partecipazione	Entro il 30/11/2023
Area 1	E. MARCOCCIA	S201	S201-05	Sviluppare un Piano territoriale degli orari della città di Rho in funzione della conciliazione famiglia/lavoro		X			
Area 1	E. MARCOCCIA	S201	S201-06	Garantire che i documenti e le informazioni principali comunicate dal Comune siano disponibili in più lingue e i percorsi burocratici accessibili senza difficoltà aggiuntive	X	X		Avviare uno studio di fattibilità per un progetto di realizzazione opuscoli informativi in lingua straniera sui principali procedimenti (residenza, dimora abituale, cittadinanza...) d'interesse degli stranieri, verificando la possibilità di una collaborazione con il Consiglio dei migranti	Entro il 15/12/2023
Area 1	E. MARCOCCIA	S201	S201-13	Rivitalizzare la "Casa delle Donne" per renderla uno spazio vivo e produttivo, un punto di riferimento per cittadine e cittadini	X	X		Rinnovare il bando di adesione alla Casa delle donne da parte di associazioni tramite un nuovo avviso pubblico	Entro il 15/12/2023
Area 1	E. MARCOCCIA	S201	S201-14	Sviluppare azioni di valorizzazione di figure rappresentative in tema di parità di genere		X			
Area 1	E. MARCOCCIA	S201	S201-32	Promuovere iniziative in città per favorire e valorizzare il dialogo sulle tematiche LGBTQ+	X	X		Adesione Pride 2023	On



Comune di Rho

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 1	E. MARCOCCIA	S202	S202 - 19	Favorire lo sviluppo commerciale nelle frazioni, incentivando l'apertura di negozi di quartiere, cosiddetti "Punti di Comunità", per favorire l'accesso ai servizi comunali on line		X			
Area 1	E. MARCOCCIA	S302	S302-20	Studiare e creare gadget della città, commercializzando e diffondendo il "brand Rho"	X			1. Rilancio del merchandising del Comune di Rho con la presenza di un nuovo allestimento al salone del mobile 2. Rinnovo omaggi istituzionali	1. e 2. On
Area 1	E. MARCOCCIA	S302	S302-21	La comunicazione del PNRR: "Rho La città che cambia"	X	X		1. Predisporre il piano di comunicazione del progetto "Rho La città che cambia" 2. Realizzare e presidiare l'applicazione dei contenuti del Piano	1. Entro il 31/3/2023 2. Rispetto dei contenuti e cronoprogramma
Area 1	E. MARCOCCIA	S302	S302-22	Assicurare la continuità dei servizi cimiteriali affidandone la gestione senza soluzione di continuità rispetto al concessionario uscente	X	X		1. Affidamento gestione servizio a seguito recesso Scr 2. Modifica organizzazione servizio con integrazione ufficio cimiteriale e adeguamento regolamento 3. Analisi e affidamento nuove modalità di gestione servizi cimiteriali amministrativi	On
Area 1	E. MARCOCCIA	S302	S302-23	Migliorare la diffusione delle campagne informative, introducendo nuove modalità di interazione attive dei cittadini	X	X		1. Realizzare nuovi formati interattivi per la comunicazione (quiz, sondaggi informali..) 2. migliorare la qualità video social 3. passaggio a whatsapp business 4. revisione modalità di realizzazione e distribuzione delle cartoline informative	On
Area 1	E. MARCOCCIA	S401	S401-01	Presidiare le zone "wi-fi free" presenti in città	X	X		Monitorare il funzionamento delle aree wi-fi cittadine	On



Comune di Rho

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 1/Area 3	E. MARCOCCIA/A. MENOTTI	S102	S102-06	Piano strategico della Smart City	X	X	X	Avviare le attività per la definizione del Piano strategico della Smart city del Comune di Rho: elaborazione proposta progettuale e studio fattibilità	Entro il 15/12/2023
Area 1/Area 4	E. MARCOCCIA/V. DELL'ACQUA	S101	S101-12	Applicare una rendicontazione trasparente degli obiettivi di mandato - fine mandato	X	X	X	popolamento del sistema di indicatori connesso con l'Agenda ONU 2030	On
Area 1/Area 5/Area 3	E. MARCOCCIA/A. MENOTTI/L. FREGONI	S101	S101-02	Realizzare il riordino dell'archivio comunale attraverso le fasi di selezione, scarto, censimento e ricondizionamento dei faldoni e ricognizione altri depositi documentali al fine di realizzare una corretta conservazione documentale	X	X	X	1. Realizzare attività di riordino archivio ai fini del trasloco in altra sede 2. Censimento e analisi preliminare dei fabbisogni per la determinazione della consistenza dell'archivio ai fini dell'individuazione nuovi spazi	1. Entro il 30/09/2023 2. Entro il 30/11/2023
Area 2	F. REINA	S201	S201-01	Sostenere e incentivare la rete tra i soggetti che a vario titolo si occupano della povertà (sostegno alimentare, distribuzione vestiti, supporto spese primarie, supporto per la ricerca del lavoro)	X	X	X	realizzazione progetto "fresco" in collaborazione con il terzo settore su bando finanziato	rispetto cronoprogramma di progetto
Area 2	F. REINA	S201	S201-04	Garantire e progettare potenziamento il pre e il post scuola nelle scuole dell'obbligo per supportare le famiglie	X	X	X	mantenimento servizio pre post scuola, ma riprogettandolo per il prossimo anno scolastico, tenendo conto dei cambiamenti apportati dalle direzioni scolastiche	1. studio fattibilità; 2. n. servizi attivati.
Area 2	F. REINA	S201	S201-25	Avviare campagne di sensibilizzazione e azioni specifiche per le aziende in favore dell'inserimento lavorativo delle categorie protette in partnership con enti del terzo settore	X	X	X	Lanciare campagna per promuovere il rispetto della legge n. 68/1999 - Norme per il diritto al lavoro dei disabili	entro 30/10/2023

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 2	F. REINA	S201	S201-26	Favorire esperienze di stage curriculare nel campo dei servizi sociali e delle professioni di cura		X	X		
Area 2	F. REINA	S201	S201-27	Ampliare il servizio di messa alla prova e rafforzare il rapporto con il tribunale di Milano, offrendo nuove occasioni di inserimento sociale per le persone in difficoltà	X			individuare nuovi soggetti e procedere alla stipula dei relativi protocolli d'intesa e rinnovo convenzione con Tribunale Milano	incremento di almeno 2 postazioni entro 31/12/2023
Area 2	F. REINA	S201	S201-28	Effettuare una revisione del regolamento per l'erogazione di interventi in favore di anziani e disabili, al fine di un migliore allineamento della mission condivisa tra Comune e Sercop - Azienda Speciale dei Comuni del Rhodense per i Servizi alla Persona	X			Conclusione del lavoro avviato nel 2022 con l'approvazione delle revisioni al regolamento	Approvazione in Consiglio Comunale entro il 31/12/2023
Area 2	F. REINA	S201	S201-29	Realizzare progetti di housing sociale a supporto delle esigenze abitative delle famiglie più fragili. Sostenere le condizioni di fragilità emergenti	X	X	X	a) nuclei familiari accolti orientamento verso servizi abitativi pubblici SAP/servizi pubblici temporanei SAT	b) almeno 4 almeno 2 domande presentate
Area 2	F. REINA	S201	S201-30	Potenziare l'assistenza domiciliare integrata	X	X	X	Monitoraggio del lavoro dell'Asc Sercop sul progetto finanziato dal PNRR che prevede la creazione di un nucleo di valutazione con ASST e di attivazione dei servizi nonché una collaborazione con la casa di comunità	Partecipazione ad almeno 3 incontri del tavolo di co-progettazione
Area 2	F. REINA	S201	S201-31	Valorizzare il ruolo delle farmacie comunali, anche prevedendo servizi ulteriori come la consegna a domicilio delle medicine agli anziani e a persone fragili o con disabilità		X	X		

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 2	F. REINA	S201	S201-33	Prevedere uno studio di fattibilità per l'apertura di un CDI (Centro Diurno Integrato)		X	X		
Area 2	F. REINA	S201	S201-34	Favorire l'incontro tra associazioni di volontariato e persone anziane per sollecitare l'attivazione su obiettivi di interesse comune	X	X	X	Realizzazione campagna di promozione con la Consulta anziani e Oltreiperimetri	Realizzazione di almeno 2 incontri entro il 31/12/2023; Definizione di un programma di azioni entro il 31/12/2023 da sviluppare nel 2024;
Area 2	F. REINA	S202	S202 - 03	Implementare la dotazione di attrezzature sportive all'aperto negli spazi verdi, predisponendo una mappatura degli spazi che siano idonei a tale scopo	X	X	X	Integrazione della mappatura con altri luoghi adatti individuati	Entro 31/12/2023
Area 2	F. REINA	S202	S202 - 04	Creare una sinergia tra educazione alimentare e sport coinvolgendo le società sportive in percorsi di sensibilizzazione su tematiche relative a stili di vita sani	X	X	X	Definizione contenuti delle azioni di sensibilizzazione e del target di concerto con le società sportive e degli altri servizi comunali coinvolti e progettazione delle azioni da intraprendere	Entro 31/12/2023
Area 2	F. REINA	S202	S202 - 05	Implementare il ruolo della Consulta cittadina dello Sport, dando valore al ruolo di coordinamento dell'amministrazione comunale	X	X	X	Approvazione nuovo regolamento della Consulta	Entro 31/12/2023
Area 2	F. REINA	S202	S202 - 06	Realizzazione di un importante evento pubblico sportivo di interesse nazionale	X	X	X	Organizzazione e realizzazione della partenza della Milano Torino 2023	Entro 30/03/2023
Area 2	F. REINA	S202	S202 - 08	Sensibilizzare le società sportive affinché si confrontino sulla tematica dell'inclusione di persone e atleti con disabilità trasformando in realtà il motto "Sport per tutti"	X	X	X	Inserire nelle nuove convenzioni che saranno stipulate per la gestione di impianti sportivi negli anni 2023 e 2024 tra gli oneri a carico delle società sportive l'organizzazione di attività annuali rivolte a portatori di disabilità	Stipula di almeno una nuova convenzione con tali contenuti entro il 31/12/2023



Comune di Rho

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 2	F. REINA	S202	S202 - 09	Istituire "borse sport" per famiglie in difficoltà e favorire la sottoscrizione di accordi per iscrizioni alle società sportive a prezzi calmierati	X	X	X	1) Individuare e istituire procedura per borse sport; 2) individuare studi medici per progetto Sport e Salute mediante idonea procedura amministrativa pluriennale	1) entro 31/10/2023; 2) entro 03/07/2023
Area 2	F. REINA	S202	S202 - 10	Partecipare a bandi per la realizzazione di una nuova palestra in tensostruttura		X	X		
Area 2	F. REINA	S202	S202 - 11	Incentivare il coinvolgimento di giovani in iniziative di cittadinanza attiva e di volontariato	X	X	X	Selezionare ed accogliere presso i servizi comunali mediante il necessario iter amministrativo in collaborazione con ANCI giovani volontari per lo svolgimento del servizio civile	Accogliere presso i servizi comunali almeno 10 giovani nuovi volontari entro il 31 dicembre 2023
Area 2	F. REINA	S202	S202 - 12	Co-progettare iniziative formative e di inserimento lavorativo per i NEET	X	X	X	Partecipazione all'avviso pubblico statale e ANCI nazionale Link per l'emersione e riattivazione dei giovani Neet	Entro 31/12/2023
Area 2	F. REINA	S202	S202 - 13	Valorizzare Villa Burba come luogo e contesto pregiato per eventi, congressi e manifestazioni all'aperto	X	X	X	1) Costituire una cabina di regia tra i soggetti presenti in Villa Burba + manutenzione + comunicazione + turismo per la valorizzazione della Villa Burba rispetto al tema della ristrutturazione; 2) organizzazione visite guidate al cantiere e conferenza sul tema della valorizzazione del giardino 3) Organizzazione almeno 5 eventi al chiuso essendo il parco in ristrutturazione	1) entro 31/10/2023; 2) entro 31/12/2023; 3) entro 31/12/2023
Area 2	F. REINA	S202	S202 - 14	Valorizzare la nuova piazza del Teatro Civico Roberto De Silva con eventi all'aperto	X	X	X	Organizzare almeno 5 eventi	entro 31/12/2023

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 2	F. REINA	S202	S202 - 15	Implementare il servizio di orientamento per scuole e famiglie	X	X	X	Partecipazione agli incontri per l'adesione al sistema coordinato regionale lombardo dei servizi informagiovani per l'orientamento scolastico e professionale e per la messa a sistema delle politiche per e con i giovani	entro 31/12/23
Area 2	F. REINA	S202	S202 - 16	Potenziare l'educativa territoriale per fare prevenzione e intercettare bisogni nascosti	X	X	X	Attivazione di un laboratorio di fotografia con smartphone	entro entro 31/03/2023
Area 2	F. REINA	S202	S202 - 17	Organizzare negli spazi civici incontri scuola-famiglia e soggetti educanti del territorio (oratori, realtà sportive e culturali) con l'obiettivo di arginare la dispersione scolastica e impostare patti di collaborazione educativa	X	X	X	Proseguire azioni Bando Generazioni	Rispetto cronoprogramma di progetto
Area 2	F. REINA	S202	S202 - 18	Garantire il supporto agli alunni non italofoni (progetto comunale di alfabetizzazione "Senza Frontiere")	X	X	X	Riorganizzazione il servizio su RHO per ottimizzare le risorse	Contenimento ore a parità di utenze servita, creando rete fra più scuole
Area 2	F. REINA	S202	S202 - 20	Riprogettare il ruolo e le attività dell'Auditorium comunale di Via Meda nell'ambito delle politiche culturali cittadine, prevedendo una nuova forma di gestione, che comprenda anche una stagione teatrale ad hoc pensata per le scuole e programmando cicli di cineforum/rassegne cinematografiche, coordinando la programmazione dell'Auditorium con il nuovo Teatro Civico Roberto De Silva		X	X	Studio di fattibilità dei modelli gestionali dell'auditorium per superare l'assetto attuale	entro 31/10/2024
Area 2	F. REINA	S101	S101-13	Facilitare i cittadini nell'accesso alle agevolazioni tariffarie, operando una razionalizzazione e uniformazione circa i criteri ISEE di accesso RICOGNIZIONE		X	X		

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 2	F. REINA	S102	S102-04	Ottimizzare la gestione delle palestre e degli impianti sportivi con strumenti digitali	X	X	X	Adozione software per gestione assegnazioni impianti sportivi e relativa fatturazione con collegamento con Pago PA	Entro 31/12/2023
Area 2	F. REINA	S201	S201-02	Approfondire i servizi promossi durante l'emergenza sanitaria Covid 19 valorizzando l'apporto dei cittadini attivi	X			Conclusione del lavoro avviato nel 2022: 1. Revisione e approvazione delle Disposizioni Operative dei servizi di mobilità; 2. Presentazione alla Giunta Comunale della proposta di revisione del progetto d'ambito SOLI MAI	1. Entro il 30/06/2023; 2. Entro il 31/10/2023
Area 2	F. REINA	S201	S201-03	Integrare il Piano per il Diritto allo Studio con iniziative di welfare educativo	X	X	X	Realizzare iniziative di welfare educativo di concerto con Istituti Comprensivi, in aggiunta al percorso scolastico	Almeno due iniziative di welfare educativo entro il 31.12.2023
Area 2	F. REINA	S201	S201-07	Utilizzare i fondi del "Dopo di noi" per individuare e mettere a disposizione appartamenti dedicati e per costruire esperienze formative e professionalizzanti	X	X	X	Monitoraggio del lavoro dell'Asc Sercop sul progetto finanziato dal PNRR che riguarda interventi residenziali e lavorativi per disabili	Partecipazione a due incontri del tavolo tecnico
Area 2	F. REINA	S201	S201-08	Realizzare inserimenti lavorativi, tramite tirocini e/o borse lavoro, finalizzati alla reintroduzione nel mondo del lavoro di persone adulte in carico ai servizi sulla base delle proprie capacità e offerte lavorative disponibili	X	X	X	Inserimenti lavorativi effettuati	almeno 10
Area 2	F. REINA	S201	S201-09	Sperimentare uno Sportello Unico con funzioni di orientamento ai servizi	X	X	X	Monitorare il lavoro dell'Asc Sercop sul progetto finanziato dal PNRR che prevede la creazione di un nucleo di valutazione con ASST e di attivazione dei servizi nonché una collaborazione con la casa di comunità	Partecipazione ad almeno 3 incontri del tavolo di co-progettazione



Comune di Rho

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 2	F. REINA	S201	S201-12	Continuare a sostenere il progetto "SottoCoperta" che prevede il servizio di mensa per i poveri, docce e dormitorio per persone senza-tetto	X	X	X	Sviluppare revisione del progetto di investimento, per conseguire un'ottimizzazione dei posti letto di Casa Itaca o incrementando i posti letto disponibili	on
Area 2	F. REINA	S201	S201-15	Attivare corsi di empowerment e upskilling dedicati alle donne, utilizzando fondi europei; promuovere corsi di formazione e percorsi di inserimento lavorativo per giovani donne, donne sole e donne senza reddito; In sinergia con MIND, promuovere iniziative a favore della presenza delle donne nelle carriere tecniche/STEM, settore professionale e formativo dove la disparità di genere è ancora molto elevata; Creare un albo delle imprese virtuose in tema di pari opportunità, con l'obiettivo di valorizzare le donne in posizioni apicali	X	X	X	Sviluppo corsi di educazione finanziaria nelle scuole secondaria di primo grado	Inserimento azione del diritto allo studio e programmazione nell'a.s. 2023/2024
Area 2	F. REINA	S201	S201-16	Postazioni "baby pit stop" nei luoghi pubblici presenti in città	X			Inserire le postazioni installate nel sistema UNICEF	entro 30.09.2023
Area 2	F. REINA	S201	S201-19	Mettere al centro nei progetti bambini e famiglie	X	X	X	Progettare l'arredamento per il costruendo Asilo Nido	1. studio di fattibilità 2. raccolta preventivi
Area 2	F. REINA	S201	S201-21	Aumentare la consapevolezza e le competenze diffuse in tema di fragilità cognitiva e organizzare in città servizi a misura di famiglie e a supporto dei caregivers	X	X	X	Realizzazione dell'iniziativa "Aperitivo attivo" con la collaborazione tra Alzheimer caffè e Centro Anziani "Stella Polare"	Realizzazione di almeno 6 incontri nell'anno 2023; Coinvolgimento di almeno 50 persone tra utenti e caregivers
Area 2	F. REINA	S201	S201-22	Ampliare le funzioni dello sportello famiglia anche per le persone con disabilità non residenti a Rho ma che gravitano sui servizi della nostra città	X	X	X	Monitoraggio del lavoro dell'Asc Sercop sul progetto finanziato dal PNRR	Partecipazione ad almeno 2 incontri del tavolo tecnico

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 2	F. REINA	S201	S201-23	Offrire alle famiglie con persone con disabilità supporto personalizzato nell'individuare la scuola più adatta alle rispettive esigenze e nel conoscere la gamma dei servizi e delle opportunità che la città offre		X	X		
Area 2	F. REINA	S203	S203-08	Incentivare una cultura della legalità in un contesto solidale	X	X	X	1. incontri su lotta alla mafia; 2. commemorazione date importanti	almeno due iniziative entro il 31/12/2023
Area 2	F. REINA	S203	S203-12	Coinvolgere gli studenti in progetti sull'uso consapevole dei social, per prevenire fenomeni di bullismo, cyberbullismo e vandalismi	X	X	X	azioni relative alla legalità per le scuole	1. almeno una iniziativa entro il 31/12/2023 2. Coinvolgimento di almeno due dirigenze scolastiche entro 31/12/2023
Area 2	F. REINA	S301	S301-07	Sensibilizzare la cittadinanza verso una gestione sostenibile dei rifiuti con riduzione spreco e recupero eccedenze alimentari	X	X	X	Studio di fattibilità	valutazione proposta e tempistiche realizzative con ditta appaltatrice del servizio di refezione
Area 2	F. REINA	S302	S302-01	Rilanciare il progetto "Rho plastic-free", finalizzato alla progressiva sostituzione dei materiali usa e getta in plastica con altri durevoli o costituiti da materiale a minor impatto ambientale	X	X	X	Promuovere con ASER azioni Plastic Free presso le strutture ricettive	On
Area 2	F. REINA	S302	S302-04	Valorizzare la funzione delle piazze delle stazioni ferroviarie (Piazza Costellazione e Piazza Libertà) come luoghi di accesso e di benvenuto alla città	X	X	X	Implementazione sistemi informativi nelle due piazze, individuando la soluzione tecnologica appropriata (Qr code collegato su sito turismo).	realizzare due punti entro 31/12/2023
Area 2	F. REINA	S302	S302-07	Ampliare l'offerta turistica della città individuando e realizzando nuovi itinerari di scoperta del territorio, attraverso i luoghi di interesse storico, artistico, culturale e naturalistico	X	X	X	Realizzazione Itinerario Ciclovie Pianura Olona e produzione mappa georeferenziata	Progetto esecutivo entro dicembre 31/12/2023



Comune di Rho

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 2	F. REINA	S302	S302-08	Garantire livelli qualitativi l'infopoint	X	X	X	Rilevazione soddisfazione customer	almeno 80% utenti soddisfatti
Area 2	F. REINA	S302	S302-09	Organizzare opportunità di coinvolgimento degli studenti delle scuole della città come guide alla scoperta del patrimonio storico del nostro territorio (es. giornate FAI)	X	X	X	Almeno un evento; creare il coordinamento con le scuole	On
Area 2	F. REINA	S302	S302-10	Creare un sito dedicato al turismo	X	X	X	Realizzazione entro 31/12/2023	On
Area 2	F. REINA	S302	S302-13	Programmare rassegne tematiche in diversi campi artistici. Organizzare eventi culturali diffusi in più zone della città. Organizzare eventi artistici temporanei tra le vie del centro	X	X	X	Realizzare il Festival Circonferenze nel centro storico cittadino, Riorganizzare il sistema di collaborazione per gli eventi a Rho	entro 30/06/2023
Area 2	F. REINA	S302	S302-14	Organizzare visite guidate alle bellezze del patrimonio naturale della nostra città	X	X	X	Sviluppare una pianificazione e programmazione creando maggiore rete sul sistema visite, iniziando con Villa Burba e Palazzo Visconti	On
Area 2	F. REINA	S302	S302-18	Valorizzare le corti storiche del territorio	X	X	X	Ricerca storica su almeno 10 corti	entro 31/12/2023
Area 2	F. REINA	S302	S302-19	Promuovere l'inserimento di Rho e del Rhodense all'interno delle guide turistiche di Milano e della Lombardia		X	X		
Area 2	F. REINA	S401	S401-02	Favorire lo sviluppo degli spazi civici di aggregazione quali centri di coesione sociale			X		
Area 2	F. REINA	S401	S401-04	Rilanciare l'Agenzia dell'abitare, mettendo a sistema gli immobili sfitti dei privati con contratti a canone concordato; Promuovere nuovi modelli di abitare (es. housing sociale) per studenti universitari e locazioni temporanee	X	X	X	Attuazione iniziative previste nel progetto Ponti e Cerniere	On



Comune di Rho

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 2 /Area 1	F. REINA/E. MARCOCCIA	S201	S201-20	Promuovere campagne di sensibilizzazione su stili di vita sani per prevenire l'invecchiamento precoce		X	X		
Area 2/Area 1	F. REINA/E. MARCOCCIA	S202	S202 - 07	Potenziare l'informazione relativa alle attività sportive organizzate presso il centro del Molinello		X	X		
Area 2/Polizia locale	F. REINA/A. FRISONE	S203	S203-10	Promuovere la diffusione della cultura della legalità attraverso l'organizzazione di corsi e incontri nelle e con le scuole e in spazi pubblici	X	X	X	1. incontri sul tema della legalità (4 incontri organizzati con la Polizia Locale); 2. commemorazione date importanti 3. corsi contro cyber bullismo	On
Area 3	A. MENOTTI	S202	S202 - 22	Realizzare opere di completamento del teatro comunale	X			realizzazione entro il 31.12.2023 delle opere di completamento	On
Area 3	A. MENOTTI	S203	S203-05	Digitalizzare il piano comunale di protezione civile	X	X		Inserimento di n 5 ulteriori scenari di rischio entro il 31.12.2023	on
Area 3	A. MENOTTI	S301	S301-03	Attivare all'interno dell'Ufficio Energia un servizio a sostegno di cittadini e amministratori condominiali per orientare e dirigere il processo di efficientamento energetico degli edifici privati, anche in ottica CER		X	X		
Area 3	A. MENOTTI	S301	S301-04	Collaborare con le società di TLR per condividere strategie di sviluppo ed azioni necessarie a fine convenzione			X		
Area 3	A. MENOTTI	S301	S301-08	Definire un Programma "Rifiuti Zero" con la partecipazione della cittadinanza		X	X		
Area 3	A. MENOTTI	S301	S301-09	Sviluppare il progetto "Ricicleria": una piattaforma di raccolta di materiale riutilizzabile (biciclette, mobili, prodotti tecnologici) da commercializzare o distribuire a scopo benefico in collaborazione con le associazioni del territorio		X	X		
Area 3	A. MENOTTI	S301	S301-11	Attenzione all'implementazione dell'impronta ecologica negli interventi nel patrimonio dell'Ente		X	X		

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 3	A. MENOTTI	S302	S302-06	Creare aiuole fiorite a bassa manutenzione e aumentare il numero di fioriere presenti in città			X		
Area 3	A. MENOTTI	S302	S302-05	Sviluppare un progetto di trasformazione di Piazza Visconti, preservandone la caratteristica di luogo di riferimento della città con creazione di uno spazio più fruibile e aperto alla comunità	X	X	X	sottoscrizione del contratto nei tempi previsti dal bando PNRR	On
Area 3	A. MENOTTI	S101	S101-15	Aggiornamento piano cimiteriale che tenga anche conto delle esigenze di tutte le comunità religiose e laiche presenti sul territorio all'interno dei cimiteri	X	X	X	Indizione conferenza di servizi finalizzata all'adozione entro il 31.12.2024	on
Area 3	A. MENOTTI	S101	S101-16	Concorrere ai bandi regionali per la realizzazione di impianto di cremazione sul territorio comunale		X	X		
Area 3	A. MENOTTI	S101	S101-28	Realizzare nuovo refettorio a servizio della scuola Federici di via mazzo e medaglie d'oro di Terrazano	X	X	X	Aggiudicazione lavori entro i termini stabiliti dal PNRR	On
Area 3	A. MENOTTI	S101	S101-29	Ricostruire la scuola primaria Sante Zennaro di via Dalmazia	X	X	X	approvazione progetto esecutivo entro il 30.09.2023	On
Area 3	A. MENOTTI	S101	S101-30	Provvedere all'adeguata manutenzione degli edifici scolastici tramite lo sviluppo di un piano di manutenzione programmata tramite accordo quadro	X	X	X	Indizione gara entro il 31.12.2023	On
Area 3	A. MENOTTI	S102	S102-08	Prevedere nuove tecnologie e asfalti innovativi per la realizzazione di nuove strade			X		

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 3	A. MENOTTI	S201	S201-10	1. Realizzare nuove palestre presso il centro sportivo di Lucernate 2. Recupero del seminterrato della scuola secondaria di primo grado di via Tevere 3. riqualificazione edificio MAST 4. Living Street: tra città e campagna 5. Lucernate: dimensione umana e sostenibilità ambientale 6. Il fiume e la città - spazi aperti 7. connessione ciclabile tra Lucernate e lo Steccone	X	X	X	trasmissione PFTE a Regione Lombardia entro settembre 2023 (salvo proroghe)	On
Area 3	A. MENOTTI	S201	S201-17	Aumentare i posti disponibili negli asili nido comunali, tramite la realizzazione di una nuova struttura	X	X	X	Aggiudicazione lavori entro i termini stabiliti dal PNRR	On
Area 3	A. MENOTTI	S201	S201-18	Curare e valorizzare aree gioco attrezzate adatte a famiglie con bambini con particolare attenzione all'inclusività	X	X	X	Attuare interventi di manutenzione programmata secondo quanto prevista dalla norma UNI 1176-7 compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio disponibili	On
Area 3	A. MENOTTI	S202	S202 - 01	Riqualificare centro sportivo di via De Gasperi - LOTTO A nuove opere	X	X	X	Aggiudicazione lavori entro i termini stabiliti dal PNRR	On
Area 3	A. MENOTTI	S202	S202 - 02	Riqualificare il centro sportivo di via De Gasperi - LOTTO B interventi di manutenzione straordinaria	X	X	X	Aggiudicazione lavori entro i termini stabiliti dal PNRR	On
Area 3/Polizia Locale	A. MENOTTI	S203	S203-01	Realizzare una maggiore integrazione dell'azione dell'Ufficio Ecologia e della Polizia Locale	X	X	X	approvare schema protocollo operativo con Aser	On
Area 3	A. MENOTTI	S203	S203-02	Sviluppare le tecnologie della <i>smart-city</i> a servizio anche della sicurezza in città (illuminazione pubblica, video-sorveglianza, collegamento con le forze dell'ordine)	X	X	X	Partecipazione al 75% dei bandi di finanziamento (criterio: numero candidature/numero bandi d'interesse pubblicati)	On
Area 3	A. MENOTTI	S203	S203-04	Implementare l'attività di videosorveglianza nei punti strategici della città	X	X	X	Partecipazione al 75% dei bandi di finanziamento (criterio: numero candidature/numero bandi d'interesse pubblicati)	On

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 3	A. MENOTTI	S301	S301-01	Partecipare a bandi per l'efficientamento energetico (serramenti, cappotti, pannelli solari), recupero di spazi scolastici non utilizzati per laboratori e attività extracurricolari compatibilmente con gli impegni già assunti dall'Amministrazione		X	X	n. candidature/n. bandi di interesse pubblicati	75%
Area 3	A. MENOTTI	S301	S301-02	Attuare concessione "territori virtuosi"	X	X	X	Avvio verifica giuridico - finanziaria istanza di riequilibrio PEF entro 31.12.2023	On
Area 3	A. MENOTTI	S302	S302-16	Migliorare la dotazione delle case dell'acqua nei quartiere e delle fontane nei parchi		X	X		
Area 3	A. MENOTTI	S302	S302-17	Dotare il territorio di cestini per i mozziconi di sigaretta e sviluppare una campagna di sensibilizzazione	X	X	X	1.studio tecnico di fattibilità in collaborazione con ASER Spa 2. attivare ASER Spa per campagna di sensibilizzazione sul tema	On
Area 3	A. MENOTTI	S302	S302-24	Mettere in sicurezza il tratto tombinato del torrente Bozzente	X	X	X	approvazione in linea tecnica del progetto definitivo-esecutivo entro il 31.12.2023	On
Area 3	A. MENOTTI	S401	S401-03	Progettare lo spazio del Mercatino Garibaldi come area di ritrovo attrezzata, in sinergia con il settore commercio	X	X	X	Affidare incarico di progettazione entro il 31.12.2023	On
Area 3 /Area 1	A. MENOTTI/ E. MARCOCCIA	S203	S203-06	Promuovere campagne informative specifiche su rischi qualificabili come tali per la protezione civile		X	X		
Area 3/Area 1	A. MENOTTI/E. MARCOCCIA	S101	S101-14	Assicurare la continuità dei servizi cimiteriali affidandone la gestione senza soluzione di continuità rispetto al concessionario uscente	X	X		1. Affidamento gestione servizio a seguito recesso Scr 2. Modifica organizzazione servizio con integrazione ufficio cimiteriale e adeguamento regolamento 3. Predisposizione documentazione di gara per nuovo assetto gestione cimiteri in collaborazione con Area 3	On

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 3/Area 4	DELL'ACQUA/A. MENOTTI	S201	S201-11	Realizzare una nuova sede per le associazioni di volontariato del soccorso sanitario locale	<b>X</b>	X	X	Sottoporre alla Giunta Comunale un documento ricognitivo con le possibili soluzioni	entro il 31.12.2023
Area 3/Area 5	A.MENOTTI/L.FREGONI	S302	S302-25	Attuazione progetto Spugna redatto da CMM e CAM che sul territorio comunale di Rho	<b>X</b>	X	X	monitoraggio e assistenza in fase di progettazione	ON
Area 4	V. DELL'ACQUA	S101	S101-17	Ricerca di Bandi Regionali/Nazionali/Europei/Fondazioni Bancarie per il finanziamento di progetti di interesse Comunale	<b>X</b>	X	X	1. Supporto agli uffici per la predisposizione della documentazione utile alla partecipazione ai bandi individuati dall'Ente nell'esercizio 2023	Relazione entro il 31/01/2024 sul numero di rilievi effettuati per consentire la partecipazione ai bandi di interesse comunale (almeno n. 2 rilievi)
Area 4	V. DELL'ACQUA	S101	S101-18	Ricerca di Bandi Regionali/Nazionali/Europei/Fondazioni Bancarie per il finanziamento di progetti direttamente connessi ai servizi gestiti all'interno dell'Area 4	<b>X</b>	X	X	1. Monitoraggio delle pubblicazioni per l'individuazione di bandi Regionali/Nazionali/Europei e di Fondazioni bancarie per il finanziamento di progetti direttamente connessi ai servizi gestiti all'interno dell'Area 4 e relazione sull'attività di partecipazione ai bandi; 2. Formazione su fondi europei, nazionali e regionali	1. Relazione alla data del 31.12.2023 sul Monitoraggio effettuato; Relazione alla data del 31.12.2023 dell'attività di partecipazione a bandi Regionali/Nazionali/Europei e di Fondazioni Bancarie connessi principalmente ai servizi gestiti all'interno dell'Area 4; 2. Partecipazione nel 2023 ad almeno n. 1 corso di formazione/aggiornamento
Area 4	V. DELL'ACQUA	S101	S101-19	Proseguire l'azione di riduzione dell'indebitamento e il monitoraggio della spesa. Aumentare la capacità di investimento del Comune attraverso l'utilizzo delle risorse risparmiate con l'opera di risanamento	<b>X</b>	X	X	Valore dei nuovi mutui contratti nell'esercizio 2023, inferiore alla corrispondente quota di capitale per rimborso prestiti	Riduzione dello stock di debito al 31/12/2023 rispetto a quanto rilevato nell'esercizio precedente

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 4	V. DELL'ACQUA	S101	S101-20	Bilancio Sociale di Mandato: costruzione del nuovo impianto di rendicontazione sociale, collegato all'Agenda 2030 ONU	X	X	X	Avvio progettazione del Bilancio Sociale di Mandato con impostazione ed attivazione del nuovo Sistema di Programmazione e Misurazione	1. Attività di Formazione da GIUGNO a SETTEMBRE 2023: Laboratori sugli obiettivi di livello strategico del PdM (Programma di Mandato) e individuazione dei KPI (Key Program Index), in connessione con Agenda 2030 ONU e la Strategia regionale per lo sviluppo sostenibile; 2. Definizione del sistema di programmazione e misurazione degli obiettivi strategici ed operativi del PdM, agganciato all'Agenda ONU e alla Strategia regionale per lo sviluppo sostenibile: entro gennaio 2024
Area 4	V. DELL'ACQUA	S101	S101-21	Aumentare i pagamenti per lavori, servizi e forniture (relativi al Titolo 1 macroaggregato 103 e Titolo 2 macroaggregato 202 della Spesa); Bonifica piattaforma certificazione dei crediti commerciali	X	X	X	1. Aumento dell'ammontare dei pagamenti del Titolo 1 macroaggregato 103 e del Titolo 2 macroaggregato 202 della Spesa; 2. Bonifica piattaforma certificazione dei crediti commerciali	1. Riduzione del 10% debito residuo commerciale del Titolo 1 macr. 103 e del Titolo 2 macr. 202 della Spesa rispetto all'esercizio 2022; 2. Attività di bonifica piattaforma certificazione dei crediti commerciali: eliminazione delle fatture pagate/da non pagare risultanti ancora a sistema (30% fatture esercizio 2022 e precedenti)
Area 4	V. DELL'ACQUA	S101	S101-22	Monitoraggio costante dei Residui attivi di bilancio Operazioni di compensazione tra poste di Entrata e Spesa Sviluppo attività di riconciliazione degli incassi tramite piattaforma PagoPa	X	X	X	1. n. 1 monitoraggio dei residui attivi dei Titoli 1, 2, 3 e 4 di Entrata; 2. Ammontare delle compensazioni tra poste di Entrata e Spesa; 3. adeguamento da parte degli uffici comunali alle procedure connesse all'utilizzo della piattaforma PagoPa e propedeutiche all'attività di riconciliazione degli incassi da parte della Ragioneria	1. Invio comunicazione per monitoraggio dei residui attivi dei Titoli 1, 2, 3 e 4 di Entrata entro il 31/10/2023; 2. entro il 31/12/2023 compensazioni almeno per € 500.000,00=; 3. n. 1 incontro formativo con gli uffici comunali per verificare gli adempimenti e le procedure connesse all'utilizzo a regime della piattaforma PagoPa



Comune di Rho

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 4	V. DELL'ACQUA	S101	S101-23	Continuare l'opera di miglioramento della manutenzione e della gestione delle case di edilizia residenziale pubblica (ERP) in collaborazione con ALER, recuperando in maniera determinata la quota di morosità colpevole	X	X	X	1. Verifica n. 20 posizioni di inquilini morosi al fine dell'attivazione di procedure coattive di recupero del credito o sfratto; 2. Approvazione regolamento della Commissione Comunale di valutazione della morosità incolpevole; 3. Report annuale sulla situazione delle azioni intraprese	1. Entro il 31/12/2023; 2. Approvazione in Consiglio Comunale della costituzione Commissione Morosità Incolpevole e relativo regolamento entro il 30/09/2023; 3. Relazione entro il 31/12/2023
Area 4	V. DELL'ACQUA	S101	S101-24	Promuovere l'accountability (capacità di dare conto dell'operato) delle società partecipate nei confronti dei soci e degli utenti	X	X	X	Ridefinizione Cruscotto di monitoraggio delle società partecipate entro 31/12/2023	On
Area 4	V. DELL'ACQUA	S101	S101-25	Continuare le azioni di contrasto all'evasione/elusione di tributi locali, di perequazione catastale attraverso la verifica delle rendite catastali e delle categorie speciali presenti in Catasto (F3/F4) che determinano esenzione da tassazione	X	X	X	1. Importo Accertamenti emessi su IMU, anche in occasione dell'attività di perequazione catastale; 2. percentuale di comunicazioni riferite ad unità immobiliari classificate in F3 ed F4 che necessitano adeguamento catastale	1. Uguale (=) a Previsione di Bilancio 2023; 2. Uguale (=) al 100% delle unità immobiliari classificate in Catasto come F3 ed F4 che devono procedere ad adeguamento catastale entro <b>31/07/2023</b> : comunicazione esito verifica e richiesta attivazione delle procedure per l'adeguamento catastale con passaggio da regime di esenzione a regime di tassazione entro il <b>31/07/2023</b> ; 3. segnalazione Agenzia del Territorio per attivazione d'ufficio a seguito mancato adeguamento proprietà F3 ed F4 individuate entro 31/12/2023
Area 4	V. DELL'ACQUA	S101	S101-26	Attivazione operativa della banca dati che contenga tutte le informazioni utili relativamente agli immobili presenti nel territorio fornendo strumenti concreti per gli obiettivi istituzionali dei diversi settori dell'ente e migliorando l'operatività degli uffici anche attraverso la ridefinizione condivisa del modello organizzativo	X	X	X	1.Utilizzo della banca dati (PIM) da parte del Settore Anagrafe, Tributi ed A.Se.R. 2. Messa a disposizione per tutti gli uffici comunali delle informazioni contenute nel PIM	1. Operatività entro il 31/10/2023; 2. Messa a disposizione per tutti gli uffici comunali delle informazioni contenute nel PIM, entro il 31/12/2023



Comune di Rho

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 4	V. DELL'ACQUA	S402	S402-01	Implementare le attività della Centrale Unica di Committenza	X	X	X	1. Gestione nei tempi delle procedure di affidamento assegnate; 2. Ampliamento dei Comuni del Rhodense associati	1. Rispetto delle tempistiche, in particolare per gli affidamenti di lavori, servizi e forniture finanziate da contributi di terzi (PNRR, Contributi Statali, Regionali e altri enti): relazione entro il 31/01/2024; 2. Adesione di almeno n.1 nuovo Comune del Rhodense
Area 4	V. DELL'ACQUA	S302	S302-02	Revisione documento relativo sull'Accordo Locale sugli affitti a canone concordato	X			1. Redazione bozza Accordo Locale sugli affitti a canone concordato; 2. Sottoscrizione Accordo Locale sugli affitti a canone concordato	1. Condivisione contenuti Accordo locale con le associazioni di categoria entro il 31/01/2023; 2. Approvazione testo definitivo Accordo locale i contraddittorio con le parti sociali ed istituzionali entro 30/04/2023; 3. Sottoscrizione Accordo entro il 31/12/2023
Area 4	V. DELL'ACQUA	S203	S203-09	Monitoraggio e controllo delle imprese affidatarie delle procedure di gara sia aperte che negoziate per servizi e lavori a livello comunale (nei confronti del Comune di Rho e dei Comuni associati) con particolare riferimento agli appalti di PNRR per i quali occorre garantire legalità e trasparenza	X	X	X	Relazione annuale circa le verifiche effettuate nell'esercizio 2023 c/o Enti di controllo: ANAC, INPS, Casellario Generale, Agenzia Entrate, Collocamento	Relazione al 31/01/2024 delle verifiche effettuate sulle Imprese partecipanti a procedure di gara gestite dalla CUC, con un massimo del 10% degli operatori partecipanti
Area 5	L. FREGONI	S301	S301-24	Mantenere e preservare le aree agricole strategiche		X	X	1. Predisposizione progetto per realizzazione orti sociali e condivisi a Passirana	On
Area 5	L. FREGONI	S301	S301-25	Riqualificare piazza Libertà attraverso la rimodulazione del parcheggio di testa dei bus cittadini presso piazza Libertà		X	X		

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 5	L. FREGONI	S402	S402-02	Implementare le attività del "SUAP Associato Nord-Ovest Milano" per l'avvio delle piccole e medie imprese, favorendo anche l'incontro tra aziende del territorio e istituti professionali	X	X	X	1. ridefinizione degli aspetti organizzativi e convenzionali per un miglioramento delle prestazioni del SUAP associato; 2. progettazione e programmazione di nuovi servizi a supporto delle attività produttive del territorio	On
Area 5	L. FREGONI	S101	S101-27	Aggiornare/adottare i regolamenti/provvedimenti gestionali necessari in tema di viabilità e sosta	X	X	X	1. Gestione ciclostazione; 2. Provvedimenti gestione dissuasori di sosta	On
Area 5	L. FREGONI	S102	S102-07	Coordinamento delle attività e dei progetti oggetto di finanziamento (PNRR e altri)	X	X	X	Rispetto dei cronoprogrammi e dei costi programmati	On
Area 5	L. FREGONI	S202	S202 - 21	Migliorare e implementare le attività del Distretto Urbano del Commercio (DUC), tenendo conto dell'effettiva consistenza del tessuto commerciale della città nell'ottica di raggiungere un'equa proporzione degli eventi di attrattività che favoriscano il commercio di vicinato e un rinnovato piano della mobilità	X	X		1. sviluppare ipotesi di riutilizzo del mercatino Garibaldi anche attraverso il coinvolgimento delle realtà economiche locali; 2. attivare il manager di distretto; 3. attivazione bando per le imprese;	On
Area 5	L. FREGONI	S301	S301-06	Analisi e revisione del sistema della sosta e dei parcheggi con particolare riguardo alla fruizione del centro e all'implementazione della mobilità pedonale e della micromobilità con ipotesi di potenziamento delle aree a parcheggio e il completamento dei parcheggi perimetrali	X	X	X	1. mappatura e analisi; 2. prima bozza di proposte	On



Comune di Rho

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 5	L. FREGONI	S301	S301-15	Realizzare le condizioni per una ciclabilità diffusa e itinerari ciclabili sicuri e di qualità a favore del centro e verso le frazioni, attraverso l'adesione al BICIPLAN di Città Metropolitana di Milano	X	X	X	1. Monitoraggio attuazione progetto	On
Area 5	L. FREGONI	S301	S301-16	Redigere il Piano della Mobilità Sostenibile di Rho, ponendo al centro l'esigenza di mobilità delle persone e una circolazione pedonale e veicolare in sicurezza. Focus speciale su MIND e collaborazione con Arexpo e Landlease per la ricerca di soluzioni innovative	X	X	X	1. Affidamento incarico; 2. Preparazione e analisi; 3. Sviluppo della strategia	On
Area 5	L. FREGONI	S301	S301-17	Redigere il Piano generale Traffico Urbano (PGTU) quale strumento operativo per gli interventi del breve-medio periodo	X	X	X	1. Preparazione e analisi - Sviluppo della strategia - Avvio della VAS; 2. Pianificazione delle misure - Adozione	On
Area 5	L. FREGONI	S301	S301-18	Elaborare proposte per il completamento della Zona a Traffico Limitato nel centro storico, studiando la fattibilità di uno snellimento del traffico in piazza Visconti e via Porta Ronca propedeutica alla realizzazione della nuova sistemazione degli spazi pubblici	X	X	X	1. Predisposizione modelli per la fase di cantiere; 2. Monitoraggio	On
Area 5	L. FREGONI	S301	S301-19	Fluidificare il traffico veicolare sull'attraversamento di via Ratti e realizzare un attraversamento ciclopedonale del Sempione tra via Ratti e via Lainate connesso con le piste ciclabili esistenti	X	X	X	1. Partecipazione e contributi al Tavolo dell'Accordo di Programma del Centro di Arese per l'elaborazione delle soluzioni progettuali a carico dei soggetti attuatori	On
Area 5	L. FREGONI	S301	S301-20	Realizzare, in prossimità delle scuole, strade scolastiche con priorità alla mobilità lenta	X	X	X	1. Coordinamento progettazione e realizzazione dell'ambito di via Tevere	On
Area 5	L. FREGONI	S301	S301-21	Ampliare le aree a "mobilità locale" con istituzione di aree 30km/h per evitare il traffico di attraversamento	X	X	X	1. Redazione piano particolareggiato con processo partecipato per la realizzazione di una Zona 30 a Mazzo	On

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 5	L. FREGONI	S301	S301-22	Presidiare il processo di riorganizzazione del trasporto pubblico in capo all'Agenzia con l'obiettivo di raggiungere un ottimale livello di efficientamento, capillarità e flessibilità degli orari di servizio	X	X	X	1. elaborazione di proposte progettuali da proporre all'Agenzia; 2. assistenza all'Agenzia per la ridefinizione coordinata degli aspetti tariffari	On
Area 5	L. FREGONI	S301	S301-23	Implementare l'efficacia e l'attuazione del Piano di Governo del Territorio (PGT)	X	X	X	1. Aggiornamento oneri di urbanizzazione	On
Area 5	L. FREGONI	S302	S302-03	Promuovere la comunicazione e l'accessibilità alle informazioni relative all'attività urbanistica ed edilizia	X	X	X	1. Revisione, aggiornamento e implementazione delle pagine web del sito comunale	On
Area 5	L. FREGONI	S302	S302-11	Incentivare progetti di sharing di biciclette, monopattini e auto elettriche	X	X	X	1. Attivare un contratto di car sharing elettrico	On
Area 5	L. FREGONI	S302	S302-15	Incentivare la collaborazione tra la futura università di agraria e le realtà agricole locali per la ricostruzione del paesaggio agricolo e per lo sviluppo di progetti innovativi e start-up in campo agricolo		X	X		
Area 5	L. FREGONI	S401	S401-05	Agganciare l'evoluzione urbanistica della nuova zona di sviluppo Est della città (zona via Risorgimento) con quella di MIND (con attenzione al tema del parco Rho-Arese)		X	X	1. Ricognizione e analisi dell'assetto proprietario degli spazi di sosta lungo la via Risorgimento; 2. Monitoraggio e partecipazione alla definizione del Parco Rho-Arese	On
Area 5/Area 3	L. FREGONI/A. MENOTTI	S201	S201-24	Adottare il PEBA (Piano per l'eliminazione delle Barriere Architettoniche), iniziando da percorsi che colleghino i punti di interesse all'interno della città		X	X		



Comune di Rho

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 5/Area 3	L. FREGONI/A. MENOTTI	S301	S301-10	Promuovere una maggiore e migliore fruibilità ciclo-pedonale di parchi e campagne attraverso cartellonistica turistica con indicazione percorsi, manutenzione, installazione di punti per manutenzione delle biciclette (pompa e attrezzi), arredo rurale e organizzazione di eventi, anche diffondendo una maggiore conoscenza di tali percorsi tra la cittadinanza. Estendere il progetto di Bicipolitana realizzando nuove direttrici di attraversamento cittadino. Creare percorsi pedonali tra i punti di interesse con apposita segnaletica	X	X	X	1. Monitoraggio e assistenza in fase di progettazione del biciplan; 2. Sviluppare specifici progetti all'interno delle proposte di pianificazione attuativa compatibili con il sistema esistente e quello previsto	On
Area 5/Area 3	L. FREGONI/ A. MENOTTI	S301	S301-12	Realizzazione studio per creare il "Parco dell'Anima" di Rho, in cui per ogni persona nata o deceduta viene piantato un albero		X	X		
Area 5/Area 3	L. FREGONI/ A. MENOTTI	S301	S301-13	Creare nuove foreste orbitali (bordure dei campi) intorno alla nostra città grazie anche alla collaborazione con il Distretto Agricolo Valle Olona (DAVO)		X	X		
Area 5/Area 3	L. FREGONI/A.MENOTTI	S301	S301-14	Definire un Piano quinquennale di recupero del territorio comunale a verde urbano che realizzi le prospettive del Piano di Governo del Territorio (piano di forestazione all'interno di progetti sovra-comunali, ad esempio "ForestaMI", già in corso)		X	X		

AREA	DIRIGENTE	STRATEGIA	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	2023	2024	2025	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 5/Polizia locale	L. FREGONI/A. FRISONE	S302	S302-12	Applicare tecnologie innovative in tema di controllo del traffico	X	X	X	1. Partecipazione alla seconda fase del progetto MobilityData Driven (A5) 2. Incrementare dotazione apparecchiature volte alla rilevazione delle violazioni al "rosso semaforico" (PL)	1. ON; 2. Attivazione per indizione procedura di gara entro il 31 dicembre 2023
Segretario Generale	M. BOTTARI	S203	S203-11	Prosecuzione dell'attività di controllo e monitoraggio degli appalti di servizi con implementazione del Piano Anticorruzione	X	X	X	1. adozione Piano Anticorruzione 2. monitoraggio sugli affidamenti d'appalto di servizi;3. mantenimento Bollino Etico Sociale	On
Servizio di Polizia locale	A. FRISONE	S203	S203-03	Incrementare il pattugliamento su veicolo per vigilare nelle zone dove sono presenti situazioni di degrado e di minor sicurezza	X	X	X	attivazione controlli nelle aree perimetrali esterne e, soprattutto, interne ai cimiteri cittadini	1. n. 04 controlli quotidiani (n. 02 domenicali)
Servizio di Polizia locale	A. FRISONE	S203	S203-07	Incrementare il pattugliamento a piedi e con mezzi di mobilità leggera soprattutto nelle frazioni e nei punti della città più frequentati	X	X	X	controllo quotidiano presso strutture dell'Ente	n. 1 attività di controllo al giorno (giorni lavorativi, escluso sabato e festivi)
Servizio di Polizia locale	A. FRISONE	S203	S203-13	Promuovere campagne in sinergia con le forze dell'ordine contro le truffe agli anziani		X	X		
Servizio di Polizia locale	A. FRISONE	S301	S301-05	Mantenere una efficace campagna di educazione stradale nelle scuole	X	X	X	realizzare incontri nelle scuole	n. 6 incontri

## 2.2.4.2 Obiettivi operativi

AREA	DIRIGENTE	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-01	Garantire assistenza agli Organi istituzionali: Adeguata gestione dei servizi di segreteria e delle relazioni interne ed esterne all'Ente di competenza del Sindaco e del Segretario generale	Soddisfazione utente interno	Assenza rilievi negativi
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-02	Ottimizzare i processi per la gestione informatizzata dei flussi documentali di competenza dell'ufficio Messi	Tempi di gestione pubblicazioni, notifiche e deposito atti	Entro il giorno lavorativo successivo le pubblicazioni. Entro i termini di legge le notifiche. Immediato il deposito atti
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-03	Assicurare la gestione documentale: Protocollo e smistamento corrispondenza in entrata proveniente da pec e servizio postale; invio della posta cartacea dell'Ente e postalizzazione telematica di raccomandate e posta ordinaria	Tempi di protocollazione documenti in entrata	Entro il giorno lavorativo successivo
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-04	Assicurare la gestione dell'archivio comunale per un'adeguata gestione dei documenti depositati e supporto all'attività di ricerca e consultazione pratiche	n. ricerche-consultazioni evase/n. ricerche-consultazioni richieste	100% entro 4 giorni lavorativi
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-05	Innovare le modalità di gestione delle sedute consiliari attraverso l'implementazione di una soluzione tecnologica integrata informatizzata	1. Individuazione soluzione tecnologica integrata per la gestione informatizzata delle sedute consiliari da avviare entro il 30/11/2023 2. Revisione procedure e disciplina regolamentare	On
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-06	Rivedere la struttura dei referenti comunali per la trasmissione e pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione trasparente del sito comunale	Costituire un gruppo di lavoro coordinato	On
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-07	Promuovere azioni di monitoraggio e di compliance in tema di privacy e atti amministrativi	1. Verifiche preventive all'adozione su proposte di deliberazioni 2. Verifiche successive all'adozione su determinazioni 3. Produzione Report finale 4. Revisione registro trattamenti	1. Campione verificato: 100% proposte delibere 2. Campione verificato: 3% determinazioni adottate in un anno (periodo 30/6/2022-30/06/2023) 3. e 4. Entro il 31.12.2023

AREA	DIRIGENTE	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-08	Garantire accessibilità ai servizi al cittadino (QuiC) per sei giorni/settimana con almeno due giorni di apertura pomeridiana	Accessibilità ai servizi QuiC	Sei giorni/settimana con almeno due giorni di apertura pomeridiana
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-09	Garantire il rispetto dei principi, fattori di qualità e standard del servizio dichiarati nella Carta dei Servizi del Quic	Livello di soddisfazione degli utenti rilevato dalla customer satisfaction previo aggiornamento del questionario	Uguale o superiore al 70%
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-10	Assicurare una gestione del personale in ordine mediante assolvimento adempimenti mensili e annuali connessi alla gestione giuridica, economica e previdenziale del personale	Quota di procedure realizzate nel rispetto dei tempi e scadenze	90% Si calcola la media fra tutte le procedure. In caso di valore inferiore a quello atteso (90%) si riproporziona di conseguenza (90%=1;94%=0,99)
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-11	Garantire il sistema degli incentivi: governo del sistema degli incentivi attraverso la puntuale applicazione delle norme del CCDI di Ente e dei regolamenti attuativi in materia di incentivi	Assegnazione salario accessorio in applicazione CCDI e regolamenti di riferimento	On
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-12	Assicurare il servizio di orientamento del cittadino e promozione dell'immagine del Comune e gestione del servizio centralino e fotocopie	Presidio sedi di lavoro e Registro degli ingressi: quota ingressi registrati/totale ingressi Quota di presidio del servizio di informazioni telefoniche (% N° ore presidiate/N° ore totali di funzionamento)	0,9
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-13	Migliorare la gestione dei Servizi demografici attraverso l'analisi qualitativa dell'attività svolta	Relazione illustrativa dei procedimenti dei Servizi Demografici con analisi statistiche dei flussi e dinamiche demografiche	On
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-14	Garantire nei tempi dovuti i procedimenti di competenza per i servizi funebri	1. Apertura del servizio garantendone la disponibilità anche in giorni festivi in modo che lo Sportello cimiteriale non sia chiuso per più di 2 giorni consecutivi; 2. Quota di pratiche espletate entro 48 ore dalla richiesta	1. On; 2. 100%

AREA	DIRIGENTE	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-15	Garantire attività di competenza della commissione circondariale e svolgimento elezioni amministrative	Rispetto dei tempi e scadenziario adempimenti elettorali	1
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-16	Intensificare la diffusione on line di materiale informativo alla cittadinanza attraverso la promozione del sito web comunale, di social media, mappe, cartoline, brochure e locandine digitali	1. Studio e mappatura pagine del Comune o di servizi legati al Comune 2. Apertura nuovo canale con piano di comunicazione 3. Realizzazione video 4. Brochure e locandine digitali 5. Video wall e totem: implemento campagne 6. Newsletter 7. Whatsapp 8. Telegram 9. Cartoline	1. Entro 31 dicembre 2023 2. Entro 31 dicembre 2023 3. Almeno 30 video 4. Almeno 80 brochure e locandine 5. Almeno 80 campagne pubblicate 6. Almeno 45 newsletter 7. Almeno 80 messaggi 8. Almeno 80 messaggi 9. Rinnovo modalità di distribuzione entro il 31/12/2023
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-17	Migliorare e uniformare le azioni per la comunicazione tramite i social del Comune	Coordinamento e realizzazione formazione interna per l'attività social del Comune attraverso delle Linee guida comuni	Diffusione Linee guida entro il 30/11/2023
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-18	Migliorare l'efficacia della comunicazione tramite il sito internet attuando una semplificazione del linguaggio impiegato	Revisione rete referenti e formazione interna per nuovi incaricati	Entro il 30/11/2023
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-19	Realizzare progetto "Memoria è libertà" in collaborazione con ANPI di Rho	1. Posa e inaugurazione di 7 targhe in occasione della celebrazione del 25 Aprile 2. Posa e inaugurazione delle 5 targhe dedicata ai partigiani martiri di Robecchetto: Alfonso Chiminello, Alvaro Negri, Pasquale Perfetti e Luigi Zucca, Cesare Belloni	1. On 2. Entro il 31/10/2022

AREA	DIRIGENTE	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-20	Assicurare l'attività del cerimoniale per: per manifestazioni pubbliche, incontri, convegni, visite ufficiali con gestione degli inviti istituzionali in collaborazione con la Segreteria del Sindaco; Gestione delle cerimonie annuali ricorrenti e delle giornate nazionali e internazionali in collaborazione con l'Ufficio Cultura; Gestione della procedura e della cerimonia per il conferimento delle Onorificenze Civiche e organizzazione della cerimonia in occasione della Festa della Repubblica; Organizzazione delle cerimonie di intitolazione di nuove Vie, Giardini, Piazze, posa di lapidi, cippi, targhe commemorative in collaborazione con l'Ufficio Arredo Urbano	Realizzazione programma cerimonie e intitolazioni nel corso dell'anno	On
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-21	Curare la realizzazione dei diversi progetti commemorativi organizzati dall'Amministrazione anche in collaborazione di soggetti terzi e con il coinvolgimento delle scuole e associazioni	Almeno 6 cerimonie nell'anno	On
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-22	Sviluppare e mantenere i rapporti di rappresentanza in raccordo con il Sindaco e il Vice Sindaco, associazioni, enti e aziende all'interno dell'Area Mind Milano Innovation District	Partecipazione e collaborazione agli eventi e incontri realizzati	On
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-23	Favorire opportune relazioni sindacali	Curare le relazioni sindacali e gestire gli adempimenti connessi alla contrattazione decentrata	On
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-24	Presidiare e coordinare i documenti di rendicontazione dell'Ente: Relazione della performance e Referto Controllo di gestione	Predisposizione schema documenti	On
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-25	Presidiare la sottoscrizione dei contratti in forma pubblica e scritture private autenticate con particolare riferimento agli affidamenti dei progetti finanziati con il PNRR	Predisposizione schema contratti e realizzazione adempimenti conseguenti	On

AREA	DIRIGENTE	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-26	Ottimizzare la gestione degli incarichi legali di rappresentanza e difesa dell'Ente	1. presidiare l'iter per affidare incarichi legali di rappresentanza e difesa dell'Ente; 2. mantenere aggiornato l'elenco degli Avvocati dell'Ente	On
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-27	Gestire i sinistri e l'operatività delle polizze assicurative	1. Presidiare la gestione dei sinistri denunciati all'Ente; 2. Rinnovo polizza assicurativa RCT/O	On
Area 1	E. MARCOCCIA	OP-A1-28	Presidiare e ottimizzare la sicurezza informatica dell'Ente	1. Garantire presidio; 2. Interventi di ottimizzazione	On
Area 2	F. REINA	OP-A2-01	Attuare il progetto di accoglienza e integrazione per persone bisognose di protezione internazionale (SAI)	a) numero di persone accolte; b) numero borse lavoro attivate; c) inserimento nuclei familiari d) report sulle attività svolte	a) almeno il 50% dei posti teorici; b) almeno 5; c) almeno 1; d) entro il 31/12;
Area 2	F. REINA	OP-A2-02	Garantire misure integrate di intervento in favore di soggetti in grave stato di bisogno e/o emarginazione	a) Giorni di erogazione servizio drop-in (accoglienza diurna durante periodo emergenza freddo); b) garantire servizio apertura "doccia amica" e fornitura kit igiene"; c) numero colloqui svolti dalla segreteria grave emarginazione	a) almeno 60 gg di apertura del servizio accoglienza diurna drop-in; b) Consegna di almeno 10 kit completi per igiene personale; c) almeno 130 colloqui svolti
Area 2	F. REINA	OP-A2-03	Assicurare la gestione documentale e informatica degli adempimenti reattivi alla richiesta di contributi statali per l'accoglienza di minori stranieri non accompagnati	Tempi di gestione invio documentazione alla Prefettura per accesso e certificazione del contributo	Entro 20 giorni dalle comunicazioni della Prefettura
Area 2	F. REINA	OP-A2-04	Garantire la gestione dell'appalto relativo all'affidamento di servizi vari finalizzati all'inserimento lavorativo	a) Certificazione elettronica delle presenze degli addetti per servizio apertura e chiusura parchi b) Riunioni periodiche di coordinamento c) Numero medio annuo di lavoratori occupati	a) Avvio sistema entro il 31/05/2023 b) Almeno 6 c) Almeno 16

AREA	DIRIGENTE	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 2	F. REINA	OP-A2-05	Stabilizzazione dei servizi sperimentali nel periodo di emergenza epidemologica attraverso la realizzazione di nuove gare d'appalto anziani (pasti e trasporto) e l'istituzione di nuovi servizi	<p>a) Riorganizzazione servizio trasporto Sanitario Semplice:</p> <p>1. Revisione Disposizione Operativa sulla mobilità;</p> <p>2. Avvio procedura nuovo affidamento trasporto per persone affette da patologie invalidanti e malati oncologici;</p> <p>b) Organizzazione e istituzione servizio di trasporto navetta:</p> <p>1. Approvazione nuova Disposizione Operativa;</p> <p>2. Avvio Servizio</p>	<p>a.1 Entro il 30/06/2023;</p> <p>a.2 Entro il 31/12/2023;</p> <p>b.1 Entro il 30/11/2023;</p> <p>b.2 Entro il 31/12/2023.</p>
Area 2	F. REINA	OP-A2-06	Sperimentazione domande on-line	<p>1. Adozione programma per la gestione informatizzata dei servizi tariffati;</p> <p>2. Sperimentazione della messa on-line del modulo di domanda dei servizi tariffati;</p>	<p>1. Entro il 31/07/2023;</p> <p>2. Avvio da novembre 2023.</p>
Area 2	F. REINA	OP-A2-07	Incrementare attività del Centro Antiviolenza - CAV	<p>a) n. donne che accedono al servizio;</p> <p>b) elaborazione nuovo protocollo interistituzionale;</p> <p>c) presentazione scheda programmatica nuova progettualità 2024/2025 ed allineamento delle attività con le risorse regionali pervenute</p>	<p>a) almeno 6 nuovi accessi;</p> <p>b) approvazione e firma protocollo entro il 31 marzo 2023;</p> <p>c) avvio procedure di coprogettazione entro il 31/12/2023</p>
Area 2	F. REINA	OP-A2-08	Procedere alla stesura del nuovo Regolamento per l'erogazione dei contributi economici a famiglie in difficoltà	stesura bozza delle Disposizioni Operative	entro il 31/12/2023

AREA	DIRIGENTE	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 2	F. REINA	OP-A2-09	Stesura e approvazione del nuovo regolamento per la concessione di contributi e benefici economici per attività sportive	Stesura del nuovo regolamento per la concessione di contributi e benefici economici per attività sportive	entro il 31/12/2023
Area 2	F. REINA	OP-A2-10	Valorizzare e promuovere le biblioteche comunali con attività fuori dalle mura in relazione ai lavori di ristrutturazione in corso in Villa Burba	Organizzazione di almeno 2 iniziative curate dalla biblioteca in luoghi che non siano la Villa Burba	entro il 31/12/2023
Area 2	F. REINA	OP-A2-11	Garantire l'erogazione della misura Nidi Gratis	a) erogazione della misura al 95% dei richiedenti; b) massimo 10 % di errori amministrativi sul numero dei richiedenti	Erogazione della misura nella percentuale del 100%
Area 2	F. REINA	OP-A2-12	Garantire l'erogazione dei servizi educativi e scolastici	Monitoraggio appalti Asili Nido e servizio di refezione: a) esame relazioni di sopralluogo; b) controlli in merito al rispetto degli standard fissati in Capitolato; c) elevazione eventuali contestazioni e comminazione penali e pagamenti;	Asili Nido: 1- Controllo graduatorie: almeno 70% domande processate per anno educativo; 2- ammissione ed aggiornamenti: almeno 75% domande di ammissione o aggiornamento processate per anno educativo; 3- n. 2 controlli annuali circa il rapporto educatori/bambini ed 1 verifica e controllo annuale per ciascun asilo nido pubblico ex art. 12 CSA . Refezione scolastica: 1- esame del 100% relazioni di sopralluogo; 2- partecipazione a n. 2 Commissioni mensa per anno scolastico
Area 2	F. REINA	OP-A2-13	Rilevazione gradimento pasti refezione scolastica	a) verifica report mensili; b) controllo dei risultati; c) pubblicazione dei risultati	Pubblicazione del 100% dei risultati aggregati (1 per mese)

AREA	DIRIGENTE	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 2	F. REINA	OP-A2-14	Connettività scuole	Completamento procedura switch per bando scuole 1	1- Completamento della procedura di switch entro il 31/12/2023 per il 100% delle scuole del "Bando 1".
Area 2	F. REINA	OP-A2-15	Creazione progetti e soddisfacimento bisogni delle scuole paritarie non coperti dai fondi comunali	Erogazione alle strutture del 100% dei fondi 0-6 ricevuti per le annualità 2020 e 2021	entro il 31/12/2023.
Area 2	F. REINA	OP-A2-16	Realizzazione materiale turistico illustrato	Realizzazione Opuscolo Villa Burba e Giardino Storico	entro il 31/12/2023
Area 2	F. REINA	OP-A2-17	Organizzazione fiaccolata della Pace	Organizzazione di una fiaccolata sovracomunale	entro il 01/03/2023
Area 2	F. REINA	OP-A2-18	Avvisi pubblici per l'assegnazione delle unità abitative destinate ai Servizi Abitativi Pubblici SAP ed adeguamento a nuove disposizioni del REGOLAMENTO REGIONALE	1. n. 2 avvisi entro 31/12/2023; 2. Assegnazioni alloggi previsti da ogni avviso	1. On; 2. Assegnazione entro 30 giorni dall'accettazione
Area 2	F. REINA	OP-A2-19	Predisposizione ed approvazione del Piano triennale 2023/2025 (piano triennale d'ambito) dell'offerta abitativa secondo le nuove LINEE GUIDA REGIONALI approvate con DGR 14 novembre 2022, n. XI/7317	Approvazione con atto dell'Assemblea dei Sindaci e presa d'atto con deliberazione di G.C. del Piano Triennale dell'offerta abitativa 2023/2025	entro il 31/03/2023
Area 2	F. REINA	OP-A2-20	Approvazione REGOLAMENTO D'AMBITO SERVIZI ABITATIVI TRANSITORI (SAT )	Approvazione Regolamento SAT entro il 31/12/ 2023; individuazione alloggi da destinare ai SAT entro il 31/12/2023	On



Comune di Rho

AREA	DIRIGENTE	NR	OBIETTIVI OPERATIVI 2023	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 2	F. REINA	OP-A2-21	Consolidamento controlli RDC ( Reddito di Cittadinanza) - Verifiche come da disposizioni normative vigenti	controllo del 100% delle domande pervenute segnalazioni mancanza di requisiti sul 100% delle domande che presentano criticità controlli a campione (ISEE/NUCLEO FAMILIARE) come da Delibera Giunta 26 gennaio 2021 n. 6 -Piano dei Controlli pari al 5% delle domande pervenute	On
Area 2	F. REINA	OP-A2-22	Prosecuzione attività di controllo, monitoraggio e rendicontazione su fondi regionali politiche abitative: Contributo di solidarietà/Contributo morosità incolpevole/ Contributo abbattimento barriere architettoniche	Inserimento in piattaforma regionale di tutte la domande BARCH pervenute entro il 1 marzo di ciascun anno; Rendicontazione semestrale a Regione Lombardia del contributo morosità incolpevole Rendicontazione annuale entro 30 aprile 2024 del contributo di solidarietà	On
Area 2	F. REINA	OP-A2-23	Nuova misura welfare sociale: Carta solidale Acquisti 2023	1) Accreditamento in piattaforma INPS 2) Verifica elenco beneficiari selezionati da INPS e sostituzione non aventi diritto 3) Comunicazione ai cittadini n. carta	1) entro il 16/06/2023 2) entro il 05/07/2023 3) entro 31/08/2023
Area 2	F. REINA	OP-A2-24	Monitoraggio dello stato delle strutture ed attrezzature della sala rossa dell'Auditorium comunale di Via Meda e piccole manutenzioni ordinarie	Mantenimento ottimale dello stato delle attrezzature della sala rossa dell'Auditorium di Via Meda e segnalazione tempestiva all'ufficio tecnico ove necessario	Numero minimo tra controlli ed interventi di manutenzione da effettuare nel 2023: 45.

AREA	DIRIGENTE	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 2	F. REINA	OP-A2-25	Rendicontazione spesa sociale, questionario spes social MEF	Rispetto scadenze per la presentazione delle rendicontazioni regionali, ministeriali ed ISTAT	1
Area 2	F. REINA	OP-A2-26	Censimento degli impianti sportivi comunali	Predisposizione schema per censire gli impianti sportivi comunali e censimento di almeno 10 impianti sportivi	Entro 31/12/2023
Area 2	F. REINA	OP-A2-27	Rivedere criticamente Carta dei servizi pre/post scuola, Regolamenti Asili Nido e Protocollo refezione del 2013	1 Studio fattibilità; 2.Una azione entro il 31.12.2023	On
Area 2	F. REINA	OP-A2-28	Gestione del sistema di vendita biglietti/abbonamenti per il Teatro Civico e per altri eventi attraverso piattaforme elettroniche	Assicurare la possibilità di vendita per l'80% dell'orario apertura al pubblico	On
Area 3	A. MENOTTI	OP-A3 - 01	Aggiornare il gestionale con riferimento al verde verticale e al censimento con VTA	aggiornamento entro il 31.12.2023	On
Area 3	A. MENOTTI	OP-A3 - 02	Espletare parte amministrativa della campagna controllo caldaie dei cittadini privati al fine di garantire la sicurezza e la riduzione di inquinamento	invio comunicazioni nei termini di legge	On
Area 3	A. MENOTTI	OP-A3 - 03	Aggiornare registri trattamento dati personali	entro il 30.12.2023	On
Area 3	A. MENOTTI	OP-A3 - 04	Completamento indagine stress lavoro correlato ed aggiornamento Documento Valutazione Rischi	entro il 31.12.2023	On

AREA	DIRIGENTE	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 3	A. MENOTTI	OP-A3 - 05	Presentare istanza esame progetto ai VVF e/o SCIA finalizzata all'acquisizione dei CPI	almeno 3 pratiche entro il 31.12.2023	On
Area 3	A. MENOTTI	OP-A3 - 06	Garantire il regolare svolgimento delle attività negli uffici comunali anche attraverso il regolare svolgimento della manutenzione programmata di legge	svolgimento della manutenzione programmata di legge	On
Area 3	A. MENOTTI	OP-A3 - 07	Garantire la manutenzione del patrimonio comunale	Interventi di manutenzione eseguiti rispetto alle richieste - %	0,8
Area 3	A. MENOTTI	OP-A3 - 08	Realizzare le attività strumentali per l'affidamento alla Fondazione della gestione del nuovo Teatro comunale	Espletamento di tutte le attività strumentali a garantire il corretto passaggio di consegne entro il 31.12.2023	On
Area 3	A. MENOTTI	OP-A3 - 09	Lavori presso il centro sportivo Pirandello	Collaudo lavori entro il 31.12.2023	On
Area 3	A. MENOTTI	OP-A3 - 10	Supporto all'ufficio PNRR per la gestione e rendicontazione finanziamenti PNRR	Trasmissione entro 15 giorni di ogni atto rilevante ai fini della rendicontazione	On
Area 3	A. MENOTTI	OP-A3 - 11	Ottimizzare il servizio RSPP	attivazione scelta organizzativa entro 31.12.2023	On
Area 3	A. MENOTTI	OP-A3 - 12	Realizzare interventi di implementazione impianti di illuminazione Pubblica	realizzare interventi di implementazione Illuminazione Pubblica previo disponibilità finanziamento	almeno un intervento
Area 3	A. MENOTTI	OP-A3 - 13	Riqualificazione intersezione stradale via de gasperi/Via risorgimento	Avvio procedura di affidamento servizio progettazione	entro il 31.12.2023
Area 3	A. MENOTTI	OP-A3 - 14	Messa in sicurezza infrastrutture stradali	Approvazione studio di fattibilità delle alternative progettuali entro il 31.12.2023	On

AREA	DIRIGENTE	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 4	V. DELL'ACQUA	OP-A4-01	Bandi chioschi (Ufficio Ragioneria/Patrimonio e Catasto)	1. Redazione bando affidamento chioschi; 2. Assegnazione chioschi	1. Individuazione modalità affidamento chioschi entro 30.09.2023; 2. Frazionamento aree entro 30.10.2023; 3. Assegnazione chioschi entro 31.12.2023
Area 4	V. DELL'ACQUA	OP-A4-02	Supporto alle Attività dell'Ufficio di Edilizia Privata (Ufficio Catasto)	1. Istruttoria formale sulle comunicazioni di inizio attività (CILA) e dichiarazioni di fine lavori; 2. Redazione comunicazioni a seguito istruttoria negativa	1.= 100% numero di CILA verificate rispetto alle presentate entro il 30.09.2023; 2. 100% delle comunicazioni con esito negativo rispetto alle pratiche esaminate entro il 30.09.2023
Area 4	V. DELL'ACQUA	OP-A4-03	Imposta di Soggiorno: Nuovo Software su Portale del Comune di Rho	1. Acquisto software per la gestione Imposta di soggiorno; 2. Messa a disposizione delle strutture ricettive	1. Acquisto del software entro 30/10/2023; 2. Creazione data base strutture ricettive e formazione personale interno entro 31/12/2023; 3. Messa a disposizione delle strutture ed operatività entro 31/01/2024
Area 5	L.FREGONI	OP-A5 - 01	Organizzare e gestire il tavolo mobilità	1. tavoli di lavoro settimanali; 2. aggiornamento cruscotto	On
Area 5	L.FREGONI	OP-A5 - 02	Istruire domande di finanziamento edifici di culto	Completamento pratiche	1
Area 5	L.FREGONI	OP-A5 - 03	Istruire stralci funzionali attuativi Programma Integrato di Intervento MIND	Attivare per tempo le istruttorie per le emissioni dei susseguenti pareri	On
Area 5	L.FREGONI	OP-A5 - 04	Ottimizzare l'accesso agli atti relativo alle pratiche edilizie	1. semplificazione procedure interne recupero pratiche da archivio; 2. assistenza alla visura; 3. Coordinamento per digitalizzazione pratiche dell'accesso agli atti	On
Area 5	L.FREGONI	OP-A5 - 05	Implementare controlli sul territorio, anche collegati ai bonus fiscali in un'ottica di marketing territoriale	implementazione	On

AREA	DIRIGENTE	NR. OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE 2023	VALORE ATTESO 2023
Area 5	L.FREGONI	OP-A5 - 06	Implementare le attività del "SUAP Associato Nord-Ovest Milano"	1. Rendicontazione attività e monitoraggio 2. Ricerare e attivare modalità di semplificazione	On
Area 5	L.FREGONI	OP-A5 - 07	Promuovere la comunicazione con gli utenti, tramite il sito e portale dedicato, e facilitarne l'accesso ai servizi (Pianificazione, Mobilità, SUE, SUAP e Commercio)	1. aggiornare le pagine web dedicate del Sito comunale; 2. aggiornare mensilmente il Portale per l'Edilizia e Le Attività Produttive; 3. promuovere il ricorso ai servizi on line	On
Area 5	L.FREGONI	OP-A5 - 08	Organizzare e strutturare l'ufficio espropri	1. costituire l'ufficio 2. garantirne l'operatività	On
Area 5	L.FREGONI	OP-A5 - 09	Revisione della toponomastica e dei numeri civici	avvio operazioni e completamento al 50%	On
Area 5	L.FREGONI	OP-A5 - 10	Riorganizzazione servizio appuntamenti e assistenza telefonica per miglioramento servizio ed aumento dell'efficacia	mantenimento trend attuale dell'espletamento delle pratiche pur in riduzione del personale	On
Area 5	L.FREGONI	OP-A5 - 11	Riorganizzare il workflow delle pratiche SUE per mantenere/migliorare la tempistica di espletamento delle pratiche	mantenimento trend attuale dell'espletamento delle pratiche pur in riduzione del personale	On
Servizio di Polizia locale	A. FRISONE	OP-PL-01	Programmare l'impiego ottimale del personale della Polizia Locale, con ciò garantendo all'utenza tutta il costante presidio del territorio e risorse adeguate alle contingenti esigenze della collettività	Organizzazione del servizio in turni giornalieri di lavoro	Copertura del servizio in turno
Servizio di Polizia locale	A. FRISONE	OP-PL-02	Tutelare l'economia locale avverso infiltrazioni/attività malavitose	Realizzazione di controlli volti a verificare la possibilità di infiltrazioni/attività malavitose nell'economia locale	On

### 2.2.5 Obiettivi di performance individuale: segretario e dirigenti

OBIETTIVI INDIVIDUALI DIRIGENTI							
SG Bottari	A1 Marcoccia	A2 Reina	A3 Menotti	A4 Dell'Acqua	A5 Fregoni	PL Frisone	
FUNZIONI DI COORDINAMENTO E SOVRINTENDENZA	COORDINAMENTO PROGETTI DIGITALIZZAZIONE PNRR	APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO DELLA CONSULTA DELLO SPORT	APPLICAZIONE CONCRETA DEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI	REVISIONE REGOLAMENTI DI SETTORE	COORDINAMENTO PROGETTI PNRR	ATTUALIZZAZIONE PRESIDIO TERRITORIO	SECONDA FASE EVOLUTIVA

INDICATORE	<p>Svolgimento delle funzioni di coordinamento e sovrintendenza orientate allo sviluppo di progetti innovativi e intersettoriali</p> <p>Sviluppo di attività di formazione interna, di proposte di sviluppo organizzativo e tecnico e di miglioramento intersettoriale ed (eventualmente) anche intercomunale</p> <p>Indicatori di risultato:</p> <p>Conferenza Dirigenti: almeno 2 riunioni mensili</p> <p>n° proposte di sviluppo approfondite e realizzate con Giunta e Dirigenti (<i>resoconto quanti-qualitativo</i>)</p>	<p>Coordinamento delle attività e dei progetti di digitalizzazione del PNRR</p> <p>Monitoraggio cronoprogrammi</p> <p>Affidamenti sul mercato</p> <p>Rendicontazione tramite il portale PADigitale</p> <p>Indicatori di risultato:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Acquisizione del 100% dei potenziali finanziamenti disponibili</li> <li>2. Rispetto del cronoprogramma dei singoli progetti</li> </ol>	<p>Approvazione in Consiglio comunale del nuovo Regolamento</p>	<p>Aggiornamento modulistica per affidamento incarichi di servizi, lavori e forniture - inclusi i servizi di ingegneria e di architettura - non di competenza della CUC - per garantire la continuità dell'attività amministrativa tenuto conto dell'entrata in vigore del nuovo codice di contratti in data 01.07.2023:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Redazione di atti amministrativi tipo (determina a contrarre, determina di affidamento)</li> <li>2. Redazione di fogli patti e condizioni tipo per affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture</li> <li>3. Redazione di capitolati d'oneri tipo per affidamenti di servizi di ingegneria e di architettura</li> </ol> <p>Indicatori di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modulistica per determina di affidamento ed autocertificazioni da inviare alla Ditte lavori, servizi e forniture: entro 31 luglio 2023</li> <li>- Fogli patti e condizioni tipo per affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture entro fine luglio 2023</li> <li>- Capitolato d'oneri per affidamento servizi di collaudo: entro 20 luglio 2023</li> <li>- Capitolato d'oneri progettazione e direzione lavori: entro fine luglio 2023</li> </ul>	<p>Revisione e messa a punto dei Regolamenti comunali relativi alla Contabilità e alle Entrate dell'Ente, con particolare riguardo al prossimo nuovo insediamento di attività presso il sito di MIND</p>	<p>Coordinamento delle attività e dei progetti oggetto di finanziamento del PNRR</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Individuazione di tutte le interferenze e di tutti i soggetti necessari alla risoluzione delle criticità</li> <li>2. Coordinamento di tutti i servizi, gli enti e di tutti gli stakeholder coinvolti nei progetti</li> <li>3. Programmazione degli interventi, delle soluzioni temporanee, dei flussi e delle rendicontazioni</li> </ol>	<p>Incremento sicurezza stradale, di concerto con l'Ufficio Mobilità, risolvendo, attraverso uno studio di fattibilità e tramite i risultati acquisiti empiricamente, le criticità viarie cittadine, e realizzando un programma operativo di controlli alle infrazioni al Codice della strada migliorativo rispetto alla situazione attuale.</p> <p>Indicatori di risultato:</p> <p>Studio di fattibilità volto ad un più adeguato utilizzo di strumentazioni utili a reprimere le condotte pericolose per la vita, l'incolumità personale e la conservazione dei beni.</p> <p>Monitoraggio della situazione attuale e confronto con i risultati prodotti nel corso del 2023 nel campo delle infrazioni al codice della strada.</p>

TEMPI e PESO	DIC 2023 30	DIC 2023 30	DIC 2023 25	LUG 2023 20	DIC 2023 30	DIC 2023 30	DIC 2023 40
	<b>PRIVACY</b> Attività di Responsabile della Protezione dei dati (Data Protection Officer DPO)	<b>PERSEGUIRE IL MIGLIORAMENTO CONTINUO DELL'ORGANIZZAZIONE COMUNALE ATTRAVERSO STRUMENTI INNOVATIVI</b>	<b>ORGANIZZAZIONE MANIFESTAZIONI SPORTIVE</b>	<b>COORDINAMENTO E MONITORAGGIO CANTIERI PNRR</b>	<b>PREDISPOSIZIONE IN TERMINI DEGLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA</b>	<b>SVILUPPO SUAP ASSOCIATO</b>	<b>CONTRASTARE LE ATTIVITA' ECONOMICHE CRIMINALI IN COOPERAZIONE CON LE FORZE DELL'ORDINE STATALI</b>
INDICATORE	<p>Garantire l'adeguatezza delle procedure di trattamento dei dati attraverso un aggiornamento continuo del sistema di gestione attualmente in essere.</p> <p>Attività di consulenza costante sulle informative privacy per i principali servizi comunali.</p>	<p>Potenziamento dell'organico dell'Ente attraverso specifici piani di reclutamento e mobilità del personale favorendo modelli innovativi di selezione.</p> <p>Piano di sviluppo delle risorse umane che comprenda Piano Formativo pluriennale e Nuova metodologia di valutazione</p> <p>Indicatori di risultato</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proposte di assunzione per l'80% delle posizioni pianificate per il 2023</li> <li>2. Revisione profili professionali entro 15.11</li> <li>3. Proposta nuova metodologia di valutazione delle performance adeguata all'introduzione del PIAO</li> </ol>	<p>Organizzazione e realizzazione della partenza della gara ciclistica "Milano Torino 2023"</p>	<p>Coordinamento delle attività e monitoraggio dei cantieri oggetto di finanziamento del PNRR</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Espletamento di riunioni periodiche in cantiere</li> <li>2. Monitoraggio tempistica cantieri</li> <li>3. Rendicontazione al tavolo di coordinamento PNRR</li> </ol> <p>Indicatore di risultato: 2 verbali di riunione/mese</p>	<p>Approvazione del Bilancio di Previsione entro il 28.02.2024</p> <p>Approvazione del Rendiconto della Gestione entro il 30.04.2024</p>	<p>Ridefinizione degli aspetti convenzionali con tutti i Comuni associati in un'ottica di miglioramento delle prestazioni e sviluppo del progetto di nuovi servizi a supporto delle attività del territorio condiviso da tutti i Comuni coinvolti.</p> <p>Indicatore di risultato: Approvazione in GC del progetto e della Bozza di Convenzione</p>	<p>Programmazione e conseguente esecuzione di controlli mirati in cooperazione con le Forze dell'Ordine Statali (Carabinieri e Polizia dello Stato e d'intesa con il Sindaco) volti a contrastare il fenomeno dell'infiltrazione della criminalità organizzata nel tessuto economico Rhodense;</p> <p>attività di coordinamento con l'Agenzia per i beni confiscati alla Criminalità Organizzata al fine del monitoraggio, già oggetto di intesa.</p> <p>Indicatore di risultato: Intese e conseguenti interventi in cooperazione con le FF.OO. Statali</p>

TEMPI EPESO	DIC 2023 20	DIC 2023 20	MAR 2023 20	DIC 2023 30	30	DIC 2023 30	DIC 2023 40
	<b>ANTICORRUZIONE</b>	<b>TRANSIZIONE DIGITALE - COORDINAMENTO DEL SUO PIANO DI SVILUPPO</b>	<b>PROGETTO "CASA ITACA"</b>	<b>ESPLETAMENTO GARE D'APPALTO IN CASO DI IMPOSSIBILITA' DELLA CUC</b>		<b>AZIONI PER LA RIDUZIONE DELLA MOROSITA' SUI CANONI ALLOGGI ERP</b>	<b>ATTUAZIONE PIANO DI RIGENERAZIONE URBANA 'Ponti e cerniere'</b>
<b>INDICATORE</b>	<p>Coordinamento e sviluppo delle principali attività previste nel Piano Anticorruzione</p> <p>Relazione Controlli</p> <p>Sessioni di lavoro per una condivisione in sede politica del PTPC</p> <p>Integrazione del Piano Anticorruzione nel nuovo PIAO (Piano Integrato Attività e Organizzazione)</p>	<p>Coordinamento ed aggiornamento del Piano di sviluppo della transizione digitale</p> <p>Sviluppo operativo di alcuni progetti strategici (sedute consiglio comunale, notificazioni, promozione utilizzo Domicilio Digitale)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Individuazione soluzione tecnologica integrata per la gestione informatizzata delle sedute consiliari</li> <li>2. Relazione dei progetti intrapresi e stato di attuazione</li> </ol>	<p>Sviluppare revisione del progetto di investimento, per conseguire un'ottimizzazione dei posti letto di Casa Itaca o incrementando i posti letto disponibili</p>	<p>Redazione atti di gara ed espletamento gare finanziati con fondi PNRR :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lavori di Realizzazione nuovo refettorio a servizio della scuola Federici di via Mazzo e Medaglie d'Oro di via Terrazzano</li> </ul> <p>Indicatore: aggiudicazione lavori entro il 31.08.2023</p>		<p>1. Verifica n. 50 posizioni di inquilini morosi al fine dell'attivazione di procedure coattive di recupero del credito o sfratto;</p> <p>2. Regolamento Commissione per applicazione Morosità incolpevole</p>	<p>Coordinamento di tutte le attività e della Cabina di Regia</p> <p>Rispetto del cronoprogramma della Strategia convenzionata con Regione Lombardia.</p>
<b>TEMPI E PESO</b>	DIC 2023 30	OTT 2023 30	DIC 2023 20	AGO 2023 20		DIC 2023 10	DIC 2023 10

			<b>AMPLIAMENTO SISTEMA MESSA ALLA PROVA</b>	<b>NUOVO REGOLAMENTO INCENTIVI ALLE FUNZIONE TECNICHE</b>	<b>REVISIONE DEL 'CRUSCOTTO' DELLE SOCIETA' PARTECIPATE</b>	<b>ANALISI FATTIBILITA' DEL SERVIZIO DI SPORTELLO UNICO EDILIZIA (SUE) ASSOCIATO CON ALTRI COMUNI DEL TERRITORIO</b>	
<b>INDICATORE</b>			Individuare nuovi soggetti e procedere alla stipula dei relativi protocolli d'intesa e rinnovo convenzione con Tribunale Milano  Indicatore di risultato: incremento di almeno 2 postazioni	Coordinamento tra aree per redazione proposta di nuovo regolamento incentivi alle funzioni tecniche  Indicatore: invio bozza ai dirigenti per condivisione entro il 31.10.2023	Analisi per la realizzazione di un nuovo 'Cruscotto' sulle società e organismi partecipati al fine di aggiornare e semplificare la resa dello strumento esistente	Predisposizione dello studio di fattibilità da presentare alla Giunta Comunale per la costituzione di un SUE associato con i Comuni del Territorio	
<b>TEMPI E PESO</b>			15	OTT 2023 10	DIC 2023 10	DIC 2023 10	
<b>OBIETTIVI TRASVERSALI</b>							
	<b>PROGETTO 'BILANCIO SOCIALE DI MANDATO'</b>	<b>PROGETTO 'BILANCIO SOCIALE DI MANDATO'</b>	<b>PROGETTO 'BILANCIO SOCIALE DI MANDATO'</b>	<b>PROGETTO 'BILANCIO SOCIALE DI MANDATO'</b>	<b>PROGETTO 'BILANCIO SOCIALE DI MANDATO'</b>	<b>PROGETTO 'BILANCIO SOCIALE DI MANDATO'</b>	<b>PROGETTO 'BILANCIO SOCIALE DI MANDATO'</b>
	Supervisione e coordinamento revisione degli obiettivi strategici desunti dal Programma di mandato  Descrizione e popolamento del sistema di indicatori connesso con l'Agenda ONU 2030	Revisione degli obiettivi strategici desunti dal Programma di mandato  Descrizione e popolamento del sistema di indicatori connesso con l'Agenda ONU 2030	Revisione degli obiettivi strategici desunti dal Programma di mandato  Descrizione e popolamento del sistema di indicatori connesso con l'Agenda ONU 2030	Revisione degli obiettivi strategici desunti dal Programma di mandato  Descrizione e popolamento del sistema di indicatori connesso con l'Agenda ONU 2030	Revisione degli obiettivi strategici desunti dal Programma di mandato  Descrizione e popolamento del sistema di indicatori connesso con l'Agenda ONU 2030	Revisione degli obiettivi strategici desunti dal Programma di mandato  Descrizione e popolamento del sistema di indicatori connesso con l'Agenda ONU 2030	Revisione degli obiettivi strategici desunti dal Programma di mandato  Descrizione e popolamento del sistema di indicatori connesso con l'Agenda ONU 2030

TEMPI E PESO	NOV 2023	NOV 2023	NOV 2023	NOV 2023	NOV 2023	NOV 2023	NOV 2023
	10	10	10	10	10	10	10
	AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE
	Supervisione e coordinamento del rispetto degli obblighi di pubblicazione di documenti informatici sul sito "Amministrazione trasparente" (in collaborazione con Area 1)	Collaborazione alla supervisione del Segretario generale.  Rispetto degli obblighi di pubblicazione di documenti informatici sul sito "Amministrazione trasparente"  <b>Indicatore:</b> assenza di rilievi (100%); rilievi (50%-90%),incompletezza dopo rilievi (0-40%)	Rispetto degli obblighi di pubblicazione di documenti informatici sul sito "Amministrazione trasparente"  <b>Indicatore:</b> assenza di rilievi (100%); rilievi (50%-90%),incompletezza dopo rilievi (0-40%)	Rispetto degli obblighi di pubblicazione di documenti informatici sul sito "Amministrazione trasparente"  <b>Indicatore:</b> assenza di rilievi (100%); rilievi (50%-90%),incompletezza dopo rilievi (0-40%)	Rispetto degli obblighi di pubblicazione di documenti informatici sul sito "Amministrazione trasparente"  <b>Indicatore:</b> assenza di rilievi (100%); rilievi (50%-90%),incompletezza dopo rilievi (0-40%)	Rispetto degli obblighi di pubblicazione di documenti informatici sul sito "Amministrazione trasparente"  <b>Indicatore:</b> assenza di rilievi (100%); rilievi (50%-90%),incompletezza dopo rilievi (0-40%)	Rispetto degli obblighi di pubblicazione di documenti informatici sul sito "Amministrazione trasparente"  <b>Indicatore:</b> assenza di rilievi (100%); rilievi (50%-90%),incompletezza dopo rilievi (0-40%)
TEMPI E PESO	DIC 2023	DIC 2023	DIC 2023	DIC 2023	DIC 2023	DIC 2023	DIC 2023
	10	10	10	10	10	10	10
TOTALE	100	100	100	100	100	100	100

# **Sez. 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

**Allegato 3 - PIAO 2023/2025**



### **3.1 L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI RHO E ANALISI PERSONALE IN SERVIZIO**

L'assetto organizzativo del Comune di Rho prevede le seguenti aree organizzative assegnate alla responsabilità di un dirigente:

- Area 1 - Affari generali, Personale e Organizzazione
- Area 2 - Servizi alla Persona
- Area 3 - Lavori pubblici
- Area 4 - Servizi di Programmazione economica e delle Entrate
- Area 5 - Pianificazione territoriale
- Servizio di Polizia locale

La microrganizzazione delle strutture cui è preposto un dirigente è declinata da ciascuno di questi con specifico atto organizzativo che definisce l'articolazione interna ad ogni Area/Servizio definendo gli uffici, quali unità organizzative minime.

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

A seguito dell'intensa attività di reclutamento realizzata nel corso dell'anno 2022, in attuazione della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, i dipendenti in servizio al 31/12/2022 era pari a n. 261 unità, al netto delle numerose cessazioni intervenute nel corso dell'anno. Al 31/12/2022 tutte le posizioni dirigenziali erano ricoperte, di cui n. 2 con contratto a tempo determinato per gli incarichi inerenti l'Area 4 - Servizi di Programmazione economica e delle Entrate e l'Area 5 - Pianificazione territoriale conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000.

Il numero dei dipendenti alla data di approvazione del presente documento di programmazione è pari a n. 248 a tempo indeterminato e n. 2 a tempo determinato.

Il CCNL Funzioni locali 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2022 ha introdotto, al Titolo III, un nuovo sistema di classificazione del personale del comparto, con l'obiettivo di prevedere uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale, prevedendone l'entrata in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL e, dunque, il 1° Aprile 2023.

Da tale data, il personale dipendente è stato dunque reinquadrato secondo la seguente tabella di Trasposizione secondo il nuovo sistema di classificazione articolato in quattro aree, in luogo delle categorie, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate:

INQUADRAMENTO AL 31 MARZO 2023	NUOVO INQUADRAMENTO DAL 1° APRILE 2023
Dipendenti di categoria A	Area degli operatori
Dipendenti di categoria B (accesso B.1 e accesso B.3)	Area degli operatori esperti
Dipendenti di categoria C	Area degli istruttori
Dipendenti di categoria D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione

Nel Comune di Rho è stata prevista l'Area delle Posizioni Organizzative che prevede n. 12 incarichi. Nel mese di dicembre 2022 la Giunta comunale ha ridefinito l'Area delle Posizioni Organizzative in scadenza al 31/12/2022, prevedendo gli incarichi di seguito indicati:

1. Polizia locale;
2. Controllo di gestione strategico, Amministrazione e Sistema informativo;
3. Organizzazione, Gestione e Sviluppo Risorse umane, Servizi demografici, Tempi e Pari Opportunità;
4. Servizi culturali, ricreativi e sportivi, Politiche giovanili e Biblioteca;
5. Servizi sociali: Adulti, Famiglia, Disabili, Anziani;
6. Pianificazione urbanistica, Mobilità e Valorizzazione Patrimonio;
7. Sviluppo sostenibile e Infrastrutture;
8. Edilizia Pubblica e Sicurezza sul Lavoro;
9. Sportello unico Edilizia, Commercio, SUAP associato;
10. Bilancio, Amministrazione Patrimonio e Società partecipate;
11. Cerimoniale, Eventi e Relazioni istituzionali
12. Centrale unica di Committenza (C.U.C.) - Economato e Progettazione Edilizia ERP

Nelle more della procedura di selezione per l'individuazione dei soggetti da incaricare, è stata prevista la proroga degli incarichi in corso per garantire la continuità del presidio dei relativi servizi. I nuovi incarichi sono stati conferiti dai dirigenti agli inizi del mese di marzo per un biennio sino al 31/12/2024; con l'entrata in vigore al 1° aprile delle norme inerenti il nuovo Ordinamento professionale del personale degli Enti locali, disposto dal CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, l'Area delle Posizioni Organizzative è confluita negli incarichi di Elevata Qualificazione (E.Q.).

La dotazione organica del personale a tempo indeterminato al 31/12/2022, riportata sulla base del nuovo Ordinamento professionale, è così suddivisa:

Personale in servizio al 31/12/2022 per area professionale							
Area	Ex Cat.	Maschi	Maschi %	Femmine	Femmine %	Totale	Note
Dirigente	---	4	67%	2	33%	6	Il totale comprende n. 2 Dirigenti ex art. 110 TUEL (maschi)
Funzionari e elevata qualificazione	D	18	49%	19	51%	37	Il totale non comprende n. 1 Funzionario in aspettativa per incarico Dirigenziale ex art. 110 Tuel (maschio). Mentre comprende n. 1 Portavoce a tempo determinato ex art. 90 Tuel (femmina) fuori dotazione organica e n. 1 dip. in convenzione art. 14 CCNL 22.1.2004 (maschio) con scadenza al 31/01/2023
Istruttori	C	56	42%	78	58%	134	
Operatori esperti	B	28	35%	52	65%	80	
Operatori	A	3	43%	4	57%	7	
Totale		109	41%	155	59%	264*	* Dipendenti di ruolo n. 261. Il totale 264 comprende n. 1 Dirigente ex art. 110 Tuel, n. 1 Portavoce Sindaco ex art. 90 Tuel e n. 1 Istruttore Direttivo in convenzione art. 14 CCNL 22.1.2004 (maschio) con scadenza al 31/01/2023. Mentre n. 1 Dirigente ex art. 110 Tuel è già dipendente di ruolo come Funzionario ora in aspettativa per incarico Dirigenziale

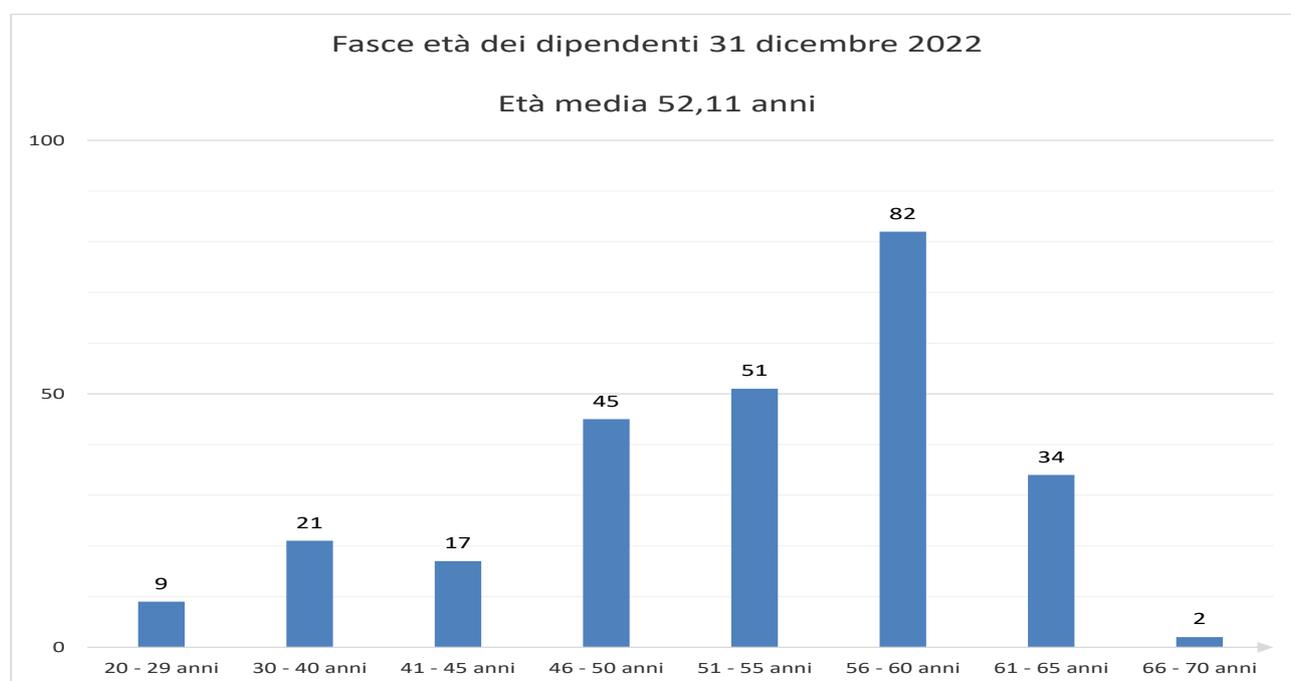
L'assegnazione dei dipendenti in servizio al 31/12/2022 alle varie Aree e Servizio di Polizia locale, inclusi i Dirigenti, è la seguente:

Area/Servizio	Maschi	Maschi %	Femmine	Femmine %	Totale
Area Affari generali, Personale e Organizzazione	13	17%	64	83%	77
Area Servizi alla Persona	10	22%	36	78%	46

Area Lavori pubblici	30	73%	11	27%	41
Area Servizi di Programmazione economica e delle Entrate	10	31%	22	69%	32
Pianificazione territoriale	12	57%	9	43%	21
Servizio di Polizia locale	34	72%	13	28%	47
TOTALE	109	41%	155	59%	264

La composizione per genere mostra una prevalenza delle donne (59% dei dipendenti) sugli uomini (41% dei dipendenti), anche se rispetto all'anno precedente è diminuita di un punto percentuale la presenza delle donne a favore degli uomini a fronte delle assunzioni fatte nel corso dell'anno 2022.

L'età media dei dipendenti del Comune di Rho al 31/12/2022 è scesa a 52,11 anni a seguito dei nuovi ingressi/cessazioni di personale realizzato nel corso dell'ultimo anno.

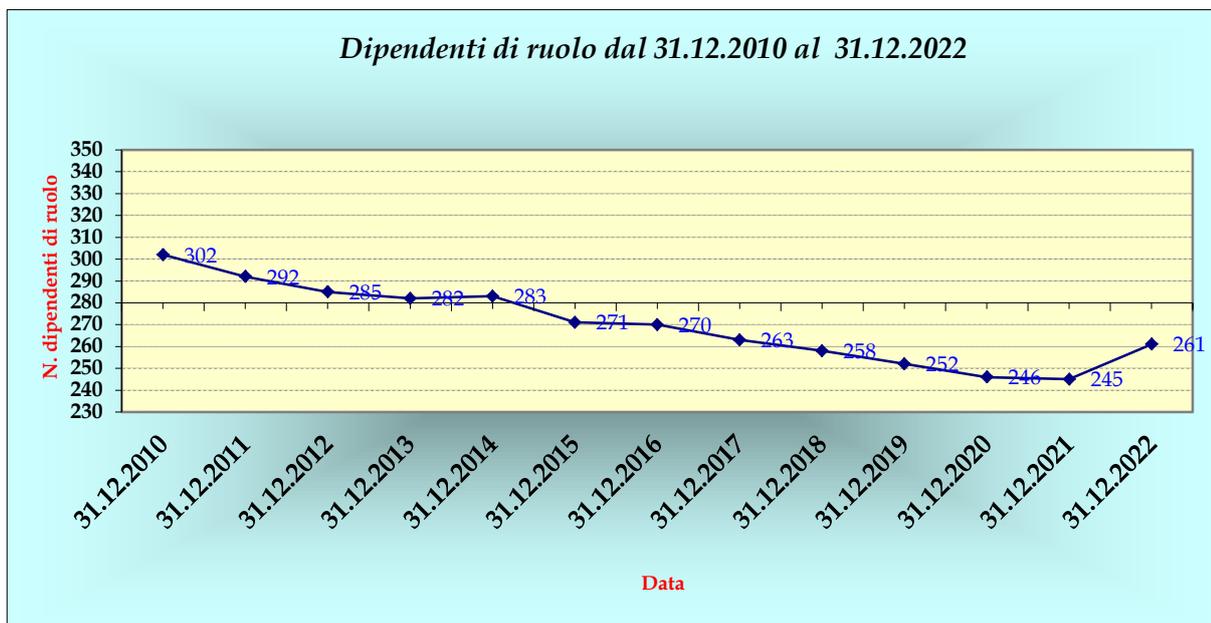


Nel corso dell'anno 2022 è aumentato il numero di dipendenti a tempo indeterminato con un contratto di lavoro a tempo pieno, passando dal 79% all'84; il restante 16% ha un contratto di lavoro part time avendone chiesto la trasformazione nel corso degli anni. L'incremento del personale a tempo pieno è anch'esso principalmente effetto delle numerose assunzioni effettuate nel corso dell'anno e solo in minima parte dalle richieste di rientro a tempo pieno dei dipendenti che ne avevano ottenuto la trasformazione. Dei contratti di lavoro a part time l'84% riguarda personale di sesso femminile. Per maggiori dettagli si rinvia alla analisi di genere aggiornata al 31/12/2022 sulla base della quale è stato redatto il Piano triennale di Azioni positive per gli anni 2023-2025 - compreso nel PIAO di cui questo documento costituisce un allegato - quale strumento strategico finalizzato all'attuazione delle pari opportunità nelle condizioni di lavoro tra i dipendenti dell'Ente.



Comune di Rho

Nel corso degli anni, le dinamiche occupazionali del Comune di Rho hanno registrato una forte riduzione del personale con un trend costantemente in riduzione sino all'anno 2021. Ciò è dipeso, da un lato al blocco delle assunzioni previsto per numerosi anni e ai rigidi limiti imposti dalla normativa per la spesa di personale, dall'altro a processi di riorganizzazione dei servizi e alle misure di razionalizzazione organizzativa posti in essere, accompagnate da una crescente digitalizzazione delle procedure e dei processi di lavoro. Nel corso dell'anno 2022, invece, è stata condotta un'intensa attività di reclutamento per le figure previste nella programmazione dei fabbisogni 2022-2024 con un incremento del personale in servizio rispetto al 31/12/2021, ancorché ci siano state di contro numerose cessazioni dal servizio.



### **3.2 LAVORO AGILE**

Si rinvia al Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (POLA) approvato con la delibera di Giunta comunale n. 150 del 27/07/2021 nel quale sono state individuate le condizioni abilitanti al Lavoro agile, quali la salute organizzativa, digitale, professionale ed economico finanziaria dell'Ente, fissando le basi per l'introduzione a regime del lavoro agile, prevista per l'anno 2023, previo aggiornamento del POLA nei criteri e nelle condizioni di accesso a seguito di confronto con i soggetti sindacali dopo la disciplina recata dal CCNL FL sottoscritto il 16/11/2022.

### **3.3 PIANO AZIONI POSITIVE**

Il presente Piano triennale di azioni positive 2023-2025, che viene approvato con il PIAO di cui il presente documento costituisce un allegato, costituisce un aggiornamento del preesistente Piano 2022-2024 e nasce da un'attenta analisi organizzativa del Comune condotta in un'ottica di genere alla data del 31.12.2022, agli atti dell'ufficio Personale, la quale non ha evidenziato particolari problematiche in materia, ma dalla quale è emersa invece una buona attenzione dell'Amministrazione nell'adottare politiche che favoriscono una pari dignità dei lavoratori e la conciliazione della vita lavorativa con quella familiare.

Ciò è evidente, in particolare, in alcune risposte di genere adottate dall'Amministrazione comunale, quali la strutturazione di un orario di lavoro e di servizio che, prevedendo soltanto due rientri pomeridiani, consente alle molte lavoratrici presenti di poter disporre di un tempo maggiore da riservare alla vita familiare, favorendo la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita; la particolare attenzione riservata, nell'ambito della contrattazione decentrata, all'istituto del part-time e alle sue molteplici articolazioni orarie che favoriscono una maggior conciliazione della vita lavorativa con quella familiare (ad esempio la possibilità di prestare servizio solo di mattina). D'altra parte, l'analisi organizzativa effettuata ha evidenziato una netta prevalenza delle donne sugli uomini nella composizione dell'organico dell'Ente.

A livello direttivo, nell'Area dei Funzionari e Elevata qualificazione, la presenza maschile e femminile sostanzialmente si equivalgono.



Nell'ambito sopra delineato, il Comune di Rho:

- Tutela e riconosce come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari dignità e libertà della persona dei lavoratori;
- Garantisce il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza reciproca nei comportamenti;
- Ritiene come valore fondamentale da tutelare la qualità della vita lavorativa, il benessere psicofisico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- Ritiene prioritaria la rimozione di eventuali ostacoli che impedissero la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- Favorisce le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale;
- Favorisce le azioni volte a conciliare la vita lavorativa, personale e familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

Nell'intento di attuare misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni pubbliche, l'Amministrazione comunale, con determinazione n. 220 adottata in data 21/11/2014 dal Direttore Area 1 Affari generali, Personale e Organizzazione, ha nominato il CUG, istituito dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183 c.d. "Collegato Lavoro" che, all'art. 21, comma 1 lett. c), che modifica l'art. 57 del Decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165, stabilisce che "Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, ....., senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni". Il CUG sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. Il CUG ha iniziato i propri lavori con la seduta di insediamento del 03/12/2014. E' indubbio tuttavia che i questi anni il CUG non ha sviluppato la sua attività e occorre aggiornarne la composizione e riavvianne l'attività promuovendola adeguatamente.

Le azioni positive previste all'interno del presente Piano triennale sono le seguenti:

#### 1. OSSERVATORIO SULLA CONDIZIONE LAVORATIVA DEI DIPENDENTI DELL'ENTE

Al fine di verificare l'attuazione delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici nel Comune di Rho, l'Ente s'impegna a produrre ogni anno l'aggiornamento della situazione occupazionale, con riferimento a dati distinti per sesso, di settore, categoria, incidenza di personale con rapporto di lavoro atipico e ogni altro dato in possesso dell'Amministrazione riferito all'organizzazione utile alla conoscenza della condizione di tutto il personale. In particolare, l'analisi statistica dei dati del mercato di lavoro interno, dovrà comprendere:

- n. maschi/n. femmine
- inquadramento professionale
- orari di lavoro
- part time



- maternità/congedi parentali
- congedi e permessi per assistere familiari malati.

## 2. POLITICHE PER LA CONCILIAZIONE

Il Comune di Rho intende continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, riconoscendo la validità e l'importanza dell'azione svolta negli ultimi anni di informazione e accompagnamento all'utilizzo delle opportunità offerte dalle leggi e dai contratti in tema di congedi parentali, aspettative e permessi, rivolta ai dipendenti e alle dipendenti in qualità di genitori, ma anche in quanto persone con responsabilità di cura di parenti e familiari adulti.

Le azioni previste già svolte, da sostenere ed incentivare, sono le seguenti:

- schede informative rese accessibili dalla Intranet, destinate a tutti i dipendenti, inerenti la legislazione di riferimento;
- costante aggiornamento delle schede informative inerenti congedi parentali, aspettative e permessi, in funzione dell'evoluzione normativa;
- attivazione di uno "sportello sulla conciliazione" presso il Servizio Personale, a disposizione di quanti/quante necessitano di approfondimenti, confronti, attivazione di misure di conciliazione;
- individuazione e promozione di ulteriori azioni di conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare, quali ad esempio forme di flessibilità e modifica dell'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente, per quel personale che si trovi in temporanea e straordinaria condizione di disagio, adeguatamente documentata o che abbia particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani e minori.

## 3. LAVORO AGILE

Nel corso dell'anno 2023 saranno essere definite le modalità di attuazione del lavoro agile ordinario nell'ambito del quadro normativo vigente che demanda all'autonomia organizzativa delle singole Amministrazioni decidere quale articolazione di lavoro agile sia più opportuna.

## 4. SOSTEGNO AL PERSONALE CHE RIENTRA DAL PERIODO DI ASTENSIONE PER MATERNITÀ

Al fine di accompagnare il reinserimento lavorativo del personale che rientra in servizio dopo periodi di assenza per congedi di maternità, paternità, congedi parentali lunghi, o che usufruisce dei riposi giornalieri "per allattamento" dovranno essere attuate le seguenti azioni:

- informativa e aggiornamento costante dei soggetti interessati sui cambiamenti - interni ed esterni - intervenuti durante la loro assenza nella struttura organizzativa, nell'organizzazione del lavoro, nelle prestazioni lavorative ecc.;
- accompagnamento al reinserimento lavorativo nell'Ente, attraverso misure di affiancamento determinate dal Dirigente in ragione del ruolo e dei compiti svolti nonché a eventuali bisogni di aggiornamento e formazione.



## 5. REVISIONE DELLE REGOLE IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITÀ

Allo scopo di promuovere azioni di conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare, sono state introdotte, dal 07.12.2016, nuove regole in materia di orario di lavoro dei dipendenti e di flessibilità, che si fondano su una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro osservato da ciascun dipendente - sia in entrata che in uscita - e sull'utilizzo dei relativi istituti, sia pur nell'ambito delle disposizioni contrattuali vigenti in materia. Le nuove regole interessano tutto il personale - pur in modo differenziato in ragione di eventuali esigenze specifiche dei servizi di assegnazione o tipologia di rapporto di lavoro - che può beneficiare dei vantaggi connessi all'ampliamento della fascia oraria di entrata e di uscita, nonché di fruizione della pausa, ovvero all'utilizzo dei permessi in ore previsti dal contratto. In data 26.09.2017, l'Ufficio Amministrazione del Personale ha predisposto una nuova raccolta sistematica (vademecum) delle principali disposizioni del Comune di Rho relative alle assenze dal servizio, aggiornandola alle più recenti novità normative in materia. Questa raccolta si prefigge di fornire un quadro organico della normativa che disciplina le principali disposizioni riguardanti le assenze dal servizio e si ritiene possa diventare uno strumento di consultazione agevole e dinamico che permetta un approccio immediato, indirizzando tutti gli interessati verso soluzioni pratiche. Con l'approvazione del nuovo contratto CCNL Funzioni Enti locali del 16.11.2022, il 13.12.2022 è stata emanata una nuova circolare in materia di orario di lavoro, flessibilità e rilevazione delle presenze ed è stato aggiornato il vademecum per i dipendenti relativo alle assenze dal servizio adeguandolo alle novità introdotte in materia di permessi.

Per i dipendenti a tempo pieno che abbiano particolari temporanee esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani e minori, sono previste forme di modifica dell'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente. Le modifiche dell'orario di lavoro hanno, comunque, una durata determinata nel tempo, al fine di rivalutarne i presupposti e l'eventuale mantenimento, anche in ragione di possibili medesime esigenze di altro personale assegnato allo stesso servizio. La valutazione circa la modifica dell'orario di lavoro compete al dirigente della struttura presso cui presta servizio il dipendente, tenuto a valutare la compatibilità della richiesta con le esigenze organizzative e funzionali del servizio di assegnazione.

L'Ente effettua il monitoraggio degli orari di lavoro modificati rispetto all'orario *standard* del servizio di assegnazione, nell'ambito dell'analisi di genere, aggiornando i dati sulla diffusione del ricorso alla modifica dell'orario di lavoro tra i dipendenti, sulla distribuzione delle richieste per sesso, categoria professionale di assegnazione e settore di appartenenza e sull'andamento nel tempo del fenomeno.

## 6. RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E NELLA COMPOSIZIONE DEGLI ORGANISMI COLLEGIALI

L'Ente si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.



Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Ente valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.

Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

#### 7. ADESIONE AL PROGRAMMA "LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE - RETE WHP LOMBARDIA"

Con Deliberazione n. 57 del 04.04.2023, la Giunta comunale ha approvato l'adesione al programma "Luoghi di lavoro che promuovono salute - Rete WHP Lombardia". Il programma, che rientra tra le azioni previste dal Piano regionale di prevenzione di Regione Lombardia per attuare processi di promozione della salute negli ambienti di lavoro, contribuisce ai processi di promozione della salute negli ambienti di lavoro, presidiando specificatamente la prevenzione dei fattori di rischio comportamentali delle malattie croniche e degenerative (scorretta alimentazione, sedentarietà, tabagismo, consumo dannoso di alcool) e, perseguendo l'obiettivo prioritario di diffondere azioni efficaci e strutturali per promuovere cambiamenti organizzativi nei "luoghi di lavoro", al fine di renderli ambienti favorevoli alla salute, sensibilizzando anche i dipendenti all'adozione competente e consapevole di scelte e stili di vita salutari. Saranno pertanto scelte e sviluppate delle azioni tra quelle previste nel programma per favorire il benessere e la salute nei luoghi di lavoro.

Il comune di Rho è in fase di accreditamento dopo l'adesione manifestata dalla Giunta, dopodiché saranno analizzate le azioni che potranno essere implementate anche mettendo a frutto la condivisione di esperienze e lo scambio di buone prassi.

#### 8. VAUTAZIONE E MONITORAGGIO DEL PIANO

Il Comune s'impegna a valutare l'efficacia/qualità delle misure positive attivate, mantenere il sistema di analisi di genere provvedendo all'aggiornamento periodico e nel caso intervenendo prontamente in maniera correttiva anche prima della scadenza del Piano triennale.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti, che potranno essere recepiti in sede di aggiornamento alla scadenza.

### 3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il Piano triennale dei fabbisogni di personale, rendono opportuna una preliminare ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni per gli enti locali, sintetizzata nella seguente tabella.

ADEMPIMENTO		SANZIONE	RIFERIMENTI
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni non possono assumere nuovo personale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 39, c. 1, Legge n. 449/1997</li> <li>- art. 91, D.Lgs. n. 267/2000</li> <li>- art. 6, D.Lgs. n. 165/2001</li> <li>- comma 557-quater Legge n. 296/2006</li> </ul>
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le Amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere	<ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 33 D.Lgs. n. 165/2001</li> <li>- circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4</li> </ul>
c)	Adozione da parte delle Amministrazioni di piani triennali di azioni	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 48 D.Lgs. n. 198/2006</li> </ul>



Comune di Rho

	positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	quello delle categorie protette	
d)	Adozione di un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance NB: l'art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG, oggi PIAO	La mancata adozione del Piano della performance comporta il divieto di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati	<ul style="list-style-type: none"><li>- art. 10 D. Lgs. n. 150/2009</li><li>- art. 169, c. 3bis, D. Lgs. n. 267/2000</li></ul>
e)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011- 2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto	<ul style="list-style-type: none"><li>- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006;</li><li>- art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014;</li><li>- circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale;</li><li>- circolare RGS 5/2016;</li><li>- Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014</li></ul>
f)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti)	<ul style="list-style-type: none"><li>- art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016</li></ul>
g)	Mancata certificazione di un credito nei	Divieto di procedere ad assunzioni di personale	<ul style="list-style-type: none"><li>- art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.</li></ul>

	confronti delle PA	per la durata dell'inadempimento	
h)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto	Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno	- Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000
i)	Obbligo del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e del rispetto del limite di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, non superiore al valore soglia definito (cfr. DPCM del 17 marzo 2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione		- Art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 convertito con modificazioni dalla L. n. 58/2019

### 3.4.1 CAPACITÀ ASSUNZIONALI E SPESA DI PERSONALE. IL PRINCIPIO DI CONTENIMENTO DELLA SPESA

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di Ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità e successivamente agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

a) *omissis*

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”.

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di “procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo” nel caso di mancato rispetto di detto limite.

Il comma 557-quater stabilisce che gli enti “assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”.

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turnover).

### 3.4.2 LA SPESA DI PERSONALE: LE COMPONENTI

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa ai sensi dell’art. 1, commi 557, della Legge n. 296/2006 (Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13), sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell’amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall’ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall’art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell’art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all’ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell’aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l’ammontare.

Le componenti da escludere dall’ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.C., Sez. Autonomie, deliberazione n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all’attività elettorale con rimborso dal Ministero dell’interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l’esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;

- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012;
- spesa per assunzioni di personale a tempo determinato con qualifica non dirigenziale destinato all'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), ex art. 31bis D.L.52/2021.

Si rileva, altresì, che l'art. 7 del D.M. del 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, D.L. 34/2019 prevede che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato effettuate in forza dei vincoli di sostenibilità finanziaria previsti dallo stesso decreto, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 2, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

### 3.4.3 IL SUPERAMENTO DELLA "DOTAZIONE ORGANICA"

L'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazione" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

### 3.4.4 LE ATTUALI FACOLTÀ ASSUNZIONALI BASATE SUL PRINCIPIO DELLA SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA DELLA SPESA DI PERSONALE - ART. 33, C.2, D.L. N. 34/2019

L'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, (nel seguito, anche "DL34/2019") ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr. art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114) e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. ..."

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città del 11 dicembre 2019, e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno sottoscritto in data 17 marzo 2020 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020) il decreto ministeriale attuativo del richiamato art. 33, comma 2, del DL34/2019 (nel seguito, per brevità, anche "Decreto Attuativo"), con il quale:

- è stata disposta l'entrata in vigore del citato disposto normativo, a decorrere dal 20 aprile 2020;
- sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- sono stati definiti i valori soglia differenziati per fascia demografica;
- sono state stabilite le percentuali massime di incremento della spesa di personale, per i Comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia di cui al precedente punto.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno altresì congiuntamente elaborato e sottoscritto una Circolare (cfr. Circolare pubblicata in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020). In particolare, nella Circolare viene evidenziato che, al fine di non penalizzare i Comuni che, prima del 20 aprile 2020 hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro tale data le comunicazioni obbligatorie ex art. 34bis del D.Lgs. 165/2001, sulla

base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente e se sono state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili.

Si richiamano, al proposito, anche:

- la deliberazione n. 65/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia che afferma che la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all'art. 1, comma 797 e successivi, della Legge 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'articolo 33 c.2 del DL 34/2019;
- la deliberazione n. 73/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia che afferma che le spese sostenute dai Comuni per gli incentivi tecnici non costituiscono spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale, secondo la nuova normativa dell'art. 33 c. 2 del DL 34/2019.

### 3.4.5 ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...". Tale criterio non vale per i contratti di formazione lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto non possono essere attivati "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale" (fonte: Quaderno ANCI n. 13 - Il personale degli Enti Locali - LE ASSUNZIONI).

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

L'art. 60, comma 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022, ha confermato la suddetta soglia del 20%. Il comma 4 del medesimo articolo, amplia le fattispecie di esenti da limitazioni quantitative, rispetto a quelle previste nell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015.

<b>Vincoli</b>	<b>Riferimenti</b>
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010;</li> <li>- Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7);</li> <li>- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015</li> </ul>

Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del D.L. n. 90/2014, convertito con Legge n. 114/2014

Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

<b>Fattispecie</b>	<b>Riferimenti</b>
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla Legge n. 160/2016
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi  paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, comma 1, D.L. n. 83/2014
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017
Assunzioni di personale con qualifica non dirigenziale destinato all'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)	- art. 9, comma 18-bis del D.L. n. 152/2021 convertito in L. 233/2021 e art. 1, comma 1, DL 80/2021 convertito con modificazioni dalla L. 113/2021 - art. 31-bis del D.L. n. 152/2021 convertito in L. 233/2021

### 3.4.6 ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE RISORSE DEL PNRR

L'art. 9, comma 18-bis, del D.L. n. 152/2021 prevede la possibilità per le Amministrazioni titolari dei singoli interventi previsti nel PNRR di imputare nel relativo quadro economico i costi per il personale assunto a tempo determinato e specificamente destinato a realizzare i progetti di cui le medesime Amministrazioni hanno la diretta titolarità di attuazione.

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con circolare n. 4/2022, ha stabilito le modalità, le condizioni e i criteri in base ai quali le Amministrazioni interessate possono imputare nel relativo quadro economico i costi per il predetto personale da rendicontare a carico del PNRR. La norma stabilisce altresì che tali spese non sono soggette ad autorizzazione preventiva da parte dell'Amministrazione centrale titolare dell'intervento che permane solo in merito all'ammissibilità di ulteriori spese di personale a carico del PNRR, diverse da quelle inserite nei quadri economici.

Il predetto reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78.

La spesa di personale oggetto di finanziamento e la relativa entrata non si computano ai fini dell'art. 33, commi 1-bis e 2 del D.L. n. 34/2019 e dell'art. 1, comma 557 e ss. della L. n. 296/2006, e quindi non vanno a comprimere la capacità assunzionale delle Amministrazioni interessate.

### 3.4.7 PNRR E ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE RISORSE DI BILANCIO

Al fine di agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, il comma 1 dell'articolo 31-bis, del D.L. n. 152/2021, come convertito dalla Legge n. 233/2021, consente ai Comuni di determinare un budget aggiuntivo per le assunzioni straordinarie a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio, finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR, attraverso la previsione di importanti deroghe agli ordinari vincoli sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario in materia di assunzioni di personale, per i Comuni che provvedono alla realizzazione di tali interventi.

La norma prevede che tali deroghe si applichino solo alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità.

Rispetto alle deroghe di tipo ordinamentale, la norma prevede che la durata di tali contratti di lavoro possa essere anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e, comunque, non può superare il 31 dicembre 2026.

Rispetto alle deroghe ai vincoli finanziari, la norma:

- individua un budget assunzionale a tempo determinato aggiuntivo; nello specifico, le assunzioni straordinarie consentite dalla norma in esame possono essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella Tabella 1 annessa al decreto.

- neutralizza la spesa di queste nuove assunzioni a tempo determinato rispetto alla ordinaria capacità assunzionale a tempo indeterminato. In particolare, al proposito stabilisce che:
  - a) le richiamate assunzioni, come già indicato al precedente punto, possono essere effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009);
  - b) la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine, non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;
  - c) le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013).

Le predette assunzioni restano subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

#### 3.4.8 LA PROGRESSIONE TRA LE AREE

L'art. 52, comma 1bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 3, comma 1, del D.L. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L.113/2021, prevede che: "I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente".

L'art. 13, comma 6, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022 prevede altresì che, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener

conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C allegata al medesimo CCNL. Tali progressioni possono essere realizzate subordinatamente alla definizione dei criteri per l'effettuazione delle stesse (in considerazione delle caratteristiche proprie delle aree di destinazione) e previo confronto con le organizzazioni e rappresentanze sindacali. Le progressioni di cui al richiamato comma 6, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del M.S. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

### 3.4.9 CATEGORIE PROTETTE

La Legge n. 68/99 recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" impone ai datori di lavoro pubblici e privati di avere alle proprie dipendenze una quota di lavoratori disabili in funzione del numero di dipendenti occupati, secondo le seguenti percentuali:

- a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Nel caso del Comune di Rho la quota da riservare al personale disabile è dunque pari al 7% dei dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre di ogni anno. La verifica della copertura delle quote obbligatorie è, infatti, annuale.

In merito ai criteri di computo della quota di riserva, la L. 92/2012 (Riforma Fornero) ha introdotto delle novità, prevedendo in particolare di non computare i lavoratori con contratto di lavoro a termine di durata inferiore a sei mesi (prima erano nove mesi) nella base occupazionale per la determinazione del numero di disabili da assumere.

La norma specifica che non sono computabili nella base di calcolo ai fini della determinazione dei disabili da assumere i dirigenti, i dipendenti a tempo determinato con rapporto di lavoro inferiore a 6 mesi, gli agenti di Polizia locale, gli addetti della protezione civile, i disabili già in servizio. I dipendenti a tempo parziale a 18 ore settimanali vanno riproporzionati al tempo pieno per ottenere le unità lavorative, mentre i lavoratori con orario di lavoro superiore al 50% dell'orario settimanale (nel caso del Comune di Rho i lavoratori con rapporto a 24 e 30 ore) vengono calcolati come unità lavorativa piena.

Scomputando le predette categorie, la base di calcolo della quota di riserva del 7% per il Comune di Rho è di 184 lavoratori al 31/12/2022, pari all'obbligo di assunzione di 13 disabili. Il Comune di Rho ha in servizio n. 16 disabili (di cui una non vedente), assolvendo pienamente all'obbligo.

È poi prevista una quota di riserva ex art. 18 della suddetta legge per gli orfani di deceduti per cause di lavoro, pari a 2 dipendenti. Tale quota non è interamente ricoperta, avendo in servizio una sola dipendente che rientra in questa fattispecie. Questa Amministrazione è dunque in regola con gli obblighi di assunzione previsti dalla normativa per il diritto al lavoro dei disabili di cui alla Legge n. 68/99, ricoprendo pienamente la percentuale di occupati prevista dalla stessa, mentre ha una copertura relativa alla quota di riserva ex art. 18. Occorre quindi colmare questa copertura assegnando questa riserva a una delle posizioni che saranno previste nella programmazione dei fabbisogni 2023-2025.

#### 3.4.10 I PARAMETRI DI VIRTUOSITÀ DELL'ENTE CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE

La vigente normativa prevede, che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
2. abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
3. rispettino l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
4. abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
5. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
6. abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
7. rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito.

Rispetto ai punti suindicati si dà atto che:

➤ con riferimento al punto 1):

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 del 29 Giugno 2023 è stato approvato il Bilancio di Previsione per gli esercizi 2023-2024-2025, con relativi allegati;
- l'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche è stato effettuato nei termini di legge (cfr. protocollo telematico RGS nn. 190114-190115-190132 del 3/7/2023);
- con deliberazione di Consiglio Comunale del 11/05/2023 n. 30, è stato approvato il Rendiconto di gestione 2022 eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge (cfr. protocolli n. 120363 del 12/05/2023- nn. 122025-122036 del 13/05/2023);

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 61 del 28/09/2022 è stato approvato il Bilancio consolidato 2021 eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (cfr. RGS n. 232157) e il Bilancio consolidato 2022 verrà approvato nei termini di legge;
- con riferimento al punto 2)
  - il Comune di Rho ha adottato il Piano della Performance 2022-2024 con deliberazione di Giunta comunale n. 215 del 29.09.2022, con cui è stato approvato il PIAO (Piano integrato di attività ed organizzazione) e il nuovo Piano della Performance 2023-2025 viene approvato nei termini di legge unitamente al presente documento;
- con riferimento al punto 3)
  - la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per le annualità 2023- 2024 - 2025, rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011- 2013;
- con riferimento al punto 4)
  - il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2023-2025 viene approvato nell'ambito di questo documento quale specifica sezione del PIAO, approvato nei termini di legge;
- con riferimento al punto 5)
  - la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata dai dirigenti nei primi mesi del corrente anno, ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Dirigenti dell'Ente agli atti dell'Ufficio Organizzazione, Gestione e Sviluppo risorse umane - che presso il Comune di Rho non risultano eccedenze di personale;
  - di tale ricognizione si dà atto nel presente documento e relativo atto di approvazione
- con riferimento al punto 6)
  - il Comune di Rho approva il Piano triennale azioni positive nell'ambito di questo documento quale specifica sezione del PIAO, approvato nei termini di legge;
- con riferimento al punto 7)
  - le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2023, 2024 e 2025, dell'effettivo rispetto degli obblighi in materia di certificazione del credito.

#### 3.4.11 L'INDIVIDUAZIONE DELLE FACOLTA' ASSUNZIONALI BASATE SUL PRINCIPIO DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DELLA SPESA DI PERSONALE

L'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e il conseguente Decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, hanno introdotto, a decorrere dal 20 aprile 2020, un nuovo regime sulla

determinazione della capacità assunzionale basata sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

I Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

In attuazione della disposizione in commento, nella Tabella 1 del Decreto Attuativo sono individuati i valori soglia da considerare in funzione della fascia demografica dell'Ente.

I residenti del Comune di Rho, al 31 dicembre 2022, sono 51.131 e pertanto il nostro Ente rientra nella fascia demografica "f) Comuni con popolazione compresa tra 10.000 e 59.999 abitanti" della succitata Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia pari al 27%.

Come si evince dal seguente prospetto, il Comune di Rho rientra tra i Comuni con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia; nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2022 e alla media delle entrate correnti del triennio 2020 - 2022, il rapporto è pari a 23,11%.

	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Titolo 1 - Entrate tributarie	29.341.560,55	28.179.025,55	29.318.293,95
Titolo 2 - Trasferimenti	3.233.661,65	2.422.212,15	2.370.253,08
Titolo 3 - Entrate extra tributarie	10.390.628,62	11.334.748,94	14.138.842,12
Totale	42.965.850,83	41.935.986,64	45.827.389,15
Media entrate correnti	43.576.408,87		
FCDE Bilancio Previsione 2022 definitiva	-3.457.000,00		
(A) Media entrate correnti al netto FCDE 2022	40.119.408,87		
(B) Spesa di personale anno 2022 ultimo rendiconto approvato	9.270.197,90		
(C) Rapporto spesa di personale 2022/Entrate correnti (B/A)	23,11%		
(D) Valore soglia Decreto attuativo	27%		
(E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A x D)	10.832.240,40		

Come indicato all'art. 4, comma 1, del Decreto Attuativo, ai Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia. Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali - determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2018 - indicati all'articolo 5 del D.M., e qui nel seguito riportati, fermo restando il rispetto del valore soglia:

	2020	2021	2022	2023	2024
F) % massima di incremento annuo spesa di personale anno 2018	9%	16%	19%	21%	22%
G) Spesa di personale anno 2018	8.957.564,24				
H) Incremento massimo spesa di personale (F * G)	806.180,78	1.433.210,28	1.701.937,21	1.881.088,49	1.970.664,13
I) Spesa di personale anno 2018 + incremento massimo spesa di personale(G+H)	9.763.745,02	10.390.774,52	10.659.501,45	10.838.652,73	10.928.228,37
L) LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE (minor valore tra I e E)	9.763.745,02	10.390.774,52	10.659.501,45	10.832.240,40	10.832.240,40

### 3.4.12 ESUBERI

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Effettuata la ricognizione da parte dei dirigenti in considerazione della consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini non emergono situazioni di



Comune di Rho

personale in esubero allo stato attuale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come da attestazioni agli atti dei dirigenti del Comune di Rho.