

COMUNE DI SAN DONATO MILANESE



***PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'ED ORGANIZZAZIONE
PIAO 2026-2028***

Adottato con atto di Giunta Comunale n. del

INDICE

Premessa	3
Presentazione metodologica	4
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
1.1 Scheda Anagrafica	6
1.2 Presentazione del Comune	6
1.3 La demografia	12
1.4 Struttura del Comune e Analisi del contesto interno	15
1.5 Enti Controllati - Società partecipate	16
1.6 Entrate e Spese dell'Ente	17
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE	19
2.1 Valore Pubblico	19
2.2 Performance	26
2.3. Rischi Corruttivi e Trasparenza	38
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	75
3.1 Struttura organizzativa	75
3.2 Sottosezione Organizzazione Del Lavoro Agile	77
3.3 Sottosezione: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)	80
3.4 Piano della formazione del personale	96
SEZIONE 4 GOVERNANCE E MONITORAGGIO	111
4.1 Governance del PIAO	111
4.2 Monitoraggio del PIAO	112

Premessa

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione. Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Le Amministrazioni devono:

- approvare il Piano entro il 31 gennaio di ogni anno
- pubblicarlo nel proprio sito internet istituzionale
- pubblicarlo sul portale del Dipartimento della Funzione Pubblica <https://piao.dfp.gov.it/piao>

Come previsto dall'articolo 8 del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto (il 31 gennaio), è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci."

Il presente Piano è stato steso, ove possibile, in coerenza con le Linee Guida e il Manuale Operativo approvati dal Dipartimento della Funzione Pubblica a dicembre 2025, ma si rimanda ad una successiva revisione del documento a seguito della conclusione di percorso formativo con soggetto esperto esterno in particolare per quanto attiene alla definizione del valore pubblico in linea con le succitate Linee Guida e Manuale Operativo.

Presentazione metodologica

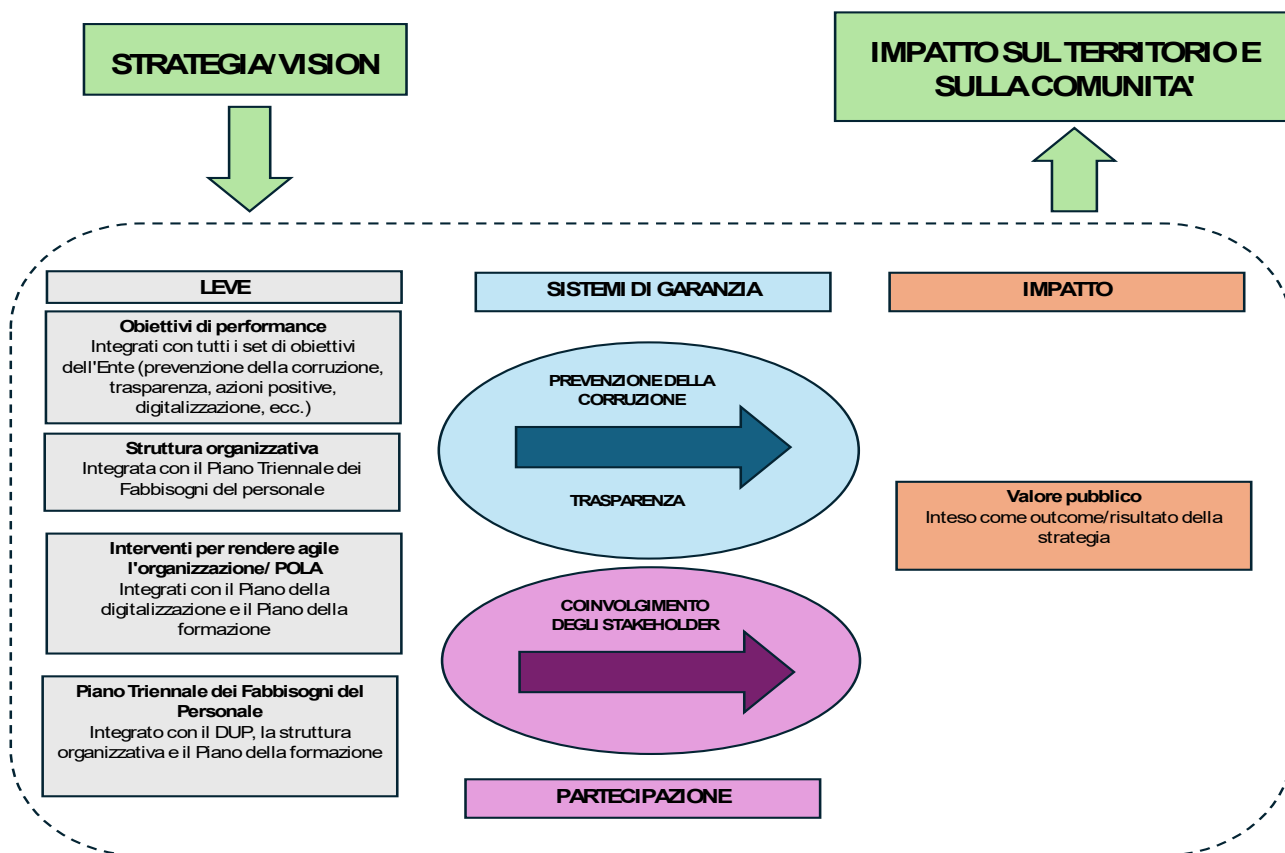
Con il PIAO si avvia un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche che ha il merito di aver evidenziato la molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti ed altrettanto spesso, per molti aspetti, sovrapposti.

Inoltre, enfatizza un tema fondamentale: la valutazione del valore generato, delle cause e degli effetti che i meccanismi di programmazione e di pianificazione sono in grado di generare delineando, in questo modo, un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione.

Il legame logico tra gli elementi del PIAO è rappresentato dalla figura sotto riportata, dove:

- **le leve** (piano delle performance, struttura organizzativa, interventi per rendere agile l'organizzazione/POLA, Piano dei Fabbisogni e Piano della Formazione) rappresentano i fattori che alimentano l'azione amministrativa e ne consentono il corretto esplicarsi nel tempo, finalizzati alla creazione del Valore Pubblico;
- **i sistemi di garanzia (PTPCT) e di partecipazione** (coinvolgimento degli stakeholder) costituiscono le funzioni a salvaguardia e tutela del Valore Pubblico, sia in termini di correttezza dell'azione amministrativa sia di coinvolgimento dei principali portatori di interesse interni ed esterni all'Ente;
- **il Valore Pubblico** rappresenta la proposizione di valore, cioè ciò che l'ente intende offrire al contesto di riferimento e che ne qualifica l'azione amministrativa e le "politiche".

Figura: i legami tra le componenti del PIAO



A conferma dell'integrazione come valore portante del documento, a supporto della stesura, dell'aggiornamento e del monitoraggio delle singole sottosezioni, l'Ente ha individuato nell'ambito

del Comitato di Direzione un Gruppo di Lavoro Integrato, coordinato dal Segretario generale, così costituito rispetto alle diverse responsabilità:

Sottosezione	Referente del Gruppo di Lavoro Integrato
2.1 VALORE PUBBLICO	Segretario generale
2.2 PERFORMANCE	Segretario generale
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Segretario generale/RPCT
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Segretario generale
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	Segretario generale
3.3.1 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE	Segretario generale
3.3.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE	Segretario generale

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 Scheda Anagrafica

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
Comune di San Donato Milanese
Indirizzo: Via Cesare Battisti n. 2
Codice fiscale/Partita IVA: 00828590158
Codice Istat: 015192
Sindaco: Francesco Squeri
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 176
Numero abitanti al 31 dicembre 2025: 32.275
Telefono: 02-527721
Sito internet: https://www.comune.sandonatomilanese.mi.it/
PEC: protocollo@cert.comune.sandonatomilanese.mi.it

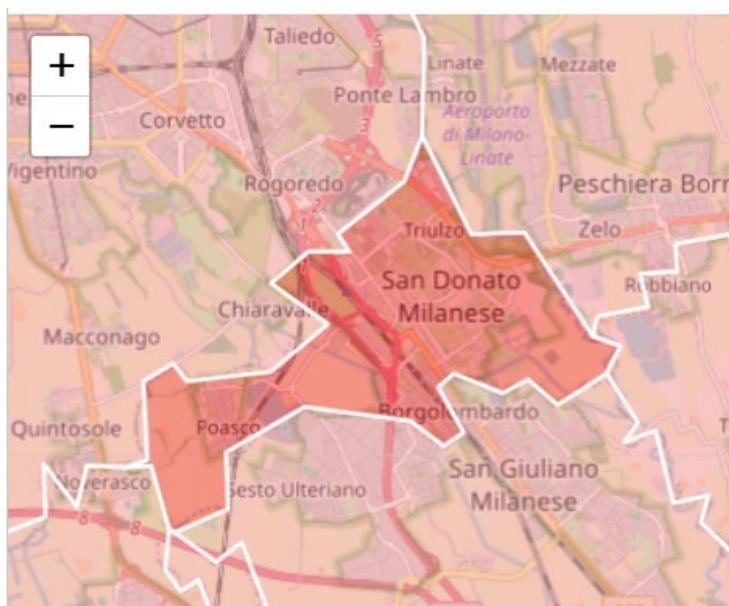
1.2 Presentazione del Comune

Il comune di San Donato Milanese è situato nel settore di pianura a sud di Milano e confina:

- ad ovest e a nord con il comune di Milano;
- ad est con il comune di Peschiera Borromeo;
- a sud est con il comune di Mediglia;
- a sud con i comuni di San Giuliano Milanese, Locate di Triulzi e Opera;

è compreso nella Zona Omogenea del Sud Est milanese, costituito da 14 comuni.

Un territorio caratterizzato dalla presenza di importanti assi infrastrutturali, che ha avuto un ruolo cardine nel guidare la configurazione del territorio urbano. Vi sono due direttrici radiali verso il capoluogo: la principale è quella costituita dalla Via Emilia (infrastruttura stradale e ferroviaria), l'altra dalla Paullese. Con andamento tangenziale si sviluppano invece i tracciati delle Tangenziali milanesi (Est e Ovest), della Cerca e della Binasco - Melegnano, questi ultimi posti al margine più esterno della Città Metropolitana di Milano.



La città di San Donato Milanese si trova al centro di questo complesso sistema ed il suo territorio è direttamente interessato dai due assi radiali. Sul lato orientale dell'Emilia si è consolidata una conurbazione lineare, formata dai comuni di maggior peso demografico dell'area - San Donato Milanese e San Giuliano Milanese - che si aggancia a nord con Milano, pur senza avere una continuità delle relazioni più strettamente urbane, e si proietta a sud verso la città di Melegnano ed i comuni ad essa circostanti di Carpiano, Vizzolo Predabissi, Cerro al Lambro e San Zenone al Lambro, Dresano e Colturano rimanendone però separata da uno spazio aperto.

A differenza di molti altri comuni della prima cintura milanese, San Donato Milanese, per la sua origine e per la sua storia, può contare su un patrimonio pubblico rilevante: aree verdi, impianti sportivi, servizi per l'educazione e l'istruzione, attrezzature sociali per la cultura e il tempo libero. In una parola, la dotazione di quell'insieme di oggetti e spazi che abbiamo imparato a chiamare "welfare materiale" è presente a San Donato in modo consistente.

Non si tratta solo di standard, anche se 50 mq/ab di attrezzature pubbliche e per uso pubblico e 35 mq/ab di verde pubblico e a uso pubblico rappresentano certamente una dotazione significativa.

Si tratta di qualità di queste attrezzature e di questi spazi: il verde condominiale nel quartiere residenziale ex ENI a nord, i viali e le strade con doppia alberatura, una percezione di verde diffuso e ben mantenuto in molte parti del territorio cittadino. Ma anche un patrimonio di edifici pubblici di buona qualità, di scuole e ogni ordine e grado, impianti sportivi di alta qualità.

Attualmente la superficie occupata da funzioni urbane copre il 22,5% dell'intero territorio: un valore tra i più contenuti della Città Metropolitana, inferiore di circa dieci punti rispetto a quello medio della Città Metropolitana, pari a 32,8% (riferito alla nuova delimitazione della Città Metropolitana di Milano dalla quale è esclusa quella della Provincia di Monza e Brianza). Da sottolineare inoltre la consistenza del sistema dei parchi e delle aree protette, costituito dal Parco Agricolo Sud Milano che copre una parte rilevante del territorio con una percentuale attorno al 65% dell'intera area.

Il Sud Est è un territorio il cui sviluppo è stato fortemente segnato da due fattori.

Da un lato la matrice agricola che, ancora oggi, grazie anche alla presenza del Parco Agricolo Sud Milano che insiste su oltre il 60% del territorio, rappresenta un'eccellenza sia dal punto di vista paesistico-ambientale sia come risorsa economica.

Dall'altra il ruolo cardine assunto dal sistema infrastrutturale. Nel Sud Est insiste uno dei principali nodi della mobilità in area metropolitana, caratterizzato dall'intersezione del sistema autostradale (A1 Milano- Bologna) e delle Tangenziali (Est, Ovest ed Est Esterna), insieme alle due direttrici storiche che hanno guidato la formazione e la concentrazione dello sviluppo del territorio urbano: la via Emilia e l'asse della Paullese. A questi si aggiungono la rete ferroviaria, nonché l'aeroporto di Linate.

Un territorio nel quale sono presenti diverse funzioni ed elementi di caratterizzazione dell'identità metropolitana, che troveranno spazio nel progetto di sviluppo del Piano strategico:

- il Parco Agricolo Sud Milano, sia in chiave di produzione agricola sia come valore paesistico ambientale e di messa in rete e fruizione delle eccellenze del territorio;
- l'Idroscalo, servizio di eccellenza dell'area metropolitana incentrato sullo sport, sul benessere e la piena fruizione;
- il sistema socio-sanitario, con il ruolo delle aziende ospedaliere e del sistema di welfare diffuso.

Dal punto di vista demografico, pur essendo una delle Zone omogenee a minor densità abitativa, il Sud Est negli ultimi anni ha visto una significativa crescita della popolazione, soprattutto per quanto riguarda la componente straniera.

Sotto il profilo economico, la profonda fase di trasformazione del sistema produttivo dai primi anni duemila, l'ha progressivamente assimilato e integrato, specie nei comuni di prima cintura, al core metropolitano. Terminato il processo di deindustrializzazione dei Comuni situati lungo la via Emilia, che ha portato ad una contrazione del settore manifatturiero, negli ultimi anni si è intensificato un

rapido e complesso processo di terziarizzazione, caratterizzato dalla crescita di importanti insediamenti attivi nel settore dei servizi alle imprese, polarizzati in particolare su San Donato Milanese, e dai due poli commerciali sorti a San Giuliano Milanese e lungo la Paullese, insieme al potenziamento dei servizi sanitari.

L'incremento medio del suolo urbanizzato nel periodo 1998/2005 nell'area è pari al 7%. Il processo non risulta omogeneo. La dinamica risulta fortemente articolata con comuni, pur di non grande dimensione, che hanno sostanzialmente esaurito le previsioni di sviluppo contenute nei piani urbanistici. In complesso le disponibilità offerte dagli strumenti urbanistici comunali vigenti (al 2005) consentirebbero di portare l'insieme delle aree urbane (esistenti e previste) attorno al 28%, con un incremento di più di cinque punti rispetto alla situazione esistente. Naturalmente all'interno dell'area si evidenziano differenze a seconda della vicinanza dei comuni rispetto al capoluogo ed alle direttrici di penetrazione verso Milano.

Più articolate sono le considerazioni relative all'occupazione del suolo ad uso residenziale. La pressione residenziale nel Sud Est Milano (0,946) è nettamente inferiore a quella misurata nella Città Metropolitana di Milano (0,974 se si considera il capoluogo, 0,963 se non lo si considera) e nel capoluogo (0,991): si pone su livelli leggermente superiori solo ai valori registrati in una provincia agricola - e quindi a bassa pressione residenziale - come la provincia di Lodi (0,933). La dinamica della pressione residenziale mostra una crescente spinta sul patrimonio abitativo disponibile, anche se tale crescita (+1,9%) è nettamente inferiore a quella che si registra sia nella Città Metropolitana di Milano (+5,3% se si considera il capoluogo, +3,2% se non lo si considera) che nel capoluogo (+8,1%): anche in questo caso, solo in provincia di Lodi la dinamica della pressione residenziale è più contenuta (+1,7%). Nello specifico, riguardo all'occupazione del suolo per motivi residenziali, sono i comuni di dimensioni minori - spesso confinanti con i comuni più centrali, in cui sono localizzate le principali attività economiche - quelli sottoposti ad una maggiore e crescente pressione residenziale.

Le previsioni introdotte dal nuovo strumento urbanistico generale approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 15 del 5 aprile 2022 prevedono un consumo del suolo pari a zero per il prossimo quinquennio e la stabilizzazione della crescita demografica anche tramite il recupero edilizio derivante da rigenerazione urbanistica.

Nella seguente tabella sono esposti i dati di sintesi riferiti al territorio:

Superficie	12,82 Km ^q	
Altitudine *	102 m.s.l.m. – minima 95 massima 108	
Coordinate	latitudine 45°25'8,40" N - longitudine 9°16'21,72" E	
RISORSE IDRICHE		
Fiumi	n° 1 - Lambro	
STRADE		
Statali Km 0	Provinciali Km 3	Comunali Km 56
Vicinali Km 3	Autostrade Km 5	
PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI		
Piano di Governo del Territorio	SI	Del. C.C. n. 15 del 05/04/2022
PIANO INSEDIAMENTO PRODUTTIVI		
Industriali	NO	
Artigianali	NO	
Commerciali	SI	
Altri strumenti		

*Misura espressa in metri sopra il livello del mare del punto in cui è situata la Casa Comunale. Le quote minima e massima del territorio comunale sono state elaborate dall'Istat sul modello digitale del terreno (DEM) e dai dati provenienti dall'ultima rilevazione censuaria.

L'evoluzione del benessere economico nel Comune di San Donato Milanese nell'ultimo quinquennio (2021-2026).

Analisi dell'Evoluzione del Reddito Pro-Capite

San Donato Milanese si conferma costantemente come uno dei poli a più alto valore aggiunto della Città Metropolitana di Milano, beneficiando della massiccia presenza di direzioni generali multinazionali (settore energetico e terziario avanzato).

Periodo 2021-2023 (Consolidamento post-pandemico): Il reddito imponibile medio ha mostrato una resilienza superiore alla media nazionale. Mentre il dato medio italiano nel 2021 si attestava a circa Euro 20.745, San Donato ha mantenuto posizioni apicali nella classifica del Sudmilano, superando ampiamente la soglia dei 30.000 Euro medi per contribuente.

Periodo 2024-2025 (Dati fiscali su anno d'imposta 2023): L'analisi pubblicata nell'aprile 2025 (relativa ai redditi 2023) evidenzia un ulteriore incremento. In questo contesto, San Donato Milanese ha rafforzato la propria posizione nel "cluster" dei comuni più ricchi della Lombardia, contribuendo al primato di Milano come provincia più ricca d'Italia (con un PIL pro-capite di 71.300 Euro nel 2023).

Prospettiva 2026: Le rilevazioni più recenti di gennaio 2026 indicano che Milano (38.989 Euro) è l'ottavo capoluogo più ricco, con i comuni dell'hinterland come San Donato che mantengono una dinamica di crescita stabile, trainata dall'inflazione e dai rinnovi contrattuali nei settori ad alta specializzazione.

Il trend quinquennale indica una *crescita nominale costante*, con una capacità di assorbimento degli shock economici superiore alla media regionale. San Donato Milanese funge da "fortezza reddituale" grazie a un mix demografico di professionisti qualificati e una struttura terziaria solida che garantisce stabilità ai flussi fiscali comunali.

Le attività commerciali, dopo l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 31 marzo 1998, n. 114, sono suddivise in due categorie: "alimentari" e "non alimentari".

Circa un terzo del totale esercita attività di natura alimentare, un altro terzo vende articoli d'abbigliamento, mobili, apparecchi e materiale per la casa mentre nel restante terzo la prevalenza è di vendita d'autoveicoli e relativi accessori, elettrici ed elettronici e rivendite di giornali.

Le attività artigianali comprendono una vasta gamma di tipologie. Tra le principali risultano quelle di parrucchiere ed estetista, tintorie, autotrasportatori, edili (muratori, imbianchini, elettricisti, ecc.).

Le imprese e gli esercizi al dettaglio attivi e presenti nel Registro delle Imprese per sezione di attività sono i seguenti:

Imprese per sezione di attività	2023	2024	2025
Agricoltura, silvicoltura pesca	18	18	14
Estrazione di minerali da cave e miniere	12	12	12
Attività manifatturiere	109	109	109
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore	11	11	11
Costruzioni	332	332	332
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di auto	429	429	429
Trasporto e magazzinaggio	115	115	115
Attività dei servizi alloggio e ristorazione	129	253	253
Servizi di informazione e comunicazione	11	11	11
Servizi di informatica	49	49	49
Attività finanziarie e Assicurative	91	91	91
Attività Immobiliari	121	121	121
Attività professionali, scientifiche e tecniche	123	123	123
Noleggio, Agenzie di viaggio, Servizi di supporto alle Imprese	103	103	103
Amministrazione Pubblica e Difesa; Assicurazione Sociale	1	1	1
Istruzione	11	11	11
Sanità e Assistenza Sociale	20	20	20
Attività Artistiche, Sportive, di intrattenimento e Divertimento	33	33	33
Altre attività di servizi	82	82	82
TOTALE	1.800	1.924	1.920

COMMERCIO AL DETTAGLIO IN SEDE FISSA – COMUNE DI SAN DONATO MILANESE				
ESERCIZI DI VICINATO				
ALIMENTARE O MISTO	NON ALIMENTARE	MQ	ULTIMO AGGIORNAMENTO	FONTE
57	164	/	15/01/2025	Osscom - Regione Lombardia
59	169	/	20/01/2026	Osscom - Regione Lombardia
MEDIA STRUTTURA DI VENDITA				
ALIMENTARE O MISTO	NON ALIMENTARE	MQ	ULTIMO AGGIORNAMENTO	FONTE
GS SPA (Carrefour)		930	20/01/2026	Osscom - Regione Lombardia
LIDL		2.148	20/01/2026	Osscom - Regione Lombardia
SOSA ALIMENTARI		382	20/01/2026	Osscom - Regione Lombardia
FINCOM SRL (Punto Simply)		285	20/01/2026	Osscom - Regione Lombardia
	Moda Giovane	300	20/01/2026	Osscom - Regione Lombardia

	Wedding Servizi e Viaggi S.r.l.	300	20/01/2026	Osscom - Regione Lombardia
	BMW Milano S.r.l.	480	20/01/2026	Osscom - Regione Lombardia
	Immobil Verde S.r.l.	428	20/01/2026	Osscom - Regione Lombardia
GRANDE STRUTTURA DI VENDITA				
ALIMENTARE O MISTO	NON ALIMENTARE	MQ	ULTIMO AGGIORNAMENTO	FONTE
Esselunga SPA		3.300.00	20/01/2026	Osscom - Regione Lombardia

Strutture ricettive presenti sul territorio

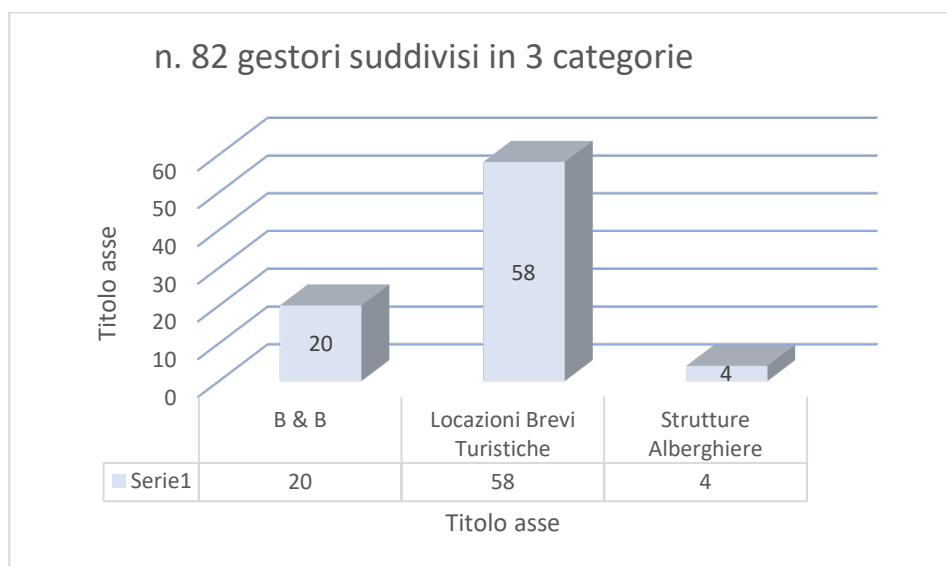
I gestori delle strutture ricettive attualmente presenti nel Comune di San Donato Milanese e che svolgono l'attività ricettiva a qualunque titolo sono **82** e suddivisi in 3 tipologie come evidenziato nel grafico sottostante.

I nuovi gestori registrati nel corso del 2025 sono 29.

Le nuove strutture registrate nel corso del 2025 sono 29.

Le strutture cessate nel corso del 2025 sono 25. Sono comprese le strutture cessate per un successivo subentro.

Gli alberghi esistenti sul territorio sono cinque con un'elevata capacità ricettiva e di qualità.



Le strutture attive sono **89**, e suddivise in **8** categorie ripartite secondo la tabella riportata di seguito.

A) Strutture ricettive alberghiere:

- | | |
|------------------------------|------|
| 1) Alberghi o hotel 3 stelle | n. 1 |
| 2) Alberghi o hotel 4 stelle | n. 4 |

B) Strutture ricettive extralberghiere:

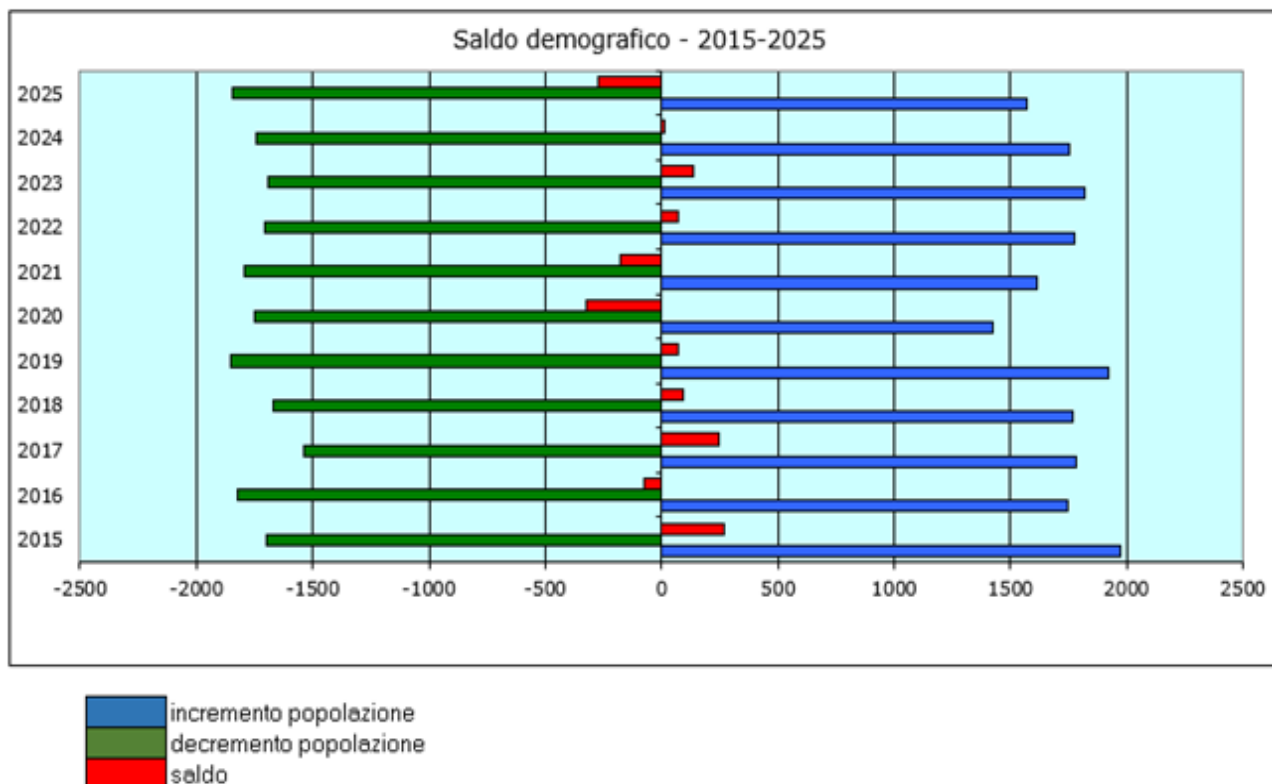
- | | |
|--|-------|
| 1) Foresterie lombarde Unica | n. 1 |
| 2) Case e appartamenti per vacanze Unica | n. 30 |
| 3) Bed & breakfast Unica | n. 5 |
| 4) Esercizi di affittacamere Unica | n. 4 |
| 5) Residence Unica | n. 1 |
| 6) Locazione a breve o turistica unica | n. 43 |

Totale n. 89

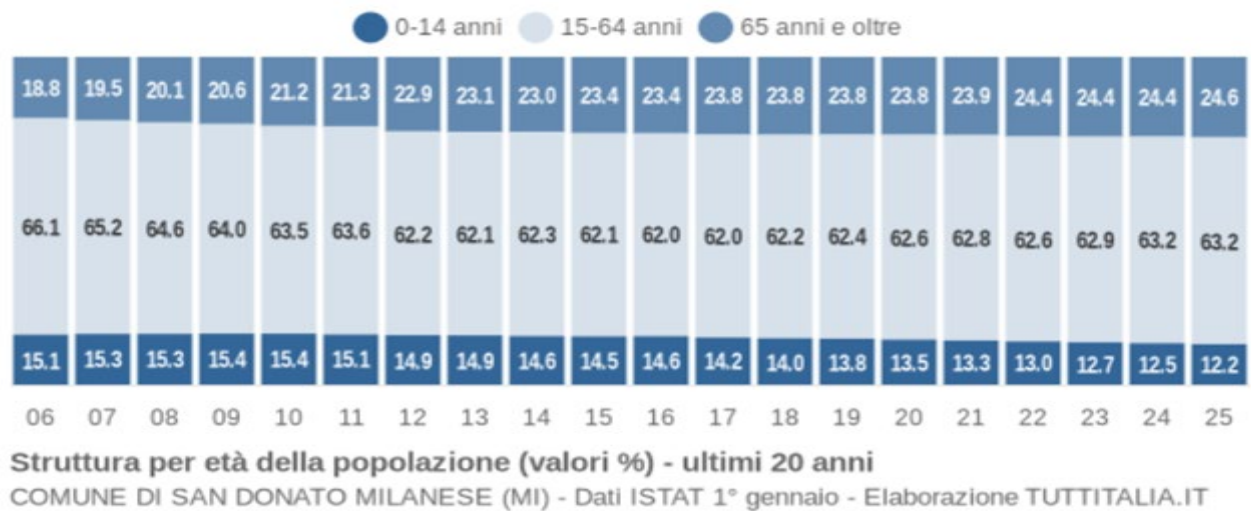
1.3 La demografia

San Donato Milanese, non molto diversamente da Milano, è soggetta a due diverse spinte demografiche, che disegnano un quadro della società locale in larga parte inedito. La prima spinta è all'invecchiamento della popolazione (il rapporto tra over 65 e under 14 è pari a 174, maggiore di quello lombardo e milanese), ovvero per ogni giovane under 14 si contano quasi due anziani sopra i 65 anni. La seconda è la crescente presenza di popolazione straniera (il 14,06% del totale della popolazione, assai meno della città di Milano che si aggira intorno al 40%, la percentuale più alta tra le città della Lombardia, ma comunque in crescita).

Popolazione Residente al 31/12/2025		n. 32.275
Maschi		n. 15.609
Femmine		n. 16.666
Nati nell'anno		n. 193
Deceduti nell'anno		n. 325
Tasso di natalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2025	0,59
	2024	0,60
	2023	0,67
	2022	0,66
	2021	0,65
Tasso di mortalità ultimo	Anno	Tasso
	2025	1,02
	2024	1,03
	2023	1,03
	2022	1,06
	2021	1,02



Nell'analisi della struttura per età della popolazione sono state considerate tre fasce di età: giovani 0-14 anni, adulti 15-64 anni e anziani a partire dai 65 anni. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura della popolazione del comune di San Donato Milanese per l'anno 2025 conferma la tendenza regressiva, in quanto la popolazione giovane è minore di quella anziana. Lo studio dei seguenti rapporti è significativo per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario e:



Andamento demografico della popolazione residente nel comune di San Donato Milanese dal 2000 al 2025

ANNO	RES 1°genn			RES 31 dic			NATI			MORTI			ISCRITTI			CANCELLATI			N° FAM	N° MEDIO COMP FAM.
	totale	M	F	totale	M	F	totale	M	F	totale	M	F	totale	M	F	totale	M	F		
2000	32935	16463	16472	33190	16611	16579	326	165	161	225	127	98	1712	904	808	1558	794	764	12836	2,586
2001	33190	16611	16579	32316	15981	16335	334	169	165	189	96	93	1181	591	590	1578	874	704	13054	2,476
2002	32316	15981	16335	32460	16023	16437	365	198	167	209	111	98	1994	1038	956	2006	1083	923	13548	2,396
2003	32460	16023	16437	32827	16199	16628	311	151	160	209	91	118	1727	861	866	1462	745	717	13683	2,399
2004	32827	16199	16628	32769	16152	16617	407	218	189	202	119	83	1393	711	682	1656	857	799	13731	2,386
2005	32769	16152	16617	32668	16147	16521	341	181	160	187	104	83	1329	702	627	1584	784	800	13840	2,360
2006	32668	16147	16521	32690	16106	16584	336	186	150	192	105	87	1371	678	693	1493	800	693	13888	2,354
2007	32690	16106	16584	32599	16029	16570	316	154	162	230	127	103	1368	708	660	1545	812	733	13931	2,340
2008	32599	16029	16570	32594	16025	16569	318	161	157	223	103	120	1448	785	663	1548	847	701	13937	2,339
2009	32594	16025	16569	32606	15959	16647	282	137	145	240	127	113	1322	656	666	1352	732	620	14067	2,318
2010	32606	15959	16647	32702	15969	16733	245	139	106	266	140	126	1534	762	772	1417	751	666	14199	2,303
2011	32702	15969	16733	32788	16013	16775	264	125	139	229	118	111	1572	810	762	1521	773	748	14348	2,285
2012	32788	16013	16775	32782	15970	16812	287	126	161	261	151	110	1479	772	707	1429	742	687	14408	2,275
2013	32782	15970	16812	32330	15729	16601	247	140	107	249	127	122	1464	754	710	1335	664	671	14085	2,295
2014 (*)	32417	15790	16627	32221	15662	16559	261	131	130	267	133	134	1300	681	619	1490	807	683	14132	2,280
2015	32221	15662	16559	32492	15805	16687	270	131	139	259	123	136	1701	883	818	1441	748	693	14309	2,271
2016	32492	15805	16687	32416	15725	16691	253	120	133	272	142	130	1495	719	776	1552	777	775	14350	2,259
2017	32416	15725	16691	32664	15826	16838	228	117	111	268	160	108	1557	789	768	1269	645	624	14489	2,254
2018	32664	15826	16838	32761	15876	16885	254	131	123	280	148	132	1512	801	711	1389	734	655	14547	2,252
2019	32761	15876	16885	32834	15887	16947	238	113	125	314	175	139	1685	899	786	1536	826	710	14608	2,248
2020	32834	15887	16947	32510	15707	16803	232	128	104	377	202	175	1193	603	590	1372	709	663	14509	2,241
2021	32510	15707	16803	32333	15645	16688	211	120	91	334	157	177	1406	733	673	1460	758	702	14571	2,219
2022	32333	15645	16688	32404	15650	16754	214	108	106	346	182	164	1560	812	748	1357	733	624	14738	2,199
2023	32404	15650	16754	32539	15747	16792	217	103	114	334	157	177	1606	850	756	1354	699	655	14904	2,183
2024	32539	15747	16792	32549	15770	16779	197	100	97	335	161	174	1554	818	736	1406	734	672	15004	2,169
2025	32549	15770	16779	32275	15609	16666	193	97	96	325	166	159	1379	707	672	1521	799	722	14990	2,153

Gli stranieri residenti a San Donato Milanese al 31 dicembre 2025 sono 4.539 e rappresentano il **14,6%** della popolazione residente, registrando una variazione percentuale di **+0,15% rispetto al 2024**:

Popolazione degli stranieri residenti					
anno	n' residenti	n' residenti italiani	n' residenti stranieri	% di incremento rispetto all'anno precedente	% residenti stranieri
2002	32460	30679	1781		5,49%
2003	32827	30593	2234	25,44	6,81%
2004	32769	30290	2479	10,97	7,57%
2005	32668	30038	2630	6,09	8,05%
2006	32690	29811	2879	9,47	8,81%
2007	32599	29421	3178	10,39	9,75%
2008	32594	29105	3489	9,79	10,70%
2009	32606	28855	3751	7,51	11,50%
2010	32702	28631	4071	8,53	12,45%
2011	32788	28518	4270	4,89	13,02%
2012	32782	28399	4383	2,65	13,37%
2013	32330	28126	4204	-4,08	13,00%
2014	32221	28129	4092	-2,66	12,70%
2015	32492	28364	4128	0,88	12,70%
2016	32416	28486	3930	-4,80	12,12%
2017	32664	28669	3995	1,65	12,23%
2018	32761	28739	4022	0,68	12,28%
2019	32834	28691	4143	3,01	12,62%
2020	32510	28399	4111	-0,77	12,65%
2021	32333	28175	4158	1,14	12,86%
2022	32404	28164	4240	1,97	13,08%
2023	32539	28126	4413	4,08	13,56%
2024	32549	28017	4532	2,70	13,92%
2025	32275	27736	4539	0,15	14,06%

1.4 Struttura del Comune e Analisi del contesto interno

La Struttura politica

Gli Organi Politici collegiali del Comune di San Donato Milanese sono stati rinnovati a seguito delle elezioni amministrative del 12 giugno 2022, con turno di ballottaggio il 26 giugno 2022; essi sono Il Sindaco, la Giunta Comunale, composta dal Sindaco e dagli Assessori nominati dal Sindaco, ed il Consiglio Comunale, presieduto dal Presidente del Consiglio Comunale e composto dal Sindaco e da 24 Consiglieri Comunali.

Con provvedimento Sindacale n. 22 del 06/03/2026 la composizione della Giunta Comunale e le relative deleghe sono le seguenti:

Nome Cognome	Deleghe
Francesco Squeri Sindaco	Sviluppo Economico, Attività Produttive, Commercio, Comunicazione, Governo del Territorio, Polizia Locale (E Tutto Quanto non sia Riconducibile alle Materie Specificamente Delegate ai Singoli Assessori)
Carlo Barone Vicesindaco	Verde Pubblico, Protezione Civile, Tutela Animali, Orti Urbani, Rifiuti, Parchi, Cittadinanza Attiva e Partecipazione, Associazionismo No Profit
Ilaria Faccioli Assessora	Istruzione, Servizi Educativi per l'infanzia, Cultura.
Maria Giustina Raciti Assessora	Servizi Sociali, Politiche per l'abitare, Pari Opportunità, Famiglia, Piano Sociale di Zona, Coesione Sociale
Massimiliano Mistretta Assessore	Lavori Pubblici, Mobilità/Sostenibilità, Piano Sosta, Arredo Urbano, Pianificazione Urbanistica.
Valeria Resta Assessora	Politiche del Lavoro, Politiche Giovanili, Biblioteche, Eventi, Tempo Libero.
Achille Taverniti Assessore	Bilancio e Tributi, Rapporti con le Partecipate, Patrimonio, Attuazione Programma, Marketing Territoriale, Personale.
Massimo Giovanni Zuin Assessore	Sport, Salute e Benessere, Programmazione Impianti Sportivi

Consiglio Comunale

Presidente: Roberto Gambetti

Vicepresidente: Matteo Fantinelli

Gruppo Consiliare	Consiglieri	Gruppo Consiliare	Consiglieri
San Donato Futura	- Beranger Adriano Alessandro - Cominetti Roberto - Contini Flavia - Curti Enrico Ugo Guido - Del Vescovo Anna Maria - Maddè Maurizio - Montanari Alberto - Mulinacci Armando - Panaccio Antonio	Sandolab	- Fiorito Giuseppe - Martinelli Eleonora - Solimena Enrico - Zamberletti Elisabetta
Fratelli d'Italia	- Massera Guido - Massera Luca - Fantinelli Matteo - Bruschi Stefania	Partito Democratico	- Battocchio Andrea - Ginelli Gianfranco - Papetti Chiara - Sinatori Martina Paola
Insieme per San Donato	- Falbo Gina Laura	Gruppo Misto	- Forenza Nicola

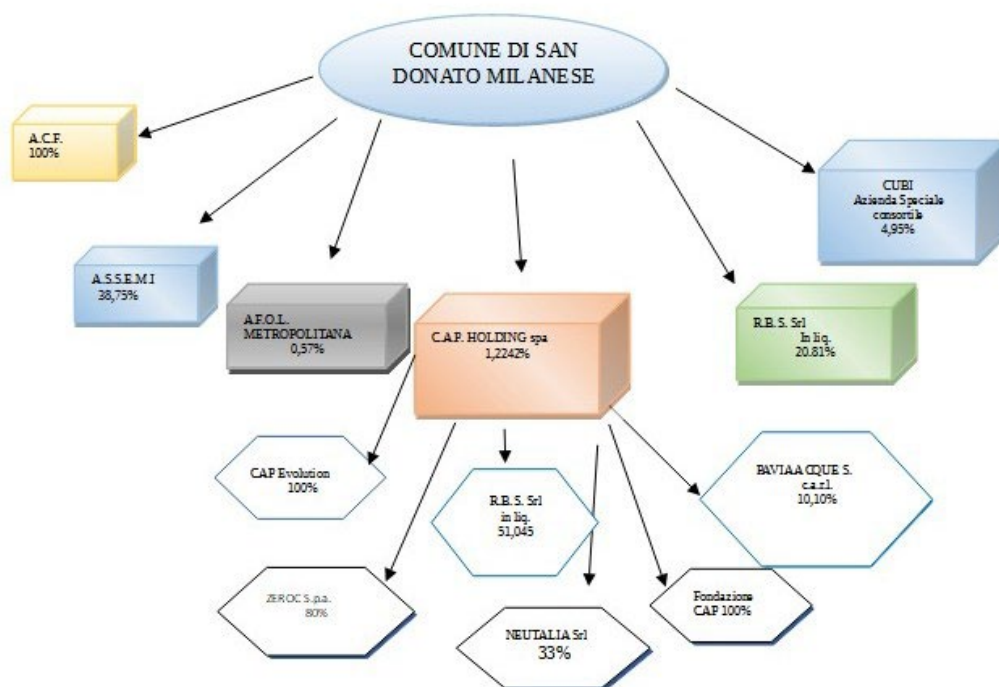
1.5 Enti Controllati - Società partecipate

Ai sensi dell'art. 11-quater del D.lgs. 118/2011 si definisce società controllata da un Ente Locale la società nella quale l'Ente Locale ha una delle seguenti condizioni: a. il possesso, diretto o indiretto, anche sulla scorta di patti parasociali, della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria o dispone di voti sufficienti per esercitare una influenza dominante sull'assemblea ordinaria; b. il diritto, in virtù di un contratto o di una clausola statutaria, di esercitare un'influenza dominante, quando la legge consente tali contratti o clausole. I contratti di servizio pubblico e gli atti di concessione stipulati con società che svolgono prevalentemente l'attività oggetto di tali contratti comportano l'esercizio di influenza dominante. Ai sensi dell'art. 11-quinquies del d.lgs. 118/2011, per società partecipata da un Ente Locale, si intende la società nella quale l'Ente Locale, direttamente o indirettamente, dispone di una quota di voti, esercitabili in assemblea, pari o superiore al 20 per cento, o al 10 per cento se trattasi di società quotata.

RAGIONE SOCIALE	DESCRIZIONE	QUOTA DI PARTECIPAZIONE
AZIENDA COMUNALE FARMACIE - Azienda speciale	Ente strumentale controllato	100%
CAP HOLDING S.p.A.	Società partecipata	1,2242%
ROCCA BRIVIO SFORZA s.r.l.	Società partecipata	20,81%
A.S.S.E.MI. - Azienda speciale consortile	Ente strumentale	38,75%
A.F.O.L. METROPOLITANA - Azienda speciale consortile	Ente strumentale	0,57%
CUBI - Azienda speciale consortile	Ente strumentale	4,95%

I bilanci delle società partecipate direttamente sono reperibili sul sito istituzionale dell'ente.

Di seguito la rappresentazione delle società e i soggetti partecipati dal Comune di San Donato Milanese):



Gli Enti Locali soci di Società/Aziende che svolgono un servizio di interesse generale hanno il compito di fornire alle Partecipate indirizzi tesi alla soddisfazione e al miglioramento del servizio stesso.

La capacità di fornire indirizzi operativi è, proporzionale alle quote detenute nelle sedi decisorie delle Società/Aziende Partecipate. In merito a questo concetto ruota la definizione di controllo contenuta nell'art. 2359 del Codice Civile.

1.6 Entrate e Spese dell'Ente

Per dare un ordine di grandezza della capacità di spesa dell'Ente, si riportano di seguito l'entità delle entrate per titoli e delle spese per missioni, rimandando al bilancio di previsione 2026-2028, da cui tali tabelle sono tratte, per ulteriori e più esaurienti dettagli.

Le previsioni di competenza per gli anni 2025, 2026, 2027 e 2028 confrontate con le previsioni definitive per l'anno 2025 sono così formulate:

ENTRATE	Assestato 2025	2026	2027	2028
Utilizzo avanzo presunto di amministrazione	5.704.374,09	0,00		
Fondo pluriennale vincolato	4.436.551,41	754,40	0,00	0,00
Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	20.874.633,00	21.808.085,00	21.908.021,00	21.867.957,00
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	3.297.997,00	3.092.251,00	2.952.463,00	2.901.760,00
Titolo 3 - Entrate extratributarie	11.156.575,00	11.605.212,00	11.771.912,00	11.847.412,00
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	22.553.292,59	3.391.878,00	7.032.347,00	6.577.649,00
Titolo 5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo 6 - Accensione di prestiti	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo 7 - Anticipazioni di istituto tesoriere / cassiere	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo 9 - Entrate in conto di terzi a partite di giro	5.128.000,00	5.013.000,00	5.013.000,00	5.013.000,00
TOTALE COMPLESSIVO ENTRATE	73.151.423,09	44.911.180,40	48.677.743,00	48.207.778,00

SPESE	Assestato 2025	2026	2027	2028
Disavanzo di amministrazione	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo 1 - Spese correnti	37.719.790,57	36.355.228,00	36.482.076,00	36.466.809,00
Titolo 2 - Spese in conto capitale	30.291.232,52	3.537.632,40	7.177.347,00	6.722.649,00
Titolo 3 - Spese per incremento di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo 4 - Rimborso di prestiti	12.400,00	5.320,00	5.320,00	5.320,00
Titolo 5 - Chiusura Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo 7 - Spese per conto terzi e partite di giro	5.128.000,00	5.013.000,00	5.013.000,00	5.013.000,00
TOTALE COMPLESSIVO SPESE	73.151.423,09	44.911.180,40	48.677.743,00	48.207.778,00

Fondo pluriennale vincolato (FPV)

Le fonti di finanziamento del Fondo pluriennale vincolato iscritto nella parte entrata del bilancio per l'esercizio 2026 sono le seguenti:

	Importo
FPV APPLICATO IN ENTRATA	0,00
FPV di parte corrente applicato	
FPV di parte capitale applicato (al netto dell'indebitamento)	
FPV di parte capitale applicato al bilancio (derivante da indebitamento)	
FPV di entrata per incremento di attività finanziarie	
FPV DETERMINATO IN SPESA	754,40
FPV corrente:	0,00
- quota determinata da impegni da esercizio precedente	
- quota determinata da impegni nell'esercizio cui si riferisce il bilancio	
FPV di parte capitale (al netto dell'indebitamento):	754,40
- quota determinata da impegni/prenotazioni da esercizio precedente	754,40
- quota determinata da impegni/prenotazioni nell'esercizio cui si riferisce il bilancio	
FPV di parte capitale determinato in bilancio (per la parte alimentata solo da indebitamento)	0,00
- quota determinata da impegni/prenotazioni da esercizio precedente	
- quota determinata da impegni/prenotazioni nell'esercizio cui si riferisce il bilancio	
Fondo pluriennale vincolato di spesa per incremento di attività finanziarie	

Fondo pluriennale vincolato FPV - Fonti di finanziamento

Fonti di finanziamento FPV	Importo
Entrate correnti vincolate	
Entrate correnti non vincolate in deroga per spese di personale	
Entrate correnti non vincolate in deroga per patrocinio legali esterni	
Entrate correnti non vincolate in deroga per reimputazione di impegni assunti sull'esercizio a cui il rendiconto si riferisce, non divenuti esigibili	
Entrate diverse dalle precedenti per reimputazione di impegni assunti sull'esercizio a cui il rendiconto si riferisce, non divenuti esigibili	
Totale FPV entrata parte corrente	0,00
Entrata in conto capitale	754,40
Assunzione prestiti/indebitamento	
Totale FPV entrata parte capitale	754,40
Totale FPV entrata per incremento di attività finanziarie	0,00
TOTALE	754,40

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

In questa sezione, il comune di San Donato Milanese intende rappresentare i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati.

Vengono di seguito espresse l'analisi del contesto di riferimento dell'ente, in termini di opportunità o rischi analizzati per il prossimo futuro e la definizione delle strategie che l'ente intende mettere in campo per affrontare le opportunità o i problemi del contesto di riferimento.

A tale scopo, l'ente mette in atto le "Politiche", cioè un insieme di azioni specifiche finalizzate all'attuazione delle strategie di evoluzione alla luce di quanto sopra indicato.

La sezione Valore Pubblico intende rappresentare una selezione delle priorità strategiche che l'ente individua per caratterizzare la propria azione amministrativa. Il rapporto con il DUP 2026-2028 è costituito dal fatto che, mentre nel DUP sono rappresentati per Programmi e Missioni tutte le attività dell'amministrazione che giustificano anche di fronte al Consiglio Comunale gli investimenti del triennio di competenza in relazione al programma di mandato, la sottosezione Valore Pubblico esplicita la sintesi di quanto l'amministrazione ritiene essere motivo di particolare qualificazione delle scelte gestionali che vengono messe in atto a partire dai problemi e dalle opportunità che si intendono affrontare.

2.1.1 Sistema Integrato di Pianificazione

La pianificazione strategica, per l'ente locale, deriva direttamente dalle Linee del mandato istituzionale e si realizza nel Documento unico di programmazione (DUP), in ottemperanza al principio di coerenza tra i documenti di programmazione stabilito nell'allegato 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011 "*Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi*", e s.m.i..

Il Documento Unico di Programmazione è articolato in Sezione strategica (SeS) e Sezione operativa (SeO). A livello strategico sono prese decisioni riguardanti le politiche pubbliche, le strategie e i piani d'azione. Il livello operativo concerne l'attuazione delle politiche e delle strategie per il raggiungimento dei risultati attesi. Gli obiettivi strategici definiti nella SeS del DUP, quindi, sviluppano le linee programmatiche di mandato, mentre la SeO costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione, definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella Sezione Strategica, e contiene la programmazione operativa dell'ente per il triennio di interesse.

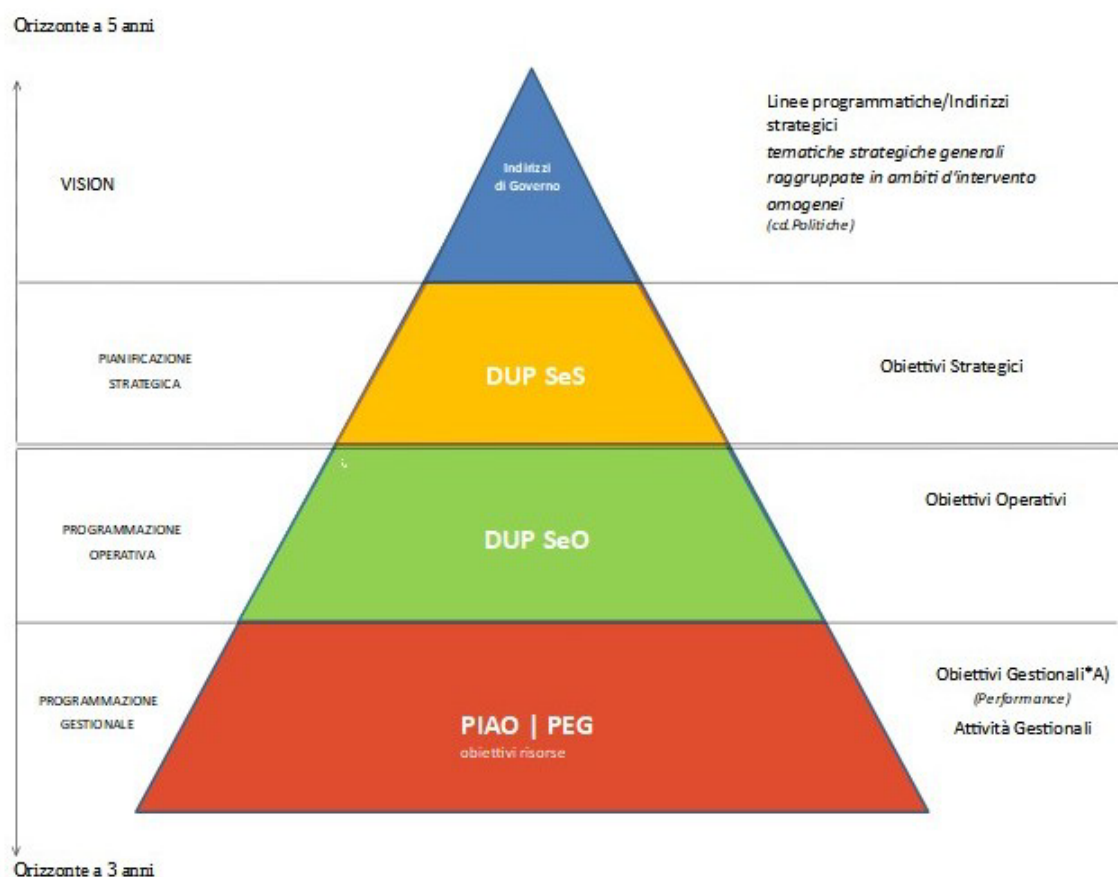
Dall'anno 2023, con l'effettivo integrale dispiegamento delle norme di attuazione dell'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito dalla L. 113/2021, che hanno introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) nell'ordinamento, il *sistema integrato di pianificazione per la gestione del ciclo della performance* prevede la definizione di obiettivi strategici, operativi e gestionali, di indicatori e di target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo tramite la relazione di inizio mandato, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;
- Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), con un orizzonte triennale, approvato annualmente dal Consiglio Comunale, che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente tramite le due sezioni (SeS e SeO) precedentemente descritte, ed è il presupposto necessario, nel rispetto dei principi di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione;
- Piano Esecutivo di Gestione (articolo 169 del TUEL), con un orizzonte triennale, approvato annualmente dalla Giunta Comunale, che affida ai dirigenti responsabili dei servizi le risorse

per raggiungere gli obiettivi programmati [*ndr.* il PEG ha perso, dall'anno 2023, il Piano degli Obiettivi (art. 108 comma 1 TUEL) ed il Piano della Performance (art. 10 Dlgs 150/2009) in quanto assorbiti dal PIAO];

- Piano Integrato di Attività e Organizzazione – Sottosezione Valore Pubblico (articolo 6 del DM 132 del 30/6/2022), dove sono riportate le previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del DUP, in termini di indirizzi e obiettivi strategici di mandato, e la selezione di quegli obiettivi che costituiscono il nucleo del "Valore Pubblico" perseguito;
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione – Sottosezione Performance, che declina gli obiettivi del DUP in obiettivi gestionali propri del livello di intervento e responsabilità dirigenziale (ex Piano della Performance).

Attraverso un percorso top-down, cioè con un processo "a cascata", sono messi a sistema i legami tra il programma di mandato, le tematiche generali di intervento (indirizzi strategici), gli obiettivi programmatici del DUP (sia strategici che operativi) e gli obiettivi gestionali (esecutivi) del PIAO.

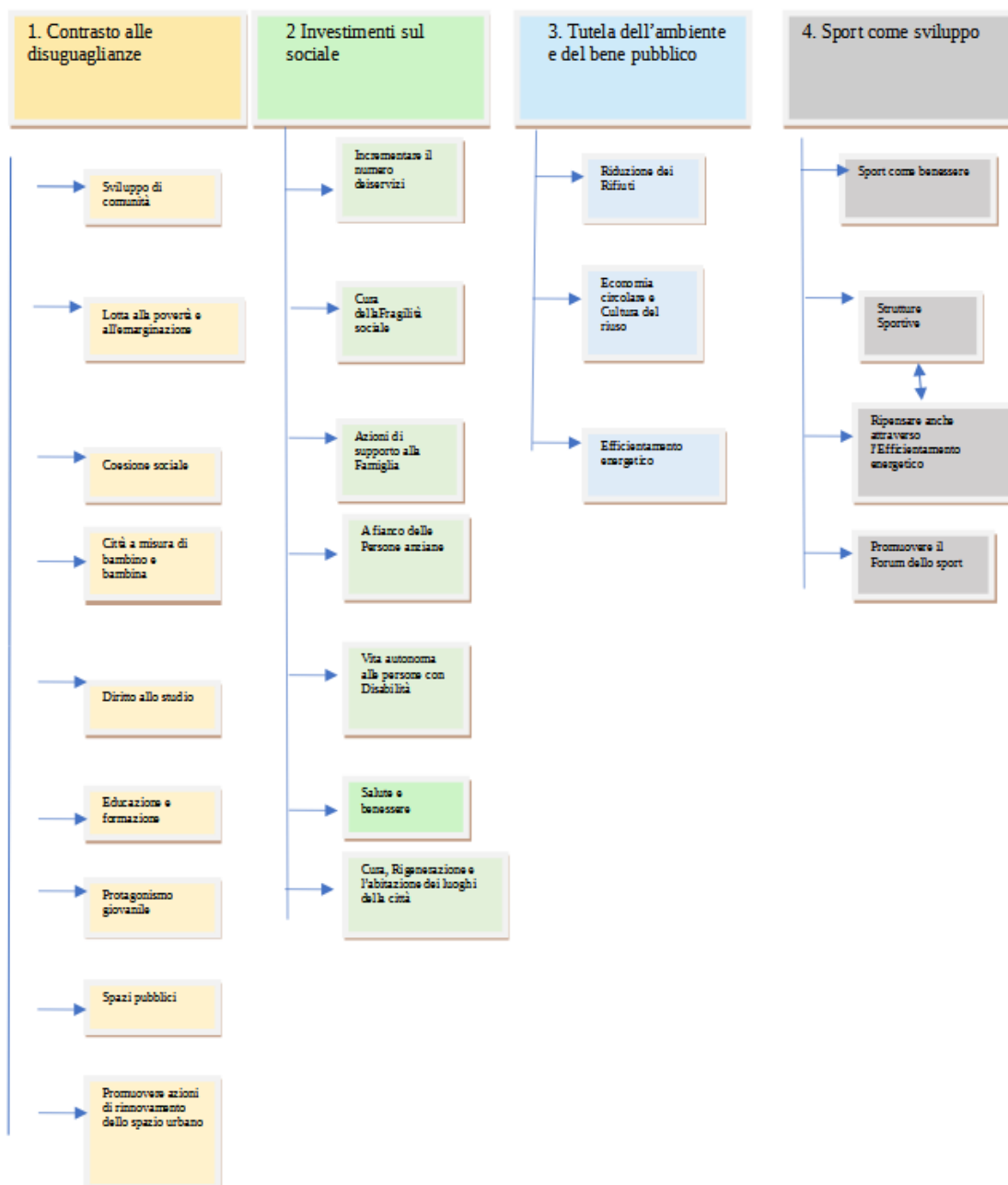


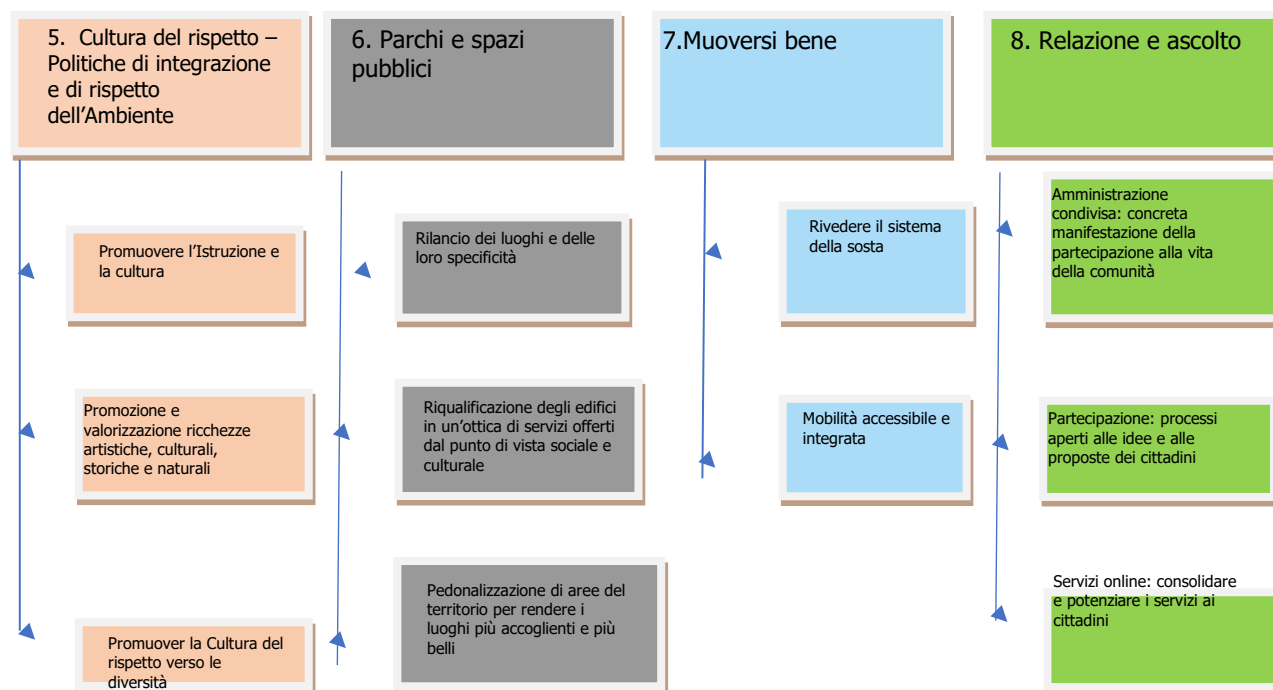
A) obiettivi finalizzati a realizzare indirizzi e programmi dell'ente / dettagliano gli obiettivi strategici e operativi del DUP / impegnano i dirigenti

2.1.2 Politiche e Indirizzi Strategici

Albero delle priorità Strategiche del Comune di San Donato Milanese

Di seguito si rappresenta una sintesi dell'analisi delle opportunità e dei problemi che l'ente intende affrontare in chiave di strategia di evoluzione, anche alla luce dei punti di forza e delle aree di debolezza che caratterizzano l'attuale situazione dell'ente.





Gli indirizzi di cui sopra, a loro volta, sono articolati in specifici **obiettivi strategici di mandato**, riportati alle pag. da 156 a 199 della Sezione Strategica del DUP 2026-2028, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 39 del 24/07/2025 e aggiornato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 62 del 15/12/2025, cui si rimanda.

Gli obiettivi strategici predetti rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (impatto/outcome finale) che l'Amministrazione intende realizzare nel proprio mandato quinquennale, nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'Ente Locale, e sono espressione diretta degli indirizzi strategici di mandato.

Gli obiettivi operativi rappresentati nella SeO del DUP costituiscono lo strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici traguardando risultati di medio periodo (impatto/outcome intermedio).

Gli obiettivi gestionali (esecutivi), rappresentati nel PIAO sottosezione Performance / Piano Esecutivo di Gestione, costituiscono la declinazione degli obiettivi del DUP in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità della dirigenza, ed hanno un orizzonte annuale in un contesto triennale. Questi obiettivi discendono non solo dalla strategia e dall'esplicitazione degli obiettivi di Valore Pubblico dell'ente, ma anche dalle esigenze di garantire il funzionamento e la *mission* istituzionale.

Link per la consultazione del Documento Unico di Programmazione 2026-2028 (DUP) e della nota di aggiornamento (Consiglio Comunale n. 39 del 24/07/2025 e aggiornato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 62 del 15/12/2025), nonché del PEG 2026-2028 (deliberazione Giunta Comunale n. 136 del 22/12/2025):

<https://portali.comune.sandonatomilanese.mi.it/L190/?idSezione=67&id=&sort=&activePage=&search=>

2.1.3 Il Valore Pubblico del Comune di San Donato Milanese

Secondo le Linee Guida n. 1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, per Valore Pubblico si intende l'*impatto* che le *politiche* dell'ente hanno in termini di *incremento del benessere economico, sociale ed ambientale della collettività di riferimento*, cioè dei cittadini e del tessuto produttivo.

La Pubblica Amministrazione crea valore quando persegue le finalità istituzionali e il reale soddisfacimento delle esigenze sociali mediante un'azione amministrativa in grado di gestire le risorse a disposizione in modo efficiente e razionale e valorizzare il proprio patrimonio (materiale e immateriale), ovvero quando migliora il benessere della collettività senza dimenticare di curare la salute delle proprie risorse.

Il Valore Pubblico, quindi, non fa solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalla Pubblica Amministrazione e diretti ai cittadini, utenti e stakeholders, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto (lo stato delle risorse).

I destinatari delle attività svolte da questa Amministrazione sono identificabili nel tessuto sociale e produttivo del territorio comunale nel suo complesso, nei cui confronti eroga servizi in modo continuativo; la complessità nel definire programmi e obiettivi deriva proprio dalla vastità delle competenze istituzionali e dalla necessità di dare risposte ai cittadini, cui si aggiungono le peculiarità e le vocazioni del territorio, la cui conoscenza è fondamentale per costruire un efficace programma di governo e porre in essere le corrette azioni strategiche che devono favorire le dinamiche di sviluppo socio-economico.

Rispetto al suddetto concetto di "Valore Pubblico", per l'ente locale il riferimento primario è quello dei Documenti di programmazione istituzionali e, nello specifico, i documenti di pianificazione strategica e operativa di competenza del Consiglio Comunale, senza dimenticare che nel DUP sono rappresentate, per Programmi e Missioni, tutte le attività dell'ente che giustificano, anche di fronte al Consiglio Comunale, gli investimenti del triennio di competenza in relazione al programma di mandato, e non solo *le priorità strategiche* che l'ente individua quale *caratterizzanti* della propria azione amministrativa nel corso del mandato e che sono il riferimento per la definizione della sottosezione *Valore Pubblico* del PIAO.

Come da indicazioni del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30/06/2022, n. 132, gli obiettivi di *Valore Pubblico* dell'ente sono classificati con riferimento ad alcuni dei macro-ambiti di riferimento del BES – *Benessere Equo e Sostenibile* (gli indicatori di *outcome*/impatti, invece, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile, non sono direttamente applicabili ai Comuni).

2.1.4 Obiettivi del PNRR e Contratti pubblici

L'Unione Europea ha predisposto, a seguito della crisi pandemica, un piano di ripresa dell'economia europea per far fronte ai danni economici e sociali causati dall'epidemia. Si tratta di un pacchetto articolato di 1.824 miliardi di euro che combina le risorse del quadro finanziario pluriennale QFP 2021-2027 (1.074 miliardi di EUR) e le risorse di Next Generation EU – NGEU (750 miliardi). Nell'ambito delle risorse NGEU, lo strumento più importante è il Dispositivo per la ripresa e la resilienza (Recovery and Resilience facility – RRF), dotato di circa 724 miliardi di euro, di cui 338 di sovvenzioni e 386 di prestiti, secondo quanto previsto dal Regolamento (UE) 2020/2094. Al fine di accedere ai fondi Next Generation EU (NGEU), ciascuno Stato membro ha dovuto predisporre, in attuazione e secondo i criteri fissati dall'articolo 18 del Regolamento n. 2021/241/UE, un Piano nazionale per la ripresa e la resilienza (PNRR – Recovery and Resilience Plan) per il periodo 2021-2026.

Il piano italiano (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) #NextGenerationItalia), approvato il 13 luglio 2021, delinea un articolato pacchetto di riforme e investimenti al fine di accedere alle risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione europea con il Dispositivo per la ripresa e la resilienza.

Le misure previste dal PNRR si articolano intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale.

Seguendo le linee guida definite dalla normativa europea, il Piano raggruppa i progetti di investimento in 6 Missioni, articolate in 16 Componenti, per un totale di 43 ambiti di intervento:

Missione 1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo

Missione 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica

Missione 3 Infrastrutture per una mobilità sostenibile

Missione 4: Istruzione e ricerca

Missione 5: Coesione e inclusione

Missione 6: Salute.

Il PNA 2022 ha introdotto una Parte Speciale denominata "Il PNRR e i contratti pubblici", focalizzando l'attenzione sull'attuale periodo storico ed in particolare sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici, correlandola alla necessità di garantire oltremodo in tale ambito una puntuale attività di prevenzione della corruzione.

Punto di osservazione per l'analisi del settore della contrattualistica pubblica è rappresentata dai contenuti di interesse del D.L. 77/2021 e le successive modifiche introdotte nel tempo. Tali norme risultano caratterizzate, infatti, da un estremo grado di eterogeneità quanto a struttura e finalità. All'interno del decreto in parola è possibile rintracciare, innanzitutto, disposizioni che prorogano, seppur in modo parziale, il regime derogatorio temporaneo già previsto in precedenti provvedimenti – D.L. 32/2019 e D.L. 76/2020 – principalmente in tema di procedure di aggiudicazione di contratti pubblici sotto e sopra soglia, verifiche antimafia e protocolli di legalità, sospensione dell'esecuzione dell'opera pubblica, disciplina del Collegio consultivo tecnico, commissioni giudicatrici e consegna dei lavori ed esecuzione del contratto in via di urgenza.

In secondo luogo, si registrano ulteriori disposizioni del D.L. 77/2021 che hanno disposto una modifica "stabile" ad alcuni importanti istituti del D.Lgs. 50/2016. Infine, il D.L. 77/2021 è intervenuto anche rispetto al complesso delle procedure di affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici finanziati a valere sulle risorse del PNRR e del PNC, stabilendo procedure semplificate allo scopo di contemperare 217 le esigenze di celerità nell'esecuzione delle opere – presupposto per l'erogazione dei relativi finanziamenti – con il regolare espletamento delle fasi che caratterizzano le procedure di gara.

Di seguito si riporta l'elenco dei progetti PNRR finanziati per il Comune di San Donato Milanese e ancora in essere:

- PNRR – M1C1 – Misura 1.4.3 "APP IO" - Comuni (maggio 2024)" - finanziato dall'Unione Europea Next Generation EU per euro 9.464;
- PNRR – M1C1 – Misura 1.3.1 "PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI - ARCHIVIO NAZIONALE DEI NUMERI CIVICI DELLE STRADE URBANE (ANNCSU) COMUNI - MAGGIO 2025" - finanziato dall'Unione Europea – NextGenerationEU per euro 4.326,40
- PNRR – Rigenerazione Urbana (M5C2 – 2.1) – SCUOLA VIA EUROPA – ADEGUAMENTI NORMATIVI ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO (2° LOTTO SERRAMENTI INTERNI, TINTEGGIATURE, LED) – intervento di efficientamento energetico dell'edificio con riqualificazione dell'illuminazione interna a led, rifacimento serramenti interni e tinteggiature di parti degli ambienti per euro 330.000,00;
- PNRR – Rigenerazione Urbana (M5C2 – 2,1) – SCUOLA VIA CROCE ROSSA VIA CROCE ROSSA – ADEGUAMENTO NORMATIVO ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO RIQUALIFICAZIONE SERRAMENTI – Intervento di efficientamento energetico dell'edificio con realizzazione di

coibentazione dell'involucro, rifacimento serramenti esterni ed adeguamenti dell'impianto termico per euro 1.210.000,00;

- PNRR – Rigenerazione Urbana (M5C2 – 2.1) – “CAMPAGNETTA” PROGETTAZIONE PARTECIPATA E RIQUALIFICAZIONE URBANISTICA – riqualificazione dell'area verde denominata “Campagnetta” tramite realizzazione di percorsi ciclo pedonali aree attrezzate e nuove alberature, illuminazione pubblica per euro 990.000,00;

Non meno importanti all'accrescimento di “valore pubblico” risultano essere le azioni finalizzate alla progressiva e completa digitalizzazione dei servizi offerti dal comune.

2.2 Performance

2.2.1 Piano Performance

Tale ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Piano della Performance contiene sia gli obiettivi che discendono dalla strategia e dall'esplicitazione del Valore Pubblico dell'ente sia quelli che nascono dalle esigenze di garantire il funzionamento e la mission istituzionale dell'ente (obiettivi di processo). Entrambe queste componenti costituiscono le fonti per la individuazione degli obiettivi di performance che l'ente intende realizzare (Allegato 1).

L'ente si dota anche di un set di indicatori di misura della performance per il funzionamento dei processi e delle attività correnti, in modo da poter consentire la valorizzazione del mantenimento dei livelli di performance attesi e da garantire nei confronti della comunità di riferimento.

Nella rappresentazione che segue, a valle dell'albero della performance vengono inoltre rappresentati in forma tabellare anche gli obiettivi definiti nel Piano delle Azioni Positive.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2016-2018, così come prescritto dal decreto legislativo 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" è un documento programmatico, che le pubbliche amministrazioni adottano in coerenza con le linee di indirizzo dettate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di promozione della parità di genere e delle pari opportunità.

Va al riguardo menzionata la Direttiva n° 2/19, con la quale il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha stabilito che le Pubbliche Amministrazioni integrassero gli obiettivi previsti nel PAP nel ciclo della performance.

Nella medesima direzione opera anche la recente riforma avviata con il D.L. 80/2021, convertito nella Legge n. 6 agosto 2021, n. 113 che nell'introdurre il PIAO, quale unico documento che integra tutti i contenuti delle programmazioni settoriali dell'ente pubblico, contempla anche i contenuti del Piano delle Azioni Positive nel novero degli ambiti di programmazione da includere nel Documento.

Nel Piano Azioni Positive 2026-2028, di seguito rappresentato, sono definiti i 5 seguenti interventi programmatici, rispetto ai quali sono definiti gli obiettivi ed indicate le azioni necessarie per raggiungere gli stessi:

- Rafforzamento del ruolo del CUG, promozione e comunicazione delle attività svolte
- Favorire la conciliazione vita lavoro
- Promozione del benessere organizzativo anche mediante azioni di Welfare
- Formazione specifica in materia di parità di genere e benessere organizzativo
- Linguaggio amministrativo inclusivo e rispettoso del genere

La realizzazione delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolti tutte le Aree, Strutture Autonome ed i Servizi dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Il presente Piano, che costituisce sottosezione del PIAO 2026-2028, ha durata triennale ed è pubblicato sul sito dell'Ente.

Lo stesso si intende applicato a tutto il personale presso l'Ente, a tempo indeterminato, determinato, interinale, e alle diverse forme di tirocinio, laddove non in contrasto con altre disposizioni.

2.2.2 Obiettivi Strategici

N.OB.	Descrizione Obiettivo	Dirigente di riferimento	Annualità
1	ADDIO ALLA CARTA	Brescianini	2026
2	TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	Brescianini	2026
3	INTELLIGENZA ARTIFICIALE - AUTOMAZIONE ATTIVITA' RIPETITIVE E SUPPORTO GESTIONE OPERATIVA	Brescianini	2026
4	SISTEMA UNICO DI CONTABILITA' ECONOMICO PATRIMONIALE ACCRUAL	Brescianini	2026
5	RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO	Brescianini	2026
6	IO CONTO - GESTIONE DIGITALE DEGLI ISTITUTI DEFLATTIVI DEL CONTENZIOSO TRIBUTARIO	Brescianini	2026
7	AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUZIONE DELLA PERFORMANCE (SMVP) E REVISIONE DEL SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E DIRIGENZIALI	Martina	2026
8	PATTO FORMATIVO NEO ASSUNTI - UN METODO PER VALORIZZARE COMPETENZE E AUMENTARE L'ATTRATTIVITA' E LA MOTIVAZIONE NELLA PA	Martina	2026
9	TUTTA MIA LA CITTA': ACCESSO DIGITALE AI SERVIZI COMUNALI E ALLE OFFERTE DEL TERRITORIO - CANALE UNICO PER ISTANZE, COMUNICAZIONI, INFORMAZIONI	Brescianini (Dirigente Servizi Sociali ed Educativi)	2026
10	BIBLIOTECHE ED EVENTI - OTTIMIZZAZIONE GESTIONALE	Martini (Dirigente Area Servizi alla Collettività)	2026
11	RIQUALIFICAZIONE IMPIANTI SPORTIVI COMUNALI ATTRAVERSO OTTIMIZZAZIONE DELLE DISPOSIZIONI VIGENTI IN AMBITO SPORTIVO (D.LGS. N. 38/2021) E ATTUALIZZAZIONE RAZIONALE DELLE CONVENZIONI VIGENTI	Martini (Dirigente Area Servizi alla Collettività)	2026
12	SICUREZZA PATRIMONIO INFRASTRUTTURALE ED IMMOBILIARE ANNO 2026	Martini	2026
13	STRATEGIE FUNZIONALI AD UNA MIGLIORE TUTELA DELL'AMBIENTE, DEL TERRITORIO E SUOI PRODOTTI ED USO MIGLIORE DELL'ENERGIA ATTRAVERSO LA PROMOZIONE DELLA C.E.R.	Martini	2026
14	PARCO AGRICOLO: DA AREA DEGRADATA A PARCO CONDIVISO	Martini	2026
15	PNNR NEXT GENERATION EU	Martini	2026
16	RIQUALIFICAZIONE PARCO MATTEI CHIUSURA FASE OPERATIVA	Martini	2026

17	VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO CONNESSO ALLA REALIZZAZIONE DI PIANI ATTUATIVI DI INIZIATIVA PRIVATA E DEL PATRIMONIO CONNESSO ALLA ALIENAZIONE E/O CONCESSIONE/LOCAZIONE VERSO SOGGETTI PRIVATI	Martini	2026
18	IMPLEMENTAZIONE DEL TERZO TURNO SERALE PER IL RAFFORZAMENTO DEL CONTROLLO DEL TERRITORIO	Zacconi	2026
19	REVISIONE ED ADEGUAMENTO DEL REGOLAMENTO DEL CORPO DI POLIZIA LOCALE E ALLEGATO REGOLAMENTO DEL VESTIARIO - REGOLAMENTO RESO A PRIVATI	Zacconi	2026

Per le schede di dettaglio degli obiettivi di processo e strategici 2026 – Sottosezione Performance - Allegato unico – parte 1 e parte 2

2.2.3 Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione

Non meno importanti alla creazione di “valore pubblico” risultano essere le azioni finalizzate alla progressiva e completa digitalizzazione dei servizi offerti dal comune.

Uno degli obiettivi della Commissione europea è la trasformazione digitale di tutti gli ambiti sociali, con l'amministrazione pubblica chiamata a fungere da traino. Tale obiettivo si prefigge di innescare un vero e proprio cambiamento strutturale che coinvolge ampi settori di intervento tra cui proprio la digitalizzazione e la modernizzazione della pubblica amministrazione.

In sintesi, si ravvede l'esigenza di un'accelerazione dei processi di digitalizzazione e innovazione di tutti gli apparati dello Stato come asse prioritario di intervento allo scopo di rendere i servizi più efficienti e tempestivi. È indubbio che la trasformazione digitale sia un processo complesso per qualsiasi istituzione pubblica (e privata), poiché essa riguarda importanti cambiamenti nell'organizzazione e nei processi gestionali, dovendo quindi interessare sia processi progettuali e strutturali, sia il coinvolgimento di persone, per le quali dovranno essere attivati percorsi di trasformazione culturale e concettuale, nonché di riqualificazione delle azioni e di acquisizione di nuove competenze, affinché la digitalizzazione possa determinare davvero cambiamenti positivi e permanenti.

Fondamentale sarà anche il coinvolgimento dei cittadini nell'ambito di una cittadinanza attiva digitale che trasformi in opportunità le difficoltà e consenta una reale “connettività sociale” ai servizi digitali. La sfida si inserisce in un ambito che richiede adeguamenti in coerenza con quelli ben definiti, tra l'altro, nel nuovo Piano Triennale per l'informatica di AgID 2024/2026.

La transizione digitale è un processo complesso ma necessario che, se inclusivo, racchiude in sé enormi potenzialità per una ritrovata efficienza della pubblica amministrazione ed una rinnovata trasparenza dell'azione amministrativa che rafforzando la responsabilità (accountability) dei soggetti e degli operatori pubblici favorisca impatti socio economici positivi per il territorio e l'economia.

A tale fine nel Piano Triennale per l'Informatica del Comune di San Donato Milanese per il triennio 2024-2026 (aggiornamento 2026) viene tracciata l'evoluzione del sistema informativo e delle attività dell'Ente, nella direzione indicata da AgID nei Piani triennali per l'informatica nella PA e nel CAD. La redazione del documento risponde al compito individuato nella Circolare 3/2018 del Ministero della Pubblica Amministrazione, al punto e) "competenza del RTD in materia di predisposizione del Piano triennale per l'informatica della singola amministrazione, nelle forme e secondo le modalità definite dall'Agenzia per l'Italia digitale".

Inoltre i processi di transizione digitale in cui sono coinvolte le amministrazioni richiedono visione strategica, capacità realizzativa e efficacia della governance. Per questo nel Piano triennale per l'informatica nella PA, nel corso di questi ultimi anni, visione e metodo sono stati declinati in azioni

concrete e condivise, in raccordo con le amministrazioni centrali e locali e attraverso il coinvolgimento dei Responsabili della transizione al digitale che rappresentano l'interfaccia tra Agid e le pubbliche amministrazioni.

Il Comune di San Donato Milanese, con provvedimento Sindacale del 15/02/2019 che ha regolarmente nominato una Responsabile alla Transizione al Digitale, ha provveduto quindi a declinare i propri obiettivi e le azioni correlate che sinteticamente possono essere riassunte nelle seguenti voci:

COMPONENTI STRATEGICHE PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE

Organizzazione e gestione del cambiamento

Obiettivo 1.1 – Migliorare i processi di azione digitale della PA

Obiettivo 1.2 – Diffusione competenze digitali nel Paese e nella PA

COMPONENTI TECNOLOGICHE

Servizi

Obiettivo 3.1 – Migliorare la capacità di erogare e-service

Obiettivo 3.2 – Migliorare la capacità di generare ed erogare servizi digitali

Obiettivo 3.3 – Consolidare l'applicazione delle Linee guida per la formazione, gestione e conservazione documentale

Piattaforme

Obiettivo 4.1 – Migliorare i servizi erogati da piattaforme nazionali a cittadini/imprese o ad altre PA

Obiettivo 4.2 – Ottenere la piena interoperabilità tra le piattaforme

Dati e Intelligenza Artificiale

Obiettivo 5.2 – Aumentare la qualità dei dati e dei metadati

Infrastrutture

Obiettivo 6.1 – Migliorare la qualità e la sicurezza dei servizi digitali erogati dalle amministrazioni attuando la strategia "Cloud Italia" e migrando verso infrastrutture e servizi cloud qualificati

Sicurezza informatica

Obiettivo 7.4 – Potenziare le modalità di prevenzione e gestione degli incidenti informatici

Obiettivo 7.5 – Implementare attività strutturate di sensibilizzazione cyber del personale

2.2.4 Piano delle azioni positive

Premessa

Il presente Piano delle Azioni Positive raccoglie gli aggiornamenti per il triennio 2026-2028 ed è rivolto a promuovere, all'interno del Comune di San Donato Milanese, l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità quali strumenti per una migliore conciliazione vita lavoro, per un maggior benessere lavorativo e al fine di prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione.

Il Piano ha durata triennale ed individua delle "azioni positive" finalizzate a promuovere ed attuare i principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Il presente Piano Azioni Positive 2026-2028 è articolato, per l'anno 2026, in due parti: una prima, costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi, utili all'Amministrazione e al Comitato Unico di Garanzia per calibrare le proprie iniziative, e una seconda, più tipicamente operativa, nella quale sono contenute le azioni specifiche per ogni linea di intervento individuata.

Gli obiettivi generali sono volti per lo più a garantire pari opportunità uomo/donna nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; a promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; a promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione. La finalità è quella di individuare misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate ed eventuali fattori che ostacolano le pari opportunità uomo/donna.

Nell'ambito delle finalità espresse dal D. Lgs. 198 del 11/04/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" le Pubbliche Amministrazioni predispongono, ai sensi dell'art. 48 del suddetto Decreto Legislativo:

*"Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D.Lgs. 165/2001 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, **predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.***

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale."

Inoltre ai sensi della Legge 183 del 4 Novembre 2010 "Collegato lavoro" art. 21, che ha apportato alcune modifiche all'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, *"Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno [...] il **"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"** che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni."*

Il Comitato Unico di Garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il Comune di San Donato Milanese, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 12/02/2026, ha provveduto a modificare l'art. 2 del vigente Regolamento di istituzione e funzionamento del "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", come segue:

"Il Comitato è così composto:

- dal Presidente designato dall'Amministrazione tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione;
- da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dell'Ente;
- da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, in modo da assicurare, nel complesso, la presenza di entrambi i generi; Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente che può partecipare alle riunioni del Comitato e, solo in caso di impedimento alla partecipazione del componente effettivo, con diritto al voto.

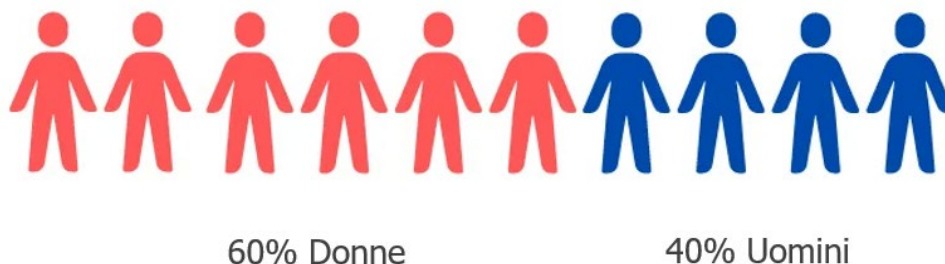
Il Comitato può eleggere al suo interno un Vice Presidente. Il Segretario viene nominato, di volta in volta, tra i componenti del Comitato. Il Cug è nominato con atto del Segretario generale o del Dirigente del servizio preposto alla gestione delle risorse umane. Per la nomina dei componenti nel CUG non è prevista alcuna indennità speciale, né compenso aggiuntivo, così come la partecipazione alle riunioni del Comitato non è previsto alcun compenso dal momento che l'attività del Comitato si svolge nell'ambito del normale orario di lavoro ed è considerata, a tutti gli effetti, attività di servizio"; A seguire, con Determinazione Servizio Gestione Risorse Umane n. 21 del 25/02/2026 il Comune di San Donato Milanese ha costituito e nominato i componenti del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" con durata quadriennale.

2.2.4.1. Monitoraggio e analisi della struttura del personale

Per poter redigere il Piano delle Azioni Positive si è provveduto ad analizzare la struttura del personale del Comune di San Donato Milanese, per poter rilevare eventuali disuguaglianze e di conseguenza definire le azioni ed i progetti da attuare.

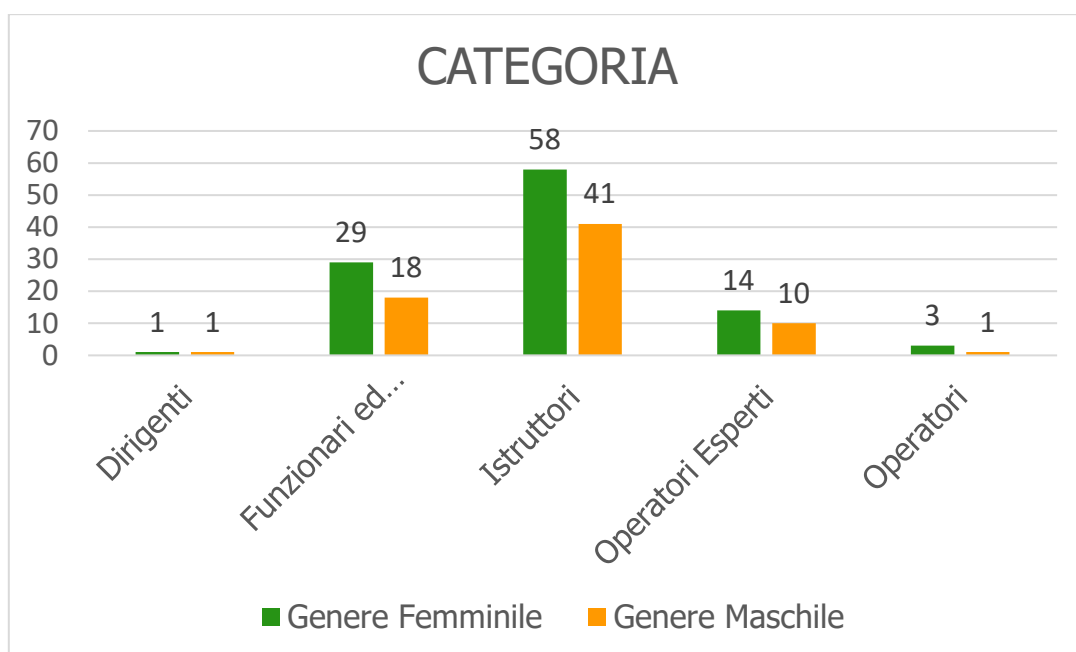
Il Comune di San Donato Milanese, con riferimento al 31/12/2025, ha una dotazione organica di 176 dipendenti, di cui n. 175 a tempo indeterminato e n. 1 a tempo determinato.

In riferimento alla suddivisione per genere, con n. 105 dipendenti di genere femminile (pari al 60%) e n. 71 dipendenti di genere maschile (pari al 40%), si osserva una predominanza di genere femminile.

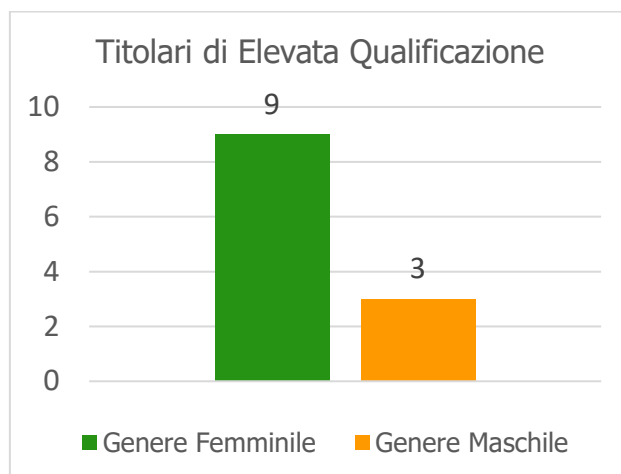


SCHEMA DI MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E CATEGORIA AL 31/12/2025:

AREA	GENERE FEMMINILE	GENERE MASCHILE	TOTALE
DIRIGENTI	1	1	2
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	29	18	47
ISTRUTTORI	58	41	99
OPERATORI ESPERTI	14	10	24
OPERATORI	3	1	4
TOTALE DIPENDENTI	105	71	176



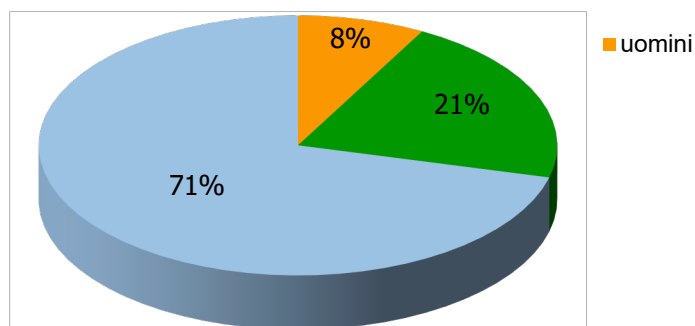
SCHEMA DI MONITORAGGIO PER TITOLARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE PER GENERE AL 31/12/2025:



SCHEMA DI MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE, CATEGORIA ED ORARIO DI LAVORO AL 31/12/2025:

AREA	GENERE FEMMINILE	GENERE MASCHILE	TOTAL E
DIRIGENTI	1	1	2
tempo pieno	1	1	2
tempo parziale	0	0	0
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	29	18	47
tempo pieno	27	18	45
tempo parziale	2	0	2
ISTRUTTORI	58	41	99
tempo pieno	49	39	88
tempo parziale	9	2	11
OPERATORI ESPERTI	14	10	24
tempo pieno	10	8	18
tempo parziale	4	2	6
OPERATORI	3	1	4
tempo pieno	0	1	1
tempo parziale	3	0	3
TOTALE DIPENDENTI	105	71	176

SCHEMA DI MONITORAGGIO PER DIPENDENTI UTILIZZATORI DI LAVORO AGILE PER GENERE AL 31/12/2025:



2.2.4.2. Risultati emersi

Bilancio di genere

In riferimento alla suddivisione per genere, con n. 105 dipendenti di genere femminile (pari al 60%) e n. 71 dipendenti di genere maschile (pari al 40%), si osserva una predominanza di genere femminile.

Bilancio per categoria e posizioni gerarchiche/apicali

In tutte le categorie vi è una predominanza di genere femminile; nella categoria dei Funzionari ed Elevata Qualificazioni vi è una predominanza femminile così come per i titolari di Elevata Qualificazione. Tra i Dirigenti vi è parità di genere.

Non risulta pertanto necessario riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, non essendovi un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Bilancio per orario di lavoro

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, in merito alla conciliazione vita-lavoro, le donne hanno una percentuale più alta di utilizzo del tempo parziale rispetto agli uomini, per conciliare maggiormente le responsabilità familiari e professionali.

Inoltre le dipendenti di genere femminile hanno fruito, nel corso del 2025, il lavoro agile in percentuale maggiore rispetto al genere maschile.

Aree di intervento, obiettivi e Piano Azioni Positive

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Le pubbliche amministrazioni predispongono pertanto, così come stabilito dal D. Lgs. 198 del 11/04/2006 "*Piani triennali di azioni positive*" tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

2.2.4.3. Obiettivi ed Azioni Positive

Con il presente Piano Azioni Positive per il triennio 2026-2028 l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento ai seguenti obiettivi:

1. rafforzamento del ruolo del CUG, promozione e comunicazione delle attività svolte;
2. favorire la conciliazione vita-lavoro;
3. promozione del benessere organizzativo anche mediante azioni di welfare;
4. formazione specifica in materia di parità di genere e benessere organizzativo;
5. linguaggio amministrativo inclusivo e rispettoso del genere.

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1.	Obiettivo	Soggetti e uffici coinvolti	Azioni
Rafforzamento del ruolo del CUG, promozione e comunicazione delle attività svolte	- informare il personale dell'Ente sulle attività svolte e promosse dal CUG, in collaborazione con il Servizio Gestione Risorse Umane - diffusione e sensibilizzazione di politiche in materia di pari opportunità, iniziative o eventi promossi dall'Ente - formazione periodica ai membri del CUG	- Servizio Gestione Risorse Umane - Ufficio Comunicazione - RSU - membri del CUG	- riunioni annuali del CUG - coinvolgimento del CUG nelle riunioni sindacali in materia di pari opportunità - comunicazioni delle attività svolte e delle iniziative ai dipendenti tramite Intranet dell'Ente - formazione annuale per i membri del CUG

2.	Obiettivo	Soggetti e uffici coinvolti	Azioni
Favorire la conciliazione vita-lavoro	- Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro - Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità	- Servizio Gestione Risorse Umane - Dirigenti - Elevate Qualificazioni	- prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, connesse a responsabilità genitoriale e/o a compiti di care giving - introduzione delle ferie solidali attraverso la "Disciplina dell'orario di lavoro del Comune di San Donato Milanese" - maggiore diffusione e accesso al lavoro agile attraverso il "Regolamento del Lavoro Agile del Comune di San Donato Milanese" - collaborazione con i soggetti interessati nel monitoraggio del lavoro agile - verifica delle modalità organizzative degli uffici e dei carichi di lavoro finalizzata allo sviluppo dell'attività e del benessere lavorativo e di un miglioramento prestazionale e di risultato
3.	Obiettivo	Soggetti e uffici coinvolti	Azioni
Promozione del benessere organizzativo anche mediante azioni di welfare	creare condizioni affinché i dipendenti partecipino attivamente ai	Servizio Gestione Risorse Umane	promozione di incontri formativi relativi alla previdenza complementare e al welfare integrativo

	processi lavorativi perseguendo l'attenzione alla comunicazione interna e circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare il senso di appartenenza all'organizzazione e la qualità dell'ambiente di lavoro e del clima organizzativo all'interno dell'Ente • promuovere cambiamenti organizzativi dei luoghi di lavoro al fine di renderli ambienti favorevoli alla adozione consapevole ed alla diffusione di stili di vita salutari, concorrendo alla prevenzione delle malattie croniche	• Dirigenti • Elevate qualificazioni • rete WHP Lombardia	• adesione al programma welfare WHP di Regione Lombardia volto a promuovere cambiamenti organizzativi dei luoghi di lavoro al fine di renderli ambienti favorevoli alla adozione consapevole ed alla diffusione di stili di vita salutari, concorrendo alla prevenzione delle malattie croniche • sviluppare la mobilità interna tra gli uffici semplificando le procedure per gli spostamenti tra i diversi servizi, al fine di riconoscere e valorizzare il personale attraverso le competenze e le attitudini professionali • riconoscere l'importanza della comunicazione e dell'ascolto attivo quale strumento efficace per favorire un buon clima aziendale, sensibilizzando e informando sulle diverse forme di discriminazione molestia e violenza e anche attraverso colloqui di counseling con i dipendenti • Implementazione del sistema di convenzioni rivolte al personale dipendente con particolare attenzione ad attività di promozione culturale e del benessere e di attività sportive.
--	---	---	--

4.	Obiettivo	Soggetti e uffici coinvolti	Azioni
Formazione specifica in materia di parità di genere e benessere organizzativo	• Garantire la partecipazione alle attività formative a tutti i lavoratori tenendo conto delle esigenze di ogni servizio, anche con corsi specialistici come Valore PA	• Servizio Gestione Risorse Umane • Dirigenti • Elevate Qualificazioni	• Le attività formative dovranno tenere conto delle esigenze dei singoli settori, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati nonché in egual misura tra i dipendenti all'interno dello

	sensibilizzare e formare in modo continuo e adeguato il personale Dirigente mediante l'organizzazione di corsi di formazione obbligatori sulla gestione del personale inerenti anche al contrasto alla violenza di genere		stesso ufficio. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro, utili a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time
--	---	--	--

5.	Obiettivo	Soggetti e uffici coinvolti	Azioni
Linguaggio amministrativo inclusivo e rispettoso del genere	Adozione di linee guida per un linguaggio amministrativo inclusivo e rispettoso del genere (maschile e femminile) e formazione del personale finalizzata sia alla sensibilizzazione sul tema del linguaggio inclusivo sia all'operatività e all'adeguamento di atti, moduli, strumenti di informazione cartacea e digitale	Dirigenti e uffici amministrativi delle diverse aree	In merito alle attività di formazione promosse, a partire dalla fine del 2024, e con interventi proseguiti nel 2025, si è dato corso alla realizzazione di nr. 3 podcast della durata di 20 minuti ciascuno, in collaborazione con Chora Media e disponibili tuttora sulle principali piattaforme, dal titolo "Voce plurale" con la finalità di promuovere la diffusione di linguaggio rispettoso del genere e la cultura delle pari opportunità

2.3. Rischi Corruttivi e Trasparenza

2.3.1 Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il presente Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza è aggiornato alle disposizioni introdotte dal Piano Nazionale Anticorruzione 2025, dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022 e dai suoi Aggiornamenti annuali.

La redazione del documento tiene conto delle linee guida approvate dall'ANAC, di seguito elencate:

- in tema di divieto di conferimento incarichi successivi (cosiddetto pantouflage) delibera n. 493 del 25.9.2024
- in materia di whistleblowing Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 e delibera n. 311 del 12.7.2023 linee guida in materia di *whistleblowing* sui canali interni di segnalazione approvate con Delibera ANAC n° 478 del 26 novembre 2025;
- in materia di obblighi di pubblicazione di gare e contratti delibera n. 264 del 20.6.2023 modificata dalla delibera n. 601 del 19.12.2023
- in materia di tracciabilità dei flussi finanziari delibera n. 585 del 19.12.2023
- in materia di codici di comportamento delibera n. 177 del 19.2.2020
- in materia di individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici delibera n. 494 del 5.6.2019
- attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza determinazione n. 1134 del 8.11.2017

Con Delibera n. 19 del 28 gennaio 2026 l'ANAC ha aggiornato il PNA relativo al triennio 2026-2028. L'autorità non ha cambiato approccio metodologico, che costituisce la base dell'intera attività di programmazione delle misure anticorruzione confermando quindi le modalità di gestione e di analisi del rischio coerenti con quanto indicato nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) 2019.

Al fine di recepire, poi, le indicazioni fornite dal Legislatore, il Comune di San Donato Milanese adotta quindi un'unica sottosezione del PIAO in cui è predisposta una specifica parte dedicata alla trasparenza in cui sono individuati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 e specificare gli obiettivi strategici in materia di trasparenza definiti dagli organi politici.

La rilevanza che assume l'attività di prevenzione e contrasto della corruzione e tutela della trasparenza, secondo le caratteristiche sopra rappresentate, determina un collegamento diretto tra gli interventi che ci si propone di porre in essere per l'attuazione della L. n. 190/2012 e del D. Lgs. n. 33/2013 e la programmazione strategica ed operativa dell'ente, definita ordinariamente nella documentazione di medio e lungo periodo dell'ente (Programma di mandato, Documento unico di programmazione) ed in quella a carattere gestionale quale il Piano esecutivo di gestione-Piano della performance.

Conformemente alle indicazioni dell'A.N.AC., l'Amministrazione provvederà a richiamare le priorità e le misure individuate nella presente sottosezione e ad articularle ulteriormente in modo da renderle coerenti con l'attribuzione delle risorse umane, strumentali e finanziarie ai vari responsabili apicali.

In questo modo, le attività svolte dall'ente per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione delle misure potranno essere esplicitate nella programmazione della performance nella duplice dimensione di:

- performance organizzativa, con riferimento sia all'attuazione di piani e misure di prevenzione della corruzione a livello di organizzazione nel suo complesso, sia allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - performance individuale, con riferimento agli specifici obiettivi da assegnare ai responsabili apicali ed alla definizione dei relativi indicatori di misurazione.
- 2.3.2 Soggetti coinvolti e articolazione delle responsabilità sulla prevenzione della corruzione

Come precisato dall'ANAC una efficace azione di prevenzione della corruzione comporta il coinvolgimento di tutti coloro che operano nell'amministrazione, mediante continue e fattive interlocuzioni – anche informali - con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) da parte dei vari soggetti responsabili delle diverse aree gestionali.

L'importante ruolo di impulso e coordinamento del sistema di prevenzione affidato al RPCT, con riferimento sia alla fase di predisposizione della sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO che a quella di monitoraggio, non deve essere, infatti, inteso come una deresponsabilizzazione di altri attori.

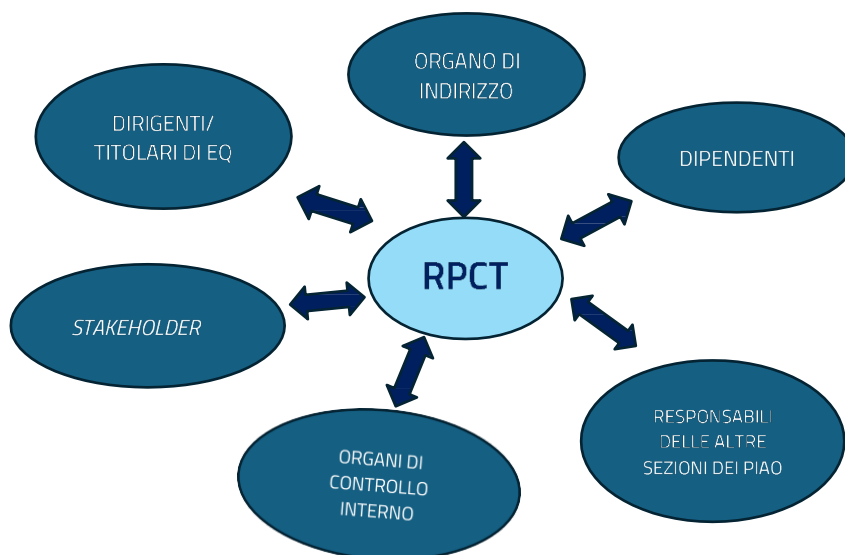
Solo con la partecipazione attiva di tutti coloro, a vario titolo coinvolti o responsabili delle attività dell'amministrazione locale, è possibile conseguire una migliore condivisione degli obiettivi e la diffusione delle "buone pratiche", per una maggiore e concreta efficacia degli strumenti e delle azioni realizzate.

La collaborazione fra questi soggetti deve essere continua e riguardare l'intera attività di predisposizione e attuazione della strategia di prevenzione, contribuendo a creare un contesto istituzionale e organizzativo di reale supporto al RPCT.

Allo scopo di assicurare il coinvolgimento degli stakeholders, è stata posta in essere procedura aperta alla consultazione mediante apposito avviso pubblico, pubblicato in data 16.12.2025 sul portale istituzionale dell'ente e all'albo pretorio on line, nel quale si invitavano tutti i soggetti interessati a trasmettere al Segretario Generale, in qualità di RPCT, entro e non oltre il 15 gennaio 2026 il proprio contributo propositivo utilizzando il modello predisposto da inviare all'indirizzo di posta elettronica appositamente creato. Nessuna proposta è pervenuta all'ente.

Il RPCT può specificare all'interno della sezione i compiti principali e le responsabilità dei vari attori coinvolti nel processo di formazione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

I SOGGETTI COINVOLTI



L'Organo di indirizzo politico

- **il Sindaco** che designa il responsabile per la prevenzione della corruzione ai sensi del c. 7 dell'art. 1 della L. 190/2012;
- **la Giunta Comunale**, che adotta il PIAO ed i suoi aggiornamenti, approva gli atti di indirizzo di carattere generale, direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, in particolare il Piano Esecutivo di Gestione- Piano della performance;
- **il Consiglio Comunale** sviluppando le politiche di indirizzo generale dell'Ente, può definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza attraverso il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.)

Responsabilità

L'attuale normativa non prevede specifiche responsabilità in capo ai componenti degli organi di indirizzo sulla qualità delle misure riguardanti l'anticorruzione e trasparenza. Essi possono essere chiamati a rispondere solo in caso di mancata adozione del PTPCT ai sensi dell'art. 19, co. 5, lett. b) D.L. n. 90/2014.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

- è individuato nella figura del Segretario Generale dell'Ente e nominato con provvedimento sindacale n. 71 del 04/11/2024, con provvedimento sindacale n. 9 del 27/01/2025 è stato individuato il Vice Segretario Generale come sostituto del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (ex articolo 1, comma 7, della Legge 190/2012) e di responsabile per la trasparenza (ex articolo 43 D. Lgs. n. 33/2013), in caso di assenza temporanea ed imprevista dello stesso;
- Il Responsabile svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013 e i compiti di vigilanza indicati dall'art. 15, D. Lgs. n. 39/2013 sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità, elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione (art. 1, comma 14, della L. 190/2012).
- Svolge altresì i compiti volti alla tutela della trasparenza ai sensi di quanto previsto dall'art. 43 del D. Lgs. 33/2013 presidiando l'assolvimento degli obblighi di trasparenza quale misura prioritaria e trasversale per prevenire possibili fenomeni corruttivi, con la stretta correlazione che intercorre tra il presente documento ed i documenti programmatici e gestionali dell'Ente (DUP e PIAO Sottosezione Performance), l'individuazione e, soprattutto, l'applicazione delle misure di prevenzione e trasparenza garantite dai diversi soggetti competenti ad applicare le stesse misure, a partire dai responsabili apicali, come più sotto specificato, nonché gli altri compiti previsti nell'allegato 3 del PNA 2019.
- Elabora e propone alla Giunta la sottosezione del PIAO Rischi Corruttivi e Trasparenza;
- Entro il termine di ogni anno, per come fissato da ANAC, elabora la relazione annuale sull'attività svolta che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal PIAO – sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza in osservanza dello schema elaborato e proposto da ANAC e ne assicura la pubblicazione (art. 1, comma 14, della L. 190/2012).
- Cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione;
- Individua il personale da inserire nei percorsi di Formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- Propone lo stanziamento delle risorse economiche necessarie ad attuare la sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza;
- Al fine di prevenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione, in qualsiasi momento può richiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato provvedimenti finali di fornire per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento;

La durata in carica del RPCT è prevista nel decreto sindacale di nomina n. 71/2024. Il Vice Segretario, Dirigente Area Affari Generali, è il soggetto che sostituisce il RPCT sia in caso di assenza temporanea che di vacatio.

Tutti i Dirigenti per l'area di rispettiva competenza e i Responsabili di Elevata Qualificazione (E.Q.)

I settori di rispettiva competenza, sono a tutt'oggi, i referenti del RPCT e svolgono attività collaborativa nell'elaborazione, nell'applicazione e nel monitoraggio della presente sottosezione.

La struttura organizzativa del Comune di San Donato è articolata nelle seguenti aree:

1. Area Affari Generali Istituzionali e Finanziari
2. Area Servizi Tecnici e del Territorio
3. Area Servizi Sociali ed Educativi
4. Area Servizi alla Collettività
5. Servizio Autonomo Polizia Locale
6. Servizio Gestione Risorse Umane (alle dirette dipendenze del Segretario Generale)

Ai Dirigenti

- competono le responsabilità in termini di rispetto delle misure indicate nella presente sottosezione, di svolgimento di attività informativa nei confronti del responsabile della corruzione ed eventualmente dell'autorità giudiziaria, di partecipazione al processo di gestione del rischio, di formulazione di possibili misure di prevenzione, di presidio dell'osservanza del Codice di comportamento e di segnalazione delle ipotesi di violazione, di svolgimento dei procedimenti disciplinari di competenza, di adozione di specifiche misure gestionali coerentemente con gli obiettivi e le priorità della presente sottosezione;
- assicurano l'osservanza del Codice di Comportamento da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti, adottando le misure gestionali, di volta in volta ritenute opportune, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la rotazione del personale;
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione straordinaria del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- collaborano, con piena assunzione di ogni responsabilità giuridica e disciplinare, con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione al fine della puntuale applicazione all'interno dell'Amministrazione della sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza;
- monitorano l'attività dei propri collaboratori assicurando la loro attiva collaborazione nell'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo all'Ente e in particolare nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale, secondo quanto previsto dall'art. 9 del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (D.P.R. 62/2013). L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione è valutato ai fini della responsabilità dirigenziale e può dar luogo a responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione ed alle altre sanzioni generali e specifiche previste dalla legge.

Posizioni di Elevata Qualificazione

Nell'ambito degli uffici e con il coordinamento dei dirigenti, contribuiscono alla mappatura e aggiornamento dei processi, individuando le criticità nelle fasi dei processi di loro diretta gestione, collaborando nella definizione di misure idonee a prevenire la corruzione e la cattiva amministrazione, favorendo un clima di legalità all'interno degli uffici stessi. Collaborano con i dirigenti al monitoraggio

delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti.

Le E.Q. svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione e della trasparenza, comunicando prontamente casi di inosservanza del Piano o criticità dello stesso; assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e collaborano attivamente con i propri dirigenti nell'attuazione delle misure di prevenzione programmate nella presente Sottosezione, anche fornendo i report finalizzati al monitoraggio e rendicontazione finale delle misure attuate, nonché segnalando prontamente i casi di violazione del Codice di comportamento.

Le attività di cui sopra in capo alle E.Q. sono stati tradotti in precisi doveri comportamentali previsti nel codice di comportamento appositamente rivisto.

La mappa delle responsabilità

Responsabilità	Descrizione
Trasmissione	Per trasmissione si intende, nel caso in cui i dati siano archiviati in una banca dati, sia l'immissione dei dati nell'archivio, sia la confluenza degli stessi dall'archivio al soggetto responsabile della pubblicazione sul sito (Del. A.N.AC. 50/2013, Par. 2.2).

Pubblicazione	Per pubblicazione si intende la pubblicazione di documenti, dati e informazioni in conformità alle specifiche e alle regole tecniche di cui all'allegato A del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. (art. 2, D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.).
Aggiornamento	Con il termine aggiornamento non si intende necessariamente la modifica del dato, essendo talvolta sufficiente un controllo dell'attualità delle informazioni pubblicate, anche a tutela di eventuali interessi individuali coinvolti (Del. A.N.AC. 50/2013, Allegato 2, Par. 2).

Nucleo di Valutazione (NdV)

Le modifiche che il D.Lgs. 97/2016 ha apportato alla L. 190/2012 rafforzano le funzioni già affidate al Nucleo in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dal D. Lgs. 33/2013, anche in una logica di coordinamento con il RPCT e di relazione con l'ANAC.

Tra le competenze del Nucleo, quelle di verifica della coerenza tra gli obiettivi di anticorruzione e trasparenza e quelli indicati nei documenti di programmazione strategico - gestionale e nel piano della performance, onde rafforzare il raccordo tra misure di prevenzione della corruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici, utilizzando altresì i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza e delle misure generali e specifiche contenute nella presente sezione del PIAO ai fini della valutazione delle performance.

A tal fine il Nucleo verifica i contenuti della relazione recante i risultati dell'attività svolta che il RPCT predispone e trasmette allo stesso, oltre che all'organo di indirizzo, ai sensi dell'art. 1, co. 14, della L. 190/2012. Nell'ambito di tale verifica il Nucleo ha la possibilità di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari ed effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012). Anche l'ANAC, nell'ambito dei poteri di vigilanza e controllo può chiedere informazioni tanto al Nucleo quanto al RPCT in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012), anche tenuto conto che tale organismo riceve dal RPCT le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione del Piano (art. 1, co. 7, l. 190/2012).

Il Nucleo è inoltre tenuto ad offrire supporto metodologico al RPCT in merito alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo.

L'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, posta in capo al RPCT, è svolta con il coinvolgimento del Nucleo, al quale il RPCT segnala i casi di mancato o ritardato adempimento (art. 43). Resta fermo il compito del Nucleo concernente l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza, previsto dal d.lgs. 150/2009.

Il Nucleo, inoltre, esprime parere obbligatorio sul codice di comportamento ai sensi dell'art. 54, co. 5, D. Lgs. 165/2001.

Il Nucleo di Valutazione del Comune di San Donato Milanese è stato nominato con provvedimento sindacale n. 107 del 10/11/2025.

Il Collegio dei Revisori

prende in considerazione, analizza e valuta nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi e riferisce al Responsabile della prevenzione della Corruzione. Il Collegio dei revisori del Comune di San Donato Milanese è stato nominato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 16/04/2025.

Tutti i dipendenti comunali

- I dipendenti dell'amministrazione, chiamati, anche ai sensi del Codice di comportamento adottato dall'ente, a partecipare attivamente al processo di gestione del rischio sono tenuti:

- ad osservare le misure contenute nel PTPCT

- a segnalare ai responsabili apicali le situazioni di illecito ed a comunicare potenziali casi di conflitto di interessi;

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione

- i collaboratori a qualsiasi titolo del Comune di San Donato Milanese, tenuti ad osservare le misure contenute nel PTPCT ed a segnalare le situazioni di illecito.

Indicazione del responsabile AUSA

Il Responsabile Anagrafe per le Stazioni Appaltanti è incaricato della compilazione e dell'aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) istituita ai sensi dell'art. 33-ter del d. l. 179/2012 convertito con modificazioni dalla l. 221/2012.

Il responsabile AUSA per il comune di San Donato Milanese è la il dirigente dell'Area Affari Generali, Istituzionali e Finanziari.

2.3.2 Predisposizione e adozione del Piano del Comune di San Donato Milanese

L'Amministrazione del Comune di San Donato Milanese adotta la presente sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza perseguendo l'obiettivo di graduale e progressiva integrazione dei diversi piani confluiti nel PIAO e concentrandosi anche per il periodo 2026-2028 all'integrazione della sottosezione dedicata all'anticorruzione e trasparenza e della sottosezione dedicata alla performance. Questo in un'ottica di creazione di valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale, da raggiungere attraverso obiettivi della sottosezione Performance che sono anche obiettivi strategici della sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza.

Pertanto, la presente sottosezione risulta incentrata sull'individuazione preventiva e definizione delle aree di attività amministrativa maggiormente esposte (selettività) al rischio della corruzione come individuate dal PNA 2022: processi interessati dal P.N.R.R. e dalla gestione dei Fondi strutturali, processi in cui sono gestite risorse finanziarie, quelli connotati da ampio livello di discrezionalità, quelli con notevole impatto socio-economico.

La sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza è predisposta dal Segretario Generale/Responsabile della Prevenzione della Corruzione e prevede l'integrazione fra il processo di gestione del rischio di corruzione e quello di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.

La presente sottosezione unitamente alla sottosezione Performance saranno oggetto di verifica **entro il mese di settembre** quale monitoraggio del sistema integrato e il monitoraggio finale **entro la fine di dicembre**, onde poter pianificare le nuove sottosezioni del PIAO 2027/2029.

Il PIAO e la presente sottosezione saranno pubblicate sul sito istituzionale del Comune di San Donato Milanese nella sezione Amministrazione trasparente.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è tenuto, poi, ad elaborare, ai sensi dell'art. 1 comma 14 della legge 190/2012 una relazione annuale, da trasmettere al NDV e all'organo di indirizzo dell'amministrazione, sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate.

La predisposizione del Piano si è articolata, pertanto, in tre fasi:

1. Pianificazione;
2. Processo di gestione dei rischi
3. Monitoraggio

2.3.3 Sottosezioni Rischi Corruttivi, Trasparenza e Performance

Al fine di realizzare una efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione è necessario che la presente sottosezione, come indicato al paragrafo precedente, sia coordinata rispetto al contenuto con tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nel PIAO ed in particolare con la sottosezione Performance.

Anche la sottosezione performance 2026-2028 contiene obiettivi volti a rafforzare i principi di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte e a sviluppare misure aventi lo scopo di prevenire il rischio di corruzione e aumentare i livelli di trasparenza.

2.3.4 Pianificazione

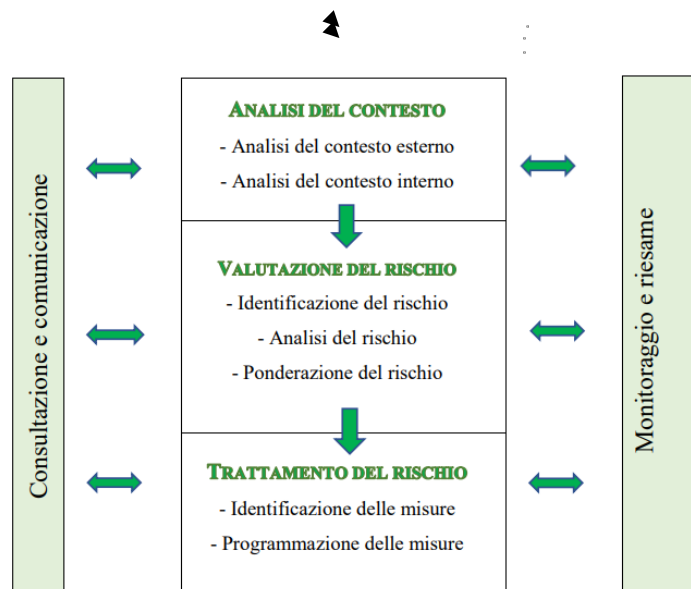
Nella fase di pianificazione sono stati individuati i soggetti da coinvolgere nell'attività di predisposizione della sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza in base alle attività svolte e alle peculiarità della struttura organizzativa. Tali soggetti sono indicati nel precedente paragrafo 2.3.1

Ai fini dell'aggiornamento della presente sottosezione è stata richiesta la presentazione di contributi agli amministratori e ai dirigenti.

2.3.5 Processo di gestione del rischio di corruzione: analisi e valutazione dell'efficacia del modello di gestione del rischio corruzione

Nel corso degli anni precedenti è stato ampiamente testato il modello di gestione del rischio di corruzione sposato nel PTPCT vigente.

Il processo di gestione del rischio di corruzione si articola nelle fasi rappresentate nella seguente figura:



Sono state avviate e concluse le seguenti linee di controllo:

- regolarità provvedimenti: esaminate tutte le proposte di deliberazione ed inviati ai servizi interessati osservazioni e richieste di chiarimenti (tutte le proposte sono state successivamente rese conformi);
- periodica verifica della regolare pubblicazione della Sezione "amministrazione trasparente";
- controllo a campione dell'attuazione delle misure di contrasto all'insorgere di fenomeni corruttivi, previste dal vigente PTPCT.

2.3.6 Analisi del Contesto Esterno

Come precisato nel PNA 2022 aggiornato al 2023:

"L'analisi del contesto esterno restituisce all'amministrazione le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'amministrazione o ente opera.

Altro elemento fondamentale per la gestione del rischio è l'analisi del contesto interno che riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo (cfr. Allegato 1 PNA 2019).

Nell'ottica del legislatore del PIAO, quale strumento unitario e integrato, l'analisi del contesto esterno ed interno diventa presupposto dell'intero processo di pianificazione per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO.

Ne risulta, in questo modo, rafforzata anche la logica di integrazione tra performance e prevenzione della corruzione che l'Autorità nel PNA ha da tempo sostenuto.

L'illustrazione delle principali dinamiche che caratterizzano il contesto esterno ed interno di una amministrazione è, infatti, elemento essenziale del Piano della performance, così come costituisce la prima fase del processo di gestione del rischio corruttivo. A ciò si aggiunga che la struttura organizzativa, elemento essenziale del contesto interno, deve essere esaminata anche con riferimento alla sezione "Organizzazione e capitale umano" del PIAO.

Nei successivi paragrafi del presente Piano si evidenziano le linee generali dell'analisi di contesto interno ed esterno e si rinvia all'analisi di contesto interno ed esterno condotta nel DUP 2026/2028 e nel PIAO 2026/2028, per approfondire le linee generali.

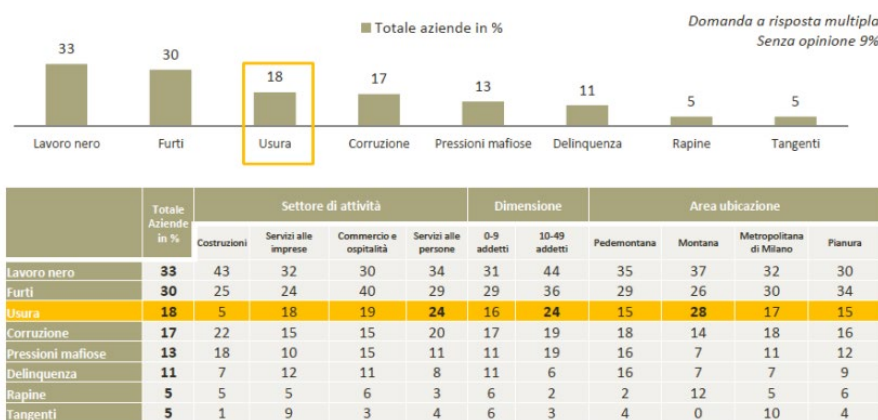
2.3.6.1 La Regione Lombardia

La Regione Lombardia che rappresenta un'importante piazza finanziaria nazionale, si colloca tra le regioni italiane di maggior benessere. È, inoltre, la più popolosa ed attrae ingenti flussi migratori. Questa sua configurazione costituisce, per le organizzazioni criminali, un solido bacino di investimenti, funzionali alla penetrazione negli apparati amministrativi e negli impianti produttivi ed al consolidamento della presenza sul territorio nazionale.

Come si rilevava nella precedente relazione riferita al 2014 "In Lombardia si manifesta, in sintesi, la capacità della criminalità (in particolare della 'Ndrangheta ma, in maniera meno significativa, anche di Cosa nostra e Camorra) di inserirsi nel contesto socio-economico, mimetizzandosi di volta in volta dietro la veste del professionista organico o fiancheggiatore dell'organizzazione, dell'amministratore colluso, del funzionario infedele o dell'imprenditore prestanome. L'azione di contrasto alle organizzazioni criminali si sta dunque spingendo all'esplorazione di quell'area grigia ove illeciti che emergono come fattispecie di natura fiscale o contro la pubblica amministrazione, possono costituire il terreno prodromico a realizzare l'intreccio d'interessi tra criminali, politici, amministratori e di imprenditori (apparentemente disomogenei ma, in realtà, tra loro integrati), nei quali la corruzione e, più in generale, i reati contro la P.A., permettano alla criminalità organizzata di espandersi ulteriormente in danno dell'imprenditoria sana".

Alle attività fin qui citate si affiancano anche gli illeciti più tradizionali quali: usura, estorsioni, coercizione, atti di intimidazione, anche con armi, e traffico di droga. Quest'ultimo in particolare alimenta i mercati di vaste zone del territorio nazionale. Risulta diffuso il coinvolgimento della 'Ndrangheta e degli stranieri nel narcotraffico internazionale.

Le forme di illegalità più pericolose per le aziende



Fonte: Monitoraggio della presenza mafiosa in Lombardia Marzo 2021

Inoltre la Lombardia, data la sua conformazione morfologica e territoriale, risulta un'area soggetta alla gestione di grandi quantità di rifiuti: nel merito sono stati rilevati vari episodi di smaltimento irregolare di rifiuti, talora speciali.

Tabella 5 - La classifica regionale dell'illegalità nel ciclo dei rifiuti

	Regione	Infrazioni accertate	% sul totale nazionale	Denunce	Arresti	Sequestri
1	Campania	1.357	18,6%	1.416	14	538
2	Puglia	677	9,3%	811	33	317
3	Lazio	619	8,5%	876	48	314
4	Toscana	539	7,4%	779	10	218
5	Calabria	528	7,2%	765	14	278
6	Sicilia	512	7%	1.111	33	247
7	Sardegna	421	5,8%	607	14	85
8	Lombardia	399	5,5%	451	21	268
9	Piemonte	380	5,2%	281	0	75
10	Umbria	307	4,2%	457	0	29
11	Abruzzo	249	3,4%	279	0	112
12	Liguria	237	3,2%	354	4	109

[Fonte: elaborazione Legambiente su dati forniti dalle forze dell'ordine e dalle Capitanerie di porto, 2017]

L'espressione mafiosa più invasiva e strutturata, presente sul territorio regionale, risulta essere attualmente la 'Ndrangheta calabrese, soprattutto nella zona della città metropolitana di Milano e nei comuni delle province di Como, Monza e Brianza, Lecco, Pavia, Varese, Bergamo, Brescia, Mantova e Cremona. Essa, nel manifestare capacità d'influenza/integrazione con le strutture economiche amministrative e politiche, attraverso modalità e di investimenti apparentemente legali e di attività in diversi settori produttivi e del terziario, orienta le sue attività anche verso operazioni di riciclaggio ed impiego di denaro sporco, narcotraffico, estorsioni ed usura; secondariamente si occupa di rapine, furti, traffico d'armi e ricettazione. Per quanto riguarda il narcotraffico internazionale la 'Ndrangheta entra in collusione anche con organizzazioni straniere e con Cosa nostra. I clan calabresi mantengono i propri interessi anche nel settore imprenditoriale del movimento terra e delle opere infrastrutturali, ciò permette loro di introdursi in appalti pubblici locali.

Per quanto riguarda le organizzazioni criminali più profondamente mafiose, principalmente Cosa nostra, più visibili nelle province di Milano, Monza, Varese e Cremona (ma con qualche interesse anche in quelle di Bergamo, Pavia, Mantova e Como), oltre che sulle classiche attività illecite (narcotraffico, riciclaggio, estorsione, usura, rapine), concentrano i loro interessi sull'acquisizione di quote societarie di grandi imprese (settore edile, immobiliare e finanziario) e sull'infiltrazione nel tessuto socio-economico regionale (attraverso attività apparentemente lecite utilizzate come schermo per frodi e reati di tipo finanziario/fiscale e per aggiudicarsi appalti e commesse pubbliche).

L'attività della criminalità organizzata di origine straniera si alterna, sul territorio lombardo, ad atti di individualismo. Per quanto riguarda i fenomeni di associazionismo criminale, si tratta prevalentemente di nordafricani, albanesi, sudamericani, cinesi e romeni dediti a delitti contro il patrimonio e a traffici di stupefacenti e di esseri umani (utilizzati spesso per prostituzione e lavoro nero). I sodalizi stranieri risultano più visibili in quanto essi utilizzano metodi più violenti e palesi rispetto alla criminalità organizzata italiana, arrivando più frequentemente ad omicidi e violenze sessuali.

Per quanto riguarda la zona della provincia di Milano, le attività di indagine hanno portato all'accertamento sia dell'influenza, di dinamiche criminali diffuse (corruzione, estorsioni e traffico di droga) e la presenza di significative proiezioni della criminalità organizzata italiana (soprattutto 'Ndrangheta e Cosa Nostra).

In generale, da parte della criminalità organizzata, si delineano tentativi di infiltrazione del tessuto economico-imprenditoriale locale, anche finalizzato all'intromissione in appalti pubblici. Inoltre, nel territorio provinciale, vanno emergendo episodi di corruttibilità anche tra soggetti con incarichi dirigenziali in strutture pubbliche, in passato amministratori pubblici locali, volti a favorire l'attività di imprenditori scorretti, alterando le regole della sana competizione imprenditoriale.

Soffermando la nostra attenzione sui reati corruttivi, data l’accezione ampia riferita alla stessa, si impone di esplorare un ambito più ampio riferito ai delitti contro la Pubblica Amministrazione, contemplati nel titolo II del libro II del C.P.

L’entità di detti reati si evince dalla sottostante tabella, accorpendo gli stessi in quattro macro-categorie per rendere più evidenti e comprensibili i relativi fenomeni.

Delitti contro la Pubblica Amministrazione commessi in Italia dal 2004 al 2023.

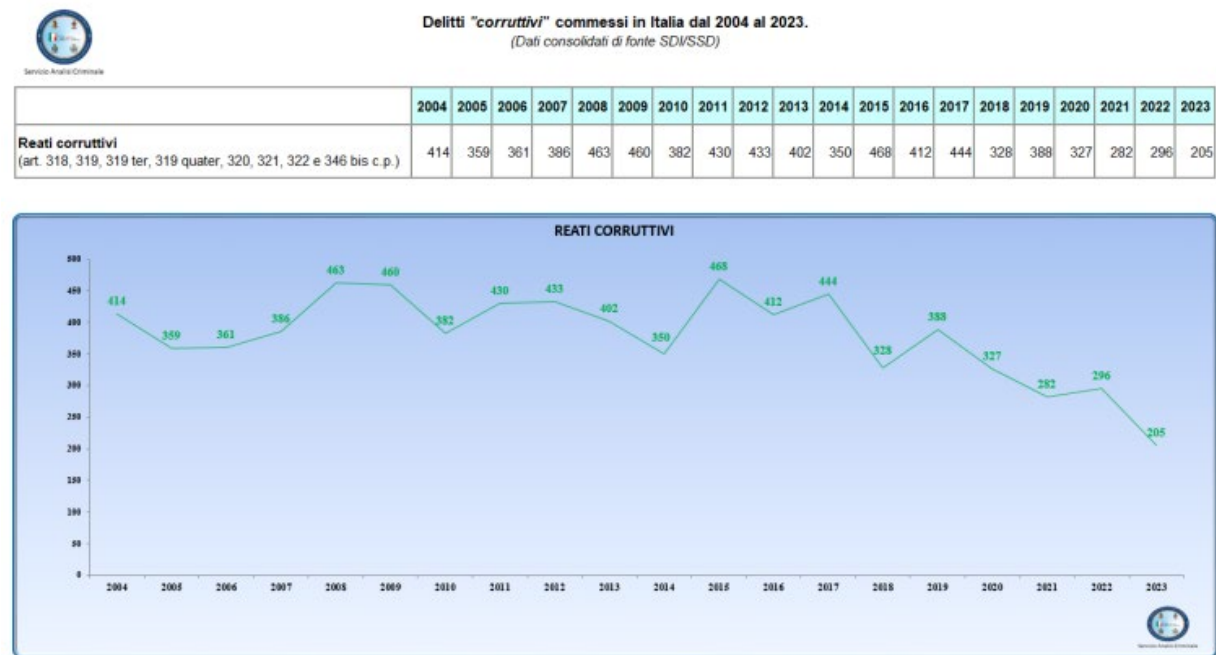


Delitti contro la Pubblica Amministrazione commessi in Italia dal 2004 al 2023.
(Dati consolidati di fonte SDV/SSD)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Var. % 2004- 2023
Concussione (artt. 317 e 319 quater c.p.)	138	115	86	130	145	140	146	130	168	161	144	109	119	104	84	88	97	67	74	61	-55,8%
Reati corruttivi (artt. 318, 319, 319 ter, 320, 321, 322 e 346 bis c.p.)	414	359	361	386	463	460	382	430	433	402	350	468	412	444	328	388	327	282	296	205	-50,5%
Peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui (artt. 314 e 316 c.p.)	291	290	258	292	296	371	436	377	500	466	429	378	388	377	356	488	278	297	254	274	-5,8%
Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)	1.016	1.051	935	1.097	1.168	1.099	1.193	1.196	1.259	1.144	1.254	1.179	1.177	1.106	1.063	1.009	1.365	1.157	966	658	-35,2%

fonte ministero dell'interno dipartimento della pubblica sicurezza direzione centrale della polizia criminale maggio 2024

Con la tabella e il grafico che seguono, dapprima vengono riportati i dati pluriennali di andamento, dal 2004 al 2023, dei delitti di cui al presente Capitolo. Il grafico evidenzia un trend tendenzialmente decrescente a partire dal 2017, con una flessione più accentuata dal 2019 e piuttosto significativa nel 2023.



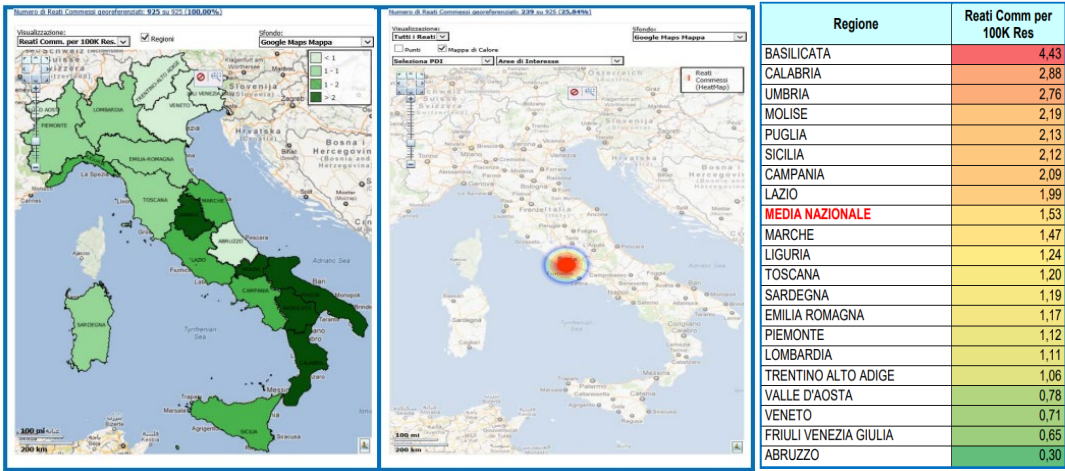
fonte ministero dell'interno dipartimento della pubblica sicurezza direzione centrale della polizia criminale maggio 2024

Successivamente si restringe l'ambito di osservazione all'ultimo triennio e si procede ad un esame della distribuzione sul territorio per analizzare, quindi, l'incidenza dei reati in rapporto alla popolazione.

In Italia, nel periodo 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2023, rapportando i "reati corruttivi" (artt. 318, 319, 319 ter, 320, 321, 322 e 346 bis c.p.) commessi alla popolazione residente, si ottiene un valore medio nazionale di 1,53 eventi per 100 mila abitanti¹¹; anche in tale circostanza la regione Basilicata si colloca nella prima posizione.

Di seguito si riportano due cartine particolareggiate che evidenziano il numero di tali reati georeferenziati su 100k residenti (cartina a sinistra) e la "mappa di calore" in relazione alla maggiore incidenza di consumazione di delitti (cartina a destra).

Al riguardo, dalle mappe che seguono emerge una prevalente distribuzione del fenomeno nella maggior parte delle regioni meridionali e in Umbria, ma con un'evidente concentrazione nella città metropolitana di Roma.



fonte ministero dell'interno dipartimento della pubblica sicurezza direzione centrale della polizia criminale maggio 2024

A livello nazionale, sulla base dell'indice di Percezione della Corruzione(CPI) NEL SETTORE DELLA Pubblica Amministrazione per l'anno 2025 pubblicato nel report di Trasparency International, l'Italia si colloca con un livello di 53/100, ove il livello medio dei 31 paesi appartenenti all'Europa Occidentale e all'Unione Europea è pari a 62/100. Quindi il nostro paese continua a segnare un'inversione di tendenza negli ultimo 14 anni: nell'ambito della tendenza alla crescita, con +14 punti dal 2012, registra il secondo calo del punteggio finale che nel 2023 era di 56/100 e nel 2024 di 54/100.

2.3.6.2 Città di San Donato Milanese

Dal 2013, con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 8 del 2013 e di Giunta Comunale n. 196 del 2013, l'Amministrazione Comunale di San Donato Milanese ha aderito all'associazione "Avviso Pubblico" che riunisce pubbliche Amministrazioni, Comuni, Province e Regioni che vogliono tenere alta l'attenzione sui temi della Legalità e permette agli Amministratori, al di là della diversa appartenenza politica, di collocare il bene comune al di sopra delle proprie posizioni e si impegna ad organizzare la Legalità mettendo in rete gli enti locali e promuovendo lo scambio di esperienze e buone pratiche. Anche per l'anno 2026 si è aderito ad "Avviso Pubblico" il Comune si è impegnato a rispettare la "Carta di Avviso Pubblico – Codice Etico per la Buona Politica".

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 130 del 29/10/2024 l'Amministrazione, in accordo con Regione Lombardia, ha approvato lo "Schema di Accordo di Collaborazione con i comuni lombardi, con popolazione superiore ai 30.000 abitanti, per la realizzazione di interventi di prevenzione e contrasto della criminalità comune ed organizzata nonché di aiuto alle vittime della criminalità (L.R. 17/2015, artt. 4, 8 e 20);

Nel 2024-2025 questo ente ha presentato un progetto focalizzato su attività di contrasto alle truffe alla popolazione anziana, con l'attuazione delle seguenti azioni:

- Incontri informativi
- Assistenza legale
- Attivazione numero telefonico per consigli/consulenze
- Realizzazione video di sensibilizzazione

e che prevede anche la collaborazione con l'operatore aggiudicatario delle attività residenziali, socio assistenziali e ricreative presso il Servizio Anziani;

Il progetto ha raggiunto gli obiettivi prefissati, fornendo strumenti di supporto utili a ridurre il rischio di truffe agli anziani. L'Amministrazione Comunale, visti i riscontri positivi da parte delle cittadine e dei cittadini si è proposta di proseguire con iniziative simili per consolidare i risultati ottenuti per garantire un impatto duraturo all'interno della comunità. Di concerto con l'Ente di Terzo Settore che ha collaborato al progetto, che è anche gestore di alcuni servizi rivolti agli anziani del territorio, si è concordato di proseguire con l'assistenza telefonica e legale anche nei mesi di gennaio e febbraio 2025. Inoltre il video di sensibilizzazione che è stato realizzato grazie al progetto continuerà a restare disponibile e a venire diffuso attraverso i canali web e social del Comune.

2.3.6.3 Stato dell'ordine e della sicurezza

I dati del territorio della città di San Donato Milanese

VIOLAZIONI E/O REATI DATI DELLA PREFETTURA DI MILANO

DELITTI COMMESSI A SAN DONATO MILANESE	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2022	2023	2024
OMICIDI VOLONTARI CONSUMATI	0	0	1	0	0	0	==	===	0
TENTATI OMICIDI	0	0	0	0	0	0	0	0	=====
LESIONI DOLOSE	13	33	36	20	27	18	29	33	29
PERCOSSE	4	8	7	11	5	3	12	4	7
MINACCE	19	21	36	29	34	14	23	24	19
VIOLENZE SESSUALI	4	2	5	10	3	4	=====	5	5
FURTI	1.481	1.438	1.308	964	1.073	496	920	1.010	894
di cui furti con strappo	11	8	11	13	13	22	11	10	18
di cui furto con destrezza	112	98	104	88	137	51	85	110	119
di cui furti in abitazione	188	179	202	144	126	79	114	66	56
di cui furti in esercizi commerciali	62	78	50	56	40	22	37	66	38
di cui furti di autovetture	126	140	143	95	86	43	54	66	60
RAPINE	24	20	21	19	33	30	7	23	17
di cui rapine in abitazione	1	5	0	1	1	1	0	D===	0
di cui rapine in banca	0	1	2	0	1	0	0	0	0
di cui rapine in uffici postali	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui rapine in esercizi commerciali	3	5	2	1	4	1	0	D===	4
TRUFFE E FRODI INFORMATICHE	93	137	120	122	206	130	143	155	172
DANNEGGIAMENTI	455	264	118	110	250	82	201	178	223
TOTALE DELITTI	2.093	1.923	1.672	1.285	1.678	1.060	1.636	1.750	1.661

*VALORE OMESSO PER EVITARE POSSIBILI VIOLAZIONI DELLA PRIVACY

VIOLAZIONI E/O REATI – DATI POLIZIA LOCALE DI SAN DONATO MLANESE

Anche per il 2025 la Polizia locale ha mantenuto l'attenzione su tutto il controllo del territorio comunale.

Polizia Locale San Donato Milanese Tipo di Violazione e/o Reati e/o Arresti	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Violazioni penali concernenti il TU della disciplina sull'immigrazione	5	6	3
Violazioni penali in materia ambientale sull'abbandono di rifiuti (Codice Ambientale)	3	5	5
Trasporti rifiuti senza autorizzazione (Codice Ambientale)	0	0	0
Reato di getto pericoloso di cose (art. 674 c.p.)	0	0	0
Violazioni penali concernenti la normativa in tema di stupefacenti	2	0	0
Quantità di stupefacenti sequestrati in grammi	10	6	2
Guida senza patente	6	5	0
Guida in stato di ebbrezza	12	8	4
Guida sotto l'effetto di sostanze stupefacenti	0	0	1
Lesioni personali stradali gravi o gravissime	0	0	0
Reato di fuga in occasione di sinistro con lesioni	2	3	2
Reato di omicidio stradale	0	0	0
Inosservanza dei provvedimenti dell'Autorità (art. 650 c.p.)	0	0	1
Abbandono di animali	0	0	0
Esercizio di sala scommesse senza autorizzazione del questore	0	0	0
False dichiarazioni sulla identità o su qualità personali	2	0	1
Simulazione di reato	0	0	0
Reato di minaccia a pubblico ufficiale	0	0	0
Reato di resistenza a Pubblico Ufficiale	0	0	0
Reato di oltraggio a Pubblico Ufficiale	0	0	0
Reato di ricettazione	0	0	0
Reato di uso di atto falso	0	0	1
Reato di falsità ideologica commessa da privato in atto pubblico in forma di reato continuato	0	0	0
Reato di falsità ideologica commessa dal Pubblico Ufficiale continuata ed in concorso	0	0	0
Reato di falsità materiale commessa da privato	0	0	1
Reato di falsa attestazione in dichiarazione di inizio attività ai sensi del 6 comma, art. 19, L. 241/90	0	0	==

2.3.6.4 Protocollo d'intesa tra il Comune di San Donato Milanese e il Comando Provinciale della Guardia di Finanza di Milano

Al fine di rafforzare le azioni a tutela della legalità dell'azione amministrativa relativa all'utilizzo di risorse pubbliche e, in particolare, di quelle del PNRR e del relativo Piano Nazionale Complementare, attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi violazione, nel quadro delle rispettive competenze, disciplinando modalità di coordinamento e cooperazione idonee a sostenere, nel rispetto dei rispettivi compiti istituzionali, la legalità economica e finanziaria nel territorio comunale, dal settembre 2023 con deliberazione di Giunta Comunale n. 132 si è approvato lo schema di protocollo d'intesa tra il Comune di San Donato Milanese e il Comando Provinciale della Guardia di Finanza di Milano per la collaborazione e lo scambio di informazioni in relazione agli interventi finanziati dal piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) realizzati in ambito comunale.

Tale protocollo è stato sottoscritto in data 26/02/2024, unito alle Check list a supporto dell'attività di valutazione del rischio frodi nel PNRR che si allegano al presente piano sotto la voce allegato C.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 30/01/2024 si è approvato, un addendum al protocollo d'intesa tra il Comune di San Donato Milanese e il Comando Provinciale della Guardia di Finanza di Milano per la collaborazione e lo scambio di informazioni in relazione agli interventi finanziati dal piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) realizzati in ambito comunale, e si sono confermati per il Comune di San Donato Milanese i referenti della collaborazione nelle persone del Dirigente dell'Area Gestione Territorio Urbanistica Ambiente e Opere Pubbliche e del Segretario Generale.

2.3.6.5 La consulta dei responsabili della prevenzione della corruzione e trasparenza

Con deliberazioni di Giunta Comunale n. 1 del 04/01/2024 e n. 25 del 13/02/2024 l'amministrazione ha deliberato di aderire al protocollo di intesa per la costituzione della Consulta dei responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza dei comuni metropolitani. Scopo della Consulta è quello di attivare un processo costante e condiviso, anche avvalendosi del supporto della Prefettura, finalizzato al coordinamento dei piani comunali, attraverso l'individuazione di buone prassi, l'analisi del contesto esterno e la formazione del personale; l'iniziativa è stata altresì illustrata in un seminario, tenutosi presso la sede della Città Metropolitana, dedicato ai Segretari dei Comuni metropolitani;

2.3.6.6 Beni confiscati alle mafie

Il Comune di San Donato Milanese, in conformità alle finalità del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 e successive modifiche ed integrazioni, promuove la valorizzazione ed il riutilizzo dei beni immobili confiscati alle mafie entrati a far parte del proprio patrimonio indisponibile come strumento di promozione e rafforzamento della cultura della legalità, della giustizia sociale, della solidarietà e per sostenere l'inserimento sociale e lavorativo.

Ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 159/2011 il Comune provvede a formare un apposito elenco dei beni confiscati ad esso trasferiti, che viene periodicamente aggiornato.

L'elenco reso pubblico sul sito internet istituzionale dell'ente

<https://portali.comune.sandonatomilanese.mi.it/L190/?idSezione=284866&id=&sort=&activePage=&search=>

contiene i dati concernenti la consistenza, la destinazione e l'utilizzazione dei beni nonché, in caso di assegnazione a terzi, i dati identificativi del concessionario e gli estremi, l'oggetto e la durata dell'atto di concessione.

2.3.7 Analisi del contesto interno

2.3.7.1 La struttura organizzativa

Per l'analisi del contesto interno si ha riguardo in particolare agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che possono influenzare la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. Questa analisi si presenta utile al fine di evidenziare da un lato il sistema delle responsabilità e dall'altro il livello di complessità e di adeguatezza della struttura organizzativa.

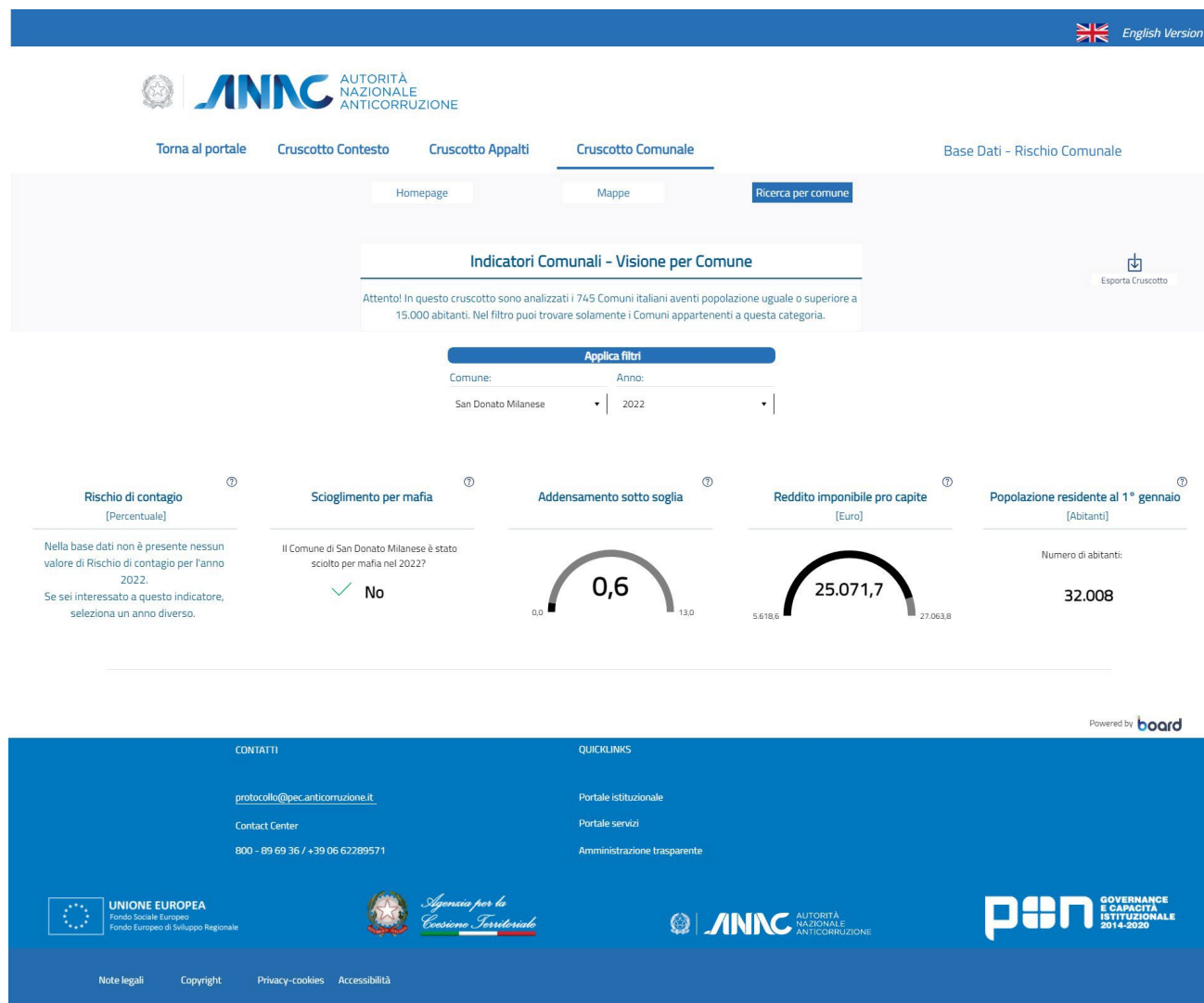
L'attuale struttura organizzativa del Comune, definita con deliberazione di giunta comunale n. 106 del 30/10/2025, ha approvato la revisione della struttura organizzativa dell'Ente con decorrenza 1/1/2026 con la suddivisione in 4 Aree e con deliberazione n. 126 dell'1/12/2025 ha approvato la seguente nuovo funzionigramma dell'Ente, che riporta le funzioni assegnate a ciascuna Area/Servizio e le risorse umane assegnate, sulla base dell'attuale dotazione organica.

Per la descrizione della struttura organizzativa dell'Ente si rimanda all'organigramma meglio descritto e riportato alla sezione n. 3: Organizzazione e Capitale umano – 3.1 Struttura Organizzativa.

<https://portali.comune.sandonatomilanese.mi.it/L190/?idSezione=296707&id=&sort=&activePage=&search=>

2.3.7.2 Organizzazione del Comune Di San Donato Milanese/Mappatura Processi

In ultimo si riportano per il Comune di San Donato gli indicatori di rischio a livello comunale elaborati da ANAC e relativi all'anno 2022 (ultimo anno del periodo di riferimento analizzato: 2015-2022):



ANAC ha identificato cinque indicatori di rischio per i Comuni:

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.

L'analisi delle risultanze per il Comune di San Donato evidenzia un basso indice di rischio corruttivo per ciascuno dei cinque indicatori individuati da ANAC

2.3.7.3 Criteri di Valutazione e Articolazione Attività a rischio

La presente sottosezione deve individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di illeciti corruttivi, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti elaborate nell'esercizio delle rispettive competenze.

Secondo l'A.N.A.C., "questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione". Sempre secondo l'A.N.A.C. l'analisi deve svolgersi secondo un criterio generale di "prudenza" poiché è assolutamente necessario "evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare, in alcun modo, le opportune misure di prevenzione".

L' A.N.A.C. ritiene che "i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti". Per stimare il rischio, quindi, è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione.

In forza del principio di "gradualità", tenendo conto della dimensione organizzativa, delle conoscenze e delle risorse, gli indicatori possono avere livelli di qualità e di complessità progressivamente crescenti.

L' Autorità ha proposto indicatori comunemente accettati, anche ampliabili o modificabili da ciascuna amministrazione (PNA 2019, Allegato n. 1).

Gli indicatori sono:

livello di interesse "esterno": la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;

grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;

manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;

trasparenza/opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;

livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio delle misure: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;

grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi;

2.3.7.4 Mappatura dei Processi per aree di rischio e "Generali e Specifiche"

Al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi, l'Ente ha avviato/completato la mappatura dei processi, secondo quanto previsto dall'ANAC e ribadito nel PNA 2022. Tale mappatura è stata realizzata attraverso una rappresentazione in forma tabellare ed è stata utilizzata ai fini della gestione del rischio corruttivo.

La mappatura dei processi consiste nella individuazione e analisi dei processi organizzativi, ci si prefigge l'obiettivo che l'intera attività svolta dall'Ente venga gradualmente esaminata al fine di poter individuare le aree che risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

La mappatura dei processi è un modo "razionale" di individuare e rappresentare tutte le attività dell'ente per fini diversi. In questa sede, come previsto nel PNA, la mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

L'accuratezza e l'eshaustività della mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità dell'analisi complessiva.

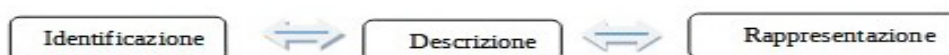
Come evidenziato nel PNA 2019, il concetto di processo è diverso da quello di procedimento amministrativo. Quest'ultimo caratterizza lo svolgimento della gran parte delle attività delle pubbliche amministrazioni, fermo restando che non tutta l'attività di una pubblica amministrazione, come pure di enti di diritto privato cui si applica la normativa di prevenzione della corruzione, è riconducibile a procedimenti amministrativi.

L'Allegato 1 al PNA 2019 chiarisce che le amministrazioni devono procedere a definire la lista dei processi che riguardano tutta l'attività svolta dall'organizzazione. Inoltre tale allegato afferma la possibilità di pervenire gradualmente ad una descrizione analitica dei processi attraverso i diversi cicli annuali di gestione del rischio corruttivo.

Elenco delle principali aree di Rischio

Acquisizione e Gestione del personale (ex acquisizione e alla progressione del personale);
Affari legali e contenzioso;
Altri Servizi;
Contratti pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture);
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
Gestione Rifiuti;
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
Governo del Territorio;
Pianificazione Urbanistica;
Incarichi e Nomine;
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari CON effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari PRIVI di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

La mappatura dei processi si è articolata in tre fasi:



1. identificazione

L'identificazione dei processi consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti.

In questa fase l'obiettivo è quello di definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento nelle successive fasi.

L'elenco completo dei processi viene aggregato nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi. Le aree di rischio possono essere distinte in <.

- generali: comuni a tutte le Amministrazioni
- specifiche: riguardano la singola Amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolta.

2. Descrizione

La descrizione del processo è una fase particolarmente rilevante, in quanto consente di identificare più agevolmente le criticità del processo in funzione delle sue modalità di svolgimento.

Elementi utili per la descrizione dei processi

- **"input"**: elementi in ingresso che innescano il processo
- **"attività"**: sequenza di attività che consente di raggiungere l'output
- **"output"**: risultato atteso del processo
- unità organizzativa responsabile del processo
- catalogo dei rischi principali

Per la descrizione degli elementi si è proceduto ad inserire elementi descrittivi quali:

- breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha);
- attività che scandiscono e compongono il processo;
- responsabilità complessiva del processo e soggetti che svolgono le attività del processo.

3. Rappresentazione

Questa fase concerne la rappresentazione degli elementi descrittivi del processo illustrati nelle fasi precedenti.

L'allegato 1 al PNA 2019 chiarisce che in tale mappatura occorre tenere conto anche delle attività eventualmente esternalizzate ad altre entità pubbliche, private o miste.

Le aree di rischio sotto riportate sono identificate nel PNA 2019.

Nell'anno 2025 si è ritenuto procedere alla mappatura dettagliata dei processi.

Il registro citato presenta, in maniera schematica, i seguenti elementi: le "Aree di rischio" individuate dal legislatore e suggerite da ANAC; i processi analizzati; la relativa tipologia di rischio (identificato anche a mezzo dell'Allegato 4 del PNA e della Determinazione ANAC 12/2015); la descrizione mappatura per aree di rischio, il Responsabile dell'attuazione, la determinazione del livello di rischio, la misura di prevenzione del rischio tendenziale. Per quanto attiene in particolare alla mappatura dei processi, si specifica che tutti i processi previsti nel vigente PIANO sono stati oggetto d'analisi dal punto di vista di gestione del rischio. In tema di ponderazione del rischio, per il 2026 si conferma la seguente valutazione così come previsti nel precedente piano, sulla base di un giudizio qualitativo che prende a riferimento il livello di discrezionalità, la rilevanza esterna, la complessità del processo, il valore economico, la frazionabilità del processo e i controlli:

- BASSO: (ex rischio <3)
- MEDIO: (ex rischio = 3,1 a <4)
- ALTO: (ex rischio =/> 4,10).

Particolare attenzione era stata oggetto di uno specifico approfondimento da parte dei PIANI precedenti sia in relazione all'area "contratti pubblici" che a quella del "governo del territorio", nell'ambito della quale sono stati esaminati tutti i processi, i possibili eventi rischiosi e le relative misure afferenti alla pianificazione generale ed attuativa, di iniziativa sia privata che pubblica, alle relative fasi esecutive ed alle attività di rilascio/controllo dei titoli abilitativi edilizi.

2.3.7.5 Valutazione per gli eventi rischiosi

La valutazione del rischio è la macro fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso viene identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi per individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

La valutazione del rischio si articola in tre fasi: **identificazione, analisi e ponderazione.**

A tal fine le attività di valutazione del rischio sono state sviluppate assumendo come riferimento metodologico il PNA ed i relativi allegati.

Il livello minimo di analisi per l'identificazione del rischio è rappresentato dal processo.

Per ciascun processo finora mappato sono stati individuati gli eventi rischiosi ovvero i comportamenti o fatti tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo, ipotizzando delle fattispecie concrete attraverso il coinvolgimento di tutti i responsabili.

Successivamente si è proceduto per ogni processo alla stima del livello di esposizione al rischio.

In allegato al presente si è proceduto ad un aggiornamento della mappatura dei procedimenti, dell'analisi dei rischi e della associazione ai processi delle principali misure adottate, individuando, per la classificazione dei rischi, la seguente scala:

Livello di rischio:

Rischio quasi nullo **N**

Rischio molto basso **B -**

Rischio basso **B**

Rischio moderato **M**

Rischio alto **A**

Rischio molto alto **A+**

Rischio altissimo **A++**

Si rimanda a tal proposito alle allegate tabelle Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi della presente sottosezione.

2.3.7.6 Trattamento del rischio

Il processo di "gestione del rischio" si conclude con il "trattamento".

Il trattamento consiste nel procedimento "per modificare il rischio". In concreto, individuare delle misure per neutralizzare o almeno ridurre il rischio di corruzione.

Il trattamento del rischio si divide in due fasi:

L'individuazione delle misure

La programmazione delle misure.

La sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza deve poter individuare le priorità di trattamento in base al livello di rischio, all'obbligatorietà della misura ed all'impatto organizzativo e finanziario della misura stessa.

La presente sottosezione prevede, altresì, l'implementazione anche di misure di natura trasversale come la trasparenza, l'informatizzazione dei processi, l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo di dati, documenti e procedimenti nonché il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali.

La individuazione e descrizione delle misure di carattere generale o trasversale sono riportate nella tabella riepilogativa misure generali e specifiche Comune di San Donato Milanese mentre la individuazione e descrizione delle misure di prevenzione specifiche sono descritte nei successivi paragrafi.

2.3.7.7 Programmazione delle misure

L'individuazione e la conseguente programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano il cuore della sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza.

Per l'anno 2026 in coerenza con gli obiettivi contenuti nella sottosezione Performance del PIAO si prevede di garantire **principalmente**:

- la piena operatività di un sistema di segnalazione di illeciti (whistleblowing) attraverso l'adozione della procedura di gestione della segnalazione con l'attivazione dei canali interni;
- l'adeguamento degli strumenti regolamentari relativi alla concessione dei contributi e patrocini al fine di rendere più trasparenti e pubbliche le erogazioni di benefici, contributi e sovvenzioni da parte dell'Ente;
- attivazione del monitoraggio della fase esecutiva dei contratti pubblici, lavori, servizi e forniture.

Di seguito si riporta la programmazione delle misure e delle iniziative che il Comune di San Donato Milanese intende realizzare nel triennio 2026 - 2028.

2.3.7.8 Tabella riepilogativa misure generali e specifiche

Misura	Responsabile	Avvio	Conclusione	Risultati attesi
Coinvolgimento organi di indirizzo politico	Segretario Generale	01/01/2026	31/12/2026	Aggiornamento costante della Sottosezione Rischi Corruttivo e Trasparenza, da includere nella relativa Sottosezione 2026-2028
Whistleblowing	Segretario Generale	01/01/2026	31/12/2026	Monitoraggio procedura di gestione della segnalazione con attivazione dei canali interni
Monitoraggio del rischio di corruzione nell'area degli appalti	Dirigente Area Affari Generali Istituzionali e Finanziari Dirigente Area Servizi tecnici e del Territorio Segretario Generale Altri dirigenti	01/01/2026	31/12/2026	Monitoraggio della fase di esecuzione dei contratti pubblici lavori, servizi e forniture volta ad inserire nella documentazione di gara/affidamento un'analitica regolamentazione dei controlli e delle verifiche in corso di esecuzione e l'elencazione delle fattispecie di inadempimento che danno luogo all'avvio del procedimento per l'applicazione delle penali contrattuali; a predisporre check list di verifica per l'individuazione delle specifiche obbligazioni previste dai documenti contrattuali integrati dall'offerta tecnica dell'appaltatore; a predisporre schemi di tipo verbale in contraddittorio con l'appaltatore e attestazioni di regolare esecuzione che facciano riferimento a criteri di misurabilità effettivi, utilizzati per la verifica anche qualitativa delle prestazioni rese
Misure di prevenzione specifiche Patto di integrità	Dirigenti, Responsabili E.Q, Segretario Generale	01/01/2026	31/12/2026	Attuazione delle misure con relativo monitoraggio
Codice di comportamento	Servizio Gestione Risorse Umane	01/01/2026	31/12/2026	Diffusione del nuovo codice di comportamento anche in occasione dei momenti formativi
Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse e monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti esterni	Dirigenti, Responsabili E.Q, Segretario Generale	01/01/2026	31/12/2026	Evidenze documentali delle verifiche effettuate e dei loro esiti Evidenze documentali delle attività avviate a seguito delle verifiche
Incarichi extra-istituzionali	Servizio Gestione Risorse Umane	01/01/2026	31/12/2026	Evidenze documentali delle verifiche effettuate e dei loro esiti Evidenze documentali delle attività avviate a seguito delle verifiche
Inconferibilità di incarichi specifici e Incompatibilità e inconferibilità	Segretario Generale	01/01/2026	31/12/2026	Evidenze documentali delle verifiche effettuate e dei loro esiti Evidenze documentali delle attività avviate a seguito delle verifiche

Attività successive alla cessazione dal servizio – divieto di Pantouflage	Dirigenti, Responsabili E.Q, Segretario	01/01/2026	31/12/2026	Evidenze documentali delle verifiche effettuate e dei loro esiti Evidenze documentali delle attività avviate a seguito delle verifiche
Conflitto di interesse negli appalti pubblici	Dirigenti, Responsabili E.Q, Segretario Generale	01/01/2026	31/12/2026	Evidenze documentali delle verifiche effettuate e dei loro esiti Evidenze documentali delle attività avviate a seguito delle verifiche
Formazione del personale	Dirigenti, Responsabili E.Q, Segretario Generale	01/01/2026	31/12/2026	Piano formativo del personale; Programmi dei corsi con sezioni dedicate alle materie del piano; fogli presenza; attestati
Rotazione Ordinaria	Dirigenti, Responsabili E.Q, Segretario Generale	01/01/2026	31/12/2026	Piano Annuale di Rotazione del Personale

Per il dettaglio delle misure sopra riportate si rimanda all'allegato unico – Sottosezione RCT - Programmazione Misure Generali (parte 2)

2.3.7.9 Monitoraggio e Riesame

Il monitoraggio e il riesame costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e la adeguatezza delle misure di prevenzione.

L'attività di monitoraggio è effettuata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sulla base delle indicazioni e tempistiche indicate dall'ANAC, con il coinvolgimento dei Dirigenti, dei Responsabili E.Q. e del N.d.V. per la verifica sia alla sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza sia alla sottosezione Performance.

Tra le attività di monitoraggio rientrano a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- La verifica dell'attuazione delle misure definite nella presente sottosezione.
- L'analisi e la successiva verifica di segnalazioni pervenute tramite il meccanismo del whistleblowing o dai procedimenti disciplinari o attraverso fonti esterne.
- La verifica della adeguatezza delle misure previste dal Piano sulla base di eventuali segnalazioni pervenute al RPCT da parte di soggetti esterni o interni o attraverso gli esiti dell'attività di monitoraggio.
- Le attività di controllo interno successivo sui principali atti interni dell'Ente, nel settore degli appalti, attuato attraverso apposite check-list.

In particolare il monitoraggio potrà avvenire attraverso:

1) Controllo sulle Autocertificazioni

Le Pubbliche Amministrazioni, nei rapporti con cittadini e imprese, sono tenute ad acquisire i dati in loro possesso in maniera diretta ovvero attraverso l'utilizzo di autocertificazioni (art. 46) o dichiarazioni sostitutive di atti notori.

I controlli su tali dichiarazioni, oltre a rappresentare un'ulteriore misura volta a prevenire eventuali fenomeni corruttivi, sono finalizzati ad accertarne la veridicità al fine di evitare abusi in relazione all'ottenimento di benefici di qualsiasi specie.

Tali abusi, infatti, oltre ad intaccare la credibilità dello strumento possono ripercuotersi sulla validità degli atti collegati nonché sull'efficacia dell'azione amministrativa.

Per l'anno 2026 la verifica delle autocertificazioni e delle dichiarazioni sostitutive acquisite, ai fini di prevenzione della corruzione, dovrà essere effettuata nei limiti sottoindicati:

per i procedimenti ricompresi nell'area di rischio "provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi e/o con effetto economico diretto ed immediato" il controllo si attesterà su una percentuale $\geq$ al 50%; tali controlli potranno essere effettuati anche successivamente all'erogazione del beneficio;

Per i procedimenti rientranti nelle ulteriori aree di rischio: controllo a campione in misura $\geq$ al 5%.

Le risultanze dei suddetti controlli dovranno essere comunicate al RPCT, in via riepilogativa e secondo le tempistiche indicate.

2) Monitoraggio dei Tempi Procedimentali

Il mancato rispetto dei termini di conclusione del procedimento può rappresentare un evento "sentinella" circa un possibile malfunzionamento dell'attività amministrativa, tanto che rappresenta uno degli indicatori utilizzati dal Comune di San Donato Milanese per determinare il livello di rischio corruttivo nell'ambito della mappatura dei processi/procedimenti.

Il monitoraggio tradizionalmente attuato dall'Amministrazione prevede le informazioni che possono dar conto, in un'ottica non solo di prevenzione della corruzione ma di miglioramento dei tempi di risposta al cittadino (efficacia), sia dell'indice di tempestività sia della capacità di smaltimento di eventuali arretrati.

A tal fine, il monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti che riguarda tutti i processi/procedimenti (ad impatto esterno) gestiti dal Comune di San Donato Milanese, è realizzato mediante un report trasmesso al RPCT contenente le seguenti informazioni:

- n. totale dei procedimenti avviati nel periodo di riferimento;
- n. dei procedimenti conclusi fuori termine
- n. dei procedimenti non conclusi;
- n. dei procedimenti ancora non conclusi, avviati nelle annualità pregresse;

Ad esito del monitoraggio, i Referenti trasmettono una relazione contenente le informazioni relative all'individuazione delle aree amministrative ove si verificano più frequentemente le violazioni dei termini procedurali o altri problemi che non ne consentono il rispetto.

La relazione è accompagnata da eventuali osservazioni circa gli interventi ritenuti necessari e di quelli eventualmente pianificati per eliminare le criticità, al fine di supportare il RPCT nell'analisi dei fattori abilitanti e nella ricerca delle migliori soluzioni per risolvere le problematiche riscontrate.

2.3.7.10 Monitoraggio e riesame fine 2025

Stralcio del verbale sul monitoraggio effettuato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza a fine anno 2025:

Nell'ambito del monitoraggio del Piano per quanto riguarda la prevenzione della corruzione si specifica quanto segue:

- In data 30 dicembre 2025 si è provveduto ad inviare ai Dirigenti apposita circolare completa di schede per la raccolta di informazioni per il monitoraggio relativo alla sottosezione rischi corruttivi e trasparenza per il secondo semestre 2025;
- Gli esiti del Monitoraggio, svolto dai dirigenti anche con la collaborazione delle Elevate Qualificazioni, costituiti dal prospetto "Mappatura dei processi e catalogo dei rischi-Monitoraggio", dalla tabella riepilogativa delle misure generali e specifiche e dalle relazioni dei dirigenti, risultano acquisiti e si allegano al presente verbale;
- Le indicazioni ricavate dall'analisi dei report e delle relazioni dei dirigenti forniranno spunti di riflessione per il prossimo aggiornamento della sezione 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza del Piano e per correggere eventuali mancanze o prassi non conformi alla normativa.

La sottosezione 2.3.8.7 "Programmazione delle misure" prevedeva, per l'anno 2025, in coerenza con gli obiettivi contenuti nella sottosezione Performance del PIAO 2025/2027, di garantire principalmente:

- la piena operatività di un sistema di segnalazione di illeciti (whistleblowing) attraverso l'adozione della procedura di gestione della segnalazione con l'attivazione dei canali interni;
- l'adeguamento degli strumenti regolamentari relativi alla concessione dei contributi e patrocini al fine di rendere più trasparenti e pubbliche le erogazioni di benefici, contributi e sovvenzioni da parte dell'Ente;
- aggiornamento del Codice di Comportamento alle modifiche apportate al DPR 81/2023;
- attivazione del monitoraggio della fase esecutiva dei contratti pubblici, lavori, servizi e forniture.

Utilizzando la tabella riepilogativa delle misure generali e specifiche che riporta la programmazione delle misure e delle iniziative che il Comune di San Donato Milanese intende realizzare nel triennio 2025-2027, si è provveduto ad acquisire da parte dei Dirigenti i dati relativi ad ogni misura prevista per il 2025, con aggiornamento al 31 dicembre 2025. Si allega tabella corredata di relazioni dei dirigenti che per alcune misure di riferimento descrivono le attività svolte e illustrano dei suggerimenti volti a migliorare le attività stesse.

Per quanto riguarda le suddette tematiche per le quali il PIAO prevedeva particolare attenzione si specifica altresì quanto segue:

Con riferimento alla sottosezione 2.3.10.6 "Adozione di misure per la tutela del Whistleblowing" si specifica:

Richiamando quanto già indicato nel verbale n. 1/2025 relativo al primo semestre 2025 si specifica che a seguito di adozione di deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 06/02/2025, come già indicato in detta sottosezione, si è provveduto

- ad approvare la procedura di gestione della segnalazione Whistleblowing in attuazione delle Linee guida ANAC,
- a mantenere attiva la piattaforma WhistleblowingPA;
- a predisporre sul sito dell'Ente una pagina informativa sul tema "Whistleblowing"
- ad aggiornare la sezione Altri contenuti/Prevenzione della Corruzione di Amministrazione Trasparente;
- ad effettuare una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA) al fine di individuare ed applicare le necessarie misure tecniche per evitare tale rischio e ha aggiornato il registro delle attività di trattamento con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni;
- con provvedimento del Segretario Generale n. 3 del 12/05/2025 è stato costituito un gruppo di lavoro con la funzione di collaborazione e assistenza alle attività del RPCT in materia di whistleblowing;
- a garantire la formazione obbligatoria per i dipendenti tramite adesione all'UPEL con un primo corso collettivo nel mese di gennaio 2025 e un ulteriore corso individuale avviato nel mese di luglio 2025;
- a garantire un ulteriore corso obbligatorio per i dipendenti tramite SI.Net Servizi Informatici, quale ente incaricato per il supporto al RPCT nella fase di avvio dell'Whistleblowing, a metà febbraio 2025. Monitorata la piattaforma per il controllo delle segnalazioni, con gestione dell'unica segnalazione pervenuta tramite detto canale nel corso del semestre, chiusa nei tempi procedurali previsti e con tenuta del relativo registro delle segnalazioni.

MONITORAGGIO al 31/12/2025:

ATTUAZIONE: la misura è stata attuata

IDONEITA': la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi

Con riferimento alla sottosezione 2.3.7.5 punto 2 "Adeguamento degli strumenti regolamentari relativi alla concessione dei contributi e patrocini" come indicato nella citata e allegata tabella riepilogativa delle misure generali e specifiche con delibera di Consiglio Comunale n. 30 del 03/06/2025 è stato approvato il regolamento per la concessione di patrocini. In istruttoria il "Regolamento albo delle associazioni e dei criteri e modalità per l'assegnazione di contributi ad Enti e Associazioni ai sensi dell'art. 12 Legge 241/1990", come indicato nelle relazioni dell'Area Affari Generali Istituzionali e Finanziari e dell'ex Area Sviluppo di Comunità.

Con delibera di Giunta Comunale n. 20 del 13/02/2025 sono stati approvati i criteri attuativi per l'anno in corso di compartecipazione alle spese dei servizi residenziali anziani e disabili e degli interventi di sostegno economico. Il regolamento di accesso agli interventi, alle prestazioni ed ai servizi sociali ambito territoriale sociale San Giuliano Milanese, approvato con deliberazione CC n. 47/2024, prevede l'istituzione di una commissione interna per la validazione delle proposte di concessione di contributi. Si è concluso il percorso di supervisione tecnica dell'équipe del Servizio Sociale Professionale per la stesura delle modalità di funzionamento della commissione di attribuzione dei benefici economici; rimane in definizione l'aggiornamento funzionamento commissione: il differimento termini di conclusione dell'iter è effetto dell'adozione della nuova macrostruttura dell'ente a partire da ottobre 2025. Si richiama in merito la relazione prodotta dal dirigente di riferimento.

MONITORAGGIO al 31/12/2025:

ATTUAZIONE: la misura è stata parzialmente assolta

IDONEITA': la misura attuata è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi.

Con riferimento alla sottosezione 2.3.7.5 punto 3 – 2.3.10.2 "Codice di comportamento" come indicato nella citata e allegata tabella riepilogativa delle misure generali e specifiche, approvato con delibera G.C. n. 140/2025 il nuovo Codice di Comportamento, pubblicato in Amministrazione Trasparente e trasmesso ai dipendenti a inizio anno 2026.

Organizzata, nel mese di gennaio 2025, n. 1 sessione di formazione obbligatoria per i dipendenti, tramite iscrizione a corso UPEL, su "Etica e Codice di comportamento".

Con delibera di Giunta Comunale n. 69 del 12/06/2025 è stata approvata l'adesione all'Unione Provinciale Enti Locali (UPEL) e in data 24 giugno 2025 è stata inviata apposita circolare informativa (Nota n. 6/2025) a tutti i dipendenti per l'avvio della formazione per l'anno in corso, comprendente anche il corso sui Codici di comportamento e l'uso dei social.

MONITORAGGIO al 31/12/2025:

ATTUAZIONE: la misura è stata assolta

IDONEITA': la misura finora attuata è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi.

Con riferimento alla sottosezione 2.3.7.5 punto 4 "Monitoraggio del rischio di corruzione nell'area degli appalti", con particolare riferimento al monitoraggio della fase di esecuzione dei contratti pubblici, lavori, servizi e forniture, come indicato nella citata e allegata tabella riepilogativa delle misure generali e specifiche e nelle relazioni dei dirigenti a corredo, riporta quanto di seguito esplicitato:

Il Comune si è qualificato quale Ente con qualificazione di livello 1 senza limiti di importo sia per la progettazione e l'affidamento di lavori, servizi e forniture che per la relativa parte esecutiva.

Approvato con Deliberazione G.C. 38/2025 il Patto di integrità in materia di contratti pubblici, da applicarsi per i contratti pubblici per l'assegnazione di forniture, per l'acquisizione di servizi e per l'affidamento dei lavori che abbiano un valore economico pari o superiore a euro 5.000,00. Patto che dovrà essere obbligatoriamente sottoscritto e presentato insieme all'offerta da ciascun partecipante alla procedura di affidamento del contratto pubblico, condizione di ammissione alla procedura stessa di affidamento che deve essere espressamente prevista nei bandi di gara, negli avvisi e nelle lettere d'invito.

Predisposti i seguenti documenti: check list per le verifiche sulle obbligazioni contrattuali; schema tipo verbale in contraddittorio con appaltatore, schema tipo per attestazione regolare esecuzione e schema disciplinare per il monitoraggio della fase di esecuzione dei contratti pubblici lavori, servizi e forniture da allegarsi alla documentazione di gara; documentazione messa a disposizione di tutti gli uffici dell'Ente per il relativo utilizzo.

Garantite n. 2 giornate di formazione per tutti i dipendenti interessati all'argomento tramite soggetto incaricato esterno, svolte tra il mese di febbraio e il mese di marzo 2025. Garantita altresì formazione individuale con partecipazione a corsi gratuiti offerti da diversi enti esterni, come da attestati agli atti dell'ufficio personale.

Come indicato dai dirigenti svolta attività di monitoraggio per gli affidamenti in essere al 31 dicembre 2025, con acquisizione di dichiarazioni e relativo controllo, senza che venissero evidenziati rilievi. Per gli affidamenti di importo inferiore a € 40.000,00, effettuato un controllo a campione degli operatori economici affidatari di servizi o forniture.

Con riferimento alla sottosezione 2.3.8.10 "Monitoraggio e riesame" si evidenzia che come indicato nella relazione dell'ex Area Sviluppo di Comunità su tutte le istanze presentate per i singoli bandi relativi all'accesso a benefici economici (es. bonus sport, cultura, borse di studio) viene effettuata la verifica delle dichiarazioni relative allo stato di famiglia e alla posizione anagrafica. La fase istruttoria prevede inoltre il passaggio delle istanze ad altri uffici per verifica Isee e situazione complessiva della posizione (refezione, tributi, casa) e altri enti e istituzioni (dichiarazioni valutazioni scolastiche).

Per il punto 2) Monitoraggio dei tempi procedurali della citata sottosezione 2.3.8.10 si rimanda all'allegata scheda "Mappatura dei processi e catalogo dei rischi-Monitoraggio" che riporta il dato comunicato dai singoli dirigenti e alle allegate relazioni dei Dirigenti che riportano alcune osservazioni circa gli interventi ritenuti necessari e quelli eventualmente pianificati per eliminare le criticità, al fine di supportare il RPCT nell'analisi dei fattori abilitanti e nella ricerca delle migliori soluzioni per risolvere le problematiche riscontrate.

MONITORAGGIO al 31/12/2025:

ATTUAZIONE: *la misura è in corso di attuazione*

IDONEITA': *la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi*

Per quanto riguarda quanto previsto alla **sottosezione 2.3.10 "Le misure Generali Finalizzate alla Prevenzione della Corruzione"** si rimanda per il monitoraggio relativo al 2^ semestre di riferimento a quanto riportato nell'allegata scheda "Mappatura dei processi e catalogo dei rischi-Monitoraggio" e nelle allegate relazioni dei Dirigenti.

Per quanto riguarda **"I Conflitti di interesse"** si richiama l'attenzione a quanto riportato nella sottosezione 2.3.10.3. "Gestione del conflitto di interesse" e in particolare alle tavole riepilogative per gli elementi caratterizzanti le singole fattispecie di conflitto di interesse oggetto di monitoraggio da parte del RPCT.

Elaborati e messi in uso a disposizione di tutti gli uffici: modello dichiarazione assenza conflitti di interesse e divieto di pantouflage da utilizzarsi per procedure di affidamenti e modello Allegato A dichiarazione semplificata integrato per la parte relativa al conflitto d'interesse e pantouflage da acquisire agli atti da parte di operatori economici per affidamenti diretti di importo inferiore a euro 140000.

Con delibera di Giunta Comunale n. 76 del 17 luglio 2025 è stato approvato il "Piano di auditing controlli interni", completo di nuove check list per il **controllo della regolarità amministrativa**. Dette check list prevedono il controllo sugli atti anche per quanto riguarda la presenza o meno di specifico richiamo all'assenza di cause di incompatibilità e di conflitto di interessi, con riferimento alle prescrizioni del codice di comportamento e della legge anticorruzione.

MONITORAGGIO al 31/12/2025:

ATTUAZIONE: *la misura è in corso di attuazione*

IDONEITA': *la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi*

Per quanto previsto alla **sottosezione 2.3.10.4 "Rotazione del personale"** si rimanda per il monitoraggio relativo al 2° semestre di riferimento a quanto riportato nell'allegata scheda "Mappatura dei processi e catalogo dei rischi-Monitoraggio" e nelle allegate relazioni dei Dirigenti.

MONITORAGGIO al 31/12/2025:

ATTUAZIONE: *la misura risulta attuata con applicazione misure alternative alla rotazione ordinaria*

IDONEITA': *la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi*

La sottosezione 2.3.8.9 "Formazione in tema di prevenzione della corruzione" e la sottosezione 2.3.10.5. prevedevano l'attivazione per l'anno 2025 di adeguata formazione obbligatoria in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza e in particolare sul whistleblowing, sull'aggiornamento del Codice di comportamento alle novità introdotte dal DPR 81/2023 e sulle modifiche apportate al codice dei contratti.

Sono state organizzate, nel mese di gennaio 2025, n. 2 giornate di formazione obbligatoria per i dipendenti, organizzate da UPEL su Codice di comportamento, etica, conflitto di interessi, pantouflage e whistleblowing.

Organizzata un'ulteriore giornata di corso, per tutti i dipendenti, a metà febbraio 2025, sul tema whistleblowing dalla Si.Net Servizi Informatici con indicazioni più di dettaglio per quanto predisposto dall'Ente in materia.

Avviato a inizio luglio 2025 un ulteriore ciclo di n. 3 corsi per tutti i dipendenti, tramite adesione ad UPEL, in modalità asincrona (individuale e autonomo) con collegamento da remoto, con test finale e rilascio di attestato sui seguenti temi: whistleblowing, accesso agli atti e mappatura dei processi. Corsi seguiti da tutti i dipendenti con conclusione entro fine 2025.

MONITORAGGIO al 31/12/2025:

ATTUAZIONE: *la misura è stata attuata come meglio sopra descritto.*

IDONEITA': *la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi.*

Valutazione complessiva del sistema

Ad oggi, la Sottoscritta dà atto che si è registrato solo un caso di segnalazione attraverso il sistema di whistleblowing, chiuso nei tempi procedurali. Non risulta inoltre che l'Ente sia oggetto di indagini da parte delle Magistrature competenti.

Le misure attuate attraverso il piano anticorruzione si valutano al momento efficaci ed adeguate.

2.3.8 Consultazione e Comunicazione

Questa fase è trasversale e completa il sistema di gestione del rischio ed è contestuale a tutte le attività che sono state in precedenza esaminate e si compone di due attività:

Attività di coinvolgimento dei soggetti interni quali il personale dipendente, Responsabili E.Q., Dirigenti, organi politici nonché soggetti esterni (quali cittadini, associazioni, altre istituzioni, ecc) ai fini del reperimento delle informazioni necessarie alla migliore personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione dell'Ente;

Attività di comunicazione (interna ed esterna) delle azioni intraprese e da intraprendere previste dalla presente.

2.3.9 Programmazione della trasparenza

2.3.9.1 Introduzione

Come anticipato, le modifiche apportate dal D. Lgs. n. 97/2016 al Decreto Trasparenza hanno comportato la piena integrazione delle misure per la trasparenza nell'ambito dell'allora previsto Piano Anticorruzione, che assumeva in questo modo la denominazione di Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT), non rendendo più necessaria la predisposizione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Le stesse di conseguenza, trovano conferma nella presente sottosezione che va a sostituire detto Piano.

L'A.N.AC., nella determinazione n. 831/2016, rilevando come la trasparenza sia "strumentale alla promozione dell'integrità, allo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica", raccomanda "alle amministrazioni e a tutti gli altri soggetti di rafforzare tale misura nei propri PTPC anche oltre al rispetto di specifici obblighi di pubblicazione già contenuti in disposizioni vigenti."

Inoltre, con la delibera n. 1310/2016 avente ad oggetto "Prime Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità trasparenza e diffusione delle informazioni contenute nel D. Lgs. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. 97/2016", l'Autorità ha altresì individuato i seguenti elementi quali contenuti essenziali della sezione trasparenza del PTPCT:

- gli obiettivi strategici in materia di trasparenza definiti da parte degli organi di indirizzo;
- i nominativi dei soggetti e degli uffici responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013;
- i termini entro i quali prevedere l'effettiva pubblicazione degli obblighi di trasparenza;
- le modalità stabilite per la vigilanza ed il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi.

Al fine di recepire le indicazioni fornite dal Legislatore, con il D. Lgs. 97/2016, e dall'A.N.AC., con le delibere n. 831/2016 e n. 1310/2016, la presente sottosezione è stata articolata, prevedendo l'iniziale inquadramento degli obiettivi strategici degli organi di indirizzo in materia di trasparenza, la presentazione dell'attuale situazione di adempimento degli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs. n. 33/2013 (con specifica dei termini di pubblicazione, dei responsabili della trasmissione e pubblicazione dei dati e dello stato di attuazione dell'obbligo) e l'individuazione degli obiettivi operativi in materia di trasparenza, derivanti in via prevalente dalla priorità di adeguarsi pienamente a tutti gli obblighi di pubblicazione.

ANAC, con delibera n. 264 del 20 giugno 2023 come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023, ha, inoltre, fornito alle Stazioni Appaltanti le indicazioni relative agli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza (D.lgs. 13/2013) e dell'articolo 28 del nuovo codice.

All'interno di tale quadro di riferimento, pertanto, vengono individuate misure e strumenti attuativi degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese quelle di natura organizzativa e di monitoraggio, intese ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi ai sensi degli articoli 10 e 43, co. 3 del d.lgs. n. 33/2013.

Anac - con delibera n. 495 del 25/09/2024 - al fine di rendere più agevole e omogeneo inserimento nei siti web di dati, documenti e informazioni che vanno obbligatoriamente resi noti in base agli **obblighi di pubblicità e trasparenza**, ha messo a disposizione alcuni **schemi di pubblicazione** così da favorire enti e amministrazioni nella gestione della sezione **"Amministrazione Trasparente"** dei portali istituzionali, semplificando le attività di pubblicazione e consultazione dei dati, grazie a modalità uniformi di organizzazione, codificazione e rappresentazione.

Tre sono i nuovi schemi approvati dall'Autorità e sono relativi a: utilizzo delle risorse pubbliche; organizzazione delle pubbliche amministrazioni; controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione. Per quanto riguarda i tre schemi approvati, le amministrazioni e gli enti, alla luce delle necessità manifestate per l'adeguamento dei propri sistemi, avranno a disposizione un **periodo transitorio di dodici mesi** per procedere all'aggiornamento delle relative sezioni in "**Amministrazione Trasparente**". I dati dovranno poi essere pubblicati secondo i nuovi modelli adottati da Anac e pubblicati sul sito dell'Autorità.

Contestualmente, Anac ha deciso di rendere disponibili, nella stessa sezione del sito, ulteriori dieci schemi, non ancora definitivamente approvati, per una sperimentazione di un anno su base volontaria da parte di amministrazioni ed enti che intendano avviare una fase pilota, in relazione alle modalità di pubblicazione dei diversi settori e tipologie di dati previsti.

La stretta relazione tra trasparenza e prevenzione del rischio corruttivo richiede una adeguata programmazione di tale misura nella presente sottosezione del PIAO.

Per quanto concerne gli altri strumenti della trasparenza, si segnala che il Comune si avvale del sito istituzionale, dell'Albo pretorio on line e dell'ufficio relazioni con il pubblico.

2.3.9.2 Obiettivi strategici

Il Legislatore, con il c. 8 dell'art. 1 della L. n. 190/2012 (come modificata dal D. Lgs. n. 97/2016), al fine di garantire la coerenza e l'effettiva sostenibilità degli obiettivi posti, ha rafforzato la necessità di coordinamento tra gli obiettivi strategici in materia di trasparenza, contenuti nel PTPCT, e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale dell'amministrazione.

Il rispetto del principio della Trasparenza rappresenta un elemento a fondamento del programma di mandato dell'Amministrazione;

L'Ente intende, compatibilmente con le proprie caratteristiche dimensionali ed organizzative nonché con le risorse finanziarie disponibili, confermare il proposito di promuovere ogni iniziativa volta a potenziare i canali di comunicazione con la collettività amministrata e ad ampliare le possibilità di accesso all'informazione.

Dal punto di vista programmatico, anche nel corso del triennio 2026/2028, le priorità in tema di perseguimento e rafforzamento dei principi di trasparenza ed integrità verranno tradotti in specifici obiettivi gestionali da assegnare ai vari responsabili apicali operanti presso l'ente, affinché i servizi e gli uffici che presiedono, procedano ad implementare e potenziare gli obblighi in materia di trasparenza, in particolare tenendo conto delle novità apportate dal D. Lgs. 97/2016.

Si procederà, come suggerito dalla stessa A.N.AC., alla predisposizione di linee guida interne e a percorsi formativi specifici per dare attuazione a tutte le forme di accesso agli atti ed alle informazioni detenute dall'ente (accesso documentale, accesso civico, accesso generalizzato);

2.3.9.3 Coinvolgimento degli stakeholders e iniziative per la trasparenza

Oltre alle misure operative per l'attuazione degli obblighi di pubblicazione, nel corso dell'esercizio si promuoverà l'introduzione di strumenti, anche di natura informatica, finalizzati a facilitare il coinvolgimento e la sensibilizzazione di attori esterni al Comune sull'importanza della trasparenza.

Il comune ha provveduto ad aggiornare l'apposita sezione destinata alle segnalazioni dei cittadini adeguandola al modello standard previsto dal Dipartimento per la Transizione Digitale e AGID e realizzato da Designers Italia per i siti dei comuni.

La nuova sezione è denominata "segnalazione disservizio"

<https://www.comune.sandonatomilanese.mi.it/servizi/anagrafe-e-stato-civile/segnalazione-disservizio>

2.3.9.4 Articolazione delle responsabilità

In parallelo all'attività svolta per la predisposizione della presente sottosezione, l'ente è stato impegnato a dare corso all'attuazione degli adempimenti previsti dal D. Lgs. 33/2013 ad oggetto: *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*; tale attività si è posta in continuità con gli interventi in tema di trasparenza amministrativa condotti a seguito dell'approvazione del D. Lgs. 150/2009 e tenendo conto delle deliberazioni, circolari e linee guida emanate dall'A.N.AC.

Sulla base dell'elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti predisposto dall'A.N.AC. ed allegato alla deliberazione n. 1310/2016, l'Amministrazione ha provveduto ad effettuare la mappatura delle responsabilità sulla trasmissione, sull'aggiornamento e sulla pubblicazione dei dati;

Nella tabella indicata come Allegato 4 sono riportati gli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale, le competenze per il periodo 2026-2028 e lo stato di attuazione degli obblighi informativi.

In luogo dei nominativi, sono riportate le specifiche posizioni di responsabilità, secondo quanto ammesso dalle Linee guida A.N.AC. di cui alla delibera n. 1310 del 28/12/2016, *"È in ogni caso consentita la possibilità di indicare, in luogo del nominativo, il responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione, purché il nominativo associato alla posizione sia chiaramente individuabile all'interno dell'organigramma dell'ente"*.

Nel 2024, con l'avvio della piena digitalizzazione dei contratti pubblici a partire dal 1 gennaio 2024, la sezione relativa ai "Bandi di gara e contratti" ha subito una profonda revisione derivata da quanto previsto dal Decreto Legislativo 36/2023 e dalle Delibere ANAC 264 e 601 del 2023.

2.3.9.5 Trasparenza e privacy (Protezione dei dati)

Dal 25 maggio 2018 è in vigore il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)" (di seguito RGPD).

Inoltre, dal 19 settembre 2018, è vigente il d.lgs. 101/2018 che ha adeguato il Codice in materia di protezione dei dati personali (il d.lgs. 196/2003) alle disposizioni del suddetto Regolamento (UE) 2016/679.

L'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018 (in continuità con il previgente art. 19 del Codice) dispone che la base giuridica per il trattamento di dati personali, effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, "è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento"

Il comma 3 del medesimo art. 2-ter stabilisce che "la diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1".

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento.

Pertanto, occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679.

Assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, comma 4, dispone inoltre che "nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione".

Al fine di regolamentare la pubblicazione dei dati on line il Comune con delibera di Giunta Comunale n. 44 del 15/04/2021 ha adottato apposite linee guida.

Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Qualità delle informazioni" che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

Ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

2.3.9.6 Obiettivi operativi

In sede di predisposizione del piano della Performance si valuterà se procedere a definire e programmare specifici obiettivi da assegnare agli uffici ed ai servizi in cui si articola l'ente, al fine di dare concreta attuazione al principio di trasparenza.

In particolare si evidenzia che verrà implementato per il triennio di riferimento, l'obiettivo strategico e di sviluppo già precedentemente previsto, relativo al potenziamento degli strumenti destinati a rendere maggiormente efficace la digitalizzazione e conseguentemente la trasparenza con lo scopo di ottimizzare i tempi dei procedimenti amministrativi ed ampliare l'accessibilità delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di migliorare l'efficienza organizzativa e di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità.

2.3.9.7 Monitoraggio operativo

Nel corso dell'esercizio, al fine di verificare l'effettivo aggiornamento delle pubblicazioni nell'ambito della sezione Amministrazione Trasparente, il Responsabile per la trasparenza procederà ad effettuare dei monitoraggi periodici ed a campione, richiamando gli eventuali titolari degli obblighi di trasmissione e/o pubblicazione in caso di assenza e scarsa tempestività di inserimento delle informazioni.

Per coadiuvare in tale compito il Responsabile per la trasparenza è stata attribuita una specifica responsabilità, nell'ambito dell'area Affari Generali Istituzionali e Finanziari.

Stralcio del verbale sul monitoraggio effettuato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza a fine anno 2025:

Per il **monitoraggio** relativo alla "**Trasparenza**", si specifica quanto di seguito riportato:

Nel secondo semestre 2025, è stata eseguita la seconda verifica da parte del nucleo di valutazione. In particolare l'attenzione è stata rivolta alle voci per le quali occorreva provvedere alla verifica e correzione dei documenti e/o dati delle seguenti sezioni:

- CONSULENTI E COLLABORATORI

- PERSONALE e BANDI DI CONCORSO
- BANDI DI GARA E CONTRATTI SERVIZI EROGATI
- INFORMAZIONI AMBIENTALI

Nel secondo semestre 2025 inoltre è stato predisposto un documento recante disposizioni operative specifiche, approvato con provvedimento del Segretario Generale n. 4 del 15/09/2025, per il quale si è tratto spunto dall'All.4 della Delibera Anac n.495 del 25/09/2025, che ha definito una serie di Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione sul portale della trasparenza e dei monitoraggi periodici che inizieranno nel 2026.

Alcune sezioni di Amministrazione Trasparente sono state adeguate a seguito della delibera ANAC 481/2025.

2.3.9.8 Le altre misure

Conformemente alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, la presente sottosezione illustra gli interventi che l'Amministrazione intende programmare in merito alle altre misure introdotte dalla L. 190/2012 e dagli altri provvedimenti normativi che ne sono seguiti, funzionali a contrastare il rischio di manifestazione di fenomeni corruttivi.

Iniziative di comunicazione della trasparenza

Sul portale della trasparenza del Comune sono state attivate una serie di ulteriori sezioni che hanno consentito la gestione trasversale e in modo decentrato di una serie di pubblicazioni.

Tra le sezioni si può trovare le seguenti:

- ordinanze
- regolamenti
- convocazione commissioni
- verbali commissioni
- verbali di consiglio comunale
- avvisi
- bandi concorso, mobilità e altro - altri enti
- tariffe

Accesso Civico

Misure per assicurare l'accesso civico o accesso civico semplice

Il D.Lgs. 25 maggio 2016, n.97, ha modificato radicalmente la materia dell'accesso civico, già disciplinata dal D.Lgs. 33/2013. Con Delibera n.1309 del 28 dicembre 2016 l'ANAC ha emanato le "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art.5, comma 2 del D.Lgs. 33/2013".

Successivamente anche il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha emanato apposita Circolare (Circolare 2/2017 del 30 maggio 2017) avente ad oggetto "Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato".

L'accesso civico prevede il diritto di chiunque a richiedere all'ente documenti, informazioni o dati per i quali sussiste l'obbligo di pubblicazione, qualora rilevi che gli stessi non siano pubblicati sul sito internet istituzionale (c.d. accesso civico semplice – art.5, comma 1, D.Lgs 33/2013).

L'accesso civico o accesso civico semplice è il diritto di chiunque di chiedere la pubblicazione di documenti, informazioni o dati che il Comune ha l'obbligo di pubblicare sul sito istituzionale ed è disciplinato dall'art. 5 del d.lgs. 33/2013.

Il Comune di San Donato Milanese al fine di assicurare l'operatività di tale istituto ha provveduto a pubblicare, nella sezione "Amministrazione trasparente / Altri contenuti-accesso civico", gli indirizzi di posta elettronica cui inoltrare le richieste di accesso civico e di attivazione del potere sostitutivo, corredate dalle informazioni relative alle modalità di esercizio di tale diritto, nonché della modulistica.

<https://www.comune.sandonatomilanese.mi.it/servizi/giustizia-e-sicurezza-pubblica/accesso-civico-semplce>

Accesso civico - Accesso civico generalizzato

L'art. 42 del d.lgs. 97/2016 ha introdotto un'altra tipologia di accesso, cd. accesso generalizzato. L'accesso civico generalizzato, pur non richiedendo alcuna specificazione della legittimazione soggettiva del richiedente né alcun obbligo di motivazione, è, comunque, soggetto ad esclusioni e limiti; alcuni di essi sono già stati individuati dal Legislatore, che li ha elencati nel nuovo articolo 5 bis del d.lgs. 33/2013, altri, invece, sono stati definiti dall'ANAC con la delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016.

Accesso civico - Registro degli accessi

Sul sito istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente / Altri contenuti / Accesso civico è consultabile il Registro degli accessi pubblicato a cura del RPCT. Si tratta di una raccolta delle richieste di accesso presentate al Comune nelle sue diverse forme dell'accesso civico semplice e dell'accesso civico generalizzato.

Ai fini della pubblicazione, l'elenco è consultabile nella sezione trasparenza

<https://servizi.comune.sandonatomilanese.mi.it/L190/registroAccessi/listaRegistroAccessi?idSezione=155221&sort=&activePage=&search=>

a partire dal 1° semestre dell'anno 2021.

Coinvolgimento degli stakeholders nell'aggiornamento della presente sottosezione

Ai fini dell'aggiornamento della presente sottosezione è stata richiesta la presentazione di contributi agli amministratori e ai dirigenti.

In data 16/12/2025 è stato affisso un avviso sul portale istituzionale dell'ente e all'albo pretorio on line, nel quale si invitavano tutti i soggetti interessati a trasmettere al Segretario Generale, in qualità di RPCT, entro e non oltre il 16 gennaio 2026 il proprio contributo propositivo utilizzando il modello predisposto da inviare all'indirizzo di posta elettronica appositamente creato.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

L'attuale struttura organizzativa del Comune è stata ridefinita con deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 30/10/2025.

Si dà evidenza che la struttura organizzativa dell'ente si articola nei seguenti settori:

Area Affari Generali Istituzionali e Finanziari

- Affari Generali (EQ)
- Servizio Entrate (EQ)
- Servizio Economico Finanziario (EQ)
- Punto Comune Urp (EQ)
- Transizione al Digitale, statistica, privacy e controlli (EQ)
- Servizio Informatico Comunale
- Uffici di staff al Sindaco:
- Ufficio Comunicazione
- Segreteria del Sindaco

Area Servizi Tecnici e del Territorio

- Servizio Manutenzione Patrimonio – Opere Pubbliche – Infrastrutture e Sport (E.Q.)
- Servizio Governo del Territorio e Gestione Patrimonio (E.Q.)
- Servizio Tutela Ambientale, Paesaggio, Ecologia e Verde Urbano (E.Q.)

Area Servizi Sociali ed Educativi

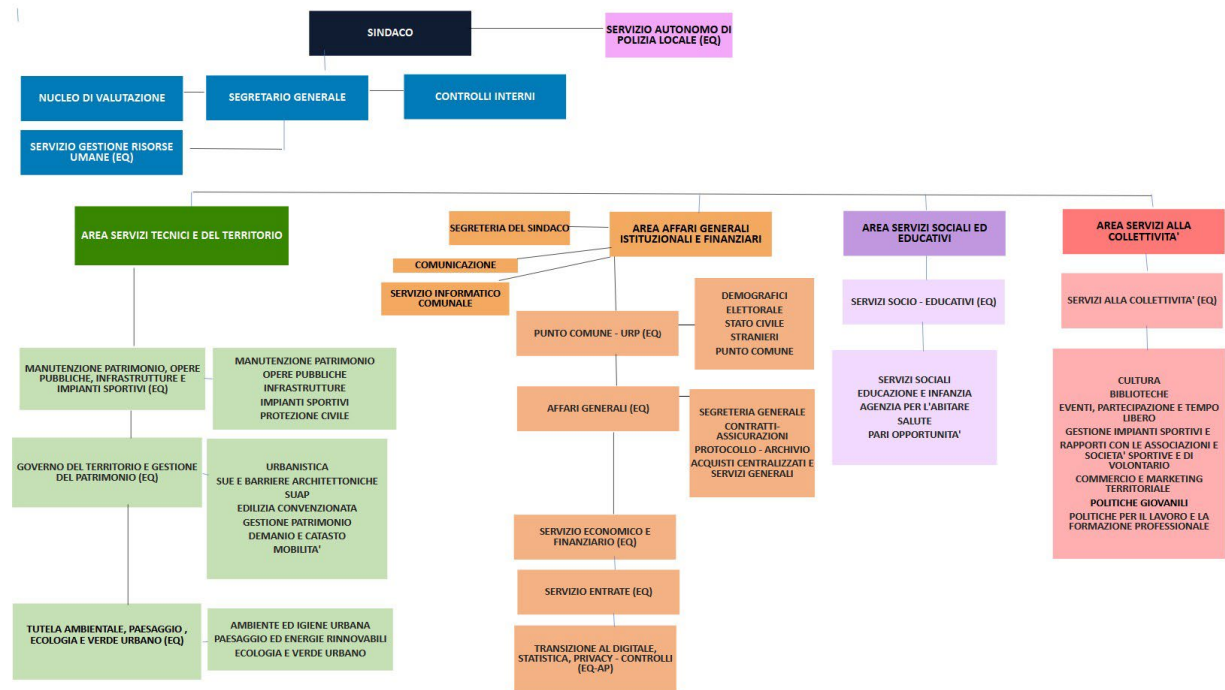
- Servizi Socio Educativi (EQ) con la seguente micro-organizzazione:
- Servizi Sociali
- Educazione e Infanzia
- Agenzia per l'abitare e Ufficio Casa
- Salute
- Pari Opportunità

Area Servizi alla Collettività

- Servizi alla collettività (EQ) con la seguente micro-organizzazione:
- Cultura
- Biblioteche
- Eventi, partecipazione e tempo libero
- Gestione degli impianti sportivi
- Commercio e marketing territoriale
- Politiche Giovanili
- Politiche per il lavoro e la formazione professionale
- Mantenimento del Servizio Gestione Risorse Umane (EQ) alle dirette dipendenze del Segretario Generale
- Servizio Autonomo di Polizia Locale

La struttura organizzativa dell'Ente risulta descritta dall'organigramma di seguito riportato:

Comune di San Donato Milanese
Organigramma



3.2 Sottosezione Organizzazione Del Lavoro Agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e con il contratto nazionale, la strategia, le modalità organizzative e gli strumenti tecnologici che permettono l'attuazione del lavoro agile all'interno dell'ente.

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e con il contratto nazionale, la strategia, le modalità organizzative e gli strumenti tecnologici che permettono l'attuazione del lavoro agile all'interno dell'ente.

Il lavoro agile, introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, è una modalità di lavoro che, attraverso lo sfruttamento della flessibilità spaziale e temporale e favorendo l'orientamento ai risultati, si pone l'obiettivo di conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo ad un tempo il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata.

Riferimenti normativi

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella Legge 7 agosto 2015, n.124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" che con l'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" stabilisce che "le amministrazioni, ..., adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera".

La successiva Legge 22 maggio 2017, n.81, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l'applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa "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".

Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce indirizzi per l'attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nell'ambito dell'epidemia da COVID, il lavoro in modalità agile si è dimostrato come una delle misure più efficaci per affrontare l'emergenza.

Le misure più significative riguardano:

- Prima previsione del superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione (Art 18 comma 5 del DL 9 del 2 marzo 2020, che modifica l'articolo 14 della Legge n.124/2015);
- Previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, al fine di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla L 81/2017 e anche utilizzando strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione (Art 87 comma 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020 e successive modificazioni e integrazioni);
- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, adottato a termini dell'art. 87, c. 1, della legge n. 18/2020, che ha stabilito che a decorrere dal 15 ottobre 2021 il lavoro agile cessa di essere una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa in conseguenza dell'emergenza epidemiologica;
- le Linee Guida emanate con decreto 8/10/2021 del Ministro della Pubblica Amministrazione ed in attesa della sottoscrizione del nuovo CCNL 2019-2021 di settore, le cui eventuali novità verranno recepite;
- la sottoscrizione del nuovo CCNL 2019-2021 siglata in data 16 novembre 2022, in cui viene disciplinato il lavoro agile.

Questa Amministrazione Comunale con deliberazione di Giunta Comunale n. 142 del 22.12.2025 ha emanato la Disciplina per lo svolgimento del lavoro agile.

Su tale sezione è stata fornita informazione alle rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 16/11/2022.

Lo stato di attuazione del lavoro agile nell'ente

Il Comune di San Donato Milanese ha approvato con deliberazione n. 142 del 22/12/2025 la Disciplina per lo svolgimento del lavoro agile a seguito di una sperimentazione effettuata nel periodo estivo.

I dipendenti che hanno avuto accesso, dietro formale richiesta e sottoscrizione dell'accordo individuale nel corso dell'anno 2025 sono stati n. 51 così suddivisi:

n.1 Operatore esperto – profilo amministrativo

n. 23 Istruttori – profilo amministrativo

n.7 Istruttori – profilo tecnico

n. 1 Istruttore – esperto attività socio educative

n. 3 Istruttore – Esperto attività socio culturale

n. 4 Funzionario – Assistente Sociale

n. 8 Funzionario – Profilo amministrativo (di cui n. 1 Elevata Qualificazione)

n. 4 Funzionario – Profilo Tecnico (di cui n. 1 Elevata Qualificazione)

Totale 51 dipendenti

Suddivisione secondo le Aree vigenti al 1/1/2026

Servizio Gestione Risorse Umane	1
Area Affari Generali Istituzionali e Finanziari	11
Area Servizi Tecnici e del Territorio	14
Area Servizi Sociali ed Educativi	14
Area Servizi alla Collettività	11
Totale	51

Vedi Allegato unico – Sottosezione Organizzazione del Lavoro Agile– Attività gestibili mediante Lavoro Agile

3.3 Sottosezione: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31/12 dell'anno precedente

Al 01/01/2026 i dipendenti del Comune di San Donato Milanese in servizio erano 176 (escluso il Segretario Generale), articolati come di seguito:

Dipendenti in servizio al 01/01/2026	
Area Professionale (ex Categoria Giuridica)	N. Unità di Personale
Operatori (ex A)	4
Operatori Esperto (ex B)	23
Istruttori (ex C)	101
Funzionari e E.Q. (ex D)	46 (n. 1 a t.d.)
Dirigente	2
Totale	176

Partendo dalla predetta consistenza del personale, in considerazione della modifica della struttura organizzativa dell'Ente approvata con delibera di G.C. n. 106 del 30/10/2025 e confrontandola con la dotazione organica vigente, il Comune ha elaborato una modifica al Piano Triennale dei Fabbisogno del Personale 2025-2027 con l'obiettivo di colmare i posti vacanti rispetto alla dotazione organica, pianificando un numero di assunzioni che tenga conto anche delle cessazioni intercorse nel corso del 2025 e nuove necessità assunzionali segnalate dai Dirigenti.

Area Professionale	Precedente Categoria Giuridica	Tempo del Lavoro	Posti in Dotazione	Posti Coperti al 1/1/2026
Dirigenti	DIR	100%	4	2
Funzionari e E.Q.	D3/D1	100%	48	44
Funzionari e E.Q.	D3/D1	83,33%	2	2
Istruttori	C	100%	96	87
Istruttori	C	88,88%	3	3
Istruttori	C	83,33%	9	9
Istruttori	C	66,67%	2	2
Operatore Esperto	B	100%	19	19
Operatore Esperto	B	83,33%	3	3
Operatore Esperto	B	50,00%	1	1
Operatore	A	100%	1	1
Operatore	A	83,33%	2	2
Operatore	A	66,67%	1	1

Totale	191	176
---------------	------------	------------

PROFILO	AREA	% SERVIZIO	N. DIPENDENTI IN SERVIZIO
Dirigenti	DIRIGENTE	100,00%	2
Coordinatori attività economico finanziarie	FUNZIONARI	100,00%	22
Coordinatori attività economico finanziarie	FUNZIONARI	83,33%	1
Coordinatore attività tecnico progettuali	FUNZIONARI	100,00%	7
Coordinatore attività socio educative scolastiche	FUNZIONARI	100,00%	5
Assistente sociale	FUNZIONARI	100,00%	3
Assistente sociale	FUNZIONARI	83,33%	1
Direttivo di vigilanza	FUNZIONARI	100,00%	3
Specialista servizi informatici	FUNZIONARI	100,00%	3
Esperto amministrativo contabile	ISTRUTTORI	100,00%	52
Esperto amministrativo contabile	ISTRUTTORI	88,89%	3
Esperto amministrativo contabile	ISTRUTTORI	83,33%	8
Esperto attività tecnico progettuali	ISTRUTTORI	100,00%	11
Agente di polizia locale	ISTRUTTORI	100,00%	20
Esperto attività socio culturali	ISTRUTTORI	100,00%	1
Esperto attività socio culturali	ISTRUTTORI	66,67%	2
Esperto attività socio educative	ISTRUTTORI	100,00%	3
Esperto servizi informatici	ISTRUTTORI	100,00%	1
Esperto ambientale	ISTRUTTORI	100,00%	-
Collaboratore tecnico amministrativo	OPERATORI ESP.	100,00%	7
Collaboratore tecnico amministrativo	OPERATORI ESP.	50,00%	1
Collaboratore tecnico amministrativo	OPERATORI ESP.	83,33%	3
Collaboratore amministrativo	OPERATORI ESP.	100,00%	1
Collaboratore amministrativo	OPERATORI ESP.	83,33%	5
Collaboratore tecnico	OPERATORI ESP.	100,00%	1
Ausiliario della sosta	OPERATORI ESP.	100,00%	5

Assistente domiciliare	OPERATORI ESP.	100,00%	1
Ausiliario servizi alla persona	OPERATORI	83,33%	2
Ausiliario servizi alla persona	OPERATORI	66,67%	1
Ausiliario ai servizi generali	OPERATORI	100,00%	1

Il Personale assegnato al 1/1/2026 ai singoli Settori è così ripartito:

AREA AFFARI GENERALI, ISTITUZIONALI E FINANZIARI			
PROFILO PROFESSIONALE	CAT/AREA	DOTAZIONE	ATTUALI
Dirigente - Vice Segretario	Dirigente	1	1
Coordinatore attività amministrative ed economico/finanziarie	Funzionario E.Q	5	5
Coordinatore attività amministrative ed economico/finanziarie	Funzionari	8	8
Esperto amministrativo e contabile	Istruttori	40	37
Specialista in servizi informatici	Funzionari	3	3
Esperto servizi informatici	Istruttori	1	1
Assistente servizi generali	Operatore Esperto	2	2
Assistente tecnico	Operatore Esperto	1	1
		61	58

GESTIONE RISORSE UMANE (CdC 31)			
PROFILO PROFESSIONALE	CAT/AREA	DOTAZIONE	ATTUALI
Coordinatore attività amministrative ed economico/finanziarie	Funzionario E.Q	1	1
Coordinatore attività amministrative ed economico/finanziarie	Funzionari	1	1
Esperto amministrativo e contabile	Istruttori	4	4
Assistente servizi generali	Operatore esperto	1 *	0
		7	6

** (1 assegnato temporaneamente per l'anno 2026 dall'Area Servizi Sociali ed Educativi)

AREA SERVIZI SOCIALI ED EDUCATIVI			
PROFILO PROFESSIONALE	CAT/AREA	DOTAZIONE	ATTUALI
Dirigente	Dirigente	1	0
Coordinatore servizi socio-educativi-scolastici	Funzionario E.Q	1	1
Coordinatore attività amministrative ed economico/finanziarie	Funzionari	4	4
Coordinatore attività tecniche e progettuali	Funzionari	1	1
Assistente sociale	Funzionari	6	4
Esperto attività socio-educative	Istruttori	2	2
Esperto amministrativo e contabile	Istruttori	6	6
Assistente servizi generali	Operatore Esperto	2 **	3
Assistente socio-assistenziale	Operatore Esperto	1	1
Assistente domiciliare	Operatore Esperto	5	5
		29	27

** (1 assegnato temporaneamente per l'anno 2026 al Servizio Gestione Risorse Umane)

AREA SERVIZI ALLA COLLETTIVITA'			
PROFILO PROFESSIONALE	CAT/AREA	DOTAZIONE	ATTUALI
Dirigente	Dirigente	1	0
Coordinatore servizi culturali e ricreativi	Funzionario E.Q	1	1
Coordinatore servizi culturali e ricreativi	Funzionari	2	2
Coordinatore servizi socio-educativi-scolastici	Funzionari	1	1
Coordinatore attività amministrative ed economico/finanziarie	Funzionari	2	2
Esperto amministrativo e contabile	Istruttori	5 *	6
Esperto attività socio-culturali	Istruttori	3	3
Istruttori	Istruttori	1	1
Assistente servizi generali	Operatore esperto	4	4
Ausiliario servizi generali	Operatore	2	2
Ausiliario servizi alla persona	Operatore	2	2
Totale		24	24

*(1 in cessazione 2026 non sostituito)

AREA SERVIZI TECNICI E DEL TERRITORIO			
PROFILO PROFESSIONALE	CAT/AREA	DOTAZIONE	ATTUALI
Dirigente	Dirigente	1	1
Coordinatore attività tecniche e progettuali	Funzionari E.Q.	3	3
Coordinatore attività tecniche e progettuali	Funzionari	4	3
Coordinatore attività amministrative ed economico/finanziarie	Funzionari	2	2
Esperto amministrativo e/o contabile	Istruttori	8	8
Esperto attività tecniche e progettuali	C Istruttori	13	11
Esperto Ambientale	Istruttori	1	0
Assistente servizi generali	Operatore Esperto	1	1
Totale		33	29

SERVIZIO AUTONOMO CORPO DI POLIZIA LOCALE			
PROFILO PROFESSIONALE	CAT/AREA	DOTAZIONE	ATTUALI
COMANDANTE	Funzionario E.Q.	1	1
Direttivo dei servizi di vigilanza	Funzionari	4	3
Esperto amministrativo e contabile	Istruttori	2	2
Agente P. L.	Istruttori	24	20
Ausiliario della Sosta/Messi	Operatore esperto	5	5
Assistente servizi generali/Messi	Operatore esperto	1	1
Totale		37	32

Strategia di copertura del fabbisogno

Viene rilevata l'esigenza da parte dell'Amministrazione e dei Responsabili di Area, di rivedere il fabbisogno di figure tecniche e amministrative, rispetto a quanto già pianificato con il Piao 2025-2027 approvato con delibera G.C. n. 39 del 27/03/2025, e con la variazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale approvato con Delibera G.C. n. 111 del 13/11/2025, declinandolo come segue:

CESSAZIONI PREVISTE NELL'ANNO 2026 (AL 12/3/2026)					
Data cessazione	Area	N.	Profilo Professionale / Settore	Ufficio	h.
16/02/2026	Funzionari	1	Coordinatore attività amministrative ed economico finanziarie	Istruzione	36
01/03/2026	Istruttori	1	Esperto amministrativo contabile	Politiche Giovanili	36
01/04/2026	Istruttori	1	Esperto amministrativo contabile	Finanziario	36
01/05/2026	Istruttori	1	Esperto attività tecnico progettuali	Ambiente	36
03/08/2026	Istruttori	1	Esperto amministrativo contabile	Eventi	30

ASSUNZIONI ANNO 2026						
Previsione assunzione	Area	N.	Profilo Professionale / Settore	Ufficio	h/sett	Modalità
01/05/2026	Dirigente	1	Dirigente	Area Servizi sociali ed educativi	36	Concorso
01/05/2026	Dirigente	1	Dirigente	Area Servizi alla Collettività	36	Art. 110
01/05/2026	Funzionari	1	Coordinatore attività amministrative ed economico finanziarie (Elevata Qualificazione)	Servizi sociali	36	Art. 110 * in sostituzione di personale temporaneamente assente
01/06/2026	Funzionari	1	Direttivo di Vigilanza	Polizia Locale	36	Graduatoria
01/06/2026	Funzionari	2	Assistente Sociale	Servizi Sociali	36	Mobilità/concorso * 1 posto sostituisce cessazione in corso d'anno con altro profilo professionale
01/06/2026	Funzionari	1	Coordinatore Attività Tecnico Progettuali	Opere Pubbliche	36	Mobilità/concorso
01/06/2026	Istruttori	4	Agente	Polizia Locale	36	Concorso/graduatoria
01/06/2026	Istruttori	1	Esperto Attività Tecnico Progettuali	Protezione civile	36	Mobilità/concorso
01/06/2026	Istruttori	1	Esperto Attività Tecnico Progettuali	Ambiente	36	Mobilità/concorso * sostituzione cessazione in corso d'anno
01/06/2026	Istruttori	1	Esperto Attività Tecnico Progettuali	Urbanistica	36	CFL
01/06/2026	Istruttori	2	Esperto amministrativo contabile	Finanziario	36	Mobilità/Concorso
01/06/2026	Istruttori	1	Esperto amministrativo contabile	Finanziario	36	CFL * sostituisce cessazione in corso d'anno
01/09/2026	Istruttori	1	Esperto amministrativo contabile	Politiche Giovanili	36	Mobilità/Concorso *sostituzione cessazione in corso d'anno
01/06/2026	Istruttori	1	Esperto amministrativo contabile	Punto Comune	36	Mobilità/Concorso

Si intende valutare la copertura della posizione di esperto ambientale attraverso cambio di profilo professionale di personale già dipendente

CESSAZIONI ANNO 2027					
Assunzione	Area	N.	Profilo Professionale / Settore	Ufficio	h/sett.
2027	Istruttori	1	Esperto amministrativo/contabile	Affari generali – Assicurazioni	36

2027	Istruttori	1	Esperto amministrativo/contabile	Ufficio Cultura	36
2027	Istruttori	1	Esperto amministrativo/contabile	Affari generali – Protocollo	36
2027	Istruttori	1	Esperto amministrativo/contabile	Ufficio Tecnico	36
2027	Operatore	1	Ausiliario ai servizi generali	Biblioteca	36

Si tratta di previsione pensionamenti

ASSUNZIONI ANNO 2027						
Previsione assunzione	Area	N.	Profilo Professionale / Settore	Ufficio	h/sett.	Modalità
01/06/2027	Istruttori	1	Esperto amministrativo contabile	Finanziario	36	STABILIZZAZIONE CFL
01/06/2027	Istruttori	1	Esperto Attività Tecnico Progettuali	Urbanistica	36	STABILIZZAZIONE CFL

CESSAZIONI ANNO 2028					
Assunzione	Area	N.	Profilo Professionale / Settore	Ufficio	h/sett.
2028	Funzionari	1	Coordinatore attività amministrative economico-finanziarie	Istruzione/educazione	36
2028	Istruttori	1	Esperto amministrativo/contabile	Ufficio Tributi	36
2028	Operatore	1	Ausiliario servizi alla personal	Biblioteca	24

Si tratta di previsione pensionamenti

Contratti di lavoro flessibile ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010

Per l'anno 2026 si prevede una spesa complessiva pari a **Euro 187.921,42** relativo a:

CONTRATTI A TERMINE AI SENSI ART. 110 COMMA 1 MANDATO SINDACO – NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 9, COMMA 28 DEL D.L. 78/2010					
N.	AREA	PROFILO	ORE SETT	MESI	IMPORTO
1	Dirigente	Dirigente Area Servizi alla Collettività	36	7	56.765,90
1	Funzionario	Comandante Polizia Locale	36	12	61.381,11
1	Funzionario	Elevata Qualificazione Servizi Sociali ed Educativi	36	7	33.282,29
				totale	151.429,30

CONTRATTI A TERMINE – CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO – SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 9, COMMA 28 DEL D.L. 78/2010					
N.	AREA	PROFILO	ORE SETT	MESI	IMPORTO
1	Istruttore	Esperto amministrativo contabile - Servizio Finanziario	36	7	18.246,06

1	Istruttore	Esperto attività tecnico progettuali – Servizio Urbanistica	36	7	18.246,06
				totale	36.492,12

Totale soggetto al limite art. 9 c. 20 del DL 78/2010 Euro 36.492,12

Gli importi comprensivi di posizione /Elevata qualificazione e oneri a fronte di un importo di spesa per il lavoro flessibile sostenuta nell'anno 2009, pari a di € 382.266,00, compresi oneri a carico ente.

Per quanto concerne gli esercizi 2027 e 2028 il Comune di San Donato Milanese, sulla base delle informazioni attualmente in possesso, procederà alla sostituzione per *turn over*, mediante nuove assunzioni del personale che cesserà il rapporto di lavoro.

Ai fini dell'attuazione della strategia di copertura del fabbisogno definita nel PTFP, il Comune di San Donato Milanese ha in primo luogo proceduto alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020.

Con riferimento al **rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti** il Decreto Ministeriale, ai fini del calcolo, detta i criteri per la corretta individuazione dei due termini del rapporto.

Rispetto a detto rapporto, il comune di San Donato Milanese, ha elaborato il calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2022/2023/2024, in considerazione del fatto che l'ultimo rendiconto approvato risulta essere quello relativo all'esercizio 2024, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio di previsione 2024:

SCHEMA DI SINTESI			
	2022	2023	2024
Totale entrate rendiconto (Titolo 1-2-3)	30.654.526,53	33.117.879,72	37.361.035,28
Media entrate ultimi 3 rendiconti	33.711.147,18		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2024	3.552.729,00		
Media entrate- FCDE 2024	30.158.418,18		

Il Comune ha inoltre elaborato il rapporto di cui sopra:

Consuntivo spesa anno 2024	€ 7.612.555,48
Rapporto spesa di personale / entrate correnti (B / A)	25,24%

Per quanto concerne la **fascia demografica di appartenenza** e la **verifica del valore soglia di massima spesa di personale di pertinenza dell'ente**, finalizzato alla quantificazione dell'**indice di virtuosità**, il comune di San Donato Milanese si trova nelle seguenti condizioni:

- 1 rispetto a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto ministeriale, è nella fascia demografica di cui alla "lettera F", avendo n. 32549 abitanti (dato 31/12/2024);
- 2 rispetta il valore soglia del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, quantificato per i comuni rientranti nella predetta fascia demografica F nel 27%.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza. Viene meno da quest'anno l'applicazione della tabella 2 del DM 17/03/2020 per i comuni introdotta dall'art. 5 del medesimo decreto e, pertanto, non si deve più calcolare l'incremento calmierato della spesa di personale. Le maggiori assunzioni consentite **non** rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006.

Per il Comune di San Donato Milanese lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:

D) Valore soglia % da decreto attuativo

27%

E) Limite massimo spesa di personale (A * D)

€ 8.142.772,91

COMPATIBILITÀ RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO CON SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA ART. 33 C.2 DL 34/2019	2026	2027	2028
L) LIMITE MASSIMO SPESA PERSONALE (A*D)	€ 8.142.772,91	€ 8.142.772,91	€ 8.142.772,91
PREVISIONE DI SPESA DI PERSONALE DL 34	8.062.196,29	€ 8.091.889,41	€ 8.091.889,41
	26,73%	26,83%	26,83%
RISPETTO LIMITE DI SPESA DI PERSONALE ART. 1 C.557 PARI A € 7.582.727,18	€ 6.926.653,74	€ 7.034.346,86	€ 7.034.346,86

Per quanto concerne **il contenimento della spesa di personale** rileva quanto previsto dall'art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Ai fini del monitoraggio dell'aggregato della spesa di personale di personale in valore assoluto ai sensi dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, si deve far riferimento alla Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR della Sezione Autonomie della Corte dei Conti, che elenca le componenti che devono essere incluse ai fini del calcolo e le componenti che invece vanno escluse.

Per quanto concerne la situazione del Comune di San Donato Milanese, che deve rispettare il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, che è pari a € 7.582.727,18, si dà atto che i suddetti stanziamenti sono comprensivi delle somme presunte relative al trattamento accessorio del personale, per cui, in base al punto 5.2 lettera a) del principio contabile applicato alla contabilità finanziaria (Allegato A/2 al d.lgs. 118/2011), le spese relative al trattamento accessorio e premiante, liquidate nell'esercizio successivo a quello cui si riferiscono, sono stanziati e impegnati in tale esercizio; trattandosi di spesa vincolata, le risorse destinate alla copertura di tale stanziamento acquistano la natura di entrate vincolate al finanziamento della spesa, con riferimento all'esercizio cui il trattamento si riferisce, destinando la quota riguardante la premialità e il trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo alla costituzione del fondo pluriennale vincolato, a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo.

Con riferimento alla determinazione del **valore finanziario della dotazione organica**, il Comune, in ossequio all'art. 6 del d.lgs. 165/2001 deve definire l'indicatore di spesa potenziale massima della dotazione organica nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale. Entro tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

Il Comune, per la redazione dello schema riassuntivo di dimostrazione del rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica, nell'ottica di contemperare le disposizioni vigenti in materia di limiti per la gestione delle risorse umane degli enti locali e quanto suggerito dalle Linee di indirizzo, ha redatto una tabella di riconciliazione che si basa sui seguenti criteri:

1. il prospetto di "dotazione organica" contiene le spese dei dipendenti in servizio, più quelle previste per le assunzioni. Tale spesa non è quella effettiva, ma quella teorica su base annua, ovvero a regime. I valori, peraltro, sono quelli dello stipendio tabellare e non tanto quelli di effettiva competenza. Si precisa che le progressioni orizzontali non vanno calcolate in sede di programmazione, in quanto già comprese nell'importo complessivo del fondo risorse decentrate;
2. trattandosi di un documento "programmatico", nella previsione del costo della dotazione organica, è necessaria la massima prudenza, conteggiando quindi, il valore più alto possibile per garantire sempre il rispetto dei limiti di spesa;

Come espressamente esplicitato dalle Linee Guida, il valore finanziario della dotazione organica, risulta così determinato:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente.

La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione ab origine. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno *(per evitare il reale congelamento di queste cifre si ritiene di conteggiare le possibili riespansioni da tempo parziale a tempo pieno su situazioni reali di richiesta o di concreta ipotesi)*;

- sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;

- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14, del d.l. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;

- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012 (o delle altre norme sul turn-over come quelle per gli enti locali);

- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- spese necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni; (cioè tali spese vanno comunque previste nel Piano anche se non hanno effetti sui limiti per quanto riguarda le assunzioni per il rispetto della quota d'obbligo);
- connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del d.p.c.m. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

Quantificato il costo effettivo a regime della dotazione organica sulla base degli elementi sopra riportati, è necessario procedere al "raccordo" o "conciliazione" con la norma sul contenimento della spesa di personale, dando evidenza che:

- il costo totale annuo teorico della dotazione organica,
- a cui vanno aggiunte le spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione (ad esempio: fondo del trattamento accessorio, incarichi di Elevata Qualificazione, lavoro straordinario, spese per convenzioni in entrata);
- a cui vanno tolte le spese di personale non rilevanti (rimborsi da altre amministrazioni, rimborsi da Stato o da altri per elezioni, spesa dei disabili per quota obbligatoria, quote per rinnovi contrattuali, ecc. ecc.)
- non superi mai la media 2011/2013 per gli enti sopra i 1.000 abitanti o l'anno 2008 per gli enti sotto i 1.000 abitanti.

Di seguito la tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa e di verifica dei limiti proiettati sia sul bilancio 2025 che 2026 sulla base del nuovo piano assunzionale

**TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA
COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018 - 2026**

**LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013
ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006**

7.582.727,18

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE

ANNO 2026

	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	Ivc 2025-2027	differenziale D1/D3	N. POSTI ATTUALI	cessazione	Stipendio tabellare personale in servizio	cessati	PREV. ASS.	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva
	DIRIGENTI	DIRIGENTE	100,00%	50.005,77	470,21		2		100.951,96		1	50.475,98	151.427,94	3
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Coordinatori attività economico finanziarie	FUNZIONARI	100,00%	27.206,95	251,42		21		576.625,77	1		-	549.167,40	20
	Coordinatori attività economico finanziarie	FUNZIONARI	100,00%	27.206,95	251,42	€ 3.619,80	1		31.078,17				31.078,17	1
	Coordinatori attività economico finanziarie	FUNZIONARI	83,33%	27.206,95	251,42		1		22.881,06				22.881,06	1
	Coordinatore attività tecnico progettuali	FUNZIONARI	100,00%	27.206,95	251,42		6		164.750,22		1	27.458,37	192.208,59	7
	Coordinatore attività tecnico progettuali	FUNZIONARI	100,00%	27.206,95	251,42	€ 3.619,80	1		31.078,17				31.078,17	1
	Coordinatore attività socio educative scolastiche	FUNZIONARI	100,00%	27.206,95	251,42		4		109.833,48				109.833,48	4
	Coordinatore attività socio educative scolastiche	FUNZIONARI	100,00%	27.206,95	251,42	€ 3.619,80	1	Aspett. n.retr. Dal 28/02/2026	4.781,26				4.781,26	1
	Assistente sociale	FUNZIONARI	100,00%	27.206,95	251,42		3		82.375,11		2	54.916,74	137.291,85	5
	Assistente sociale	FUNZIONARI	83,33%	27.206,95	251,42		1		22.881,06		-		22.881,06	1
	Direttivo di vigilanza	FUNZIONARI	100,00%	27.206,95	251,42		3		82.375,11		1	27.458,37	109.833,48	4
	Specialista servizi informatici	FUNZIONARI	100,00%	27.206,95	231,79		3		82.316,22			-	82.316,22	3
	Esperto amministrativo contabile	ISTRUTTORI	100,00%	25.066,98	231,79		52		1.315.536,04	2	4	101.195,08	1.366.133,58	54
	Esperto amministrativo contabile	ISTRUTTORI	100,00%	25.066,98	231,79		1	aspett n.retr. 8 mesi	7.784,24				7.784,24	1
	Esperto amministrativo contabile	ISTRUTTORI	88,89%	25.066,98	231,79		2		44.976,15				44.976,15	2
	Esperto amministrativo contabile	ISTRUTTORI	83,33%	25.066,98	231,79		8		168.651,72	1			143.352,95	7
	Esperto attività tecnico progettuali	ISTRUTTORI	100,00%	25.066,98	231,79		11		278.286,47	1	2	50.597,54	303.585,24	12
	Agente di polizia locale	ISTRUTTORI	100,00%	25.066,98	231,79		20		505.975,40		4	101.195,08	607.170,48	24
	Esperto attività socio culturali	ISTRUTTORI	83,33%	25.066,98	231,79		1		21.081,47				21.081,47	1
	Esperto attività socio culturali	ISTRUTTORI	66,67%	25.066,98	231,79		2		33.733,38				33.733,38	2
	Esperto attività socio educative	ISTRUTTORI	100,00%	25.066,98	231,79		3		75.896,31				75.896,31	3
	Esperto servizi informatici	ISTRUTTORI	100,00%	25.066,98	231,79		1		25.298,77				25.298,77	1
	Esperto ambientale	ISTRUTTORI	100,00%	25.066,98	231,79		-		-		1	25.298,77	25.298,77	1
	Collaboratore tecnico amministrativo	OPERATORI ESP.	100,00%	22.298,50	206,18		7		157.532,76				157.532,76	7
	Collaboratore tecnico amministrativo	OPERATORI ESP.	50,00%	22.298,50	206,18		1		11.252,34				11.252,34	1
	Collaboratore tecnico amministrativo	OPERATORI ESP.	83,33%	22.298,50	206,18		3		56.259,45				56.259,45	3
	Collaboratore tecnico	OPERATORI ESP.	100,00%	22.298,50	206,18		1		22.504,68				22.504,68	1
	Ausiliario della sosta	OPERATORI ESP.	100,00%	22.298,50	206,18		5		112.523,40				112.523,40	5
	Assistente socio assistenziale	OPERATORI ESP.	100,00%	22.298,50	206,18		1		22.504,68				22.504,68	1
	Assistente domiciliare	OPERATORI ESP.	100,00%	22.298,50	206,18		5		112.523,40				112.523,40	5
	Ausiliario servizi alla persona	OPERATORI	83,33%	21.399,16	198,12		2		35.994,03				35.994,03	2
	Ausiliario servizi alla persona	OPERATORI	66,67%	21.399,16	198,12		1		14.398,91				14.398,91	1
	Ausiliario ai servizi generali	OPERATORI	100,00%	21.399,16	198,12		1		21.597,28				21.597,28	1
							175			5	16			186
TOTALE COSTO ASSUNZIONI												388.119,95	4.666.180,95	TOTALE

5 tempi determinati

Totale 191

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE		
Indennità di qualifica, ad personam, anzianità individuale		
Indennità di comparto a carico del bilancio		1.387,92
Eventuali spese fisse e continuative non prelevate dal fondo	(Indennità vigilanza Polizia Locale)	9.600,00
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno		35.284,52
Personale in comando in entrata		
Personale in convenzione in entrata		
Assunzioni a tempo determinato		
Incarichi ex art. 110 comma 1	Comandante Polizia Locale esclusa EQ	27.206,95
Incarichi ex art. 110 comma 1	Dirigente solo retribuzione (dal 1/6/2026)	29.170,03
Incarichi ex art. 110 comma 1	Funzionario EQ – sostituzione posto temporaneamente vacante (dal 1/6/2026)	15.870,72
Incarichi ex art. 90		
Segretario Comunale	Segretario in convenzione al 60%	73.000,00
Assunzioni con contratti di formazione e lavoro	2 assunzioni – esperto amministrativo contabile (dal 1/6/2026)	26.995,20
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile		-
Fondo del trattamento accessorio	Differenziali stipendiali e posizioni economiche, indennità responsabilità, turno, servizio esterno, condizioni lavoro, maneggio valori, performance	910.000,00
quota fondo progettualità - ici e PL		200.000,00
Retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni e dei Dirigenti		350.000,00
Fondo del lavoro straordinario		62.000,00
Altre spese di personale (commissioni concorso, buoni pasto, formazione e missioni)		50.000,00
Collaborazioni coordinate e continuative		13.000,00
Oneri previdenziali		1.705.500,00
Irap		545.000,00
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA		8.720.196,29
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE		
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (vedi prospetto allegato alla Deliberazione)		1.793.542,55 €
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013		6.926.653,74
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI SOGGETTA LIMITE DM 2020		8.062.196,29
LIMITE MASSIMO SPESA AI SENSI DEL DM 2020		8.142.772,91
DIFFERENZA		80.576,62
VERIFICA LIMITE LAVORO FLESSIBILE AI SENSI DELL'ART. 9, COMMA 28 DEL D.L. 78/2010		36.492,12
LIMITE MASSIMO LAVORO FLESSIBILE AI SENSI DELL'ART. 9 COMMA 28 DEL D.L. 78/2010		382.266,00

**TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA
COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018 - 2026**

**LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013
ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006**

7.582.727,18

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE

ANNO 2027

	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	Ivc 2025-2027	differenziale D1/D3	N. POSTI ATTUALI	cessazione	Stipendio tabellare personale in servizio	cessati	PREV. ASS.	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva
	DIRIGENTI	DIRIGENTE	100,00%	50.005,77	470,21		3		151.427,94			-	151.427,94	3
	Coordinatori attività economico finanziarie	FUNZIONARI	100,00%	27.206,95	251,42		20		549.167,40			-	549.167,40	20
	Coordinatori attività economico finanziarie	FUNZIONARI	100,00%	27.206,95	251,42	€ 3.619,80	1		31.078,17				31.078,17	1
	Coordinatori attività economico finanziarie	FUNZIONARI	83,33%	27.206,95	251,42		1		22.881,06				22.881,06	1
	Coordinatore attività tecnico progettuali	FUNZIONARI	100,00%	27.206,95	251,42		7		192.208,59			-	192.208,59	7
	Coordinatore attività tecnico progettuali	FUNZIONARI	100,00%	27.206,95	251,42	€ 3.619,80	1		31.078,17				31.078,17	1
	Coordinatore attività socio educative scolastiche	FUNZIONARI	100,00%	27.206,95	251,42		5		137.291,85				137.291,85	5
	Assistente sociale	FUNZIONARI	100,00%	27.206,95	251,42		5		137.291,85			-	137.291,85	5
	Assistente sociale	FUNZIONARI	83,33%	27.206,95	251,42		1		22.881,06				22.881,06	1
	Direttivo di vigilanza	FUNZIONARI	100,00%	27.206,95	251,42		4		109.833,48			-	109.833,48	4
	Specialista servizi informatici	FUNZIONARI	100,00%	27.206,95	231,79		3		82.316,22			-	82.316,22	3
	Esperto amministrativo contabile	ISTRUTTORI	100,00%	25.066,98	231,79		55		1.391.432,35		2	50.597,54	1.442.029,89	57
	Esperto amministrativo contabile	ISTRUTTORI	88,89%	25.066,98	231,79		2		44.976,15				44.976,15	2
	Esperto amministrativo contabile	ISTRUTTORI	83,33%	25.066,98	231,79		7		147.570,26	-			147.570,26	7
	Esperto attività tecnico progettuali	ISTRUTTORI	100,00%	25.066,98	231,79		12		303.585,24				303.585,24	12
	Agente di polizia locale	ISTRUTTORI	100,00%	25.066,98	231,79		24		607.170,48			-	607.170,48	24
	Esperto attività socio culturali	ISTRUTTORI	83,33%	25.066,98	231,79		1		21.081,47				21.081,47	1
	Esperto attività socio culturali	ISTRUTTORI	66,67%	25.066,98	231,79		2		33.733,38				33.733,38	2
	Esperto attività socio educative	ISTRUTTORI	100,00%	25.066,98	231,79		3		75.896,31				75.896,31	3
	Esperto servizi informatici	ISTRUTTORI	100,00%	25.066,98	231,79		1		25.298,77				25.298,77	1
	Esperto ambientale	ISTRUTTORI	100,00%	25.066,98	231,79		1		25.298,77			-	25.298,77	1
	Collaboratore tecnico amministrativo	OPERATORI ESP.	100,00%	22.298,50	206,18		7		157.532,76				157.532,76	7
	Collaboratore tecnico amministrativo	OPERATORI ESP.	50,00%	22.298,50	206,18		1		11.252,34				11.252,34	1
	Collaboratore tecnico amministrativo	OPERATORI ESP.	83,33%	22.298,50	206,18		3		56.259,45				56.259,45	3
	Collaboratore tecnico	OPERATORI ESP.	100,00%	22.298,50	206,18		1		22.504,68				22.504,68	1
	Ausiliario della sosta	OPERATORI ESP.	100,00%	22.298,50	206,18		5		112.523,40				112.523,40	5
	Assistente socio assistenziale	OPERATORI ESP.	100,00%	22.298,50	206,18		1		22.504,68				22.504,68	1
	Assistente domiciliare	OPERATORI ESP.	100,00%	22.298,50	206,18		5		112.523,40				112.523,40	5
	Ausiliario servizi alla persona	OPERATORI	83,33%	21.399,16	198,12		2		35.994,03				35.994,03	2
	Ausiliario servizi alla persona	OPERATORI	66,67%	21.399,16	198,12		1		14.398,91				14.398,91	1
	Ausiliario ai servizi generali	OPERATORI	100,00%	21.399,16	198,12		1		21.597,28				21.597,28	1
							186			-	2			188
TOTALE COSTO ASSUNZIONI												50.597,54	4.761.187,44	TOTALE

+3 tempi determinati
191

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE (i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)		
Indennità di qualifica, ad personam, anzianità individuale		
Indennità di comparto a carico del bilancio		1.400,00
Eventuali spese fisse e continuative non prelevate dal fondo	(Indennità vigilanza Polizia Locale)	9.600,00
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno		36.000,00
Personale in comando in entrata		
Personale in convenzione in entrata		
Assunzioni a tempo determinato		
Incarichi ex art. 110 comma 1	Comandante Polizia Locale esclusa EQ	27.206,95
Incarichi ex art. 110 comma 1	Dirigente solo retribuzione	50.005,77
Incarichi ex art. 110 comma 1	Funzionario EQ – sostituzione posto temporaneamente vacante (dal 1/6/2026)	27.206,95
Incarichi ex art. 90		
Segretario Comunale	Segretario in convenzione al 60%	73.000,00
Assunzioni con contratti di formazione e lavoro	2 assunzioni – esperto amministrativo contabile (dal 1/6/2026)	19.282,30
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile		-
Fondo del trattamento accessorio	Differenziali stipendiali e posizioni economiche, indennità responsabilità, turno, servizio esterno, condizioni lavoro, maneggio valori, performance	910.000,00
quota fondo progettualità - ici e PL		100.000,00
Retrocessione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni		350.000,00
Fondo del lavoro straordinario		62.000,00
Altre spese di personale (commissioni concorso, buoni pasto, formazione e missioni)		50.000,00
Collaborazioni coordinate e continuative		13.000,00
Oneri previdenziali		1.715.000,00
Irap		547.000,00
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA		8.751.889,41

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE		
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (vedi prospetto allegato alla Deliberazione)		€ 1.717.542,55
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013		7.034.346,86

TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI SOGGETTA LIMITE DM 2020	8.091.889,41
LIMITE MASSIMO SPESA AI SENSI DEL DM 2020	8.142.772,91
DIFFERENZA	50.883,50

VERIFICA LIMITE LAVORO FLESSIBILE AI SENSI DELL'ART. 9, COMMA 28 DEL D.L. 78/2010	36.492,12
LIMITE MASSIMO LAVORO FLESSIBILE AI SENSI DELL'ART. 9 COMMA 28 DEL D.L. 78/2010	382.266,00

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006

Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	MEDIA 2011/2013	2026	2027	2028
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	€ 7.639.353,39	€ 5.957.453,39	€ 5.953.187,44	€ 5.953.187,44
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)		€ 350.000,00	€ 350.000,00	€ 350.000,00
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente				
Spese per contratti di somministrazione e per 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 per la quota parte di costo effettivamente sostenuto				
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. n. 267/2000				
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. n. 267/2000		€ 72.247,70	€ 104.419,67	€ 104.419,67
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. n. 267/2000				
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		€ 26.995,20	€ 19.282,30	€ 19.282,30
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		€ 1.665.500,00	€ 1.675.000,00	€ 1.675.000,00
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada		€ 40.000,00	€ 40.000,00	€ 40.000,00
IRAP	€ 484.279,77	€ 545.000,00	€ 547.000,00	€ 547.000,00
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo				
Compensi commissioni concorso		€ 7.000,00	€ 7.000,00	€ 7.000,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando				
Collaborazioni coordinate e continuative		€ 13.000,00	€ 13.000,00	€ 13.000,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni e buoni pasto	€ 13.851,02	€ 43.000,00	€ 43.000,00	€ 43.000,00
Totale (A)	€ 8.137.484,18	€ 8.720.196,29	€ 8.751.889,41	€ 8.751.889,41

3.4 Piano della formazione del personale

Il Comune di San Donato Milanese riconosce la rilevanza strategica della formazione quale elemento della crescita delle competenze del personale e come strumento per l'innalzamento dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità dell'azione amministrativa.

Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5 comma 3 lett. i) del sopra citato CCNL 16/11/2022 il presente Piano è stato trasmesso ai soggetti sindacali al fine di instaurare il confronto sulla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento.

Viene consolidato il concetto della valorizzazione delle risorse umane anche e soprattutto attraverso la formazione, considerata sempre più uno strumento fondamentale e strategico per ogni amministrazione che deve sapere utilizzare gli strumenti di assessment delle competenze dei lavoratori al fine di impiegarli al meglio nella propria organizzazione.

Obiettivi della formazione

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- 3 valorizzazione del personale:** Il rafforzamento delle competenze del personale costituisce uno dei principali strumenti per promuovere e implementare i processi di innovazione e quindi innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese;
- 4 miglioramento della qualità** dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente
- 5 uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- 6 continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- 7 partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- 8 efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- 9 efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;

La valorizzazione del capitale umano passa, dunque, attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l'amministrazione:

- per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un "diritto soggettivo" e, al tempo stesso, un dovere. Le attività di apprendimento e formazione, in particolare, devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative;
- per le amministrazioni, la formazione e la riqualificazione del proprio personale devono costituire un investimento organizzativo necessario e una variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico.

Il Piano della formazione viene rivisto almeno annualmente, fermo restando che il piano deve essere considerato uno strumento dinamico e flessibile, suscettibile di modifiche in corso d'opera e di

continuo monitoraggio e conseguente modifica in relazione alle criticità emerse e ai nuovi bisogni formativi.

Dal punto di vista normativo, il presente Piano della Formazione risponde ai seguenti principi:

- D.Lgs. 165/2001 che all'art. 1 comma 1 lettera c) prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti" e all'art. 7 comma 4, demanda alle pubbliche amministrazioni il compito di curare la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, "garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione".
- D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 (Codice dell'amministrazione digitale) che dedica l'art 13 alla formazione informatica dei dipendenti pubblici.
- Legge 190/2012 (cd Legge anticorruzione) che, all'art. 1 definisce la formazione quale mezzo per contrastare fenomeni distorsivi nell'esercizio delle funzioni pubbliche e l'illegalità in genere;
- il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO" il quale dispone all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i "dirigenti e i preposti ricevano a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...";
- D.L. 124/2019 convertito in legge n. 157/2019 che all'art. 57, comma 2 ha abrogato i limiti di spesa per la formazione del personale.
- art. 54-56 del CCNL del personale degli Enti Locali del 16/11/2022 che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 marzo 2023 "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza".
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, avente ad oggetto la "valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" con la quale si è voluto mettere al centro il ruolo della formazione quale strumento fondamentale nella gestione delle Risorse Umane e nello sviluppo del personale delle pubbliche amministrazioni. La formazione del personale deve contribuire a rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e le abilità dei dipendenti.

L'Amministrazione intende sostenere la crescita delle persone e lo sviluppo delle loro competenze in tutte le fasi della vita lavorativa:

- in fase di reclutamento prevedendo la formazione iniziale
- nei casi in cui il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni
- in concomitanza con l'adozione di processi di innovazione che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro
- continuamente, durante l'intero percorso lavorativo delle persone per tutta la sua durata (life-long-learning)

La sopra citata Direttiva specifica, inoltre, che le politiche di formazione e i programmi formativi devono ricomprendere anche le strategie di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche promosse dal PNRR che riguardano alcune principali aree di competenza:

- competenze di leadership e soft skills
- competenze per la transizione amministrativa
- competenze per la transizione digitale
- competenze per la transizione ecologica
- competenze relative ai valori e ai principi in materia di etica, inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, privacy, prevenzione della corruzione, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, trasparenza ed integrità.

Modalità di erogazione dell'offerta formativa

Nella prospettiva della valorizzazione delle professionalità interne, l'Ente intende valutare la possibilità di avvalersi di personale interno per alcuni interventi formativi, qualora siano presenti significative conoscenze e competenze.

In tal senso si rinvia alla disposizione di cui all'art. 55, comma 8, del CCNL 16/11/2022 e si ricorda che il decreto legge 44/2023 e la sua legge di conversione hanno integrato l'articolo 6 del Decreto legge 80/2021 in materia di Piao, prevedendo che le amministrazioni, con riferimento alla formazione (sezione Organizzazione e capitale umano della sottosezione "Piano Triennale dei fabbisogni di personale"), devono indicare gli obiettivi, le risorse e le metodologie per la formazione del personale e "individuano al proprio interno dirigenti e funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente o di tutor, per i quali sono predisposti specifici percorsi formativi".

Per contro le esigenze formative a valenza specialistica e professionalizzante, strettamente connesse al ruolo ricoperto dal dipendente nell'Amministrazione, di norma richiedono l'iscrizione a corsi proposti da soggetti formatori esterni.

Modalità di fruizione della formazione

La scelta è specificatamente correlata agli obiettivi perseguiti dalle singole azioni formative:

- 1 lezioni frontali;
- 2 seminari e workshop (laboratori);

- 3 training on the job (formazione sul posto di lavoro: rientra in questa fattispecie, ad esempio, quella svolta dall'azienda fornitrice del software per l'elaborazione delle Paghe ai dipendenti assegnati a tale compito);
- 4 web conference (video conferenza) in modalità simultanea o differita;
- 5 formazione blended (ibrida) con lezioni in conference call e lezioni registrate da usufruire in autonomia.

Numerose iniziative formative mediante webinar sono rese disponibili anche gratuitamente sul web (Fondazione IFEL, ANCI).

Le risorse per la formazione

L'art. 5, comma 13, del CCNL 16/11/2022 stabilisce che "Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una **quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL**, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia".

Sulla base della consapevolezza dell'elevata importanza della formazione nella valorizzazione delle risorse umane, l'Ente ritiene di investire adeguate risorse finanziarie per la messa in atto delle attività formative. Si prevede pertanto di far luogo alle integrazioni, che si dovessero rendere necessarie, tenuto conto che restano attivabili e fruibili percorsi formativi a costo zero (si pensi a Syllabus e alla formazione di IFEL).

Monitoraggio del Piano

Il monitoraggio del presente Piano, sia periodico che consuntivo, permetterà di conoscere lo stato di attuazione dei singoli processi formativi, in modo da evidenziare gli scostamenti tra quanto previsto e quanto invece realizzato.

Da un lato è auspicabile una valutazione del livello di capitalizzazione dell'esperienza formativa da parte dei Dirigenti/Responsabili degli Uffici, così da monitorarne la ricaduta sulla professionalità dei partecipanti. Dall'altro i feedback da questi ultimi espressi potrebbero far emergere ulteriori bisogni formativi, i quali potrebbero innescare poi un nuovo ciclo di formazione.

Articolazione del Piano Formazione 2026

PATTO FORMATIVO INDIVIDUALE

Le Direttive ministeriali forniscono indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative dei dipendenti, la cui implementazione è affidata ai dirigenti che sono chiamati a redigere dei piani formativi individuali per ciascun dipendente assegnato, anche al fine di promuoverne la crescita professionale ed aumentare in tal modo le opportunità di progressione di carriera.

La promozione della formazione costituisce un obiettivo di performance di ciascun dirigente, il quale deve assicurare la partecipazione dei dipendenti alle iniziative formative in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue che, a partire dal 2025, non dovrebbe essere inferiore a 40 ore.

A tal fine, verrà predisposto un modello di patto formativo individuale che i dirigenti con i responsabili di servizio, dovranno compilare per ciascun dipendente assegnato, in particolare per i neoassunti,

che tenga in considerazione un'iniziale valutazione dei fabbisogni formativi e un periodico monitoraggio, anche in relazione alle risultanze del processo di valutazione.

Il monitoraggio e la verifica dei bisogni formativi potranno avvenire in sede di valutazione annuale della performance individuale.

Per i neoassunti si intende strutturare un percorso di formazione iniziale allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell'ambito di ciascuna amministrazione, comprensivi di processi di mentoring a supporto dell'apprendimento

- Contabilità base
- Tecniche di redazione di atti e provvedimenti amministrativi
- Anticorruzione e Trasparenza
- Etica e Codice di Comportamento
- Privacy e trattamento dei dati
- Disciplina del rapporto di lavoro

Totale previsto (25 ore)

Ulteriori 15 ore di formazione annuale saranno dedicate a tematiche specifiche del servizio di appartenenza.

Il Piano di formazione per tutti i dipendenti si articola su diversi livelli di formazione:

- Formazione obbligatoria** in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro;
- Formazione trasversale** che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente.
- Formazione continua** riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

Nei limiti delle risorse a disposizione, data la natura "dinamica" della programmazione, potranno inoltre essere introdotti e organizzati ulteriori interventi formativi che dovessero risultare necessari nel corso delle varie annualità.

A. FORMAZIONE OBBLIGATORIA (per tutti i dipendenti)

Trasparenza e prevenzione della corruzione

Uno degli obiettivi del sistema di prevenzione della corruzione è quello di creare un contesto organizzativo e culturale che tenda a limitare la possibilità di concretizzazione degli eventi corruttivi. Dal punto di vista culturale, la prevenzione della corruzione si attua anche attraverso la diffusione del valore della legalità e dell'integrità, assicurando il buon andamento e l'imparzialità nella gestione amministrativa.

È necessario quindi aumentare le competenze specifiche del personale impiegato nelle Aree di rischio ed in particolar modo per tutti coloro i quali sono impegnati nei processi di affidamento di lavori, servizi e forniture.

Nel 2025 l'Ente ha favorito la formazione del personale dipendente organizzando apposite sessioni in tema di prevenzione della corruzione, rivolte a tutto il personale dirigente e non dirigente. La formazione ha previsto un corso base rivolto a tutti i dipendenti e corsi su tematiche specifiche per i dipendenti dei servizi interessati.

L'Ente garantirà anche per l'anno 2026 l'adeguata formazione obbligatoria in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza a tutto il personale dipendente.

Tra le principali misure di prevenzione della corruzione da programmare nell'ambito della presente sottosezione rientra la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo.

La legge 190/2012 prevede che il Piano Anticorruzione stabilisca per le attività a più elevato rischio di corruzione, percorsi e programmi di formazione, anche specifici e settoriali, dei dipendenti dell'ente sui temi dell'etica e della legalità.

Il RPCT individua, pertanto, in raccordo con il dirigente responsabile delle risorse umane e con l'organo di indirizzo, i fabbisogni e le categorie di destinatari degli interventi formativi

A tal fine questo ente pone in essere le azioni tese alla realizzazione concreta della sottosezione 2.3. del PIAO, attraverso la formazione sulle tematiche legate alla legalità, la pratica amministrativa ispirata alla trasparenza, l'adozione di buone pratiche e valori, le azioni di sensibilizzazione la società civile, la conoscenza condivisa con il personale dell'ente e l'adozione materiale del codice di comportamento, la tutela dei dipendenti che effettuano segnalazioni di illecito, l'uso dei controlli interni.

Nel triennio verranno consolidate e potenziate le azioni di formazione in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, con giornate finalizzate alla formazione in materia di appalti, dedicando una sezione di approfondimento sulle aree di rischio dei contratti pubblici, sulle regole di condotta definite dal codice di comportamento e su altre tematiche, orientando la formazione all'esame di casi concreti calati nel contesto.

Con riferimento alla formazione in materia di anticorruzione, il percorso formativo in materia di anticorruzione e trasparenza, si è concluso entro la fine dell'anno 2025. La sessione formativa ha interessato tutti i dipendenti dell'Ente ed è stata svolta con collegamento in autonomia da remoto e in presenza. Ha riguardato i seguenti temi: Accesso civico e trasparenza, whistleblowing, la mappatura dei processi, l'identificazione e valutazione dei rischi e l'individuazione delle relative misure di prevenzione, codice di comportamento, etica, conflitto di interessi e pantouflage.

Anche nel corso del 2026 si porrà particolare attenzione alla formazione del personale sul whistleblowing, sull'aggiornamento del Codice di Comportamento alle novità introdotte dal DPR 81/2023 e sulle modifiche apportate al codice dei contratti

Il Piano della Formazione 2026 prevede, infatti, la fruizione obbligatoria per tutti i dipendenti di una formazione specifica sui temi della cultura della legalità e della trasparenza in base a specifici obblighi di legge e del PTPC.

Anticorruzione e trasparenza: promozione dell'etica, della legalità e della trasparenza nelle operazioni amministrative Upel Varese - Riccardo Patumi e Alessandro Scarpa (8 ore)

Etica pubblica e codice di comportamento

In applicazione del DPR 81/2023 "modifiche al DPR 62/2013 Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" verranno programmati corsi riguardanti il codice di comportamento dei pubblici dipendenti, l'etica pubblica e il comportamento etico con particolare attenzione all'utilizzo dei social media

I codici di comportamento e l'uso dei social. La più recente giurisprudenza e le ultime indicazioni dell'Anac - Upel Varese - Patumi Riccardo (3 ore)

L'osservanza degli obblighi di dipendenti e dirigenti declinati dai Contratti nazionali: primigenia misura di prevenzione della corruzione e dell'illegalità negli enti locali - Upel Varese Andrea Antelmi (2 ore)

Disciplina rapporto di lavoro

Si ritiene fondamentale, con l'applicazione del nuovo CCNL e la recente approvazione del Regolamento dell'orario di lavoro effettuare una breve formazione a tutti i dipendenti sui doveri in capo a ciascuno in quanto dipendente della Pubblica Amministrazione. La formazione potrà essere svolta da personale interno all'Ente. (2 ore)

Protezione dei dati personali e tutela della privacy

Verranno proposti trasversalmente a tutte le Aree, corsi riguardanti la materia specifica del trattamento dei dati personali e della tutela della privacy al fine di potenziare le competenze del personale incaricato del trattamento di dati personali nella protezione dei dati medesimi in osservanza della Dir. 2016/679 in materia e del D. Lgs. 101/2018 di attuazione (3 ore).

B. FORMAZIONE TRASVERSALE

Attività contrattuale e procedure di evidenza pubblica

Necessario aggiornamento normativo per assicurare la massima correttezza nella gestione delle procedure di evidenza pubblica e negli affidamenti contrattuali in generale e, in particolare, in quelli assistiti da finanziamenti PNRR. In particolare, la formazione riguarderà le novità normative in particolare sul Codice dei contratti pubblici D. Lgs. 36/2023, decreto correttivo appalti, aggiornamento sulle procedure di programmazione, gestione e rendicontazione dei progetti PNRR.

Trattamento dei dati

Necessario aggiornamento e accrescimento delle conoscenze in materia ai fini del corretto trattamento dei dati personali detenuti dall'Amministrazione, (indirizzata a Istruttori, funzionari ed elevate qualificazioni che si occupano direttamente di trattamento e tutela dei dati personali.

Formazione per nuovi assunti

Di particolare importanza rileva la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento

del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che ciascuno andrà a ricoprire, prevedendo processi di mentoring e supporto dell'apprendimento.

Tra le linee di sviluppo delle competenze, merita una particolare attenzione la tematica cosiddetta dell'onboarding, ovvero il processo successivo all'assunzione finalizzato all'integrazione e all'inserimento nell'ambiente di lavoro, attraverso il quale l'Amministrazione si propone di accogliere e supportare i nuovi dipendenti.

Garantire a ciascuna risorsa l'acquisizione delle competenze adeguate e necessarie all'adempimento delle proprie funzioni genera:

- una maggiore soddisfazione lavorativa;
- un migliore impegno organizzativo;
- alti livelli di performance;
- una drastica diminuzione del turnover.

Per l'anno 2026 si intende potenziare anche con l'ausilio di personale docente esterno all'ente ed erogazione della formazione in modalità webinar e/o FAD, un pacchetto formativo di base sulle principali tematiche di interesse per un lavoratore neoassunto in un ente locale quali:

- Principi in materia di Ordinamento degli Enti Locali;
- Legge 241/1990: procedimento e accesso atti;
- Elementi di contabilità EE.LL;
- Privacy e Trasparenza/Accesso civico
- Diritti e doveri del dipendente pubblico in materia di orario di lavoro e istituti di permesso e congedo
- Utilizzo dei software interni
- Attivazione di specifici percorsi in relazione all'ufficio di assegnazione del personale ed eventualmente nell'utilizzo di software di "uso comune" (pacchetto office, e-mail, internet)

Formazione specialistica sulla redazione del PIAO

Il Comune di San Donato Milanese, in coerenza con le novità previste dai recenti (novembre 2025) Linee Guida e Manuale Operativo approvati dal Dipartimento della Funzione Pubblica, intende avviare un percorso teso ad aggiornare il proprio Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), a partire dalla individuazione del Valore Pubblico/Valore Pubblico Territoriale e dalla sinergia con tutte le altre sottosezioni del documento.

Il PIAO persegue la finalità 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 di accesso».

La parte più innovativa del PIAO è indubbiamente quella inerente il "valore pubblico", da intendersi come impatto in termini di benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc. sul contesto esterno.

Il Comune ritiene utile in questa fase un supporto specialistico esterno, in modalità di accompagnamento formativo, per il monitoraggio e l'aggiornamento del valore pubblico dell'attuale PIAO.

Per tale percorso formativo ci si avvarrà della Società Sistema Susio, specializzata nelle attività di supporto agli enti locali nella stesura di Piani analoghi e nell'individuazione del valore pubblico che più in generale nelle tematiche relative alla programmazione, alla misurazione e valutazione delle performance degli enti locali.

Il percorso operativo proposto prevede due fasi:

- un supporto, in modalità di accompagnamento formativo, per l'aggiornamento dell'attuale PIAO, per l'approvazione nei termini di legge (già svolta)
- un supporto, in modalità di accompagnamento formativo, per la rivisitazione del Valore Pubblico, la condivisione delle novità contenute nel Manuale Operativo del DFP e delle modifiche da apportare al documento, nella seconda parte dell'anno.

Digitalizzazione

Identità digitale, sicurezza informatica, open data e riuso dei dati pubblici, sistemi di pagamento digitali trazione, testimoniata anche dai contenuti della direttiva ministeriale del 23/03/2023, ribadita altresì dalla più recente direttiva del 28/11/2023, il Comune di San Donato Milanese intende promuovere la formazione prevista dalla Piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione pubblica, coinvolgendo almeno il 75% del personale entro il 31/12/2026 affinché consegua un significativo miglioramento delle proprie conoscenze in ambito digitale raggiungere l'obiettivo posto dalla direttiva.

Verranno proposti corsi di Office base ed avanzato (in particolare, Excel) e formazione a favorire la transizione digitale Identità digitale, sicurezza informatica, open data e riuso dei dati pubblici, sistemi di pagamento digitali

Pari opportunità e benessere organizzativo

Come indicato nel Piano delle Azioni Positive 2026-2028, verrà coinvolto il C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, che ha tra le sue finalità la cura e la valorizzazione del benessere di chi lavora nell'Ente, nella definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, attraverso la possibilità di segnalare e promuovere la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con la cultura delle pari opportunità, gli istituti di conciliazione vita/lavoro, il benessere organizzativo, l'utilizzo del linguaggio di genere, il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione.

Come previsto dalla Direttiva Min. PA 29.11.2023 "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme" verrà promossa una formazione mirata alla prevenzione del contrasto alla violenza di genere e alla promozione della cultura del rispetto e della parità di genere.

Formazione obbligatoria in base al D. Lgs. 81/2008

Nell'ambito della formazione obbligatoria ai sensi del D. Lgs 81/2008 nell'anno 2026 verranno garantiti, mediante il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, i necessari corsi di formazione base e specifica rischio medio oltre che i corsi di formazione base o aggiornamento come addetti alle emergenze, addetti di primo soccorso e preposti.

Contratti e appalti pubblici

Con l'adozione del Decreto Legislativo 36/2023 ha preso sostanza l'attesa riforma del Codice degli appalti. È necessario prevedere di dare continuità anche per l'anno 2026 alle attività di formazione già svolte nel corso degli ultimi anni.

La complessità e vastità degli argomenti contemplati dalla materia in questione richiede un costante approfondimento.

Con riferimento alla promozione di iniziative di formazione in materia di appalti, si propone altresì di valutare l'utilizzabilità delle risorse accantonate ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 per:

- attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi;
- specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche.

Annualmente viene garantita la formazione di base utile per la qualificazione delle stazioni appaltanti
Durata: 20 ore

Soft Skills

Nell'ambito della formazione trasversale si richiamano le indicazioni di cui al decreto ministeriale del 28/06/2023, che ha definito le quattro aree di sviluppo delle competenze trasversali (soft skills) per il personale non dirigente:

- "Capire il contesto pubblico",
- "Interagire nel contesto pubblico",
- "Realizzare il valore pubblico",
- "Gestire le risorse pubbliche".

La stessa direttiva indica la necessità di prevedere la partecipazione dei dirigenti ad iniziative di formazione destinate a rafforzare le competenze trasversali (cosiddette soft skills), le competenze relative alla valutazione della performance, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti nonché le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa in linea con le finalità del PNRR.

FORMAZIONE PIATTAFORMA SYLLABUS

Il progetto 'Syllabus' è organizzato in cinque aree e tre livelli di padronanza e descrive l'insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico deve possedere per partecipare attivamente alla transizione digitale.

La formazione si svolge sulla piattaforma online del Dipartimento, che consente di verificare le competenze di partenza e quelle 'in uscita'. Al dipendente viene rilasciato un 'open badge' che riporta i corsi frequentati e i test superati e i dati complessivi saranno registrati in un 'fascicolo delle competenze'.

L'utilizzo è gratuito.

Il Comune di San Donato Milanese è accreditato nel portale Syllabus e l'Amministratore gestisce i "discenti" abilitandoli alla fruizione dei corsi in modalità e-learning).

Tematiche di formazione disponibili sulla Piattaforma Syllabus

- Transizione digitale
- Transizione ecologica
- Transizione amministrativa
- Leadership e soft skills
- Principi e valori della PA

Transizione ecologica

Il Servizio Ambiente fruirà della seguente formazione specifica

- Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile (3,5 ore)
- La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibili (6 ore)
- Il ruolo degli enti locali per l'attrazione di investimenti energetici e lo sviluppo di comunità sostenibili (10 ore)

Transizione amministrativa

Il Servizio Gestione Risorse Umane fruirà della seguente formazione specifica

- Lavoro agile e PA: innovare i modelli organizzativi per migliorare performance e qualità dei servizi (9 ore)
- Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti (9 ore)

Adesione a Valore PA INPS

L'Amministrazione Comunale intende aderire all'iniziativa "Valore PA – Bando 2026" che prevede la copertura del costo di partecipazione ai corsi scelti dall'INPS mediante una procedura di selezione dei corsi universitari proposti da atenei italiani.

I corsi di formazione sono rivolti ai dipendenti della pubblica amministrazione. La pubblica amministrazione di appartenenza individua, in base al lavoro svolto e in sinergia con gli atenei e soggetti collegati, i partecipanti che potranno trarre i maggiori benefici dall'attività formativa. La formazione ha l'obiettivo di generare un "valore" per il sistema.

I temi dei corsi sono individuati nell'ambito di tematiche generali, in base ai bisogni formativi espressi da tutte le amministrazioni aderenti.

Le iniziative formative sono di complessità media (primo livello), svolte con lezioni in presenza, e di alta formazione (secondo livello).

Queste ultime si distinguono in due tipi:

- lezioni in presenza;
- corsi realizzati con la metodologia learning by doing.

In quest'ultimo caso, l'alta formazione sarà realizzata contribuendo alla progettazione di un modello di gestione innovativo di servizi pubblici svolto in collaborazione tra pubbliche amministrazioni.

C. FORMAZIONE CONTINUA

Per la formazione specifica e generalizzata verranno implementati gli abbonamenti alle società di formazione per l'utilizzo di giornate di formazione da parte dei dipendenti su tematiche a catalogo sia per economia di scala sia per semplificazione.

È stata rinnovato l'abbonamento con l'acquisto di crediti formativi presso la società di formazione **Publika**, specializzata nelle tematiche inerenti la gestione del personale, la contabilità, i tributi, la trasparenza e il controllo di gestione.

L'Ente aderisce dall'anno 2025 a **UPEL UNIONE PROVINCIALE ENTI LOCALI** che permette di fruire dei seguenti servizi:

FORMAZIONE In numero illimitato

- Accesso al piano formativo gratuito per tutti i settori dell'ente locale
- Accesso alla videoteca (registrazioni webinar erogati nel piano formativo gratuito associati)
- Accesso alla formazione obbligatoria

SUPPORTO In numero illimitato

- Sportelli di supporto telematici per tutti i settori dell'ente locale: 30 min. di collegamento individuale con i nostri esperti per confronto e risoluzione di problematiche
- Risposta quesiti scritti / consultazione di tutti i pareri rilasciati

INFORMAZIONE Per gli iscritti al servizio newsletter

- Newsletter bandi e finanziamenti, rassegna stampa settimanale con le principali novità
- TG: video-pillole di novità e interesse per l'ente locale

Particolare attenzione verrà prestata per i corsi di aggiornamento sui programmi informatici in essere presso l'ente.

Servizi Demografici

L'adesione dell'Ente ad ANUSCA in quota ordinaria consente al personale dei servizi demografici di fruire di formazione gratuita specifica in modalità webinar o in presenza presso uno dei Comuni aderenti.

Servizi Informatici

Verranno finanziate con risorse specifiche per il personale dei servizi informatici, azioni di formazione specialistica sulle relazioni esterne e la cybersecurity oltre che di sistemistica da remoto e on site/training on the job con il gestore degli applicativi in uso nell'ente.

Servizio Gestione del Personale

Viene attivato un percorso di formazione per il personale del servizio Gestione Risorse Umane, in particolare sulle tematiche legate all'elaborazione stipendi e le dichiarazioni fiscali e contributive, avvalendosi di figura esterna esperta che abbia esperienza anche con gli applicativi in uso presso in nostro Ente, al fine di velocizzare l'acquisizione di competenze da parte del personale in particolare quello neoassunto.

L'impegno formativo massimo previsto è pari a 50 ore.

Formazione specifica per il personale di Polizia Locale

La formazione specifica per la Polizia Locale viene finanziata prevalentemente attraverso le risorse di cui all'art. 208 del Codice della Strada)

Le tematiche che verranno affrontate nel corso dell'anno 2026 saranno le seguenti:

- a Formazione di base per agenti di Polizia Locale Polis Lombardia propedeutica al ruolo, programmabile solo a seguito di attivazione percorso formativo da parte di Polis Lombardia.
- b Patente di servizio: si tratta di un corso suddiviso in una parte teorica ed una pratica, propedeutico al conseguimento della patente di servizio utile a condurre i veicoli della P.L.
- c Questo corso permetterà ai partecipanti di raggiungere il monte ore necessario per effettuare l'iscrizione in Prefettura per il successivo esame di teoria e di guida necessario per il conseguimento della patente di servizio. (20 ore)
- d Esercitazioni al poligono di tiro (6 ore)
- e Corso Ambiente: il DL n. 116 dell'8 agosto 2025 denominato "Terra dei Fuochi" - disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti. (6 ore)
- f Corso di approfondimento delle leggi che disciplinano il contrasto al consumo e allo spaccio delle sostanze stupefacenti, utilizzo degli strumenti in dotazione alla P.L. per la ricerca delle sostanze psicotrope (5 ore)
- g Corso obbligatorio per l'utilizzo degli strumenti di autotutela in dotazione al personale della P.L. (bastone e spray capsicum), (18 ore)
- h Tecniche operative di autodifesa in caso di aggressione, contenimento di un arrestato ed utilizzo delle manette etc. (24 ore)

Proposta Formativa Performa PA in collaborazione con il Comune di Bollate e l'Università Cattolica di Milano

Con delibera di Giunta Comunale n. 1 del 12/01/2026 è stata approvata l'adesione in forma associata con il Comune di Bollate all'Avviso pubblico di Formez nell'ambito del progetto PerForma PA proponendo il percorso formativo professionalizzante in collaborazione con l'Università Cattolica destinato al Personale della Polizia Locale.

L'amministrazione del Comune di Bollate e di San Donato Milanese hanno deciso di attivare un Progetto formativo rivolto allo sviluppo delle Soft Skill indirizzato ai propri Corpi di Polizia Locale (complessivamente 50 dipendenti).

Obiettivi e scopi

- Migliorare ed ottimizzare l'approccio e lo stile di Leadership e di gestione del Corpo di Polizia e degli Ufficiali, al fine di rendere più efficiente l'organizzazione delle attività generali e per ufficio.
- Migliorare ed implementare nel Corpo di Polizia l'organizzazione trasversale, l'ottimizzazione del lavoro di squadra, l'assunzione di responsabilità relativa ai propri ruoli ed incarichi, la gestione del malessere organizzativo e la gestione delle emergenze.

Attività di Team Coaching Comandanti e Ufficiali

Si tratta di un'attività di Team coaching formativo dedicato ai Comandanti ed Ufficiali della Polizia Locale di Bollate e San Donato Milanese (2 comandanti e 7 ufficiali) rivolto ad obiettivi lavorativi di crescita personale e professionale sulle Soft Skill, per il revisioning della Leadership motivazionale, organizzativa e gestionale del Corpo di Polizia.

- Motivazione e Gestione del Personale;
- Leadership e Arte del comando;
- Comunicazione a 360° e Public Speaking;
- Team Coaching, gestione delle riunioni e della comunicazione interna;
- Malessere e benessere organizzativo;
- Coaching e Mentoring individuale sul lavoro

2 Moduli formativi di 6 ore

Attività di Team Coaching formativo rivolto a tutto il Corpo della Polizia Locale di Bollate e San Donato Milanese

Attività di Team Coaching formativo, di Motivazione dei Collaboratori, per l'organizzazione del Corpo di Polizia, il lavoro di squadra e lo sviluppo delle competenze trasversali.

Tematiche affrontate

- Dal lavoro in solitaria, alla collaborazione organizzativa;
- Gestione della comunicazione interna;

- Organizzazione, pianificazione e lavoro in squadra;
- Life Quality Balance e gestione delle tensioni, emozioni, ansie e fatiche lavorative;
- Time Management: la gestione del tempo e delle energie;
- Empowerment, positività e proattività;
- Problem Solving e Decision Making;
- La gestione del cambiamento continuativo;
- Consapevolezza del ruolo ed assunzione di responsabilità;
- La gestione del rapporto con il cittadino;
- La psicologia e la comunicazione nella gestione delle emergenze;

3 Moduli formativi di 6 ore

Valenza della formazione ai fini produttività individuale

I dipendenti destinatari dei percorsi formativi indicati dal relativo Dirigente e/o responsabile titolare di Elevata Qualificazione e sono tenuti a fruire dei corsi entro l'anno di riferimento.

Come previsto nella direttiva Zangrillo del 24 gennaio 2024, è necessario evidenziare come "la partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi è valutata positivamente dall'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance individuale [...] il raggiungimento degli obiettivi formativi dei dipendenti rileva altresì in termini di risultati conseguiti e valutazione positiva ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e fra le aree o le qualifiche diverse".

SEZIONE 4 GOVERNANCE E MONITORAGGIO

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

Monitoraggio e riesame sono due attività diverse anche se strettamente collegate.

Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.

Per quanto riguarda il monitoraggio in base alle direttive ANAC si possono distinguere due sotto-fasi:

- il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio;
- il monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio.

I risultati dell'attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio".

Monitoraggio e riesame



In questa sezione sono indicate le modalità di governance del processo di stesura e le modalità di monitoraggio del PIAO che il Comune di San Donato Milanese prevede di attivare, al fine di garantire le finalità di coerenza ed armonizzazione degli strumenti di programmazione.

4.1 Governance del PIAO

L'interdisciplinarietà e l'innovatività di questo strumento di programmazione rende necessario prevedere una modalità di governance in grado di garantire sinergia e complementarietà in fase di progettazione del format del documento, stesura e collazione dei diversi contributi, verifica della sua coerenza con le prescrizioni normative e con le priorità dell'Amministrazione.

4.2 Monitoraggio del PIAO

Di seguito sono indicati i soggetti coinvolti e le modalità di monitoraggio previste.

SEZIONE/SOTTOSEZIONE E PIAO	MODALITÀ MONITORAGGIO	RIFERIMENTI NORMATIVI	SCADENZA
SEZIONE 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione			
Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	Art. 147-ter del D. Lgs. n. 267/2000 e del regolamento sui "Controlli interni" di ciascun Ente	Verifica Annuale
Performance Struttura organizzativa Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance"	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/20021	Verifica a settembre e per Piano Performance
Performance Struttura organizzativa Organizzazione del lavoro agile Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	Relazione annuale sulla performance	Art. 10, co. 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009	Di norma entro il primo quadrimestre dell'anno successivo
Struttura organizzativa	OIV/Ndv - Relazione annuale sulla performance	Al variare del modello organizzativo	Verifica Annuale
Lavoro Agile	OIV/Ndv - Relazione annuale sulla performance	Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulle Performance	Verifica Annuale
Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA e nel presente PIAO	Piano nazionale Anticorruzione	Periodico - settembre e entro fine dicembre
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	Art. 1, co. 14, L. n. 190/2012	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'ANAC
	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno

ALLEGATI:

Allegato unico – Sottosezione VP - Mappatura integrata dei processi

Allegato unico – Sottosezione Performance parte 1 – Schede obiettivi di processo 2026

Allegato unico – Sottosezione Performance parte 2 – Schede obiettivi strategici 2026

Allegato unico – Sottosezione RCT parte 1 – Mappatura obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale

Allegato unico - Sottosezione RCT parte 2 – Programmazione Misure generali

Allegato unico – Sottosezione Organizzazione del Lavoro Agile – Attività gestibili in modalità agile

Allegato – Guardia di Finanza di Milano - Check list a supporto dell'attività di valutazione del rischio di frodi nel PNRR