

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

PIAO

2026-2028

Sommario

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE 5
1.1. Scheda anagrafica 5
1.2. Il contesto locale 6
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE 12
2.1. Valore pubblico 12
2.2. Performance 28
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza 30
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO 44
3.1. Struttura organizzativa 44
3.2. Organizzazione del lavoro agile 49
3.3. Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 51
4. MONITORAGGIO 59

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1. Scheda anagrafica

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

Pagina Facebook	https://www.facebook.com/comunedinerviano/
Account LinkedIn	https://www.linkedin.com/in/comune-di-nerviano-896552265/
Numero dipendenti al 31.12.2025	69
Numero abitanti al 31.12.2025	17109

1.2. Il contesto locale[1]

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

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

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

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

[1] Dati forniti dai Servizi demografici.

I cittadini di Nerviano sono denominati Nervianesi.

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

Il numero di abitanti al **31.12.2025** è di **17.109** (8.381 maschi – 8.728 femmine).

1.2.1. Popolazione residente 2006-2025

ANNO	RESIDENTI	VARIAZIONI	FAMIGLIE	MEDIA COMPONENTI PER FAMIGLIA
2006	17.455	- 86	6996	2,49
2007	17.409	- 46	7038	2,46
2008	17.388	- 21	7070	2,45
2009	17.415	+ 27	7155	2,42
2010	17.499	+ 84	7251	2,40
2011	17.065	- 434	7308	2,33
2012	17.335	+ 270	7412	2,33
2013	17.398	+ 63	7309	2,37
2014	17.430	+ 32	7381	2,25
2015	17.343	- 87	7359	2,18
2016	17.270	- 73	7355	2,34
2017	17.176	- 94	7365	2,33
2018	17.121	- 55	7360	2,33
2019	17.129	+ 8	7406	2,31
2020	17.050	- 79	7431	2,29
2021	16.933	- 118	7386	2,29
2022	16.952	+ 19	7443	2,27
2023	16.932	-20	7476	2,26
2024	17.020	+88	7480	2,27
2025	17.109	+ 89	7569	2,26

Tabella 1. Popolazione residente, n. famiglie e media componenti per famiglia. Periodo di riferimento: 2006-2025. Fonte: Servizi demografici – Comune di Nerviano. Elaborazione propria.

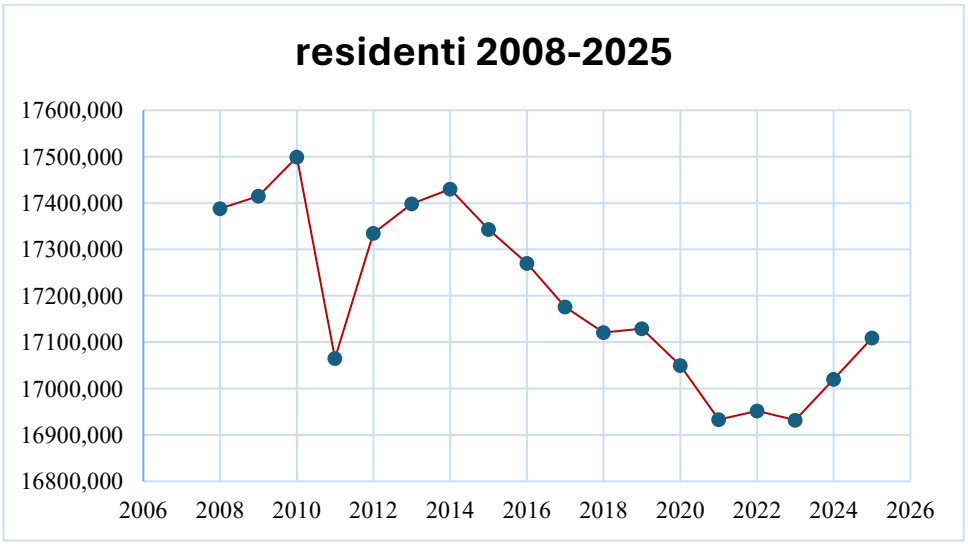


Grafico 1. Numero di residenti periodo di riferimento 2006-2025. Fonte: Servizi demografici – Comune di Nerviano. Elaborazione propria.

1.2.2. Struttura della popolazione per fasce d'età 2008-2025

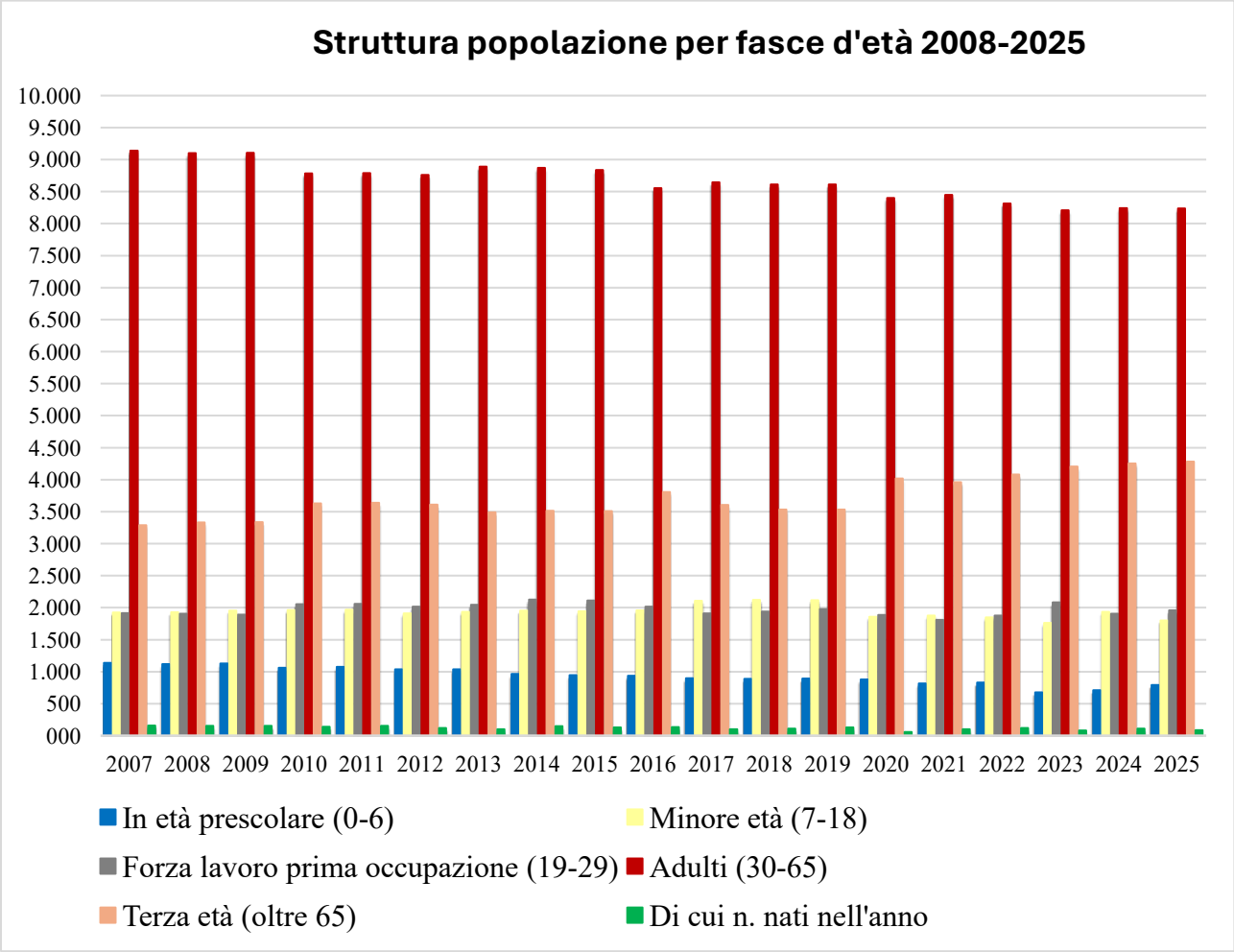


Grafico 2. Struttura della popolazione per fasce d'età. Periodo di riferimento: 2006-2025. Fonte: servizi demografici

1.2.2. Piramide delle Età – popolazione residente a Nerviano

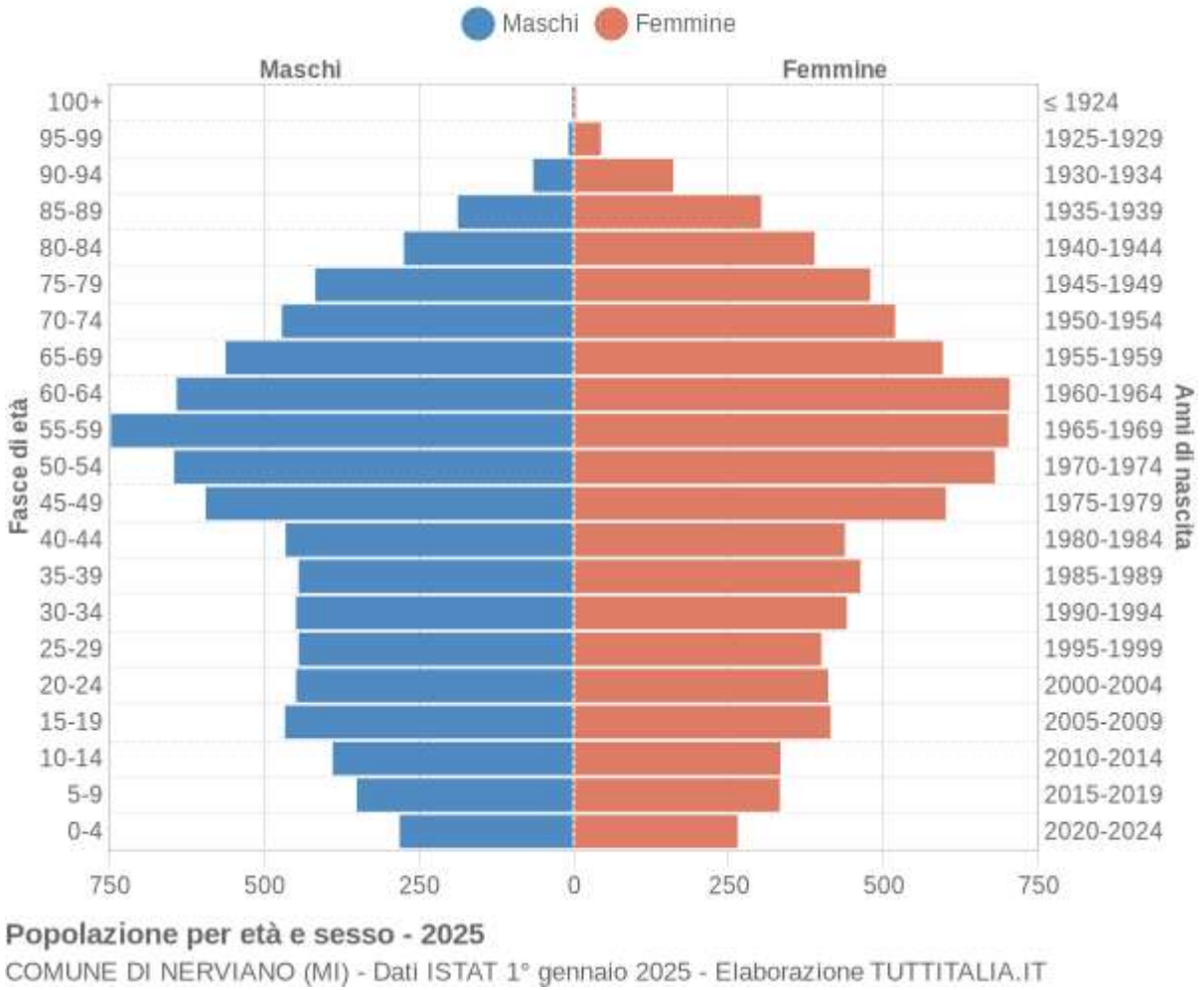


Grafico 3. Piramide delle Età, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Nerviano per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Dati ISTAT 1° gennaio 2025. Elaborazione TUTTITALIA.IT.

1.2.3. Il sistema economico e produttivo

LE ATTIVITÀ A NERVIANO - 2025					
Attività produttive ed economiche	Attività commerciali	Forme speciali di vendita (e-commerce, domicilio del consumatore, per corrispondenza)	Acconciatori, estetisti, tatuaggi	Somministrazione alimenti e bevande (bar, ristoranti)	Attività ricettive (alberghi, B&B, affittacamere)
1021	**225**	**51**	**58**	**44**	**21**

Tabella 2. Le attività produttive, economiche e commerciali nel territorio nervianese. Fonte: SUAP Elaborazione propria.

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

1.2.3. Il sistema economico e produttivo

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

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

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

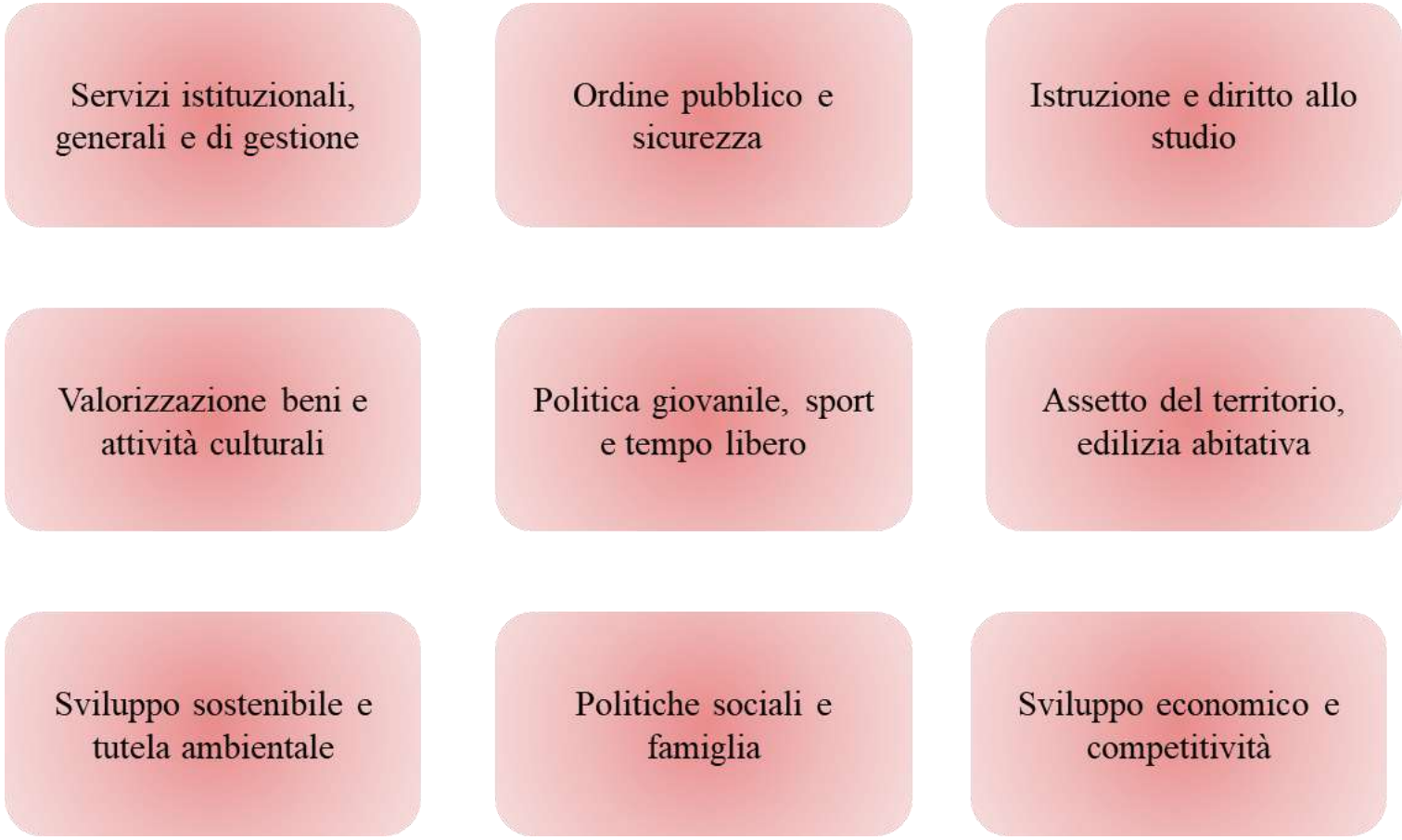
2.1. Valore pubblico

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

2.1.1. I tre capisaldi dell'azione amministrativa



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



2.1.2.1. Servizi istituzionali, generali e di gestione

Obiettivi Strategici:

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

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

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

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

- Rafforzamento delle competenze digitali di base dei cittadini.

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

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

- Revisione/attualizzazione dei regolamenti comunali.

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

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

2.1.2.2. Ordine pubblico e sicurezza

Obiettivi Strategici:

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

2.1.2.3. Istruzione e diritto allo studio

Obiettivi Strategici:

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

- Estensione della dote scuola

- Fornitura di strumenti tecnologici a studenti disagiati

- Ampliamento dell'offerta di progetti integrativi alla didattica:
  - Promozione di una didattica digitale integrata;
  - Educazione e formazione tecnologica per un uso consapevole dei media e degli strumenti informatici;
  - Rilancio del Consiglio Comunale dei Ragazzi;
  - Rilancio di progetti per la mobilità dolce (servizio pedibus – uso della bicicletta);

- Progetti di orientamento nella transizione scuola secondaria di primo grado – scuola superiore – università allo scopo di promuovere un percorso scolastico consapevole per tutti gli studenti del territorio comunale in ogni fascia d'età;
- Avviamento di un Patto Educativo allo scopo di costituire una rete pedagogica trasversale tra scuola, famiglia, Enti locali, associazioni di volontariato, società sportive, forze dell'ordine, soggetti privati del territorio (Enti di ricerca) su progetti educativi a tema.

➢ Borse di studio

➢ Analisi delle convenzioni in essere con le strutture scolastiche del territorio e studio di nuove forme di collaborazione con le associazioni sportive allo scopo di promuovere la pratica sportiva nei bambini e negli adolescenti:

- Progetto "il valore educativo dello sport" inteso come fattiva collaborazione tra Amministrazione comunale, scuola e associazioni sportive.

2.1.2.4. Valorizzazione beni e attività culturali

Obiettivi Strategici:

➢ Identificazione delle strutture di interesse e definizione di progetti di riqualificazione e conservazione degli edifici pubblici:

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

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

- Caratterizzazione di fiere, mercati e sagre del territorio;

- Rafforzamento della collaborazione con le associazioni culturali del territorio;

- Rafforzamento dell'istituto delle benemerenze civiche;

- Prosecuzione iniziative gemellaggio con Pontremoli.

2.1.2.5. Politica giovanile, sport e tempo libero

Obiettivi Strategici:

- Riqualificazione di palestre e strutture sportive:
  - favorire la pratica sportiva per tutti e a tutte le età con particolare attenzione a chi versa in condizioni svantaggiate.
- Revisione delle convenzioni con le Associazioni sportive nell'intento di consolidare una fattiva collaborazione con l'Ente e con gli altri stakeholder;
- Favorire la partecipazione delle Associazioni iscritte nel registro comunale delle Associazioni che hanno una profonda conoscenza dell'ambito sportivo vivendo il territorio nella sua quotidianità, attraverso la Commissione Sport;
- Progetto "CITTÀ" DELLE RANDONNEE E DEL CICLISMO AGONISTICO":
  - 1001 Miglia;
  - Coppa Caduti Nervianesi;
  - altre manifestazioni in ambito ciclistico.
- Attivazione di politiche giovanili allo scopo di sostenere, condividere e promuovere le iniziative dei giovani del territorio (Consulta Giovani – Giovani Nervianesi, oratori, altre realtà).

2.1.2.6. Assetto del territorio, edilizia abitativa

Obiettivi Strategici:

- Valorizzazione e recupero del patrimonio edilizio esistente allo scopo di garantire consumo zero del territorio e la salvaguardia delle aree non urbanizzate;
- Avvio manutenzione straordinaria del Palazzo Comunale;
- Avvio di un progetto di riqualificazione del centro cittadino;
- Avvio di progetti finalizzati al raccordo delle piste ciclabili del territorio comunale e sovracomunale:
  - Realizzazione di una ciclabile nel circuito cittadino.
- Assegnazione di un incarico per la verifica statica degli immobili comunali;
- Riqualificazione del centro sportivo Re Cecconi e adeguamento alle normative CONI:

- Ristrutturazione completa dell'edificio tribune con il corpo sottostante;
- Recupero e rifunzionalizzazione della palazzina spogliatoio esistente;
- Rifacimento dei campi di calcio principale e della pista di atletica;
- Sostituzione del terreno di gioco del campo da calcio secondario con un manto sintetico.

- Adeguamento ed efficientamento della rete di illuminazione pubblica;

- Implementazione progetto FORESTAMI (rimboschimento e filari);

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

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

- Riqualificazione del centro cittadino;

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

2.1.2.7. Sviluppo sostenibile e tutela ambiente

Obiettivi Strategici:

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

2.1.2.8. Politiche sociali e famiglia

Obiettivi Strategici:

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

- Progetto “sportello di ascolto psicologico e psicopedagogico” per il sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità dei soggetti fragili, famiglie e bambini, in base ai bisogni emergenti a causa della crisi pandemica;
- Sostegno alle famiglie in condizione di disagio nel favorire l’accesso alla pratica sportiva dei minori per arginare gli effetti negativi causati dalla crisi pandemica;
- Progetto “Microcredito sociale” quale strumento di sostegno a soggetti in difficoltà nell’affrontare la crisi economica e del mercato del lavoro che sta avendo un enorme impatto sulle persone e sulle famiglie;
- Progetto “pari opportunità” rivolte in particolare ai giovani, ma non solo, volte alla prevenzione di ogni forma di discriminazione. L’operatività di tali politiche amplia il proprio raggio d’azione su tematiche non più ristrette alla sola discriminazione di genere, ma coinvolgendo ogni forma di diversità che possa comportare un’ingiustificata disparità di trattamento;
- Progetti integrativi alla didattica di educazione sentimentale, attraverso la letteratura per ragazzi. L’utilizzo della lettura e della scrittura come prevenzione del disagio, del bullismo e del maltrattamento di genere, con la finalità di imparare a nominare e a condividere le proprie emozioni;
- Attività e momenti di confronto riservati alla popolazione adulta, volti a generare consapevolezza sul tema della violenza di genere imparando a riconoscere e supportare le persone coinvolte in esperienze che si connotano come violente;
- Agire per la tutela dei diritti delle persone con disabilità significa trattare il tema non come una malattia, ma come un rapporto sociale tra le caratteristiche delle persone e l’ambiente in cui vivono: curare il territorio per curare le persone, andando oltre l’erogazione dei servizi alla persona Creare, quindi, occasioni d’incontro e dialogo in grado di coinvolgere le realtà che vivono il territorio, proponendo esperienze partecipative;

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

2.1.2.9. Sviluppo economico e competitività

Obiettivi Strategici:

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

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

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

2.1.3. Azioni positive per il triennio 2026-2028

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

A fine anno 2025 l'Amministrazione ha intrapreso in questo ambito di iniziative a supporto del benessere organizzativo i cui benefici hanno effetto nell'anno 2026 e seguenti:

- Adesione al "BANDO "RISORSE IN COMUNE" - PNRR MISSIONE 1 COMPONENTE 1 INVESTIMENTO 2.3 SUB-INVESTIMENTO 2.3.2 "SVILUPPO DELLE CAPACITÀ NELLA PIANIFICAZIONE, ORGANIZZAZIONE E FORMAZIONE STRATEGICA DELLA FORZA LAVORO" con l'assegnazione di oltre € 78.000,00, utilizzati per:

  1. rinnovo quasi completo delle sedute per i dipendenti, con modelli con standard ergonomici più elevati;
  2. dotazione informatica più avanzata e più performante;
  3. altra strumentazione a supporto del benessere lavorativo.

- Adesione con delibera di Giunta Comunale al progetto ATS MILANO - PROGRAMMA "LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE RETE WHP LOMBARDIA" – ADESIONE, a cui seguirà l'individuazione di azioni su 6 possibili ambiti diversi:

1. PRATICHE PER FAVORIRE L'ADOZIONE COMPETENTE E CONSAPEVOLE DI COMPORTAMENTI ALIMENTARI SALUTARI
2. PRATICHE PER FAVORIRE L'ADOZIONE COMPETENTE E CONSAPEVOLE DI UNO STILE DI VITA ATTIVO
3. PRATICHE PER CREARE UN «AMBIENTE LIBERO DAL FUMO» E INCENTIVARE LA CESSAZIONE TABAGICA
4. PRATICHE PER IL CONTRASTO A COMPORTAMENTI ADDITIVI (alcol, droghe, gioco d'azzardo)
5. PRATICHE TRASVERSALI A TUTTE LE ALTRE AREE (Medico Competente e inclusione)
6. ALTRE PRATICHE – Conciliazione vita-lavoro, welfare, responsabilità sociale d'impresa, adesione a comportamenti preventivi

Ad integrazioni delle attività “standard” sotto indicate, dal 2026:

- Verrà attivata una nuova modalità di comunicazione interna per una maggiore diffusione delle proposte di interesse creando una sinergia tra le comunicazioni disponibili sul sito di Nerviano, e non solo, e le informazioni veicolate con la mail CUG.

- Sarà avviata una ricerca per possibili convenzioni sul territorio con operatori quali palestre, negozi , articoli e prestazioni sanitarie e diagnostica;

- Maggior attenzione alla formazione interna con inserimento nel piano formativo dell’ente di “invito” alla frequenza di almeno un corso all’anno in materia di benessere organizzativo;

- Analisi su possibili implementazioni collegate all’UNI PDR 125/2022.

➢ **Iniziativa n. 1**

Benessere organizzativo

- Obiettivo: Promozione e sviluppo di una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo inteso come capacità dell’organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura del clima e dell’ambiente di lavoro;
- Azioni: Individuazione di un locale da adibire a luogo di ricreazione al fine di consentire ai dipendenti di fruire del pasto in sede;
- Soggetti coinvolti: Ufficio Personale, Ufficio Segreteria, RSPP;
- Spesa prevista: da definire;
- Beneficiari: dipendenti;
- Anno: 2026/2027/2028

- **Iniziativa n. 2**

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

- Obiettivo: Promuovere azioni innovative in sinergia con i CUG degli Enti pubblici più rilevanti (Regione, Città metropolitana, Università, Enti limitrofi) avvalendosi delle reciproche esperienze e professionalità anche al fine di sviluppare progetti comuni, nuove modalità di approccio alle tematiche di interesse trasversale e momenti formativi integrati; Saranno presi contatti con i Comuni limitrofi e invitati comuni con cui, anche per convenzioni e accordi in essere già si collabora e vi sono relazioni di confronto, prevendendo una call di conoscenza e confronto.
- Azioni: Rafforzare il ruolo del CUG come strumento a sostegno delle scelte organizzative dell'Ente e introdurre strumenti di monitoraggio circa l'andamento del Piano, potenziare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi di competenza del CUG, realizzazione di strumenti di informazione/formazione delle esperienze significative dei diversi Enti attraverso l'utilizzo della rete Internet, piattaforme e- learning, per offrire momenti di confronto e di studio accessibili a tutte le comunità dei lavoratori interessati;
- Soggetti Coinvolti: CUG, Responsabili di Area, Ufficio Personale;
- Spesa: € 0,00;
- Beneficiari: dipendenti;
- Anno: 2026/2027/2028.

- Iniziativa n. 3

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

- Obiettivo: Promuovere il ricorso al lavoro agile come opportunità di crescita della cultura organizzativa, di promozione della produttività e dell'orientamento ai risultati, di conciliazione delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze dell'Amministrazione, consentendo, ad un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e l'equilibrio fra vita professionale e vita privata.

  In continuità con quanto fatto nel 2026 i tempi di formalizzazione del contratto di smart sarà anche piu' contenuto rispetto ai termini indicati nel regolamento dedicato qualora vi siano esigenze impellenti.
- Azioni: adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) ed elaborazione di una sua sottosezione dedicata, denominata "Organizzazione del lavoro agile", all'interno della quale strutturare tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa compatibilmente con le direttive nazionali e derivanti dalla contrattazione collettiva e prosecuzione del processo iniziato nel 2022, in particolare rendendo effettivo il lavoro agile per i funzionari incaricati di Elevata Qualificazione, secondo quanto già previsto nel vigente Regolamento. Aumentare le fasce di flessibilità in uscita, salvaguardando le esigenze del servizio.

- Soggetti Coinvolti: Ufficio Personale, Responsabili d'Area, CUG, RSU;
- Beneficiari: dipendenti;
- Spesa: € 0,00;
- Anno: 2026/2027/2028
  - Iniziativa n. 4

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

- Obiettivo: Studio di fattibilità per offrire al personale dipendente iniziative di prevenzione;
- Azioni: verifica in merito alla possibilità di offrire ai dipendenti del Comune di Nerviano (su base volontaria) screening per la prevenzione di determinate malattie tramite convenzione con Aziende Ospedaliere o Associazioni e prosecuzione del processo iniziato nel 2022.
- Soggetti Coinvolti: Ufficio Personale;
- Beneficiari: dipendenti (su base volontaria);
- Spesa: 0,00; Anno: 2026/2027/2028

2.2. Performance

2.2.1. Obiettivi operativi strategici

Le tre tipologie di obiettivi:

G = obiettivi di Gestione (legato alle attività ordinarie)

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

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

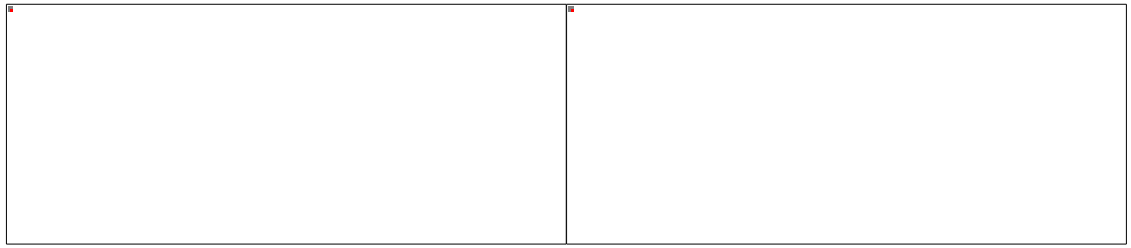
Legenda tipologia obiettivo	Peso
G = GESTIONALE	**15%**
O = STRATEGICO ORDINARIO	**40%**
T = STRATEGICO TRASVERSALE	**45%**
	100%

→ Per il dettaglio degli obiettivi individuati e assegnati a ciascuna Area per l'anno 2026 vedasi Allegato A1 con indicatori

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1. Valutazione di impatto del contesto esterno

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



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

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

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

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

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

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

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

Impaginato Semestrale 1 2023.indd

Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

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

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

Situazione generale

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

Scetticismo in merito all'effettiva esistenza del pericolo e, di conseguenza, in merito all'utilità di attivazione dei mezzi di contrasto della corruzione, dovuta alla mancanza di consapevolezza.
Scarso coinvolgimento della parte politica sui temi dell'anticorruzione sia nella predisposizione degli atti che nella formazione vera e propria.

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



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

Comune	Rischio di contagio	Scioglimento per mafia	Popolazione residente al 1° gennaio	Reddito imponibile pro capite	Addensamento sotto soglia

Abbiategrasso	0,02	0,00	32.150,00	15.729,58	0,64
Arese	0,02	0,00	19.341,00	23.036,92	1,79
Bareggio	0,02	0,00	17.295,00	16.487,34	1,18
Bollate	0,02	0,00	35.236,00	16.666,45	1,33
Bresso	0,02	0,00	26.186,00	16.972,67	0,63
Buccinasco	0,02	0,00	26.939,00	19.159,11	1,69
Carugate	0,02	0,00	14.825,00	16.750,28	0,82
Cassano d'Adda	0,02	0,00	18.581,00	16.304,96	0,78
Cernusco sul Naviglio	0,02	0,00	32.709,00	20.964,77	0,81
Cerro Maggiore	0,02	0,00	15.269,00	15.575,77	1,23
Cesano Boscone	0,02	0,00	23.743,00	15.212,71	0,86
Cinisello Balsamo	0,02	0,00	74.174,00	14.343,76	2,50
Cologno Monzese	0,02	0,00	47.266,00	14.437,97	1,76
Corbetta	0,02	0,00	18.094,00	16.676,79	1,10
Cornaredo	0,02	0,00	19.995,00	16.969,40	1,00
Corsico	0,02	0,00	34.505,00	15.177,81	1,41
Cusano Milanino	0,02	0,00	18.651,00	18.212,52	1,82
Garbagnate Milanese	0,02	0,00	26.934,00	15.574,49	1,20
Gorgonzola	0,02	0,00	19.867,00	17.715,98	0,24
Lainate	0,02	0,00	25.446,00	17.509,24	0,59
Legnano	0,02	0,00	59.608,00	17.895,82	1,06
Magenta	0,02	0,00	23.389,00	16.893,06	0,67
Melegnano	0,02	0,00	17.518,00	16.886,64	0,39
Melzo	0,03	0,00	18.461,00	16.490,19	0,63
Milano		0,00	1.339.812,00	22.574,72	2,05
Nerviano	0,02	0,00	17.261,00	16.321,93	1,64
Novate Milanese	0,02	0,00	20.053,00	17.337,64	2,13
Paderno Dugnano	0,02	0,00	47.401,00	16.144,60	0,94

Parabiago	0,02	0,00	27.689,00	16.501,11	0,44
Peschiera Borromeo	0,02	0,00	23.167,00	21.226,47	1,24
Pieve Emanuele	0,02	0,00	15.598,00	15.606,52	0,85
Pioltello	0,02	0,00	36.498,00	13.558,35	0,86
Rho	0,02	0,00	50.249,00	17.032,85	0,85
Rozzano	0,02	0,00	41.987,00	14.077,76	0,23
San Donato Milanese	0,02	0,00	31.806,00	23.757,57	0,84
San Giuliano Milanese	0,02	0,00	37.831,00	15.275,39	0,22
Segrate	0,02	0,00	34.702,00	23.578,45	1,53
Senago	0,02	0,00	21.616,00	14.784,23	2,56
Sesto San Giovanni	0,02	0,00	80.879,00	16.260,37	1,37
Settimo Milanese	0,02	0,00	19.895,00	17.808,10	1,88
Trezzano sul Naviglio	0,02	0,00	20.708,00	16.827,47	1,21
Vimodrone	0,02	0,00	16.997,00	17.268,95	0,64

2.4.1. Innovazione digitale accessibilità reingegnerizzazione dei processi

Azioni per incrementare l'accessibilità

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

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

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

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

Reingegnerizzazione

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

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

Gli obiettivi ultimi sono:

• incrementare la soddisfazione dell'utente finale;

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

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

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

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

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

Senza Autenticazione ATTIVI

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

Sviluppo:

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

Servizi con autenticazione ATTIVI

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

Sviluppo:

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

Servizi con autenticazione IN PROGETTO DI ATTIVAZIONE – NUOVO SITO

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

Azioni ulteriori ai servizi online

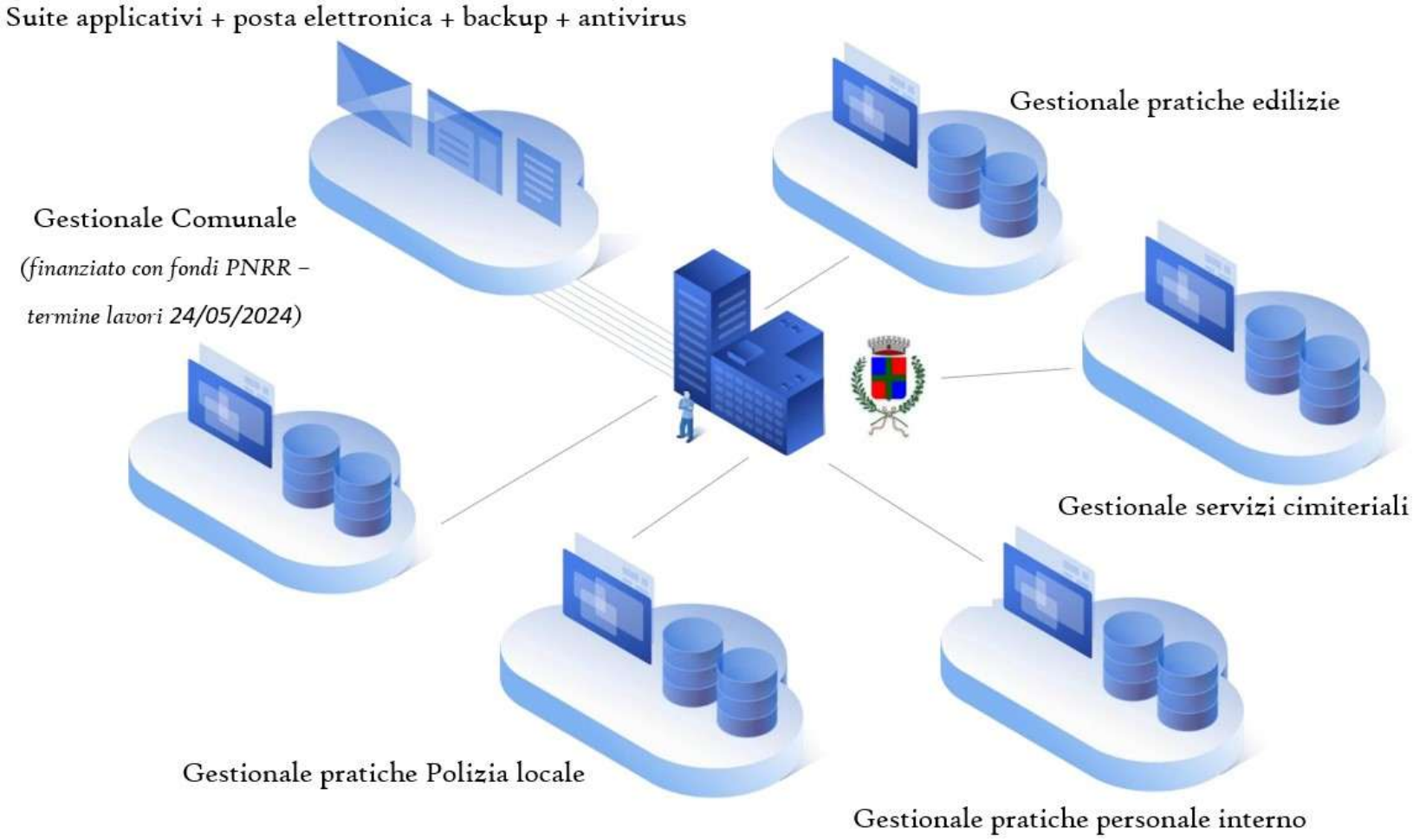
In applicazione del principio “CLOUD FIRST” dettato dai Piani Triennali per l’Informatica, con privilegio del Cloud SaaS il Comune ha in atto la reingegnerizzazione di tutti i processi di lavoro tramite progressivo passaggio in Cloud dei software e dei gestionali in uso, con i vantaggi del sistema Cloud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

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

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

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

SCHEMA SISTEMI INFORMATICI IN CLOUD



1. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Struttura organizzativa

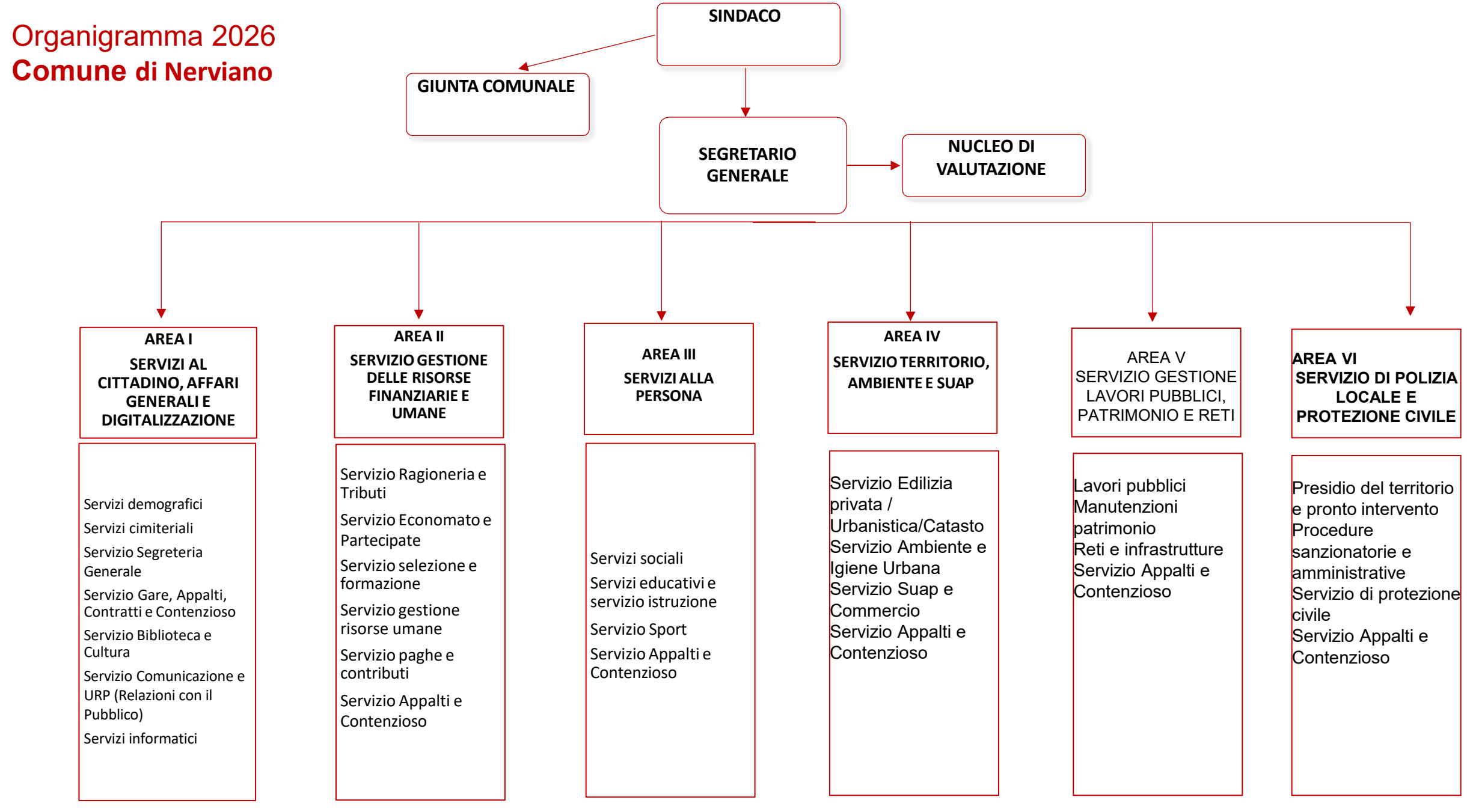
Il Comune di Nerviano ha adottato una struttura organizzativa basata sul modello per aree funzionali, deputate alla programmazione, realizzazione e controllo di attività, servizi e progetti omogenei e interrelati tra loro. L'organizzazione è stata negli anni ridefinita secondo le esigenze e gli obiettivi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

3.1.1. Organigramma

Si riporta organigramma come da delibera di Giunta numero 54 del 14.05.2026

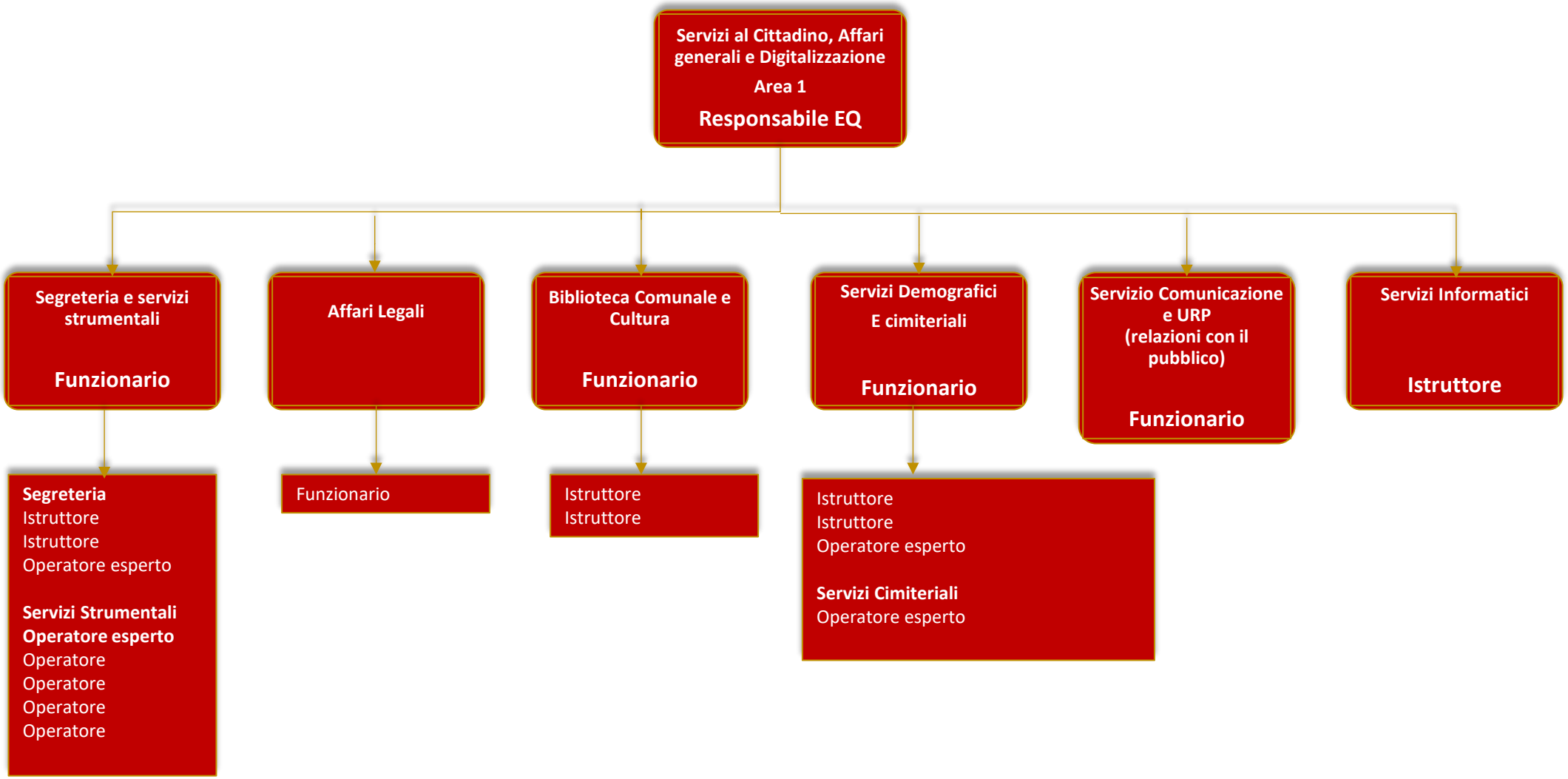
COMUNE DI NERVIANO – MACROSTRUTTURA

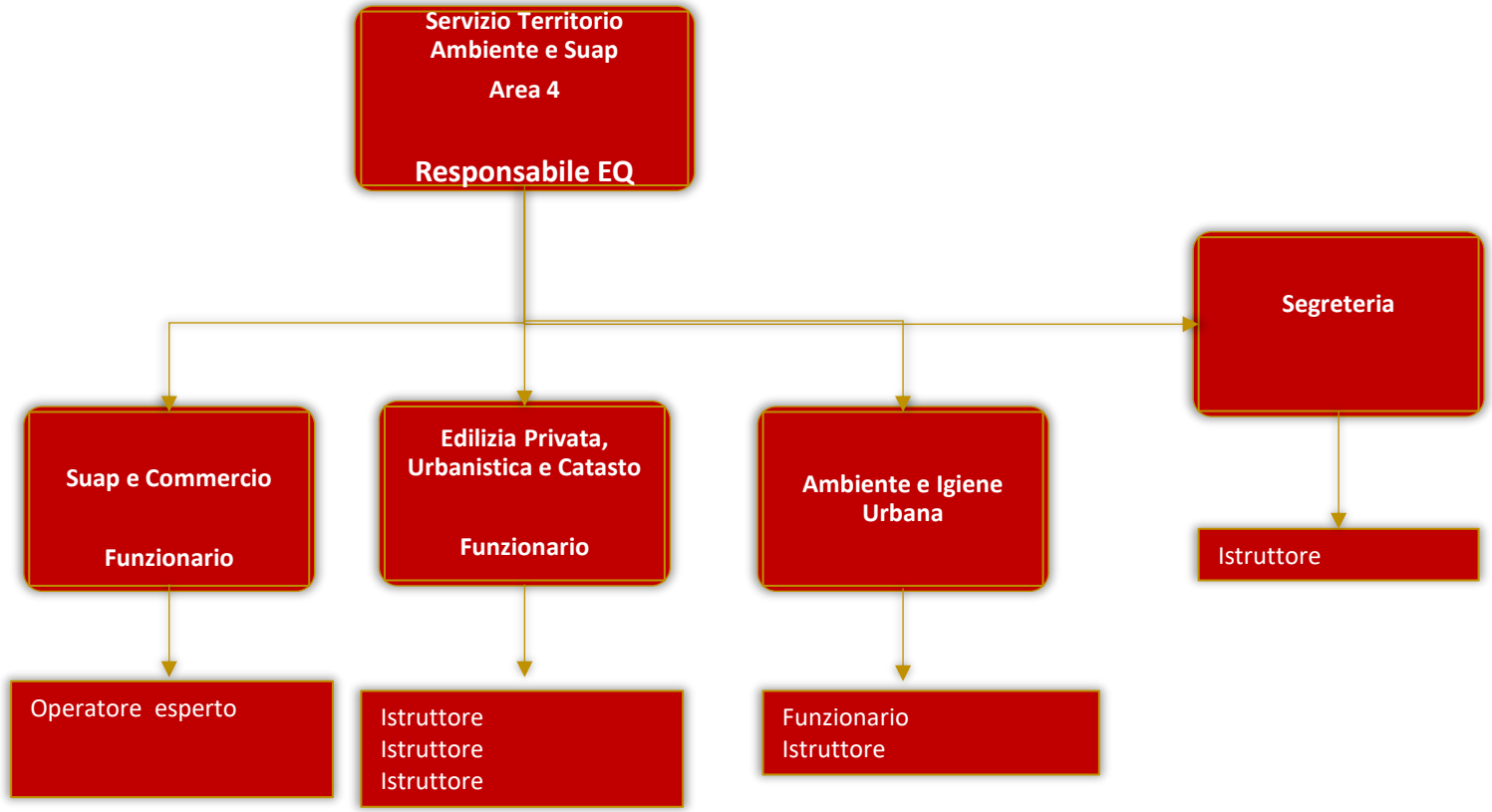
Organigramma 2026
Comune di Nerviano

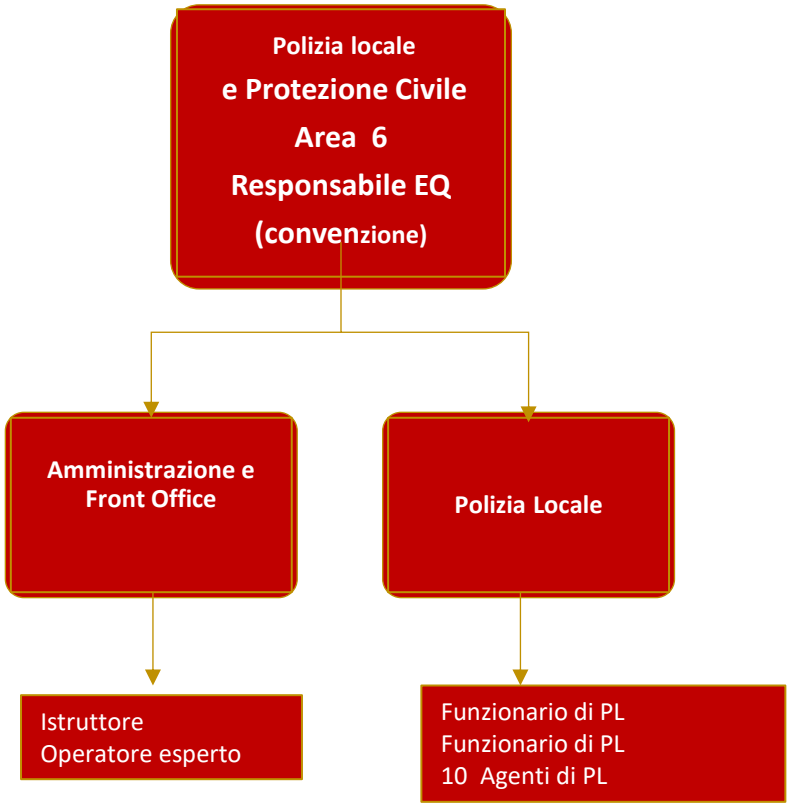


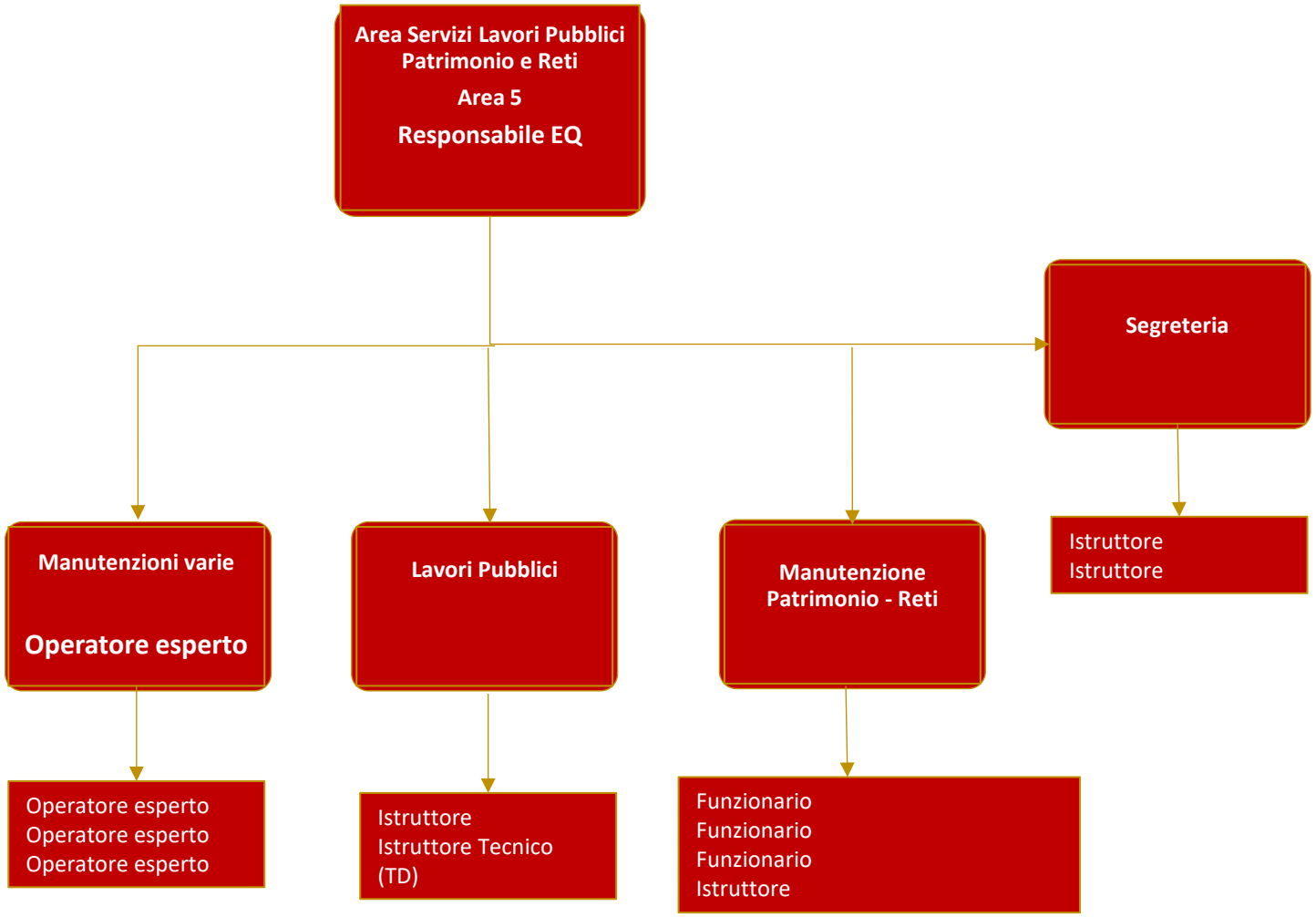
In relazione al mandato amministrativo, l'Amministrazione ha adottato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 216 del 21/12/2023, una revisione della struttura organizzativa con l'obiettivo di garantire un ulteriore efficientamento e consolidamento della macchina comunale, in vista del più ampio raggiungimento degli obiettivi strategici ed interventi da attuare entro la fine del mandato. Successivamente la struttura è stata revisionata nell'anno 2025 e perfezionata del 2026.

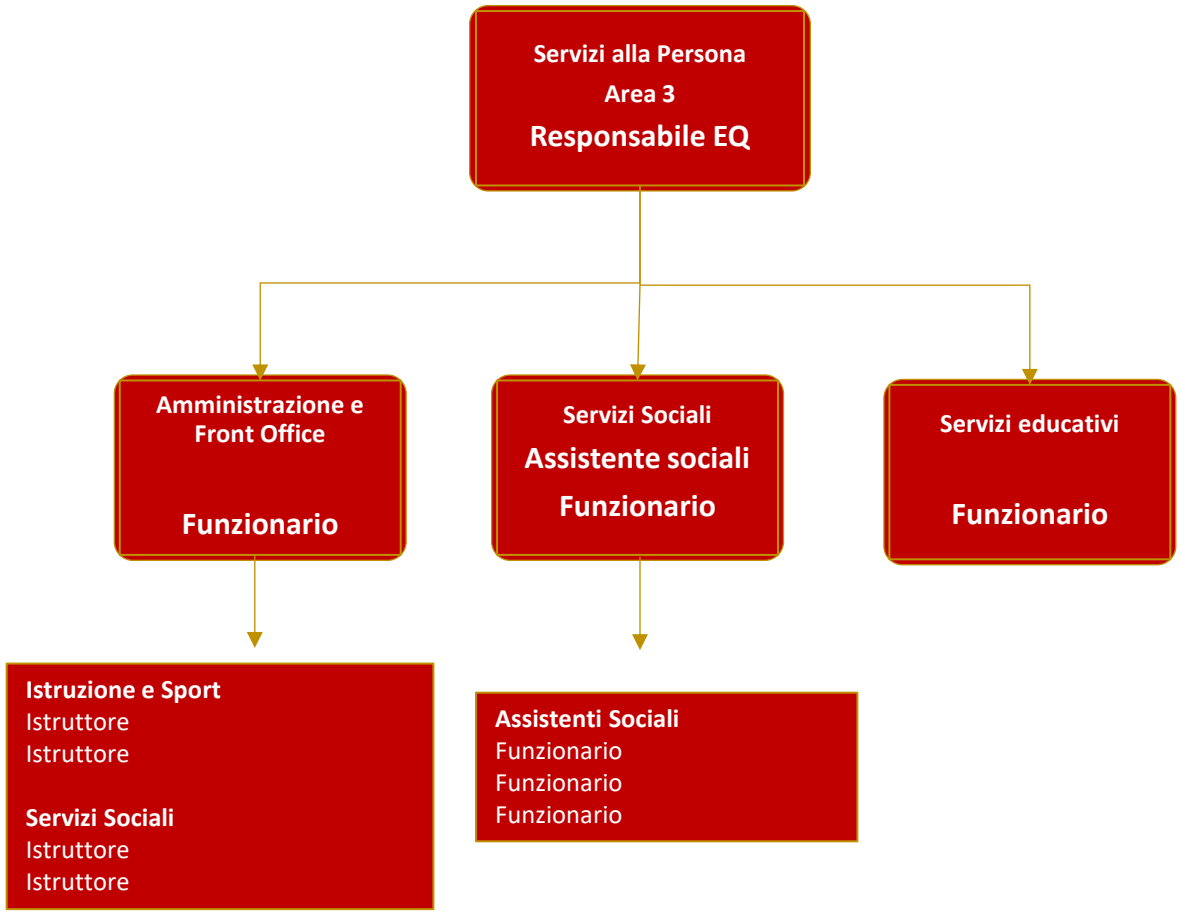
3.1.2. Aree, servizi e personale

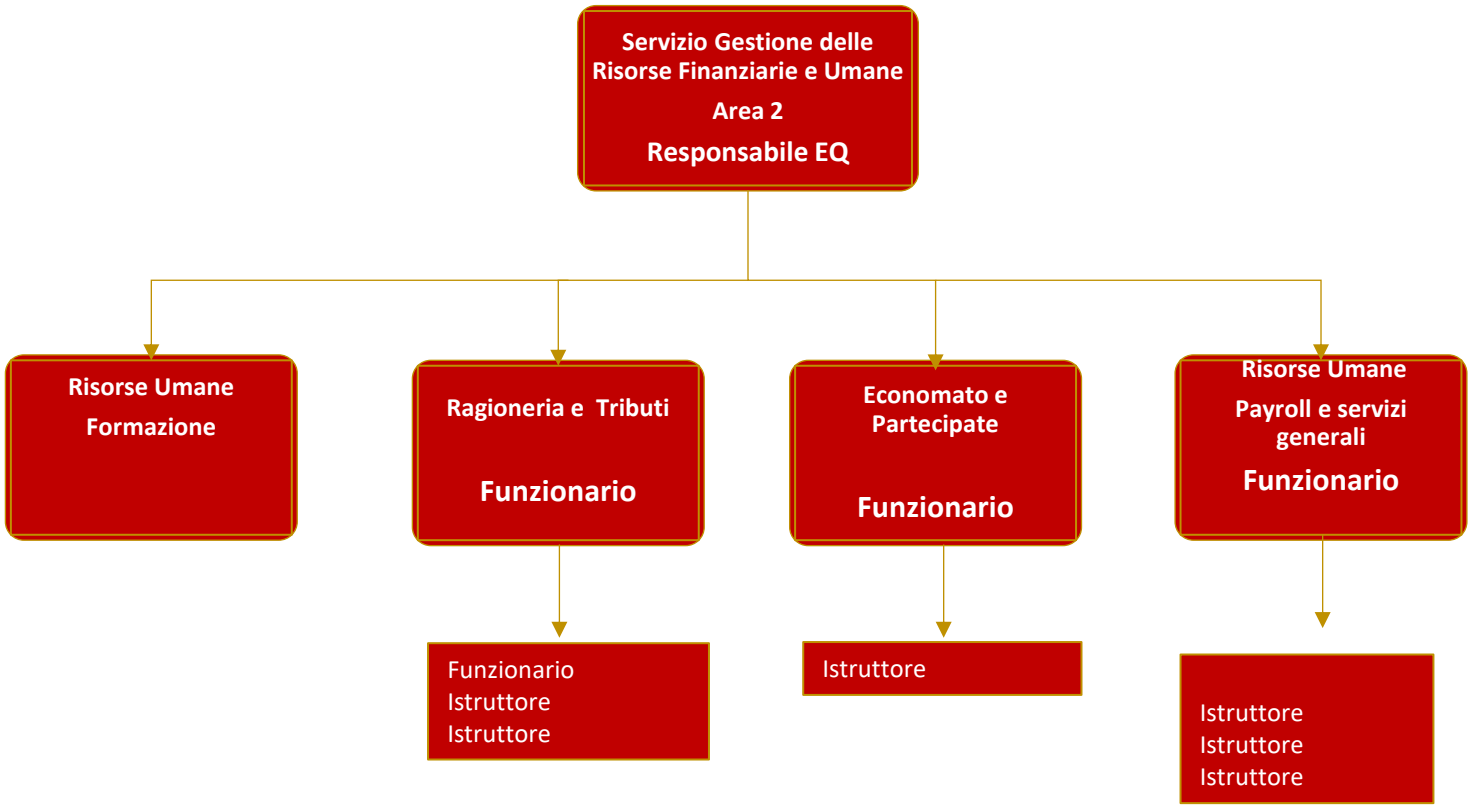

Servizi al Cittadino, Affari generali e Digitalizzazione
Area 1
Responsabile EQ
Segreteria e servizi strumentali
Funzionario
Affari Legali
Biblioteca Comunale e Cultura
Funzionario
Servizi Demografici
E cimiteriali
Funzionario
Servizio Comunicazione e URP (relazioni con il pubblico)
Funzionario
Servizi Informatici
Istruttore
Segreteria
Istruttore
Istruttore
Operatore esperto
Servizi Strumentali
Operatore esperto
Operatore
Operatore
Operatore
Operatore
Funzionario
Istruttore
Istruttore
Istruttore
Istruttore
Operatore esperto
Servizi Cimiteriali
Operatore esperto


Servizio Territorio
Ambiente e Suap
Area 4
Responsabile EQ
Segreteria
Istruttore
Suap e Commercio
Funzionario
Operatore esperto
Edilizia Privata,
Urbanistica e Catasto
Funzionario
Istruttore
Istruttore
Istruttore
Ambiente e Igiene
Urbana
Funzionario
Istruttore


Polizia locale
e Protezione Civile
Area 6
Responsabile EQ
(convenzione)
Amministrazione e
Front Office
Polizia Locale
Istruttore
Operatore esperto
Funzionario di PL
Funzionario di PL
10 Agenti di PL


Area Servizi Lavori Pubblici Patrimonio e Reti
Area 5
Responsabile EQ
Segreteria
Istruttore
Istruttore
Manutenzioni varie
Operatore esperto
Lavori Pubblici
Manutenzione Patrimonio - Reti
Operatore esperto
Operatore esperto
Operatore esperto
Istruttore
Istruttore Tecnico (TD)
Funzionario
Funzionario
Funzionario
Istruttore


Servizi alla Persona
Area 3
Responsabile EQ
Amministrazione e Front Office
Funzionario
Servizi Sociali
Assistente sociali
Funzionario
Servizi educativi
Funzionario
Istruzione e Sport
Istruttore
Istruttore
Servizi Sociali
Istruttore
Istruttore
Assistenti Sociali
Funzionario
Funzionario
Funzionario


Servizio Gestione delle Risorse Finanziarie e Umane
Area 2
Responsabile EQ
Risorse Umane
Formazione
Ragioneria e Tributi
Funzionario
Economato e Partecipate
Funzionario
Risorse Umane
Payroll e servizi generali
Funzionario
Funzionario
Istruttore
Istruttore
Istruttore
Istruttore
Istruttore
Istruttore

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

Al 31/12/2025 la composizione per genere mostra una prevalenza delle donne (71 % dei dipendenti) sugli uomini (% 29 dei dipendenti).

L'età media dei dipendenti del Comune di Nerviano al 31/12/2025 è di 50 anni.

L'85,51 % del personale a tempo indeterminato ha un contratto di lavoro a tempo pieno, il restante 14.49% ha un contratto di lavoro part time avendone chiesto la trasformazione. Dei contratti di lavoro a part time il 100% riguarda personale di sesso femminile.

U		D	
Profilo	Q.tà	Profilo	Q.tà
Operatore	2	Operatore	2
Operatore esperto	4	Operatore esperto	4
Istruttore	8	Istruttore	24
Funzionario	6	Funzionario	19
Totale	20	Totale	49

3.2. Organizzazione del lavoro agile

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

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

Finalità e obiettivi

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

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

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

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

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

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

Il numero dei dipendenti autorizzati allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile alla data di approvazione del presente documento di programmazione è pari 12

3.3. Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

Il numero dei dipendenti alla data del 31/12/2025 era pari a n. 69.

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

CATEGORIA	POSTI PREVISTI
Funzionari	28
Istruttori	37
Operatore esperto	10
Operatore	4
Totale	**79**

CATEGORIA	POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI 31 12 2025	POSTI COPERTI 01 01 2026	POSTI COPERTI 30 04 2026	POSTI VACANTI
Funzionari	28	26	25	25	3
Istruttori	37	31	31	33	4
Operatore esperto	10	8	7	7	3
Operatore	4	4	4	4	0
	79	**69**	**67**	**69**	**10**

La proposta di dotazione organica tiene conto delle assunzioni già effettuate alla data del 30/04/2026 e a quelle in programma entro il 31/12/2026.

Le capacità assunzionali di enti locali continuano anche per il 2026 e per gli anni successivi ad essere determinate dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità; dal 1° gennaio sono entrate in vigore le disposizioni dell'articolo 33 del Dl 34/2019 per gli enti virtuosi e per quelli non virtuosi. Gli enti virtuosi (cioè, quelli che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto dell'FCDE inferiore alla soglia fissata dai decreti attuativi) potranno aumentare la spesa del personale, quindi effettuare nuove assunzioni, a condizione che rimangano all'interno della soglia (27%).

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

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

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

Esaminati i conteggi predisposti dalla Responsabile dell'Area di riferimento rispetto all'applicazione del DPCM sopra citato, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto in rapporto alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità), e preso atto che il Comune evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al 20,27% per l'anno 2022 e pari al 19,26% per l'anno 2023, 19,52% per l'anno 2024 e per l'anno 2025 17,80% come da rendiconto 2025 approvato.

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

L'andamento dell'aggregato rilevante nei diversi esercizi compresi nel bilancio di previsione, così come approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 141 del 22/12/2025 e successivi aggiornamenti.

	Media 2011/2013 2008 per enti non soggetti al patto	Previsione 2026	Previsione 2027	Previsione 2028
Spese macroaggregato 101	3.098.687,65 €	**3.007.244,00 €**	**2.824.744,00 €**	**2.804.744,00 €**
Spese macroaggregato 103		48.610,00 €	49.710,00 €	49.710,00 €
Irap macroagreggato 102	192.381,31 €	174.642,88 €	162.142,80 €	162.142,80 €
Altre spese: spese segretario comunale in convenzione cap. 117		60.000,00 €	66.000,00 €	66.000,00 €
Totale spese di personale (A)				

	3.291.068,96 €	**3.290.496,88 €**	**3.102.596,80 €**	**3.082.596,80 €**
(-) Componenti escluse (B)	658.949,30 €	988.027,88 €	1.057.527,80 €	1.144.527,80 €
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet artt. 4-5 DM 17.3.2020 (C)				
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C	**2.632.119,66 €**	2.465.352,86 €	2.429.523,83 €	2.429.523,75 €
(ex art. 1, commi 557-quater, 562 legge n. 296/2006)				

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

La previsione per gli anni 2026,2027 e

2028 è inferiore alla spesa media

del triennio 2011/2013 che era pari a euro 2.632.119,66.

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

PER IL CALCOLO PROGRAMMAZIONE 2026/2027/2028						
ANNO						
ENTRATE CORRENTI	2022	2023	2024	20225		
ENTRATA TIT. 1	10.211.751,27	9.820.797,59	10.650.711,47	10.533.044,55		
ENTRATA TIT. 2	1.209.116,10	1.231.327,92	1.185.552,11	1.040.351,30		
ENTRATA TIT. 3	2.588.074,16	3.174.303,54	3.747.929,50	4.006.827,25		
TOTALE entrate correnti	14.008.941,53	14.226.429,05	15.584.193,08	15.580.223,10		
Valore medio entrate correnti ultimi tre anni	13.649.816,52	13.817.138,87	14.606.521,22	15.130.281,74		
F.C.D.E. bilancio di previsione anno 2022	264.713,07					
F.C.D.E. bilancio di previsione anno 2023		207.104,39				
F.C.D.E. bilancio di previsione anno 2024/2025			298.020,64	442.231,50		
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E. **(fattore a)**	13.385.103,45	13.610.034,48	14.308.500,58	14.688.050,24		
	2022	**2023**	**2024**	**2025**		

Spese di personale ma- croagreggato 101 (no IRAP) - Rendiconto	2.712.754,60	2.620.885,71	2.793.395,48	2.614.882,28		
Spese di personale ma- croagreggato 103 (no IRAP) - Rendiconto	0	0	0,00	0,00		
Totale spesa di personale **(fattore b)**	2.712.754,60	2.620.885,71	2.793.395,48	2.614.882,28		
Rapporto spesa/entrate	**20,27%**	**19,26%**	**19,52%**	17.80%		
Valore soglia tab. 1 art. 4 DPCM 17/03/2020 - valore soglia massima del personale	**27%**	**27%**	**27%**	27 %		

Assunzioni a tempo determinato

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

Richiamati i verbali:

- n. 31/2025 con il quale l'Organo di revisione ha espresso parere favorevole alla Nota di aggiornamento al DUP 2026-2028, approvata con deliberazione di Consiglio comunale n. 140 del 22/12/2025;
- n. 31/2025 con il quale l'Organo di revisione ha espresso parere favorevole al Bilancio di previsione 2026-2028, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 141 del 22/12/2025;

e successivo verbale n…. del (PIAO) l'Organo di Revisione riscontra che il presente documento tiene conto di quanto indicato nel DUP ed è coerente:

- con il limite della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, pari ad euro 2.632.119,66, considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse (tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali).
- dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa che fanno riferimento alla corrispondente spesa dell'anno 2009 di euro 6.109,09.

Anche in sede di Rendiconto 2025 sono stati verificati dal Collegio il rispetto dei limiti indicati.

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

Per l'anno 2026, ed eventualmente per l'anno 2027 si prevede l'assunzione a tempo determinato nel limite del vincolo di cui sopra.

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'Ente procederà nei prossimi mesi in base alla seguente programmazione:

PIANO ASSUNZIONALE 2026-2028

Assunzioni a tempo indeterminato 2026-2028	Area di assegnazione	Procedura di reclutamento	Tipologia di assunzione	Decorrenza stimata	Spesa anno 2026 da tabellare
N. 1 Agente di Polizia Locale	Polizia Locale e Protezione Civile	scorrimento graduatoria dell'Ente	Sostituzione personale uscito nel 2025 con mantenimento del posto	01-giu	15.425,84 €
N. 1 Funzionario Amministrativo	Area Gestione Risorse Finanziarie e Umane	scorrimento graduatoria dell'Ente	Sostituzione personale uscito nel 2025 con mantenimento del posto	01-giu	16.742,72 €
N. 1 Istruttore Amministrativo (Bibliotecario)	Area Servizi al Cittadino	scorrimento graduatoria dell'Ente	Sostituzione posto vacante alla data dell'31.12.2025	01-giu	15.425,84 €
N. 1 Istruttore Amministrativo	Area Gestione Risorse Finanziarie e Umane	scorrimento graduatoria dell'Ente	Sostituzione personale uscito per mobilità ultimo giorno 31 03 2026	01-giu	15.425,84 €
N. 1 Agente di Polizia Locale	Polizia Locale e Protezione Civile	scorrimento graduatoria dell'Ente	Sostituzione personale per pensionamento 14 06	16-giu	14.461,73 €

N. 1 Funzionario - Assistente Sociale	Area Gestione Servizi Sociali	scorrimento graduatoria dell'Ente	Sostituzione personale uscito nel 2025 con diritto di conservazione del posto fino a settembre 2025	01-lug	14.649,88 €
N. 1 Funzionario Amministrativo	Area Gestione Risorse Finanziarie e Umane	scorrimento graduatoria dell'Ente	Assunzione prevista nel PIAO 2025 ma non realizzatasi per assenza graduatoria esterna	01-lug	14.649,88 €

Dall'inizio dell'anno si è dato corso a 3 assunzioni previste nel PIAO 2025-2027, anno 2025, la cui procedura era stata avviata nell'anno 2025 e conclusa nel 2026.

Assunzioni a tempo indeterminato 2026-2028	**Area di assegnazione**	**Procedura di reclutamento**	**Tipologia di assunzione**	**Decorrenza stimata**	**Spesa anno 2026 da tabellare**
N. 1 Agente di Polizia Locale	Polizia Locale e Protezione Civile	assunzione vincitore concorso	Trasformazione ex Erri	15-mar	20.246,42 €
N. 1 Istruttore Amministrativo (Bibliotecario)	Area Servizi al Cittadino	assunzione vincitore concorso	Sostituzione posto vacante dalla data 01.11.2025	01-apr	19.282,30 €
N. 1 Istruttore Tecnico	Area Servizi Tecnici 2	assunzione vincitore concorso	Sostituzione posto vacante alla data dell'31.12.2025	01-apr	19.282,30 €

Nel secondo semestre sono previste le seguenti assunzioni

Assunzioni a tempo indeterminato 2026-2028	Area di assegnazione	Procedura di reclutamento	Tipologia di assunzione	Decorrenza stimata	Spesa anno 2026 da tabellare
N. 1 cat protetta operatore esperto 18 ore	Area Servizi al Cittadino	mobilità esterna ed in caso di esito negativo procedura concorsuale dedicata	sostituzione per cessazione a 36 di un operatore per pensionamento con riduzione da 36 a 18 ore	01-dic	1.886,80 €
N. 1 cat protetta operatore esperto 18 ore	Area Servizi Tecnici 1	mobilità esterna ed in caso di esito negativo procedura concorsuale dedicata	sostituzione per cessazione operatore esperto 2025 e ridotto a 18 ore	01-dic	1.886,80 €

				Decorrenza stimata	
N. 1 Istruttore Tecnico	Area Servizi Tecnici 2	scorrimento graduatoria ente ma con 18 ore per 5 mesi	motivazioni diverse sostituzione / supporto	01-ago	limite € 6.109,09

Per gli anni 2027 e 2028 l'Ente si riserva la facoltà di valutare la sostituzione del personale che cesserà dal servizio in considerazione di una revisione dei processi e del personale assegnato a ciascuna Area. A seguito di tale valutazione si procederà alla programmazione delle assunzioni.

La presente programmazione dei fabbisogni:

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

Piano Triennale della formazione.

Si allega quale allegato A3 il Piano Triennale

4. MONITORAGGIO

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

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

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