



**COMUNE DI MAGNAGO**  
Città metropolitana di Milano

***PIAO***  
***PIANO INTEGRATO DI***  
***ATTIVITA' E***  
***ORGANIZZAZIONE***  
***2026/2028***

Approvato con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della giunta comunale n. .... del.....

## SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

### COMUNE DI MAGNAGO

Città metropolitana di **MILANO**

Regione **LOMBARDIA**

Sede **Piazza Italia 1 – 20020 Magnago**

Codice Fiscale/P.IVA **00950100156**

Sindaco **COMMISSARIO STRAORDINARIO DOTT.SSA ANGELA MARTA NASTASI**

RPCT **Dott. Cesare Bottelli – Segretario Comunale decreto prot. n. 6560 del 13/05/2025**

Abitanti n. **9520**

Dipendenti al 31.12.2025 n. **33**

Telefono **0331658305**

Mail [info@comune.magnago.mi.it](mailto:info@comune.magnago.mi.it)

Pec [info@pec.comune.magnago.mi.it](mailto:info@pec.comune.magnago.mi.it)

Sito web <https://comune.magnago.mi.it>

Codice IPA c\_ **e819**

## SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

L'art. 6, commi da 1 a 4, del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, nell'intento 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, ha previsto che le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato PIAO, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della Legge 6 novembre 2012, n. 190. In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del Decreto Legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 2 dicembre 2021, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113. Con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 30 giugno 2022, n.132, inoltre, è stato adottato il Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione prevedendo, in allegato al medesimo Decreto, un Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche che funga da guida alla compilazione del PIAO. Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con Circolare n. 2/2022, ha dettato le indicazioni operative in materia di PIAO integrati.

Il Comune di MAGNAGO, trattandosi di pubblica amministrazione con meno di cinquanta dipendenti, ai sensi degli artt. 1, comma 2, e 6 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 30 giugno 2022, n. 132 redige il presente PIAO 2026/2028 con le modalità semplificate per l'adozione dello stesso e sulla scorta dello schema previsto dal Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche - Guida alla compilazione allegato al medesimo Decreto.

Il presente Piano è stato redatto tenendo conto delle indicazioni fornite dal Anac e delle specificità dell'ente.

### 2.1 VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. del Ministro per la P.A. n. 132 del 2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli enti con meno di 50 dipendenti.

Le strategie per la creazione di valore pubblico sono rinvenibili nei seguenti documenti di programmazione approvati dall'Ente:

1. Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026/2028 di cui all'art. 170 del D. Lsg. n. 267/2000, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n.40 del 29/12/2025 e pubblicato al seguente link [DUP 2026/2028](#)

Attualmente il Comune di Magnago è governato dal Commissario Straordinario Dott.ssa Angela Marta Nastasi a seguito DPR di scioglimento del consiglio comunale in data 24/02/2026.

## 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza ai sensi della Legge 190/2012. Gli elementi essenziali sono indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati da ANAC.

Con Delibera n. 19 del 28 gennaio 2026, ANAC ha adottato il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2025, che prevede, per il triennio 2026-2028, una strategia per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza e dell'integrità pubblica per l'Italia articolata in linee strategiche, obiettivi, azioni concrete, risultati attesi e indicatori.

Tale modalità permette altresì di avere una visione di insieme schematica e chiara della direzione verso cui le politiche e le pratiche di prevenzione della corruzione.

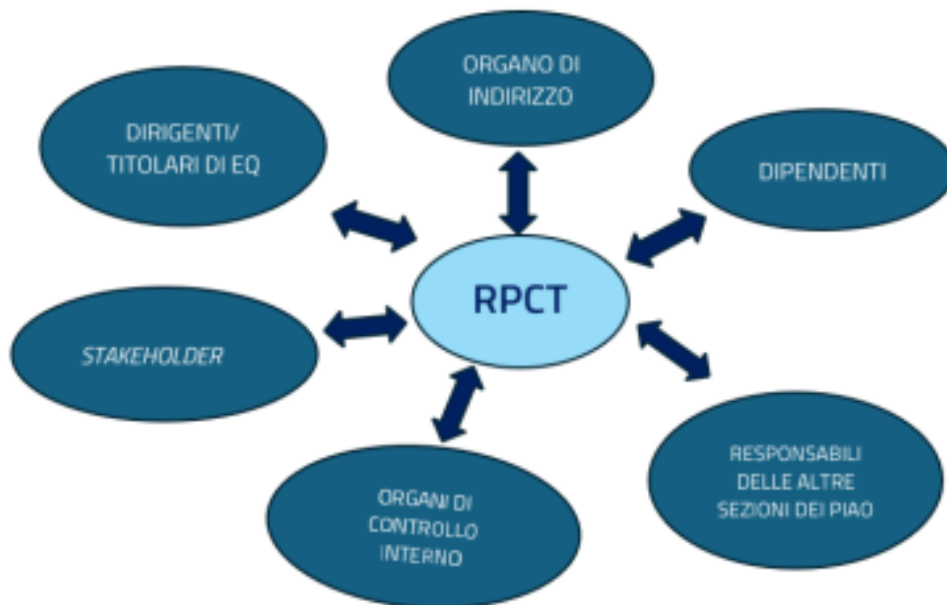
Con il PNA 2022 l'Autorità ha esteso a tutti gli enti con meno di 50 dipendenti, comunque tenuti all'adozione di misure di prevenzione della corruzione ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 1, co. 2-bis l. n. 190/2012 e art. 2-bis d.lgs. n. 33/2013, le semplificazioni concernenti, in particolare:

- a) la conferma, nel triennio, della programmazione dell'anno precedente solo se nell'anno precedente non si fossero verificate evenienze che richiedessero una revisione della programmazione
- b) la mappatura dei processi
- c) il monitoraggio.

Più specificamente, ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, sono tenute a "mappare" obbligatoriamente i processi ricadenti nelle seguenti aree a rischio:

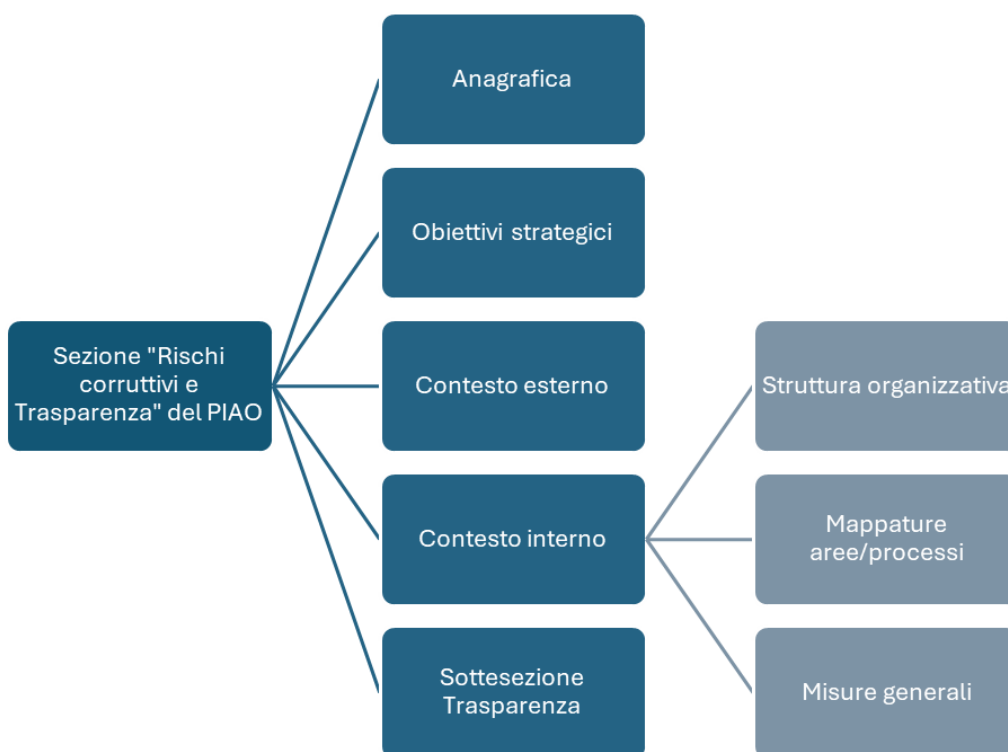
- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

In questa sezione viene effettuata una valutazione partendo da un'analisi del contesto esterno ed interno, procedendo con la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione) con lo scopo di fornire uno strumento idoneo a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa dell'Ente, riducendo la possibilità che si verifichino eventi corruttivi e/o di cattiva amministrazione, assicurando adeguate forme di trasparenza e pubblicità.



Le attività di mappatura del rischio e di elaborazione delle misure volte a prevenire il rischio corruttivo avvengono con il coinvolgimento in maniera trasversale di tutti i settori dell'Ente, attraverso l'analisi dei processi e dei fattori di rischio. 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.

**Composizione della sezione**



### 2.3.1 Anagrafica del Comune

La sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” deve dar conto dei dati identificativi dell’ente, incluse le caratteristiche dimensionali e i soggetti coinvolti.

Come da indicazioni ANAC (PNA 2025) tenuto conto che nella sezione 1 del PIAO sono contenute tutte le indicazioni necessarie per conoscere e rivolgersi all’Ente, per evitare duplicazioni si fa rinvio alla suddetta sezione.

### 2.3.2 Obiettivi strategici

Rappresentano un contenuto obbligatorio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO.

Tenuto conto che fino all’insediamento degli organi ordinario, questo Ente è provvisoriamente gestito dal Commissario Straordinario nominato con DPR del 24/02/2026, si ritiene di individuare i seguenti obiettivi strategici:

- Revisione e miglioramento della regolamentazione interna a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interesse);
- Incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento del personale;
- Miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);
- Miglioramento della chiarezza e conoscibilità dall’esterno dei dati presenti nella sezione “Amministrazione Trasparente”

### 2.3.3 Analisi del contesto esterno

L’analisi del contesto esterno ha principalmente due obiettivi:

- a) il primo, evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell’ambiente nel quale l’Amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- b) il secondo, come tali caratteristiche ambientali possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell’idoneità delle misure di prevenzione.

La descrizione e l’analisi dei dati relativi contesto economico, sociale e culturale sono state raccolte nei documenti di pianificazione e programmazione propri dell’Ente ed in particolare nella Sezione Strategica (SeS) della Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) pubblicata sul sito dell’Ente, in Amministrazione trasparente.

Un ulteriore apporto all’analisi del contesto esterno, riferito ai fenomeni criminali specifici del territorio, è fornito dai dati contenuti in documenti di indagine nazionali, in particolare dalle Relazioni della Direzione investigativa antimafia relativa al 1^ e 2^ semestre anno 2024

<https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/#relazione-sullattivita-nel-2024/190/>

Si fa presente che questo Ente si trova nel territorio della Città Metropolitana di Milano ma al confine con la Provincia di Varese: la città di Legnano (MILANO) con popolazione oltre 60.000

abitanti dista circa 8 KM così come la città di Busto Arsizio (VARESE) che conta una popolazione di più di 80.000 abitanti.

Dall'analisi del contesto esterno sopra esposta, si possono formulare le seguenti considerazioni: il contesto regionale, caratterizzato da un modello economico e produttivo efficiente e trainante, la realizzazione di opere collegate al PNRR, rappresenta per i gruppi criminali di tipo mafioso un'ottima opportunità di riciclaggio e reimpiego di proventi illeciti. In particolare la 'ndrangheta ha consolidato una strategia di infiltrazione silente, radicandosi anche nel tessuto economico-finanziario della provincia di Milano e di Varese. Pertanto occorre mantenere alto il livello di attenzione, sui singoli procedimenti amministrativi aventi particolare rilevanza economica, soprattutto in una prospettiva di eventuale "dilagamento" dei fenomeni riscontrati nei centri urbani limitrofi a Magnago

### **2.3.4 Analisi del contesto interno**

Con Decreto del Presidente della Repubblica del 24/02/2026 è stato sciolto il Consiglio Comunale ai sensi dell'art. 141 comma 1 lettera b) n. 2 del D.Lgs. 267/2000 ed è stato nominato il Viceprefetto aggiunto Dott.ssa Angela Marta Nastati, Commissario Straordinario per la provvisoria gestione dell'Ente fino all'insediamento degli organi ordinari.

L'organizzazione interna del Comune risente certamente in modo negativo della diminuzione delle unità di personale, peraltro in doveroso adempimento di contenimento delle spese di personale che, per il comune, costituisce una oggettiva difficoltà.

Da notare che, mediamente, il personale dipendente è di buon livello, consapevole del ruolo pubblico che ricopre e delle relative responsabilità, anche morali, e con una buona cultura della legalità.

L'organizzazione dell'Ente è attualmente articolata in n. 6 settori ognuno dei quali fa capo ad un Funzionario di Elevata Qualificazione:

#### ***Segretario Comunale***

#### ***Settore Economico Finanziario e Programmazione***

Servizio Bilancio e Programmazione

Servizio Contabilità ed Economato

Partecipazioni

Servizio Tributi

#### ***Settore Amministrativo e Comunicazione***

Servizio Segreteria comunale e contratti

Servizio Protocollo

Servizio Comunicazione e URP

Servizi Demografici

Servizio Informatica

Servizio Risorse Umane

<b><i>Settore Servizi alla Persona</i></b>
Servizio Politiche Sociali
Servizio Sport e Tempo libero
Servizio Pubblica Istruzione e Cultura

<b><i>Settore Ambiente e Territorio</i></b>
Servizio Urbanistica, Edilizia privata ed Ecologia
Sportello Unico Edilizia
Sportello Unico Attività Produttive e Servizio Commercio

<b><i>Settore Lavori Pubblici e Protezione Civile</i></b>
Servizio Lavori Pubblici e Manutenzione patrimonio
Servizio Opere pubbliche
Servizio Protezione Civile

<b><i>Settore polizia locale</i></b>
Servizio Vigilanza

Il personale è ripartito come indicato nella sezione 3.1 del presente PIAO.

### **Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza**

La strategia di prevenzione della corruzione e di attuazione degli obblighi di trasparenza si attua mediante sinergia e collaborazione fra diversi soggetti che operano nel Comune di Magnago, chiamati a gestire e prevenire il rischio di corruzione, ognuno per propria competenza.

#### **A. ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO**

Nell'ambito degli organi di indirizzo politico, sono soggetti interessati:

- Il Sindaco chiamato a nominare il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);
- La Giunta quale organo collegiale competente ad adottare il PIAO che assorbe una serie di piani e programmi già di competenza dell'organo esecutivo.

#### **B. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione di questo ente è il Segretario comunale designato dal Sindaco. IL RPCT all'interno dell'Ente svolge un ruolo trasversale e, allo stesso tempo, d'impulso e coordinamento del sistema di prevenzione della corruzione. Esso è chiamato a verificarne il funzionamento e l'attuazione.

Spetta al RPCT presentare la proposta di PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, nonché vigilare sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il RCPT è il soggetto incaricato della ricezione e gestione delle segnalazioni all'interno dell'Ente ed è soggetto legittimato a trattare i dati del segnalante ed a conoscerne l'identità

## C. FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

I Funzionari di E.Q. nominati con decreto del Sindaco, svolgono un ruolo attivo nella concreta attuazione delle misure di prevenzione della corruzione in quanto, in collaborazione con il RPCT:

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti, attraverso la verifica dei procedimenti;
- forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- 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 del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, e alla segnalazione di eventuali irregolarità e/o atti illeciti riscontrati, e a relazionare le iniziative adottate al fine di prevenire episodi di corruzione e le eventuali infiltrazioni mafiose dell'attività posta in essere dal settore di competenza.
- svolgono le funzioni di referenti per quanto riguarda l'attuazione del Piano Anticorruzione, e della verifica e attuazione della pubblicazione del Piano Trasparenza.

## D. NUCLEO DI VALUTAZIONE PERFORMANCE – NVP

Il NVP svolge i compiti connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza attraverso la verifica e l'attestazione degli obblighi di trasparenza; utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza anche ai fini della misurazione della performance; esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

## E. ORGANO DI REVISIONE

L'Organo di revisione economico-finanziaria prende in considerazione, analizza, 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 all'Autorità locale anticorruzione; esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico finanziaria e di natura programmatica; provvede alle verifiche dei conti di economato.

## F. UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI – UDP

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (articolo 55 bis del D.Lgs. 165/2001 s.m.i.); opera in raccordo con il Responsabile di prevenzione della corruzione per quanto riguarda le attività previste dall'art. 15 del DPR 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

## G. RESPONSABILE PROTEZIONE DATI PERSONALI

Il Responsabile della Protezione dei Dati Personali (RPD) è stato nominato con apposito decreto del Sindaco, quale figura distinta e separata rispetto al RPCT

## H. PERSONALE DIPENDENTE

I dipendenti dell'Amministrazione osservano le misure contenute nel PTCPT e segnalano le situazioni di illecito ai propri dirigenti e all'U.P.D. ed i casi di personale conflitto di interessi.

### Mappatura dei processi – area a rischio corruzione

Così come definito dall'aggiornamento anno 2024 al PNA 2022, per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti, le aree di rischio da valutare in quanto obbligatorie ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022 sono:

1. **Area contratti pubblici** (affidamento di lavori, forniture e servizi di cui al d.lgs. 36/2023, ivi inclusi gli affidamenti diretti).
2. **Area contributi e sovvenzioni** (erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati).
3. **Area concorsi e selezioni** (procedure svolte per l'assunzione del personale e per le progressioni di carriera).
4. **Area autorizzazioni e concessioni** (che con riguardo ai comuni ricomprende, ad esempio, il rilascio di permessi di costruire, le autorizzazioni edilizie anche in sanatoria, i certificati di agibilità, i certificati di destinazione urbanistica (CDU), la scia edilizia, il rilascio di licenza per lo svolgimento di attività commerciali, etc.).

Vengono inoltre sottoposti a mappatura, come suggerito da ANAC, i seguenti ulteriori processi ritenuti particolarmente a rischio, soprattutto nelle amministrazioni comunali di minori dimensioni:

5. Affidamento incarichi di collaborazione e consulenza
6. Designazione dei rappresentanti dell'ente presso enti, società, fondazioni.

Una volta individuati i processi si è provveduto alla loro descrizione e rappresentazione secondo i seguenti elementi distintivi:

- Identificazione del processo;
- Identificazione, analisi e valutazione del rischio;
- Misure adottate e monitoraggio

Allegato B – Mappatura processi

### Misure Generali

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresenta una parte fondamentale della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO: le attività di analisi del contesto e di valutazione del rischio, sono infatti propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure, sia di quelle generali (che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo), che di quelle specifiche (che agiscono in maniera puntuale solo su alcuni rischi e si caratterizzano per la loro capacità di

incidere su problemi peculiari). In una prospettiva di semplificazione e alleggerimento degli oneri amministrativi, ANAC ha valutato di prevedere solo le seguenti misure di carattere generale obbligatorie:

- Codice comportamento dei dipendenti
- Autorizzazione allo svolgimento di incarichi e attività extra istituzionali
- Conflitto di interessi
- Divieto di pantouflage
- Misure alternative alla rotazione ordinaria del personale
- Formazione in tema dell'etica e della legalità
- Tutela del whistleblower
- Monitoraggio dei tempi procedurali
- Commissioni di gara e di concorso
- Patti di integrità

Allegato C – Misure Generali

### 2.3.5 Trasparenza

L'amministrazione ritiene che la *trasparenza* sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi come definiti dalla legge 190/2012.

Per l'attuazione degli obblighi di trasparenza si rinvia ai contenuti pubblicati, oltre che all'Albo Pretorio, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente e agli esiti del relativo monitoraggio annuale, predisposto sulla base della griglia elaborata dall'ANAC, nonché alle richieste di accesso civico semplice e generalizzato.

Con riguardo agli interventi del PNRR va ancora più valorizzato il ruolo della trasparenza come misura cardine per assicurare un importante presidio in funzione di anticorruzione, oltre che di controllo sociale sull'operato e sui risultati ottenuti dalle stazioni appaltanti sia nell'aggiudicazione che nell'esecuzione di opere, servizi e forniture.

La trasparenza è infatti garanzia di un'effettiva competizione per l'accesso alla gara oltre che un efficace controllo sull'operato dell'aggiudicatario.

Il monitoraggio delle misure di Trasparenza verrà effettuato su un campione di obblighi, di volta in volta definiti da ANAC tramite servizio di attestazione degli OIV in materia di assolvimento degli obblighi di pubblicazione, garantendo in ogni caso il rispetto degli adempimenti in materia di trasparenza come indicato nel relativo allegato.

Si allega la griglia sugli obblighi di trasparenza relativa alla delibera ANAC n. 31/2025, aggiornamento 2024 PNA 2022 – Allegato D

## SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il personale del Comune di Magnago al 31/12/2025 consta di n. 33 unità così suddivise:

#### ***SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO E PROGRAMMAZIONE***

Q.F.	NUMERO
Operatori Esperti	1
Istruttori	4
Funzionari EQ	1
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>

#### ***SETTORE AMMINISTRATIVO E COMUNICAZIONE***

Q.F.	NUMERO
Operatori Esperti	3
Istruttori	4
Funzionari EQ	1
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>

#### ***SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA***

Q.F.	NUMERO
Istruttori	2
Funzionari EQ	1
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>

**SETTORE LAVORI PUBBLICI – PROTEZIONE CIVILE**

Q.F.	NUMERO
Operatori Esperti	3
Istruttori	2
Funzionari	1
Funzionari EQ	1
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>

**SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO**

Q.F.	NUMERO
Istruttori	2
Funzionari EQ	1
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>

**SETTORE POLIZIA LOCALE**

Q.F.	NUMERO
Istruttori	4
Funzionari	1
Funzionari EQ	1
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>

### 3.1.1 OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Il Comune di Magnago intende consolidare quanto già realizzato in passato in materia di pari opportunità tra uomini e donne, ed ampliare ulteriormente le proprie azioni al fine di favorire, nel rispetto della normativa vigente e del CCNL, un'organizzazione del lavoro compatibile con le esigenze familiari e professionali di ogni dipendente. Il benessere organizzativo diviene elemento di motivazione e impegno nello svolgimento delle proprie mansioni portando ad un miglioramento anche dei servizi offerti sul territorio ed all'utenza.

#### DATI DEL PERSONALE

La dotazione organica del Comune di Magnago alla data di adozione del presente piano (31/12/2025) è la seguente:

- **Personale Dipendente**

Il personale dipendente è attualmente composto da 33 dipendenti:

TOTALE DIPENDENTI N. 33	TOTALE UOMINI N. 11	TOTALE DONNE N. 22
-------------------------	---------------------	--------------------

A tale situazione si aggiunge un Segretario Generale (genere maschile), in convenzione con altro Ente.

- **Distribuzione del personale per genere nei diversi settori**

Settore	Uomini	Donne	Totale
Economico Finanziario	1	5	6
Amministrativo e Comunicazione	0	8	8
Servizi alla Persona	0	3	3
Ambiente e Territorio	1	2	3
Lavori Pubblici	5	2	7
Polizia Locale	4	2	6
	11	22	33

- **Distribuzione del personale per genere per inquadramento contrattuale**

<b>Categoria</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Funzionari e EQ	4	4	8
Istruttori	4	14	18
Operatori Esperti	3	4	7
Operatori	0	0	0
	11	22	33

- **Distribuzione del personale per genere e orario di lavoro**

<b>Tipologia</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Tempo pieno	11	18	29
Tempo parziale ore	0	4	4
	11	22	33

- **Funzionari di Elevata Qualificazione**

<b>Funzionari di EQ</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
numero	3	3	6

La struttura organizzativa del Comune vede allo stato attuale una prevalente presenza femminile.

#### **AZIONI DI CONTRASTO A QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA**

L'Ente si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing e/o atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta.

Per garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni, in collaborazione con il CUG potranno essere effettuate indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente.

#### **AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'**

L'Ente si impegna a garantire il rispetto della pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale nonché nell'ambito della formazione, aggiornamento e qualificazione del personale.

Verrà attivata la formazione obbligatoria circa la promozione delle pari opportunità e/o contrasto alla violenza sulle donne.

#### **AZIONI PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

L'Ente si impegna a mantenere la flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e in uscita, ponendo particolare attenzione alle esigenze personali, sociali e familiari che necessitano una maggiore flessibilità oraria compatibilmente con l'organizzazione degli uffici; consentire l'utilizzo del part-time anche in relazione a particolari esigenze familiari di natura transitoria.

Ripristinare il CUG e valorizzarne il ruolo, quale organismo di supporto al personale anche per la formulazione di proposte volte a garantire una migliore gestione familiare nel rispetto delle esigenze e dei servizi dell'Amministrazione.

Questo Ente partecipa inoltre al programma “Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP” promosso da Regione Lombardia, che ha come obiettivo prioritario promuovere cambiamenti organizzativi per rendere i luoghi di lavoro ambienti favorevoli alla diffusione di stili di vita salutari.

La presente sezione è stata trasmessa alla Consigliera di parità della Città metropolitana di Milano con prot. n. 4845 del 02/04/2026 dando atto che si procederà a modifiche e/o integrazioni a seguito di eventuali osservazioni.

### **3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

Il lavoro agile, disciplinato dagli artt. da 18 a 22 della L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, con lo scopo di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il nuovo CCNL 23/02/2026 agli artt. da 40 a 42, disciplina puntualmente le modalità di esecuzione della prestazione a distanza degli enti locali, prevedendo una distinzione tra lavoro agile (caratterizzato dall'assenza di vincoli di orario e di luogo di lavoro) e il lavoro da remoto (caratterizzato invece da vincoli di tempo). In particolare l'art. 40 del citato CCNL stabilisce che l'accesso al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria, previo accordo tra Amministrazione e lavoratore, al fine di disciplinare le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Ai sensi dell'art. 63 del precedente CCNL 16/11/2022, si è proceduto alla stesura di apposito regolamento per la disciplina del lavoro agile, al fine di conciliare le esigenze di flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento dei servizi pubblici, garantendo forme di priorità a quei lavoratori che si trovino in situazioni di particolare necessità che non siano coperte da altre misure.

Sono state individuate per ogni settore le attività che possono essere svolte in modalità “smart” e ogni anno viene reso pubblico un avviso di interpello per l'accesso al lavoro agile nei limiti massimi stabiliti dal regolamento. Per l'anno 2026 non sono pervenute richieste oltre la soglia massima del 10%

## 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio viene effettuato:

- a. Secondo le modalità stabilite dall'art. 6 e dall'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 150/2009, per quanto attiene alla sottosezione "Performance", in coordinamento con quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione performance vigente;
- b. Relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", l'attività di monitoraggio avverrà secondo le modalità definite da ANAC; per quanto riguarda le misure di trasparenza, il monitoraggio avverrà su un campione di obblighi di pubblicazione indicati già nella fase di programmazione, da modificare, anno per anno, in modo da consentire la verifica nel triennio di tutti gli obblighi previsti dal d.lgs. n. 33/2013;
- c. In modo costante sul Piano di fabbisogno di personale.

Partecipano al monitoraggio tutti i Funzionari di EQ e tutti gli attori coinvolti nell'approvazione del documento e/o indicati dalla legge e dai regolamenti interni.