



Piano integrato di attività ed organizzazione 2026/2028

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO TERRITORIALE

Il concetto di Valore Pubblico si è progressivamente affermato nel contesto normativo italiano, diventando un principio cardine delle riforme del settore pubblico. Con l'adozione del Decreto Legislativo 74/2017, che ha introdotto modifiche al Decreto Legislativo 150/2009 in materia di misurazione e valutazione della performance nelle pubbliche amministrazioni, il Valore Pubblico è stato formalmente riconosciuto come obiettivo primario dell'azione amministrativa.

Il citato Decreto 74/2017 pone infatti l'accento sulla necessità che le amministrazioni pubbliche non si limitino a garantire l'efficienza e l'efficacia dei propri processi interni, ma si impegnino a generare risultati utili per la collettività, contribuendo al benessere economico, sociale e istituzionale del territorio.

Il Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione n. 132/2022, art. 3, comma 1, lettera a) alinea 4), definisce il Valore Pubblico come *“l’incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo”*.

Il Valore Pubblico consiste dunque nell’incremento del benessere reale che si viene a creare presso la collettività a seguito dell’azione dei soggetti pubblici che operano su un determinato territorio e che perseguono questo obiettivo orientando a tal fine le risorse concrete di cui dispongono (umane, finanziarie, tecnologiche, etc.), così come le risorse intangibili che sono in grado di mettere in campo (capacità organizzativa, capacità di interpretazione del contesto territoriale e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di migliorare la trasparenza della propria azione e di ridurre il sorgere di fenomeni corruttivi).

Il Comune di Como pone il Valore Pubblico al centro della propria programmazione strategica, in quanto leva fondamentale per garantire una crescita sostenibile.

Allo scopo ha individuato il proprio Valore Pubblico, in primo luogo, negli obiettivi presenti nel Documento Unico di Programmazione (DUP), il cui aggiornamento è stato da ultimo approvato con deliberazione consiliare n. 125 del 29-12-2025, quale atto di programmazione propedeutico all’approvazione del bilancio di previsione 2026-2028, il quale, a sua volta, si pone in continuità rispetto alle Linee programmatiche di mandato amministrativo, che delineano le priorità politiche per il quinquennio amministrativo e rappresentano il punto di partenza della programmazione comunale.

La creazione di Valore Pubblico non può, tuttavia, essere unicamente il risultato dell'azione amministrativa comunale, ma richiede un'interazione efficace con il contesto territoriale e con tutti gli *stakeholders* presenti: istituzioni, imprese, terzo settore e comunità locali.

Al fine di generare Valore Pubblico è necessario agire:

- *internamente all’Amministrazione*, attraverso un’efficiente gestione della propria organizzazione, che si concretizza mediante l’attuazione del Regolamento di organizzazione uffici e servizi (e delle sue varie articolazioni), del Piano della formazione del Personale, del Piano per il Lavoro Agile, del Piano delle Azioni

Positive, delle misure di prevenzione della corruzione e per la diffusione della trasparenza; del sistema di valutazione della performance;

- *esternamente all'Amministrazione* nei confronti dei c.d. “*stakeholders*” attraverso il Piano degli Obiettivi e la semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure, nonché attraverso l'attivazione di partenariati con soggetti privati in applicazione di quanto sancito dal legislatore nazionale sia con il codice dei contratti pubblici (d.lgs 36/2023) sia con il codice del terzo settore (d.lgs 117/2017)

In questa sede, pur confermando tutti gli obiettivi contenuti nel D.U.P., si pone l'accento sul miglioramento delle seguenti azioni, già avviate dall'amministrazione e che costituiscono intento primario della stessa:

<i>obiettivo</i>	<i>valore pubblico/ strategia</i>	<i>stakeholder</i>	<i>tempi</i>
Approvazione del bilancio entro il 31 dicembre di ciascun anno	Economico e sociale/ garantire efficienza e operatività agli uffici dell'Ente	Uffici interni all'ente e a cascata cittadini e imprese	Ogni anno
Attenzione al miglioramento ed evoluzione continua della digitalizzazione del Comune attraverso l'attivazione di - servizi online per la presentazione delle istanze dei cittadini; - servizi di incasso PAGO PA; - implementazione nuovo sito web comunale	Economico e sociale/ Sviluppo dell'amministrazione digitale e consolidamento delle procedure di informatizzazione dei servizi al pubblico già intraprese, in un'ottica di semplificazione, piena accessibilità e pari opportunità	Cittadini, professionisti e imprese	2026
Valorizzazione del patrimonio dell'Ente sia in termini di recupero, ristrutturazione o alienazione degli immobili comunali, sia in termini di corretta gestione amministrativa e contabile degli stessi	Economico e ambientale/ Efficientare e implementare risorse pubbliche anche mediante alienazione di beni non strategici per le finalità dell'Ente	Cittadini, imprese, associazioni operanti sul territorio	2026/2028
Messa a norma degli edifici comunali ai sensi della normativa antincendio	Interventi e attività volte alla prevenzione incendi ai sensi del D. Lgs. 139/2006 dell'edificio municipale e di tutti gli immobili di proprietà	Cittadini e dipendenti comunali	2026/2028

	dell'ente, ai sensi D.P.R. 1° agosto 2011 n. 151.		
Valorizzazione degli impianti sportivi attraverso la riqualificazione e la gestione degli stessi.	Economico, sociale, assistenziale e ambientale/ Efficientare e implementare risorse pubbliche al fine di perseguire la promozione, il consolidamento, l'ampliamento e la diversificazione dell'offerta sportiva in città	Cittadini, società ed associazioni sportive, scuole	2026/2028
Valorizzazione dello stadio Sinigaglia	Economico, sociale e ambientale/ Perseguire la riqualificazione dell'ambiente urbano e Garantire lustro e ritorno di immagine all'intera città	Cittadini, turisti e imprese	2026/2028
Implementazione dell'utilizzo degli strumenti di Partenariato Pubblico Privato (PPP)	Economico, sociale e ambientale/ Recuperare capitali sul mercato e usufruire del <i>know how</i> che i privati possono garantire, per facilitare il recupero di immobili e la erogazione di servizi di alto livello che l'amministrazione da sola non riesce a garantire.	Cittadini e imprese	2026/2028
Contrasto all'evasione e all'elusione fiscale	Economico e sociale/ Perseguire maggiore equità contributiva e garantire recupero di risorse preziose per la città	cittadini	2026/2028
Valorizzazione del patrimonio monumentale e museale cittadino, attraverso la collaborazione con Enti e organizzazioni anche di respiro internazionale	Sociale ed economico/ Conservare, tutelare, valorizzare e rendere fruibile il patrimonio culturale della città, nella sua più ampia accezione	Cittadini, turisti, Enti e organizzazioni presenti sul territorio	2026/2028
Miglioramento dell'accessibilità, fisica e digitale ai servizi comunali.	Sociale, assistenziale ed economico/ Garantire l'accesso di tutti i cittadini all'amministrazione Rendere l'esperienza digitale dei servizi della Pubblica Amministrazione più inclusiva, in particolare per le persone con disabilità, migliorarne	Cittadini	2026

	l'efficienza e stimolare l'innovazione nel campo dell'accessibilità digitale.		
Implementazione degli interventi mirati alla coesione e all'inclusione	Rafforzamento dei servizi sociali diretti ai soggetti fragili, con particolare riguardo ad anziani e non autosufficienti attraverso strumenti quali l'assistenza domiciliare l'housing first	Cittadini	2026/2028

PIANO AZIONI POSITIVE 2026/2028

Il Legislatore nazionale ha provveduto, nel tempo, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo. In quest'ottica assumono particolare importanza, al fine di perseguire una parità sostanziale, le *"azioni positive"*, introdotte nel nostro ordinamento dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125 e ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del "Codice delle pari opportunità", di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Il suddetto codice prevede poi all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto ad *"assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

In particolare vengono sanciti:

1. il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
2. il divieto di discriminazione retributiva (art. 28);
3. il divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29);
4. il divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30);
5. il divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31).

In un contesto di contrasto alle discriminazioni e sostegno alle pari opportunità si colloca anche la Legge 160/2019, il cui art 1 prevede, fra l'altro, che *"Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, espongono, in modo visibile al pubblico, nei locali dove si erogano servizi diretti all'utenza, un cartello recante il numero verde di pubblica utilità per il sostegno alle vittime di violenza e stalking, promosso dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri"*

Il Comune di Como, nel triennio 2026/2028, in attuazione delle norme sopra richiamate, intende proseguire nelle azioni positive già avviate nei confronti dei propri dipendenti, o comunque nei confronti dei soggetti che si candidano ad assumere un impiego nell'amministrazione:

✓ Continuare a rafforzare il ruolo del *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (CUG) costituito ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 e secondo le indicazioni della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione ed il Sottosegretario delegato alle pari opportunità emanata in data 26 giugno 2019 n. 2/2019, valorizzando e pubblicizzando i risultati svolti dallo stesso.

✓ Garantire le pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale dando compiuta attuazione alle disposizioni individuate dalla citata direttiva n. 2/2019 e, in particolare, alla normativa in tema di composizione delle commissioni di concorso e selezione, di definizione dei requisiti di accesso ai concorsi/selezioni affinché siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

✓ Garantire la partecipazione di tutti i dipendenti dell'Ente, senza distinzione di genere, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, attraverso l'organizzazione di corsi in sede, in maniera tale che l'impegno di tempo richiesto al personale rientri principalmente nell'ambito dell'orario di lavoro oppure con modalità da remoto quali i webinar per favorire la conciliazione dei tempi casa-lavoro.

✓ Favorire la partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento professionale che contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, definendo adeguati percorsi formativi nell'ambito del piano di formazione.

✓ Promuovere l'utilizzo in tutti i documenti di lavoro di termini non discriminatori, attuando anche azioni finalizzate ad individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni

✓ Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità: raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.); diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

✓ Favorire con adeguate disposizioni organizzative la flessibilità lavorativa, anche mediante la diffusione del lavoro agile e del lavoro da remoto, in un'ottica di conciliazione della vita familiare e professionale, con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali, valutando l'adozione di criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato

✓ Incentivare la modalità del Lavoro Agile e del lavoro da remoto, in attuazione dell'apposito regolamento già adottato dall'amministrazione, eventualmente prevedendo settimanalmente delle giornate destinate stabilmente al lavoro agile per le attività che possono essere rese da remoto, anche attraverso processi formativi/informativi del personale (anche dirigente) all'utilizzo di strumenti digitali di collaborazione volti alla diffusione di una cultura gestionale più flessibile, orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività, valorizzando le forme collaborative.

- ✓ Attuare procedure per il "buon rientro" dei dipendenti assenti per un lungo periodo (come ad esempio in caso di maternità, terapie oncologiche, etc);
- ✓ predisporre un'efficace informazione sul "Piano delle Azioni Positive" e delle azioni intraprese;

Si evidenzia che, allo scopo di accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità, è stato attuato e si è positivamente concluso il corso di formazione, previsto dalla piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica, da parte di un dipendente per ogni area, un dipendente della polizia locale ed uno dell'avvocatura del comune.

Preso atto dell'intervenuto Decreto del presidente del Consiglio dei Ministri 11 aprile 2024 con il quale è stato definito il modello del cartello recante il numero verde di pubblica utilità, per il sostegno alle vittime di violenza e stalking (1522), promosso dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, si procederà all'esposizione, in modo visibile al pubblico, di tali cartelli nei locali dove si erogano servizi diretti all'utenza.

OBIETTIVI PER REALIZZARE LA PIENA ACCESSIBILITA' DELL'AMMINISTRAZIONE

Obiettivi di accessibilità digitale

Ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, i Comuni sono tenuti ad approvare, come noto, il "Piano integrato di attività e organizzazione". Esso comprende per quanto qui rileva *"le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità"*. Con il decreto legislativo 13 dicembre 2023, n. 222 sono state approvate *"Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità"* volte a garantire, per un verso, l'*"accessibilità alle pubbliche amministrazioni"* da parte dei *"cittadini con disabilità"* e, per altro verso, l'*"uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità"* presso le pubbliche amministrazioni. Sotto entrambi questi profili, l'obiettivo generale è quello della *"piena inclusione"*, che opera:

- a) sia sul piano sociale, mediante la garanzia dell'effettivo pieno e paritario *"accesso al sistema dei servizi, delle prestazioni, dei trasferimenti finanziari previsti e di ogni altra relativa agevolazione"*;
- b) sia sul piano lavorativo, mediante la promozione dell'autonomia della persona con disabilità in condizioni di pari opportunità con gli altri.

In entrambi i casi descritti sopra, l'obiettivo è quello di promuovere, con riguardo alle pubbliche amministrazioni, sia in quanto erogatrici di servizi pubblici in favore della collettività, sia quali datori di lavoro, il *"pieno esercizio dei diritti civili e sociali"* delle persone con disabilità. Analogamente si pone l'esigenza di supportare quelle persone che, pur non essendo affette da disabilità visive, cognitive o motorie, si trovano in situazione di svantaggio con riguardo all'accessibilità agli strumenti tecnologici.

Nell'ottica di cui sopra gli obiettivi dell'amministrazione si articolano come segue:

1-Attivazione di un percorso formativo riservato ai dipendenti avente ad oggetto la *"Creazione di documenti accessibili"*

I documenti accessibili sono tali quando le informazioni contenute sono accessibili e comprensibili da tutti, compreso chi ha disabilità visive, cognitive o motorie. L'uso di un linguaggio chiaro e diretto nei documenti facilita la comprensione e la memorizzazione dei contenuti.

2- Istituzione di *"Sportello per l'Agevolazione Digitale"*

E' intenzione procedere alla istituzione di uno sportello dedicato, presso cui l'anziano o la persona esclusa dall'accesso effettivo alle tecnologie dell'informazione, sia per carenza di formazione specifica, sia per mancanza dei mezzi informatici necessari (c.d. *"digital divide"*), potrà recarsi per ricevere un ausilio per l'utilizzo dei servizi on-line dell'Ente, ovvero nel reperimento delle informazioni sul sito istituzionale. Per

l'apertura dello sportello si valuta di ricorrere ai giovani del Servizio Civile. Lo sportello potrà essere sviluppato anche su piu' sedi (ex-Circoscrizioni), in caso di disponibilità di personale reperibile mediante il Servizio Civile

SOGGETTO RESPONSABILE: Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (ex art 39 ter del D. Lgs. 165/2001) e dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità (art. 6 comma 2 bis del DL 80/21) in collaborazione con Responsabile per la transizione al digitale.

UNITA' ORGANIZZATIVE COINVOLTE: le attività dovranno essere svolte in stretta collaborazione con i dirigenti dei Servizi Risorse Umane e Smart city e Lavori pubblici per quanto di rispettiva competenza.

TEMPI DI REALIZZAZIONE: 24 mesi