

Comune di ALSERIO
Provincia di COMO

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	1
---------------------------	---	---

PREMESSA

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa. In particolare:

- il Piano della performance;
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- il Piano organizzativo del lavoro agile;
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale;
- il Piano di razionalizzazione;
- il Piano delle azioni positive;
- il Piano delle azioni concrete;
- il Piano organizzativo del lavoro agile.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e sulla base della Circolare Funzione Pubblica n. 2 del 11/10/2022.

Il PIAO è stato elaborato quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	2
---------------------------	---	---

sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: autorizzazione/concessione;

b. contratti pubblici;

c. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

d. concorsi e prove selettive;

e. 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.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Ai sensi dell'art. 7 co. 1 D.M. 24 giugno 2022 il PIAO è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. In base all'articolo 8, comma 3, del D.M. 24 giugno 2022, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il piano è predisposto in formato esclusivo digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Comune nella sezione Amministrazione Trasparente e sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica al presente link: piao.dfp.gov.it.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	3
---------------------------	---	---

INDICE:

Premessa

1. Scheda Anagrafica

2. Sezione 2 – Anticorruzione
Valore Pubblico - Performance
Rischi corruttivi e trasparenza

3. Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano
Sottosezione – 3.1 Struttura organizzativa
Sottosezione – 3.2 Organizzazione del lavoro agile
Sottosezione – 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

Premessa di contesto

Parte generale

Il 16 novembre 2022, A.N.A.C. ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione, si tratta di un documento molto complesso che prende in considerazione le recenti modifiche normative e regolamentari relative al P.I.A.O..

Per prima cosa sembra necessario avere in un unico contesto l'elenco cronologico di tutte queste disposizioni in modo che cliccando su ognuna si possa raggiungere *“la fonte ufficiale”*, per ognuna aggiungiamo un paio di righe di *“orientamento”*.

DECRETO-LEGGE 09/06/2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 06/08/2021, n. 113 (G.U. 7/8/2021, n. 188): **“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (P.N.R.R.) e per l'efficienza della giustizia”**

L'art. 6 di questo decreto, per la prima volta introduce il P.I.A.O.: “Piano integrato di attività e organizzazione”, che mediante una successiva decretazione dovrà razionalizzare tutta l'attività di pianificazione che tutte le PA devono adottare. A questo dovranno seguire dei provvedimenti di recepimento.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 24/06/2022, n. 81 (G.U. n.151 del 30/06/2022): **“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”**

L'art. 3 di questo decreto ha disposto, a carico della Funzione Pubblica e dell'A.N.A.C., una verifica degli adempimenti a carico delle P.A. per una loro ulteriore razionalizzazione ed un effettivo coordinamento tra il nuovo piano e quelli precedenti che vengono assorbiti e soppressi.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	4
---------------------------	---	---

DECRETO 30/06/2022, n. 132 - DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

(G.U. n. 209 del 07/09/2022): “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”.

In questa norma troviamo, tra le altre, una indicazione di particolare interesse:

Art. 6 - Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti

1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività [... per il piano anticorruzione], per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando [...], quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

a) autorizzazione/concessione;

b) contratti pubblici;

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo **per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico**.

2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione **avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti** o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Infine, con il **P.N.A. - Piano Nazionale Anticorruzione 2022**, l'**A.N.A.C.** – Autorità Nazionale Anticorruzione- ha emanato i seguenti documenti/provvedimenti:

[All. 1 Parte generale check-list P.T.P.C.T. e P.I.A.O..pdf](#)

[All. 2 Parte generale sottosezione trasparenza P.I.A.O. P.T.P.C..T..pdf](#)

[All. 3 Parte generale R.P.C.T. e struttura supporto 14.11.2022.pdf](#)

[All. 4 Parte generale Ricognizione delle semplificazioni vigenti 14.11.2022.pdf](#)

[All. 5 Parte speciale Indice ragionato deroghe modifiche CP.pdf](#)

[All. 6 Parte speciale Appendice normativa regime derogatorio CP.pdf](#)

[All. 7 Parte speciale contenuti Bando tipo 1 2021.pdf](#)

[All. 8 check list versione Informatizzata - Definitiva v.1.pdf](#)

[All. 9 Parte speciale Obblighi trasparenza contratti.xls](#)

[All.10 Parte speciale Commissari straordinari modifiche.pdf](#)

[All.11 Parte generale Analisi dei dati piattaforma P.T.P.C.T..pdf](#)

Parte speciale

Il Comune di Alserio è un ente con meno di 50 dipendenti che non ha evidenze di episodi corruttivi, così come anche dichiarato dai responsabili di settore con proprie note acquisite agli atti (prot. nn. 6978, 6990, 7020).

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	5
---------------------------	---	---

I dipendenti svolgono con diligenza i propri compiti e gli amministratori assolvono al proprio incarico con onestà e coscienza. Ai fini della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza si tenga conto di quanto segue:

- il piano anticorruzione, pur entrando nel P.I.A.O., andrà **aggiornato ogni tre anni**;
- si procederà a mappare i processi relativi **solo a determinate materie** a rischio corruzione (*autorizzazione/concessione; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; concorsi e prove selettive; processi di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico*).

Ai sensi dell'art. 8, comma 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	6
---------------------------	---	---

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	ALSERIO	
Indirizzo	Via Carcano n. 9	
Recapito telefonico	031 630063	
Indirizzo sito internet	www.comune.alserio.co.it	
e-mail	info@comune.alserio.co.it	
PEC	comune.alserio@halleypec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00600170138	
Sindaco	COLZANI STEFANO	
Numero dipendenti al 31.12.2024	4	
Numero abitanti al 31.12.2024	1.369	

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	7
---------------------------	---	---

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE

Valore Pubblico (per gli enti locali, con riferimento alle previsioni generali contenute nella sezione strategica del DUP)

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, ai sensi degli artt. 6, 4, comma 1, lett. a), e 3, comma 1, lett. a), n. 1 del DPCM n. 132/2022, limitatamente ai *“risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione”*.

Per l'Amministrazione Comunale di Alserio, essi sono:

SERVIZI AMMINISTRATIVI DI CARATTERE GENERALE	
	Miglioramento degli standard di servizio all'utenza, nei limiti della scarsità di risorse umane e finanziarie
	Efficientamento dello svolgimento delle mansioni a rilevanza interna e recupero delle attività arretrate, al fine di garantire il rispetto dei tempi stabiliti dalle norme vigenti in materia di contratti, contributi ecc.
	Salvaguardia degli equilibri economico e finanziario del comune
	Finalizzazione di interventi di manutenzione straordinaria sul patrimonio
	Affidamento della gestione Punto Informazione Turistico (PIT)
	Miglioramento della comunicazione e della collaborazione con i vari Uffici in cui si articola l'Ente

ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	
	Incremento della presenza di pattuglie da parte della Polizia Locale sul territorio.
	Proseguimento e potenziamento Progetto, “Paese Sicuro” in collaborazione con le Polizie Municipali dei comuni convenzionati.
	Adeguamento, dove occorra, della segnaletica stradale.

ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO	
	Produrre risposte adeguate, nei limiti delle risorse di bilancio, alla diversificazione ed alla crescita qualitativa dell'offerta educativo-formativa delle scuole in base al piano di diritto allo studio, consolidando il servizio di refezione scolastica.
	Garantire spazi per un supporto didattico ai ragazzi della scuola media;

TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E DELLE ATTIVITÀ CULTURALI	
	Mantenere nel triennio i servizi offerti fino ad oggi nel limite delle disponibilità di bilancio.

POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO	
	Creazione di una “consulta dei giovani” per favorire una maggiore partecipazione alla vita sociale.
	Individuazione di luoghi e strutture per favorire l'aggregazione dei giovani.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	8
---------------------------	---	---

ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA ABITATIVA	
	Proseguire negli interventi già in essere di mantenimento degli spazi pubblici esistenti (piazze, aree pedonali...)

TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITÀ	
	Rendere più sicure e funzionali le strade ed i marciapiedi comunali, migliorando nel contempo la pubblica illuminazione rendendola più idonea alle esigenze della circolazione stradale.

DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	
	Assistenza agli anziani, interventi diretti o indiretti a persone bisognose (famiglie e disabili).
	Assistenza ai minori in difficoltà (in collaborazione con il Consorzio Erbeso servizi alla Persona).
	Partecipazione al fondo di solidarietà del Consorzio Erbeso servizi alla Persona.
	Attuazione ed integrazione piani di zona.
	Predisposizione: sportello affitto, buoni sociali con Consorzio Erbeso Servizi alla Persona, rendiconti regionali, , assegno di maternità ed assegno famiglie disagiate e numerose tramite l'INPS.
	Consegna a domicilio pasti per anziani.
	Servizio di trasporto presso centri di cura e per servizi sanitari.
	Emissione, con gestione diretta, del ruolo delle lampade votive del cimitero.

FONDI E ACCANTONAMENTI	
	Garantire uno stanziamento di fondi e accantonamenti adeguato in ossequio al principio contabile della prudenza

Performance

Nonostante ai sensi Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (D.M. 30 giugno 2022), sembrerebbe non obbligatorio inserire il piano performance all'interno del PIAO per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si ritiene comunque di riproporre, all'interno della presente sottosezione del PIAO, gli obiettivi assegnati alle diverse aree organizzative.

Sugli obiettivi di performance 2025 è intervenuta l'asseverazione del Nucleo di Valutazione come da verbale del 13 febbraio 2025 (prot. n. 740/2025).

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	9
---------------------------	---	---

OBIETTIVI 2025-2027 - RESPONSABILE: COLZANI STEFANO

SETTORE AMMINISTRATIVO - AFFARI GENERALI - TRIBUTI

TABELLA DEGLI OBIETTIVI ANNUALI

OBIETTIVI STRATEGICI:

OBIETTIVO	DESCRIZIONE
RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO (obiettivo trasversale)	L'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni nella legge n. 41/2023 stabilisce che le amministrazioni, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. I target da raggiungere sono fissati in 60 giorni, per l'indicatore del tempo medio di pagamento degli Enti del Servizio sanitario nazionale, e in 30 giorni per l'indicatore del tempo medio di pagamento dei restanti comparti; per tutti i comparti, il target è pari a zero per l'indicatore del tempo medio di ritardo.
PIANO ANNUALE DEI FLUSSI DI CASSA (obiettivo trasversale)	In base all'art. 6 del D.L. 155/2024, per rafforzare le misure per la riduzione dei tempi di pagamento in attuazione alla milestone M1C1-72-bis del Pnrr, le pubbliche amministrazioni devono adottare entro il 28 febbraio di ciascun anno un piano annuale dei flussi di cassa, redatto sulla base dei modelli resi disponibili sul sito della Ragioneria generale dello Stato e contenente un cronoprogramma dei pagamenti e degli incassi relativi all'esercizio di riferimento Il 2025 sarà il primo anno di introduzione di questa nuova programmazione, che andrà a sommarsi al bilancio di cassa per la prima annualità del bilancio di previsione triennale. Per sua natura, l'obiettivo dovrà coinvolgere tutti i settori essendo tutti interessati dai flussi di cassa in entrata e in spesa. Il piano annuale dei flussi di cassa sarà redatto sulla base dei modelli resi disponibili sul sito istituzionale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	10
---------------------------	---	----

	Ragioneria Generale dello Stato. La norma prevede che l'organo di revisione dovrà verificare la predisposizione del piano, che ovviamente dovrà essere coerente con le previsioni di cassa del bilancio.
FORMAZIONE (obiettivo trasversale)	Partecipazione a corso FORMAZIONE OBBLIGATORIA ANTICORRUZIONE / ETICA PUBBLICA e COMPORTAMENTI ETICI Partecipazione a 2 corsi di formazione specifici per il settore/ufficio di appartenenza
RECUPERO EVASIONE IMU-TARI	Riduzione dell'evasione tributaria IMU-TARI con attività di controllo incrociato anche con altri servizi
AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	Alimentazione dati in Amministrazione trasparente
REGOLAMENTO NCC	Predisposizione nuovo regolamento comunale PER LA DISCIPLINA DEI SERVIZI DI NOLEGGIO CON CONDUCENTE

OBIETTIVI OPERATIVI:

UFFICIO	OBIETTIVO	INDICATORI
Affari Generali e Segreteria	Attività di supporto agli uffici	a) Gestione pec, protocollo e centralino;
		b) Archiviazione atti e documenti;
	Attività di supporto a Sindaco, Giunta e Consiglio comunale	a) Predisposizione atti;
		b) Segreteria;
		c) Gestione corrispondenza
	Collaborazione con il Segretario Comunale	a) Supporto amministrativo al Segretario Comunale
b) Tenuta repertorio atti del Segretario Comunale		
c) Pubblicazioni all'Albo Pretorio		
Istruzione, Cultura, Sport e Tempo libero	Scuola	a) Trasporto scolastico;
		b) Diritto allo studio;
		c) Refezione scolastica
	Cultura, Sport e Tempo libero	a) Gestione biblioteca;
		b) Supporto a manifestazioni culturali e sportive (anche per il tramite di enti e associazioni);
Tributi	Gestione tributi comunali	a) Gestione dell'IMU/TASI;
		b) Gestione del tributo sui rifiuti;
		c) Gestione dei tributi minori

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	11
------------------------	---	----

	Rapporti con il pubblico	a) Servizi telematici di supporto per i cittadini;
		b) Sportello per i cittadini;
		c) Predisposizione di modulistica;
	Attività amministrativa	a) Predisposizione delibere di competenza;
		b) Predisposizione determine di competenza;
		c) Aggiornamento regolamenti;
		d) Stipula contratti relativi all'ufficio tributi;

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	12
---------------------------	---	----

OBIETTIVI 2025-2027- RESPONSABILE: COLZANI STEFANO

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO

TABELLA DEGLI OBIETTIVI ANNUALI

OBIETTIVI STRATEGICI:		
OBIETTIVO	DESCRIZIONE	
RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO (obiettivo trasversale)	L'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni nella legge n. 41/2023 stabilisce che le amministrazioni, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. I target da raggiungere sono fissati in 60 giorni, per l'indicatore del tempo medio di pagamento degli Enti del Servizio sanitario nazionale, e in 30 giorni per l'indicatore del tempo medio di pagamento dei restanti comparti; per tutti i comparti, il target è pari a zero per l'indicatore del tempo medio di ritardo.	
PIANO ANNUALE DEI FLUSSI DI CASSA (obiettivo trasversale)	In base all'art. 6 del D.L. 155/2024, per rafforzare le misure per la riduzione dei tempi di pagamento in attuazione alla milestone M1C1-72-bis del Pnrr, le pubbliche amministrazioni devono adottare entro il 28 febbraio di ciascun anno un piano annuale dei flussi di cassa, redatto sulla base dei modelli resi disponibili sul sito della Ragioneria generale dello Stato e contenente un cronoprogramma dei pagamenti e degli incassi relativi all'esercizio di riferimento Il 2025 sarà il primo anno di introduzione di questa nuova programmazione, che andrà a sommarsi al bilancio di cassa per la prima annualità del bilancio di previsione triennale. Per sua natura, l'obiettivo dovrà coinvolgere tutti i settori essendo tutti interessati dai flussi di cassa in entrata e in spesa. Il piano annuale dei flussi di cassa sarà redatto sulla base dei modelli resi disponibili sul sito istituzionale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato. La norma	
Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	13

	prevede che l'organo di revisione dovrà verificare la predisposizione del piano, che ovviamente dovrà essere coerente con le previsioni di cassa del bilancio.
FORMAZIONE (obiettivo trasversale)	Partecipazione a corso FORMAZIONE OBBLIGATORIA ANTICORRUZIONE / ETICA PUBBLICA e COMPORTAMENTI ETICI
	Partecipazione a 2 corsi di formazione specifici per il settore/ufficio di appartenenza
RECUPERO EVASIONE IMU- TARI	Riduzione dell'evasione tributaria IMU-TARI con attività di controllo incrociato anche con altri servizi
PNRR PA- DIGITALE 2026	Misura 1.4.1: "Esperienza del cittadino nei servizi pubblici" - Misura 1.3.1:"Piattaforma Nazionale Digitale Dati PNDD" - Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) - Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC)

OBIETTIVI OPERATIVI:

UFFICIO	OBIETTIVO	INDICATORI
Programmazione economica e bilancio	Programmazione e rendicontazione	a) Predisposizione bilancio con relativi allegati; b) Variazioni di bilancio; c) Predisposizione rendiconto
	Gestione finanziaria	a) Gestione incassi e pagamenti in tutte le loro fasi b) Gestione mutui ed assicurazioni c) Gestione economato; d) Gestione rapporti con il Tesoriere
	Attività amministrativa	a)Predisposizione delibere di competenza; b) Predisposizione determine di competenza; c) Pareri di regolarità tecnica e contabile; d) Visti regolarità contabile e copertura finanziaria;
Gestione del personale	Gestione Giuridico-Amministrativa del personale	a) Stipula dei contratti; b) Pratiche fine rapporto/pensionamento; c) Gestione timbrature, assenze-presenze personale;
	Gestione Economica del personale	a) Gestione stipendi, contributi, CUD b) Gestione L.S.U.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	14
---------------------------	---	----

OBIETTIVI 2025-2027 - RESPONSABILE: FRATTA TIZIANA

SETTORE DEMOGRAFICO

TABELLA DEGLI OBIETTIVI ANNUALI

OBIETTIVI STRATEGICI:

OBIETTIVO	DESCRIZIONE
RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO (obiettivo trasversale)	L'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni nella legge n. 41/2023 stabilisce che le amministrazioni, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. I target da raggiungere sono fissati in 60 giorni, per l'indicatore del tempo medio di pagamento degli Enti del Servizio sanitario nazionale, e in 30 giorni per l'indicatore del tempo medio di pagamento dei restanti comparti; per tutti i comparti, il target è pari a zero per l'indicatore del tempo medio di ritardo.
PIANO ANNUALE DEI FLUSSI DI CASSA (obiettivo trasversale)	In base all'art. 6 del D.L. 155/2024, per rafforzare le misure per la riduzione dei tempi di pagamento in attuazione alla milestone M1C1-72-bis del Pnrr, le pubbliche amministrazioni devono adottare entro il 28 febbraio di ciascun anno un piano annuale dei flussi di cassa, redatto sulla base dei modelli resi disponibili sul sito della Ragioneria generale dello Stato e contenente un cronoprogramma dei pagamenti e degli incassi relativi all'esercizio di riferimento. Il 2025 sarà il primo anno di introduzione di questa nuova programmazione, che andrà a sommarsi al bilancio di cassa per la prima annualità del bilancio di previsione triennale. Per sua natura, l'obiettivo dovrà coinvolgere tutti i settori essendo tutti interessati dai flussi di cassa in entrata e in spesa. Il piano annuale dei flussi di cassa sarà redatto sulla base dei modelli resi disponibili sul sito istituzionale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	15
------------------------	---	----

	Stato. La norma prevede che l'organo di revisione dovrà verificare la predisposizione del piano, che ovviamente dovrà essere coerente con le previsioni di cassa del bilancio.
FORMAZIONE (obiettivo trasversale)	Partecipazione a corso FORMAZIONE OBBLIGATORIA ANTICORRUZIONE / ETICA PUBBLICA e COMPORTAMENTI ETICI
	Partecipazione a 2 corsi di formazione specifici per il settore/ufficio di appartenenza
Referendum 2025	Coordinamento e gestione consultazioni referendarie 2025
PNRR PA-DIGITALE 2026	MISURA 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) - Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC)

OBIETTIVI OPERATIVI

UFFICIO	OBIETTIVO OPERATIVO	INDICATORI
Demografici, Stato civile, Elettorale	Rilascio certificati, carte identità, atti vari	a) Rispetto di termini previsti da leggi e regolamenti; b) Gestione pratiche migratorie; c) Cura della tenuta dei registri;
	Statistiche ed Elettorale	a) Rispetto dei termini; b) Adempimenti elettorali; c) Predisposizione delibere e determine;
	Rapporti con il pubblico	Assistenza ai cittadini; b) Predisposizione di modulistica;

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	16
------------------------	---	----

OBIETTIVI 2025-2027- RESPONSABILE: NOSEDA RAFFAELLA

SETTORE SOCIALE E ASSISTENZA (servizio in convenzione)

TABELLA DEGLI OBIETTIVI ANNUALI

OBIETTIVI STRATEGICI:

OBIETTIVO	DESCRIZIONE
	Sono individuati nel piano obiettivi strategici del comune capoconvenzione (ORSENIGO)

OBIETTIVI OPERATIVI

UFFICIO	OBIETTIVO	INDICATORI
Servizi sociali	Servizi sociali	a) Assistenza domiciliare; b) Supporto per ricovero anziani; c) Assistenza e tutela dei minori
	Attività amministrativa	a) Predisposizione delibere e determine; b) Pareri di regolarità tecnica; c) Aggiornamento regolamenti;

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	17
---------------------------	---	----

OBIETTIVI 2025-2027 - RESPONSABILE: TRAMONTANA ANTONINO

SETTORE TECNICO URBANISTICO - EDILIZIA PRIVATA - LAVORI PUBBLICI

TABELLA DEGLI OBIETTIVI ANNUALI

OBIETTIVI STRATEGICI:

OBIETTIVO	DESCRIZIONE
RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO (obiettivo trasversale)	L'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni nella legge n. 41/2023 stabilisce che le amministrazioni, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. I target da raggiungere sono fissati in 60 giorni, per l'indicatore del tempo medio di pagamento degli Enti del Servizio sanitario nazionale, e in 30 giorni per l'indicatore del tempo medio di pagamento dei restanti comparti; per tutti i comparti, il target è pari a zero per l'indicatore del tempo medio di ritardo.
PIANO ANNUALE DEI FLUSSI DI CASSA (obiettivo trasversale)	In base all'art. 6 del D.L. 155/2024, per rafforzare le misure per la riduzione dei tempi di pagamento in attuazione alla milestone M1C1-72-bis del Pnrr, le pubbliche amministrazioni devono adottare entro il 28 febbraio di ciascun anno un piano annuale dei flussi di cassa, redatto sulla base dei modelli resi disponibili sul sito della Ragioneria generale dello Stato e contenente un cronoprogramma dei pagamenti e degli incassi relativi all'esercizio di riferimento. Il 2025 sarà il primo anno di introduzione di questa nuova programmazione, che andrà a sommarsi al bilancio di cassa per la prima annualità del bilancio di previsione triennale. Per sua natura, l'obiettivo dovrà coinvolgere tutti i settori essendo tutti interessati dai flussi di cassa in entrata e in spesa. Il piano annuale dei flussi di cassa sarà redatto sulla base dei modelli resi disponibili sul sito istituzionale del

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	18
------------------------	---	----

	Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato. La norma prevede che l'organo di revisione dovrà verificare la predisposizione del piano, che ovviamente dovrà essere coerente con le previsioni di cassa del bilancio.
FORMAZIONE (obiettivo trasversale)	Partecipazione a corso FORMAZIONE OBBLIGATORIA ANTICORRUZIONE / ETICA PUBBLICA e COMPORTAMENTI ETICI
	Partecipazione a 2 corsi di formazione specifici per il settore/ufficio di appartenenza
BANDO R.L. RI-GENERA	Lavori di efficientamento energetico palazzo CENTRO CIVICO - Ultimazione lavori e rendicontazione
PNRR Opere Medie	Lavori di sistemazione idraulica e messa in sicurezza della ROGGIA C/O STRETTOIA VIA CARCANO - ultimazione lavori e rendicontazione

OBIETTIVI OPERATIVI

UFFICIO	OBIETTIVO	INDICATORI
Lavori Pubblici	Lavori pubblici	a) Predisposizioni bandi/lettere per gare d'appalto; b) Gestione atti consequenziali e aggiudicazioni; c) Predisposizione contratti di pertinenza;
	Attività amministrativa	a) Predisposizione delibere e determine; b) Pareri di regolarità tecnica; c) Aggiornamento regolamenti;
Urbanistica ed Edilizia	Attività Edilizie	a) Gestione pratiche edilizie; S.U.E.; b) Lotta all'abusivismo edilizio; c) Sopralluoghi vari;
	Urbanistica	a) Gestione dei piani urbanistici; b) Certificati destinazione urbanistica c) Convenzioni urbanistiche di pertinenza
	Attività amministrativa	a) Ordinanze di competenza;
Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	19

		b) Pareri di regolarità tecnica; c) Commissioni/Conferenze di Servizi
Ambiente e territorio	Tutela dell'Ambiente e del Territorio	a) Gestione dei vincoli ambientali; b) Controllo del territorio; c) Protezione civile
	Gestione del Territorio	a) Toponomastica; b) Programmazione viabilità; c) Servizio idrico - acquedotto;
	Attività amministrativa	a) Predisposizione delibere e determine; b) Pareri di regolarità tecnica; c) Aggiornamento regolamenti;

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	20
------------------------	---	----

OBIETTIVI 2025-2027 - RESPONSABILE: COTRONEO MAURIZIO

SETTORE TECNICO MANUTENTIVO - SERVIZI CIMITERIALI

TABELLA DEGLI OBIETTIVI ANNUALI

OBIETTIVI STRATEGICI:

OBIETTIVO	DESCRIZIONE
RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO (obiettivo trasversale)	L'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni nella legge n. 41/2023 stabilisce che le amministrazioni, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. I target da raggiungere sono fissati in 60 giorni, per l'indicatore del tempo medio di pagamento degli Enti del Servizio sanitario nazionale, e in 30 giorni per l'indicatore del tempo medio di pagamento dei restanti comparti; per tutti i comparti, il target è pari a zero per l'indicatore del tempo medio di ritardo.
PIANO ANNUALE DEI FLUSSI DI CASSA (obiettivo trasversale)	In base all'art. 6 del D.L. 155/2024, per rafforzare le misure per la riduzione dei tempi di pagamento in attuazione alla milestone M1C1-72-bis del Pnrr, le pubbliche amministrazioni devono adottare entro il 28 febbraio di ciascun anno un piano annuale dei flussi di cassa, redatto sulla base dei modelli resi disponibili sul sito della Ragioneria generale dello Stato e contenente un cronoprogramma dei pagamenti e degli incassi relativi all'esercizio di riferimento Il 2025 sarà il primo anno di introduzione di questa nuova programmazione, che andrà a sommarsi al bilancio di cassa per la prima annualità del bilancio di previsione triennale. Per sua natura, l'obiettivo dovrà coinvolgere tutti i settori essendo tutti interessati dai flussi di cassa in entrata e in spesa. Il piano annuale dei flussi di cassa sarà redatto sulla base dei modelli resi disponibili sul sito istituzionale del Ministero dell'economia e delle finanze -

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	21
------------------------	---	----

	Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato. La norma prevede che l'organo di revisione dovrà verificare la predisposizione del piano, che ovviamente dovrà essere coerente con le previsioni di cassa del bilancio.
FORMAZIONE (obiettivo trasversale)	Partecipazione a corso FORMAZIONE OBBLIGATORIA ANTICORRUZIONE / ETICA PUBBLICA e COMPORTAMENTI ETICI
	Partecipazione a 2 corsi di formazione specifici per il settore/ufficio di appartenenza
RECUPERO EVASIONE IMU - aree fabbricabili	Riduzione dell'evasione tributaria IMU per le aree fabbricabili
BANDO R.L. RI-GENERA	Lavori di efficientamento energetico palazzo CENTRO CIVICO - Ultimazione lavori e rendicontazione
PNRR Opere Medie	Lavori di sistemazione idraulica e messa in sicurezza della ROGGIA C/O STRETTOIA VIA CARCANO - ultimazione lavori e rendicontazione

OBIETTIVI OPERATIVI

UFFICIO	OBIETTIVO	INDICATORI
Tecnico manutentivo	Manutenzione del patrimonio	a) Manutenzione generale degli immobili comunali; b) Interventi per la sicurezza; c) Sopralluoghi vari;
	Cimitero	a) Manutenzione cimitero; b) Servizi cimiteriali
	Attività amministrativa	a) Predisposizione delibere e determine; b) Pareri di regolarità tecnica; c) Aggiornamento regolamenti;
Patrimonio	Gestione del Patrimonio	a) Gestione espropri; b) gestione beni demaniali; c) gestione del patrimonio disponibile e indisponibile;
	Attività amministrativa	a) Predisposizione delibere e determine; b) Pareri di regolarità tecnica; c) Aggiornamento regolamenti;

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	22
---------------------------	---	----

Capitolo primo: I principi guida del P.N.A.

A.N.A.C. ogni anno emana il Piano Nazionale Anticorruzione, quello di quest'anno è già stato richiamato e sono stati forniti i link per la sua consultazione.

Come negli anni precedenti, oltre ad illustrare la novità del P.I.A.O., di cui abbiamo già dato conto, per A.N.A.C. sono di fondamentale importanza, in chiave anti-corruttiva i seguenti principi ed azioni.

Il P.N.R.R. e i contratti pubblici di questa amministrazione

La parte speciale del P.N.A. 2022 è interamente dedicata a questa materia e si compone di tre capitoli con questi titoli:

Disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione

- 1. Deroghe e modifiche alle procedure di affidamento dei contratti pubblici*
- 2. Profili critici che emergono dalle deroghe introdotte dalle recenti disposizioni legislative*
- 3. Il Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.)*

Con la legge di bilancio 2023 il Governo ha approvato misure di semplificazione per l'affidamento di beni e servizi per importi inferiore alla soglia comunitaria.

Qui basti ricordare che per quanto riguarda le azioni conseguenti al P.N.R.R. il Comune di Alserio i ha ottenuto finanziamenti per quanto:

- FONDI PNRR (M1C1 - Investimento 1.04.01 Esperienza del cittadino nei servizi pubblici) - CUP C41F22003980006 - euro 79.922,00 - *in corso*
- FONDI PNRR (M1C1 - Investimento 1.04.04 Adesione allo Stato Civile digitale ANSC) - CUP C51F24005160006 - euro 3.928,00 – *in corso*
- FONDI PNRR (M1C1 - Investimento 1.04.05 Piattaforma Notifiche Digitali PND) - CUP C41F22004340006 - euro 23.147,00 – *in corso*

Obiettivi strategici e il monitoraggio

A) gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

Il Comune di Alserio intende perseguire i seguenti obiettivi strategici in materia di prevenzione della Corruzione:

- ✓ digitalizzazione dei procedimenti amministrativi;
- ✓ implementazione della formazione del personale;
- ✓ rafforzare la cultura della digitalizzazione amministrativa;
- ✓ informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" utilizzando tutte le potenzialità offerte dal software gestionale in uso e chiedendo alla software house di incrementare il numero degli automatismi.

B) GLI ESITI DEL MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PTPCT 2023

Dal monitoraggio sull'attuazione del PTPCT 2023/2025 è emerso NULLA

Nel corso dell'ultimo triennio non sono pervenute denunce né segnalazioni da parte dei cittadini relativamente condotte non corrette dell'amministrazione o del suo personale.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	23
---------------------------	---	----

Capitolo secondo: Il Sistema di gestione del rischio corruttivo

Fase 1: L'ANALISI DEL CONTESTO

L'analisi del contesto esterno

Attraverso l'analisi del contesto, si acquisiscono le informazioni necessarie ad identificare i rischi corruttivi che lo caratterizzano, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui si opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione ed attività (contesto interno).

L'analisi del contesto esterno reca l'individuazione e la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio, ovvero del settore specifico di intervento e di come queste ultime – così come le relazioni esistenti con gli stakeholders – possano condizionare impropriamente l'attività dell'amministrazione. Da tale analisi deve emergere la valutazione di impatto del contesto esterno in termini di esposizione al rischio corruttivo.

Ai fini dell'analisi del contesto esterno, ci si può avvalere degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati.

La "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" trasmessa dal Ministro Luciana Lamorgese alla Presidenza della Camera dei deputati il 20 settembre 2022, è disponibile alla pagina web: <http://documenti.camera.it/dati/leg18/lavori/documentiparlamentari/IndiceETesti/038/005/INTERO.pdf>

Un focus sulla situazione specifica della Lombardia e, in particolare, della provincia di riferimento, è invece rinvenibile nella "relazione sullo stato di attuazione della LR 17/2015 e monitoraggio della presenza mafiosa in Lombardia (Edizione 2022)". Trattasi di studi svolti da PoliS Lombardia – Istituto regionale per il supporto alle politiche della Lombardia, in collaborazione con l'Osservatorio sulla Criminalità Organizzata dell'Università degli Studi di Milano su incarico della Direzione Generale Sicurezza di Regione Lombardia.

E' possibile accedere al documento dal seguente link:

https://www.polis.lombardia.it/wps/wcm/connect/f6399ea6-aa9a-4bf7-8c16-4b11ec624324/200418IST_RF+monitor+pres+mafiosa+ed+2022_allDGR6505_2022.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-f6399ea6-aa9a-4bf7-8c16-4b11ec624324-od-JxWy

Il Comune di Alserio ha 1.369 abitanti (dato al 31/12/2024). Il tessuto economico è prevalentemente industriale, con presenza di attività commerciali, esercizi pubblici ed attività professionali ed artigianali, nonché attività legate al turismo.

Sul territorio sono attive diverse associazioni di volontariato con cui l'Amministrazione collabora.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	24
---------------------------	---	----

VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO - CONCLUSIONI

Il consolidamento della presenza di gruppi criminali sul territorio lombardo e comasco deve indurre a prestare la massima attenzione nella mappatura del rischio in relazione a processi nei quali la criminalità organizzata potrebbe cercare di infiltrarsi. In particolare l'attenzione deve essere massima con riferimento al settore degli appalti pubblici. Ciò induce a potenziare gli strumenti di vigilanza e segnalazione di operazioni sospette di riciclaggio.

La valutazione di impatto del contesto interno

A) Struttura organizzativa e sedi

Presso l'Amministrazione comunale di Alserio operano 5 dipendenti (dato aggiornato al 31/12/2023).

L'ente è privo di Segretario Comunale titolare. Sono inoltre presenti 3 Amministratori (Sindaco, Vicesindaco e un Assessore esterno), 10 consiglieri Comunali, di cui 7 di maggioranza e 3 di minoranza.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 03/02/2024 sono stati approvati la dotazione organica e il piano dei fabbisogni del personale 2023/2025, accertando altresì l'assenza di condizioni di eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm. e ii., e di personale in esubero.

L'Amministrazione Comunale è articolata in 8 diverse Aree organizzative al cui vertice sono posti funzionari incaricati di funzioni dirigenziali ai sensi degli artt. 107 e 109 del D.lgs. n. 267/2000 ed il Sindaco ed un assessore esterno ai sensi dell'art. 53, comma 23, della legge 23.12.2000, n. 388, come modificata dall'art. 24, comma 4, della legge 28.12.2001, n. 448

AREA ORGANIZZATIVA	RESPONSABILE	DATA INCARICO
SETTORE AMMINISTRATIVO/AFFARI GENERALI/TRIBUTI	Colzani Stefano - Sindaco	n.4 08/06/2019
ECONOMICO FINANZIARIO	Colzani Stefano - Sindaco	n.4 08/06/2019
DEMOGRAFICO	Fratta Tiziana - PO	n.2 02/07/2022
TECNICO-MANUTENTIVO E SERVIZI AUSILIARI	Crotoneo Maurizio - PO	n.1 25/05/2021
URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA, LL.PP.	Arch. Antonino Tramontana Assessore esterno	n.3 08/06/2019
SERVIZI SOCIALI ED ASSISTENZA	Dott.ssa Raffaella Nosedà (in convenzione con i Comuni di Orsenigo e Lambrugo)	n. 3 del 15.06.2022
POLIZIA LOCALE		
COMMERCIO E SUAP	Convenzionati con il CILINDRO - Comuni di Alserio, Alzate Brianza, Anzano del Parco, Brenna, Lurago d'Erba, Merone, Monguzzo e Lambrugo	

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	25
------------------------	---	----

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 56 del 27/12/2024 è stata effettuata la ricognizione ordinaria della società partecipate del Comune di Alserio ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. n. 175/2016. Da tale atto emerge che il Comune di Alserio detiene le seguenti partecipazioni societarie dirette:

NOME PARTECIPATA	CODICE FISCALE PARTECIPATA	QUOTA DI PARTECIPAZIONE	ESITO DELLA RILEVAZIONE
LARIO RETI HOLDING SPA	03119540130	0,03	Dismettere entro il 31/12/2027
Como Acqua srl	03522110133	0,348	Mantenere

B) Programmazione e valutazione delle performance

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 17/02/2025 si è proceduto a confermare il SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE PER IL TRIENNIO 2025/2027, viene abitualmente predisposto con riferimento a tre anni di esercizio in quanto il piano non prevede valutazioni specifiche con riferimento all'implementazione del sistema di prevenzione della corruzione e obblighi di trasparenza.

C) Contestazione di fatti illeciti nell'ultimo triennio

Non risultano aperti procedimenti disciplinari o penali a carico del personale comunale nell'ultimo triennio per fatti corruttivi. Non sono pervenute segnalazioni al RPCT in merito a fenomeni di *maladministration*.

D) La Formazione del personale nell'ultimo triennio

Nell'ultimo triennio, la formazione specifica in materia di prevenzione della corruzione del personale dipendente. Non è stato approvato un piano poiché ciascun dipendente decide i corsi di formazione a cui partecipare in relazione alle proprie esigenze lavorative e necessarie per accrescere la propria competenza e professionalità.

Inoltre sono previste risorse per l'aggiornamento del personale dipendente in materia di anticorruzione.

E) I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione

Il sistema di prevenzione della corruzione del Comune di Alserio prevede il coinvolgimento dei seguenti soggetti:

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (RPCT)

Gestisce, coordina e vigila sull'attuazione delle "misure" di prevenzione del rischio corruttivo. Svolge funzioni di controllo sull'adempimento degli obblighi di trasparenza, promuove la formazione del personale, con specifico riguardo ai settori a più elevato rischio corruttivo, predispone e propone alla Giunta Comunale la Sottosezione del Piano Integrato di Attività e

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	26
------------------------	---	----

Organizzazione afferente ai rischi corruttivi ed alla trasparenza (sostitutiva del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza).

Il ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è affidato al Segretario Comunale, Avv. Federica Bacchini.

- I referenti del RPCT

Referenti del RPCT sono tutti i dipendenti comunali che sono tenuti, ciascuno secondo le proprie attribuzioni, a:

- curare la piena attuazione del PTPCT;
- curare e verificare il corretto adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente e dal PTPCT;
- curare la piena applicazione delle misure di prevenzione del rischio previste dal PTPCT per i procedimenti e le attività di propria competenza;
- segnalare al RPCT tutti le eventuali violazioni del PTPCT di cui vengano a conoscenza;
- formulare proposte eventuali proposte di modifica del PTPCT;
- riferire periodicamente al RPCT sullo stato di attuazione del PTPCT.

- Il Nucleo di Valutazione

Con delibera di Giunta Comunale n. 9 del 28/01/2023 è stato nominato, quale Organismo Comunale di Valutazione monocratico, il. Dott. Andrea Scacchi. L'incarico conferito ha durata triennale.

- II RASA

Con decreto Sindacale n. 3 del 30/06/2023, "NOMINA RESPONSABILE ANAGRAFE STAZIONE APPALTANTE (RASA) PER IL COMUNE DI ALSERIO", è stato nominato il dipendente Maurizio Cotroneo Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante "Comune di Alserio".

https://www.comune.alserio.co.it/c013006/mc/mc_p_dettaglio.php?id Pubbl=4510

- Il soggetto incaricato dell'invio delle segnalazioni alla Banca d'Italia col portale INFOSTAT-UIF

Con decreto Sindacale n. 2 del 30/06/2023, "DECRETO DI INDIVIDUAZIONE DELL'INCARICATO PER L'INVIO DELLE SEGNALAZIONI ALL'INTERNO DEL PORTALE INFOSTAT-UIF DELLA BANCA D'ITALIA", è stata nominata la dipendente Giulia Antonia Galli quale incaricata dell'invio delle segnalazioni delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo alla Banca d'Italia di cui al decreto del Ministero dell'Interno 25 settembre 2015.

https://www.comune.alserio.co.it/c013006/mc/mc_p_dettaglio.php?id Pubbl=4509

VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO - CONCLUSIONI

In relazione al contesto interno deve evidenziarsi soprattutto il ridotto numero di unità di personale: ciò limita le possibilità di specializzazione e determina un elevato carico di lavoro pro-capite. L'attenzione alla correttezza formale e sostanziale degli atti da parte del personale e dell'amministrazione costituisce invece un elemento di forza dell'Ente.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	27
---------------------------	---	----

Fase 2: VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

Le aree di rischio corruttivo

A pagina 22 dell'allegato 1 al P.N.A. 2019, l'A.N.A.C. pubblica una tabella con le aree di rischio, invitando le amministrazioni ad una sua analisi più completa.

La normativa del 2022 in materia di P.I.A.O. e della possibile semplificazione del piano anticorruzione dice che vanno analizzate, per le amministrazioni sotto i 50 dipendenti solo le aree di

rischio relative a:

- **autorizzazione/concessione;**
- **contratti pubblici;**
- **concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;**
- **concorsi e prove selettive;**

Vanno poi tenute in considerazione i rischi connessi ai:

- **processi di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico**

In questa prima fase di questo nuovo modo di redigere il P.I.A.O., ci sembra opportuno incrociare la tabella del P.N.A. 2019 con le disposizioni di semplificazione per i comuni sotto i 50 dipendenti. Si tratta ovviamente di un'operazione che, seppure in continuità con il P.T.P.C.T. ultimo, apre nuovi scenari di analisi da verificare nei prossimi esercizi, o in eventuali riesami che dovessero rendersi indispensabili.

Area a): Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Aree di rischio generali - Allegato 2 del P.N.A. 2013, corrispondente alla concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati (lettera c, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012)

Area b): Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)

Aree di rischio generali - Legge 190/2012 – P.N.A. 2013 e Aggiornamento 2015 al P.N.A., con particolare riferimento al paragrafo 4. Fasi delle procedure di approvvigionamento.

Area c): Acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e alla progressione del personale)

Aree di rischio generali - Legge 190/2012 – P.N.A. 2013 e Aggiornamento 2015 al P.N.A. punto b, Par. 6.3, nota 10.

Area d): Governo del territorio

Aree di rischio specifiche – Parte Speciale VI – Governo del territorio del P.N.A. 2016

Area e): Pianificazione urbanistica

Aree di rischio specifiche – P.N.A. 2015

Area f): Gestione dei servizi pubblici

Area rischio generale non tabellata da A.N.A.C.

Area g): Gestione dei beni pubblici

Area rischio generale non tabellata da A.N.A.C.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	28
---------------------------	---	----

La Mappatura dei processi

La mappatura dei processi si articola in tre fasi: identificazione; descrizione; rappresentazione.

L'identificazione consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo), nell'identificare l'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere esaminati e descritti. In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento.

Il risultato della prima fase è l'**identificazione** dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione. I processi sono poi aggregati nelle cosiddette **aree di rischio**, intese come raggruppamenti omogenei di processi. Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche:

- a) quelle **generali** sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale);
- b) quelle **specifiche** riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti "Aree di rischio" per gli enti locali:

- 1. acquisizione e gestione del personale;
- 2. affari legali e contenzioso;
- 3. contratti pubblici;
- 4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- 5. gestione dei rifiuti;
- 6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- 7. governo del territorio;
- 8. incarichi e nomine;
- 9. pianificazione urbanistica;
- 10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
- 11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Oltre alle suddette undici "Aree di rischio", si prevede l'area definita "**Altri servizi**".

Tale sottoinsieme riunisce processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA. Ci si riferisce, ad esempio, ai processi relativi a: gestione del protocollo, funzionamento degli organi collegiali, istruttoria delle deliberazioni, ecc.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	29
---------------------------	---	----

Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali. Secondo l'ANAC, può essere utile prevedere, specie in caso di complessità organizzative, la costituzione di un "gruppo di lavoro" dedicato e interviste agli addetti ai processi onde individuare gli elementi peculiari e i principali flussi. Trattandosi di ente di piccole dimensioni, non si è proceduto alla costituzione formale di un "gruppo di lavoro". Data l'approfondita conoscenza da parte di ciascun funzionario dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio, si è proceduto a coinvolgimento diretto degli stessi nella redazione delle schede allegate, denominate **"Mappatura dei processi a catalogo dei rischi"** (**Allegato A**). Tali processi, poi, sempre secondo gli indirizzi espressi dal PNA, sono stati brevemente descritti (mediante l'indicazione dell'input, delle attività costitutive il processo, e dell'output finale).

L'identificazione e la valutazione dei rischi corruttivi

Il PNA 2019 ha proposto una tecnica di valutazione del rischio di tipo qualitativo, in sostituzione del precedente criterio quantitativo.

Ai fini della valutazione del rischio, il P.N.A. prevede che l'analisi del rischio sia costituita dalla valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio.

A) L'analisi del rischio

L'analisi del rischio stata realizzata seguendo la seguente metodologia:

La probabilità del verificarsi di ciascun rischio, intesa quindi come frequenza, è valutata prendendo in considerazione le seguenti caratteristiche del corrispondente processo:

- *Discrezionalità*
- *Rilevanza esterna*
- *Complessità*
- *Valore economico*
- *Frazionabilità*
- *Efficacia dei controlli*

L'impatto è considerato sotto il profilo:

- *organizzativo*
- *economico*
- *reputazionale*
- *organizzativo, economico e sull'immagine*

Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico costituito dal prodotto del valore assegnato alla frequenza con il valore assegnato all'impatto.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	30
---------------------------	---	----

Valori e frequenze della probabilità		Valori e importanza dell'impatto	
0	nessuna probabilità	0	nessun impatto
1	improbabile	1	marginale
2	poco probabile	2	minore
3	probabile	3	soglia
4	molto probabile	4	serio
5	altamente probabile	5	superiore

B) La ponderazione del rischio

La ponderazione del rischio consiste nel considerare lo stesso alla luce dell'analisi effettuata e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

Al fine di rendere subito evidente le fattispecie oggetto di trattamento si è ritenuto opportuno graduare convenzionalmente come segue i livelli di rischio emersi per ciascun processo:

Valore livello di rischio - intervalli	Classificazione del rischio
0	nullo
$> 0 \leq 5$	scarso
$> 5 \leq 10$	moderato
$> 10 \leq 15$	rilevante
$> 15 \leq 20$	elevato
> 20	critico

La progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio

A) Individuazione delle misure generali e specifiche

In relazione al livello del rischio stimato, nella gestione di ciascun processo saranno adottate una o più misure di prevenzione. Ove possibile, al fine di ridurre l'impatto di esse sull'efficienza dell'operato dell'Amministrazione, saranno applicate solo misure generali.

Solo nel caso in cui la verifica dell'adeguatezza delle misure generali e dei controlli già previsti risulti non sufficiente al trattamento del rischio, saranno previste misure specifiche.

B) Le misure generali

a) Il codice di comportamento

All'atto dell'assunzione di ogni dipendente verrà consegnato il Codice di Comportamento contenuto nel Decreto Ministeriale n. 62 del 08.03.2013 nonché il Codice di Comportamento integrativo approvato da questo Comune con deliberazione della Giunta comunale n. 43 del 31/05/2023.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	31
---------------------------	---	----

b) Il conflitto di interessi

Nel caso in cui un dipendente comunale ritenga di trovarsi in una situazione che determina una situazione di conflitto d'interessi, anche solo potenziale, deve darne comunicazione al Responsabile dell'Area ovvero, per i soli Responsabili di Area, al Segretario Comunale.

Il Responsabile di Area o il Segretario Comunale valutano l'effettiva sussistenza del conflitto e, in caso riscontrino il rischio di conflitto, assegnano il procedimento ad altro soggetto.

Al momento dell'attribuzione di un incarico, il soggetto cui l'incarico deve essere conferito attesta l'assenza di situazioni di conflitto d'interesse. Nel caso di permanenza nell'incarico, tale dichiarazione deve essere confermata per iscritto con periodicità almeno biennale.

c) La verifica di situazioni di inconferibilità ed incompatibilità

Prima del conferimento di qualsiasi incarico pubblico, il responsabile del procedimento acquisisce la dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del d.P.R. n. 445/2000. Nel caso in cui l'incarico abbia una durata superiore, la dichiarazione deve essere rinnovata almeno con cadenza annuale. La dichiarazione deve essere pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'amministrazione comunale (art. 20 del D.lgs. n. 39/2013) e costituisce condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico. L'originale della dichiarazione (in formato analogico o informatico) è conservato dal Responsabile dell'Area che ha conferito l'incarico in un apposito raccoglitore a disposizione del RPCT.

Salvo ciò non sia possibile, il responsabile del procedimento provvede alla verifica di quanto dichiarato prima del conferimento dell'incarico.

L'incarico conferito in violazione alle disposizioni sopra richiamate è nullo ex art. 17 D.lgs. n. 39/2013.

Ai sensi dell'art. 18 del D.lgs. n. 39/2013, i componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli, non solo sono responsabili per le conseguenze economiche degli atti adottati, ma ad essi si applica la sanzione del divieto di conferire altri incarichi di propria competenza nei tre mesi successivi.

Nel caso in cui un dipendente titolare di posizione organizzativa sia colpito da tale divieto, gli incarichi di competenza del funzionario sanzionato sono conferiti dal soggetto individuato, nel provvedimento di nomina, come supplente nei casi di assenza o impossibilità del Responsabile dell'Area competente; nel caso in cui il soggetto supplente non sia individuato, il conferimento viene effettuato dal Segretario Comunale.

Nel caso in cui il conferimento sia di competenza del Sindaco e questi sia colpito dalla sanzione di cui trattasi, il relativo conferimento può essere effettuato dal Vicesindaco.

Negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi, devono essere inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento.

d) La verifica di assenze di condanne per reati contro la P.A.

Ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001, prima di procedere al conferimento di incarichi che comportano l'esercizio di poteri gestionali, decisionali, valutativi o consultivi è necessario effettuare accertamenti in merito all'assenza di condanne penali, anche non definitive, per delitti contro la Pubblica Amministrazione (Libro II, Titolo II, Capo I del Codice Penale). Le medesime

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	32
---------------------------	---	----

verifiche devono essere effettuate anche con riferimento ai soggetti che già ricoprono tali incarichi e devono essere ripetuti periodicamente con cadenza almeno annuale.

Qualora in esito agli accertamenti risultino a carico della persona uno dei precedenti penali di cui sopra, il responsabile del procedimento dispone l'assegnazione dell'incarico ad altro soggetto idoneo e ne dà tempestiva comunicazione al RPCT ed all'ANAC al fine di consentire l'applicazione delle misure previste dall'art. 3 del D.lgs. n. 39/2013.

Il responsabile del procedimento dovrà provvedere alla verifica di eventuali precedenti penali a carico dei soggetti ai quali si intende conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati;
- assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001;
- conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del d.lgs. 39/2013.

Nel caso in cui l'incarico sia conferito ad un dipendente comunale, non è necessario acquisire nuovo certificato del casellario giudiziale ove sia già stato acquisito un casellario nei 12 mesi precedenti e l'interessato presenti dichiarazione sostitutiva di atto notorio da cui non risultino nuove condanne a suo carico per reati contro la pubblica amministrazione.

e) La disciplina degli incarichi extraistituzionali

La Legge n. 190/2012 ha modificato l'art. 53 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 avente ad oggetto "incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi". Ai sensi della nuova disciplina, non si può conferire ai dipendenti incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da leggi o altre forme normative, o che non siano espressamente autorizzati.

Il conferimento è disposto dai rispettivi Responsabili di Settore secondo criteri oggettivi che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

Nel caso in cui l'incarico riguardi il Responsabile di settore la competenza è attribuita al Segretario Generale.

I dipendenti comunali non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati. In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto del dipendente, nel conto dell'entrata del bilancio del Comune per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti. L'omissione del versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei Conti.

Entro 15 giorni dall'erogazione del compenso per gli incarichi, i soggetti pubblici e privati devono comunicare al Comune di Alserio l'ammontare dei compensi erogati ai dipendenti comunali. Entro

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	33
---------------------------	---	----

15 giorni dal conferimento o autorizzazione dell'incarico, anche a titolo gratuito ai propri dipendenti, il Comune di Alserio deve comunicare per via telematica al Dipartimento della Funzione Pubblica gli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo, ove previsto.

f) La prevenzione del post-employment o pantouflage

I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Tra i soggetti privati vanno annoverate anche le società a partecipazione pubblica.

In caso di violazione del divieto, i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti sono nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni, con obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti.

La norma si applica anche ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato ed ai lavoratori autonomi, ove chiamati a concorrere all'esercizio di poteri autoritativi e negoziali.

Si applica sicuramente al Segretario Comunale, ai dirigenti e ai Responsabili di Area. Può trovare applicazione nei confronti dei diversi dipendenti che, di fatto, partecipano al procedimento concorrendo a determinare il contenuto delle scelte dell'amministrazione.

Per dare attuazione a tale previsione, si osservano le seguenti misure organizzative:

- negli atti di gara o nei diversi atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici è richiesto ai partecipanti, a pena di esclusione, l'attestazione di non aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001. E titolo esemplificativo si riporta quanto previsto nel bando tipo ANAC: «Sono esclusi dalla gara gli operatori economici per i quali sussistono cause di esclusione di cui all'art. 80 del Codice. Sono comunque esclusi gli operatori economici che abbiano affidato incarichi in violazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. del 2001 n. 165»; l'attestazione deve avere a riferimento l'anno antecedente alla negoziazione, alla gara o all'affidamento e riguarda i rapporti intercorsi tra gli operatori economici ed i pubblici dipendenti in servizio o che abbiano cessato il rapporto di pubblico impiego da meno di tre anni;
- i soggetti per i quali è emersa la situazione di cui al punto precedente sono sempre esclusi dalle procedure per l'affidamento di contratti di fornitura di beni o servizi e di contratti per l'esecuzione di lavori;
- negli atti delle procedure per l'assunzione del personale dipendente e nel contratto individuale di lavoro sono inserite specifiche clausole di divieto di pantouflage;
- al momento della cessazione dal servizio viene consegnato al dipendente avviso scritto (e sottoscritto per ricevuta) col quale viene ricordato il divieto di pantouflage;
- il RPCT segnala all'ANAC l'eventuale violazione del divieto di pantouflage non appena ne abbia conoscenza.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	34
---------------------------	---	----

g) La formazione

La formazione in materia di prevenzione della corruzione viene gestita in forma integrata con la formazione professionale. Il piano della formazione è articolato tenendo conto delle istanze che emergono nell'ambito degli incontri tra il RPCT e i Responsabili di Area (Referenti).

Negli anni 2021 e 2022 non sono state attuate iniziative di prevenzione della corruzione specifiche, ovvero aventi ad oggetto la prevenzione della corruzione e l'etica pubblica. Si prevede la riattivazione di tali iniziative di formazione dal 2023 e con periodicità almeno annuale.

La formazione sarà diversificata: per la formazione del RPCT e dei Responsabili di Area (referenti del RPCT) sarà privilegiato lo strumento della formazione *in house*, mediante gruppi di discussione che affronteranno principalmente la soluzione di casi pratici; per la formazione dei responsabili di procedimento e degli altri dipendenti si valuteranno le diverse opportunità che emergeranno durante l'anno (corsi in house, formazione a distanza mediante webinar). Ove necessario ai predetti strumenti saranno affiancato quello delle circolari o newsletter informative.

La formazione in materia di prevenzione della corruzione deve inoltre essere affiancata da una formazione che abbia ad oggetto la disciplina applicabile nella realizzazione dei processi a maggior rischio corruttivo al fine scongiurare un utilizzo scorretto del potere amministrativo quale conseguenza di una conoscenza inadeguata delle regole che governano l'azione amministrativa.

La formazione sarà erogata sia dal personale interno, anche mediante autoformazione, sia avvalendosi di iniziative organizzate da altre strutture quali IFEL e UPEL.

Obiettivi della formazione sono:

- A) acquisizione di una buona conoscenza delle disposizioni e delle misure organizzative in materia di prevenzione della corruzione, gestione del rischio corruttivo e trasparenza;
- B) diffusione dell'etica pubblica, intesa come tutela del bene comune, della legalità e della salvaguardia delle risorse pubbliche;
- C) acquisizione di una buona conoscenza delle norme che regolano l'azione amministrativa in generale.

h) La rotazione ordinaria e le misure sostitutive

La rotazione ordinaria del personale costituisce misura di prevenzione del rischio obbligatoria e deve essere adottata, in particolare, per il personale che opera nei settori in cui è maggiore il rischio di corruzione. Essa deve essere disposta nel rispetto dei vincoli soggettivi (aventi ad oggetto i diritti acquisiti dal personale dipendente) ed oggettivi (che attengono al buon andamento e alla continuità dell'azione amministrativa). La rotazione del personale deve cioè essere applicata garantendo la qualità delle competenze professionali per attività specifiche, con particolare riferimento a quelle con elevato contenuto tecnico. Per dare attuazione alla misura non è possibile conferire incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa. L'infungibilità degli incarichi può derivare dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche ovvero dal possesso di requisiti prescritti dalla legge o dall'ordinamento. Ai fini della rotazione, rimane sempre rilevante anche la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dipendente o funzionario.

Le ridotte dimensioni dell'ente rendono di fatto impossibile la misura della rotazione ordinaria.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	35
---------------------------	---	----

i) Le misure alternative alla rotazione ordinaria

In alternativa alla rotazione ordinaria, nella gestione di processi aventi un elevato rischio corruttivo e compatibilmente con le capacità organizzative dell'ente, dovrà essere adottata almeno una delle misure sotto indicate. La misura specifica da adottare in relazione al singolo processo è individuata in relazione alla valutazione di sostenibilità della stessa.

1) Il rafforzamento delle misure di trasparenza

Sono misure di rafforzamento delle misure di trasparenza:

- a) la pubblicazione di specifici avvisi preventivi;
- b) lo svolgimento di operazioni e attività in seduta pubblica anche in assenza di un obbligo normativo che lo prescrive;
- c) la formazione e pubblicazione di documenti da cui siano desumibili tutte le valutazioni, gli accertamenti e le motivazioni che hanno condotto ad un determinato esito del processo.

2) La segregazione delle funzioni

La segregazione delle funzioni, si attua organizzando le attività come sotto indicato, ferme restando le responsabilità poste in capo dalla Legge al Responsabile del procedimento ed al soggetto che emana l'atto finale:

- a) le fasi successive di un processo sono affidate ad unità di personale diverse;
- b) l'istruttoria del procedimento è curata e sottoscritta da un soggetto diverso dal funzionario competente ad emanare l'atto che conclude il processo stesso (ad esempio, la responsabilità del procedimento è assegnata ad un soggetto diverso dal Responsabile dell'Area);
- c) l'affidamento di istruttorie di processi può essere assegnata a due unità di personale, di cui una formalmente incaricata della responsabilità del procedimento, ed una seconda unità incaricata di supportare e affiancare il Responsabile del procedimento nelle valutazioni istruttorie più delicate e nelle interlocuzioni esterne. In questo modo si consente al responsabile del procedimento di disporre di un supporto nelle valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria e, al contempo, si impedisce che questo possa agire completamente libero da ogni vincolo e controllo. Per la sua particolare onerosità, questa misura alternativa alla rotazione ordinaria dovrà essere adottata solo nel caso di impossibilità di applicare altre misure meno impattanti oppure nel caso in cui tali altre misure siano risultate inadatte a mitigare un rischio corruttivo particolarmente elevato.

l) La rotazione straordinaria

Ai sensi dell'art. 16, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001 "nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva" dovrà provvedersi alla "la rotazione del personale".

I dipendenti del Comune di Alserio che siano a conoscenza di essere iscritti al registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p., sono tenuti a darne comunicazione all'Amministrazione comunale entro i successivi sette giorni.

Nel caso in cui l'iscrizione al registro delle notizie di reato sia disposta per uno dei reati di cui agli artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale, l'Amministrazione è tenuta a valutare la condotta del dipendente verificando se, al fine di tutelare la propria immagine di imparzialità, sia necessario adottare un provvedimento di rotazione straordinaria (Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019, paragrafo 3.4). Entro 10 giorni da

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	36
---------------------------	---	----

quando ha notizia del fatto, l'Amministrazione richiede al dipendente di formulare eventuali contributi partecipativi al fine di garantire il contraddittorio.

Nel caso in cui l'Amministrazione ritenga di aver acquisito sufficienti elementi istruttori e ritenga necessario, a tutela della propria immagine, destinare il dipendente ad altro incarico e/o ad altro ufficio, trasmette il provvedimento con cui è disposta la nuova destinazione al dipendente informando il dipendente stesso della facoltà di impugnare l'atto avanti al giudice del lavoro.

La valutazione compete al Segretario Comunale, previa acquisizione del parere della Giunta Comunale, in tutti i casi in cui l'iscrizione nel registro delle notizie di reato è disposta a carico di un dipendente titolare di posizione organizzativa. Compete al Responsabile dell'Area cui il dipendente è assegnato, previo parere del RPCT, in tutti gli altri casi.

Nel caso in cui sia iscritto nel registro delle notizie di reato il Segretario Comunale, la valutazione sulla necessità di provvedere alla misura di rotazione straordinaria assume la forma di deliberazione con la quale la Giunta verifica la presenza o meno dei presupposti per la revoca ai sensi dell'art. 15 del d.P.R. n. 465/1997.

Nel caso in cui l'iscrizione al registro delle notizie di reato sia disposta a carico del RPCT, la Giunta Comunale adotta una deliberazione con la quale avvia il procedimento di revoca ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge n. 190/2012 ovvero dà motivatamente conto dei motivi per i quali non ricorrono i presupposti per avviare il predetto procedimento di revoca.

La decisione dell'amministrazione in merito ai presupposti per l'applicazione della misura della rotazione obbligatoria deve essere rinnovata in occasione del provvedimento, comunque denominato, che dispone il giudizio.

Nel caso in cui non intervenga il provvedimento che dispone il giudizio, dopo che siano trascorsi due anni dall'adozione del provvedimento che ha disposto la rotazione straordinaria, l'Amministrazione verifica la persistenza dei motivi che l'hanno indotta ad adottare tale provvedimento. Ove ritenga non più sussistenti le ragioni che hanno portato all'applicazione della misura, ove altri motivi di natura organizzativa non ostino, dispone la riassegnazione del dipendente all'ufficio cui era originariamente preposto.

La disciplina di cui al presente paragrafo si applica anche al personale a tempo determinato.

Nel caso di dipendenti che ricoprono incarichi amministrativi di vertice, la rotazione straordinaria comporta revoca dell'incarico.

m) Il trasferimento ad altro ufficio in caso di rinvio a giudizio del dipendente

L'art. 3, comma 1, della Legge n. 97/2001 prevede che, nel caso in cui sia disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, nei confronti di un dipendente comunale, lo stesso viene trasferito in un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. Solo ove il trasferimento non sia possibile, l'Amministrazione dovrà attribuire al dipendente un incarico differente. In ulteriore subordine il dipendente dovrà essere posto in posizione di aspettativa o disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento in base alle disposizioni vigenti.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	37
---------------------------	---	----

Il dipendente nei cui confronti è disposto il giudizio è tenuto a darne comunicazione all'Amministrazione senza ritardo e, comunque, entro cinque giorni lavorativi dalla conoscenza del fatto.

Il Segretario Comunale, entro i successivi tre giorni lavorativi, propone alla Giunta Comunale le misure organizzative necessarie per consentire il trasferimento del dipendente ad altro ufficio. Entro i successivi 20 giorni, la Giunta Comunale adotta i provvedimenti necessari al predetto trasferimento.

Nel caso in cui per lo stesso fatto sia già stata disposta la rotazione straordinaria del dipendente ai sensi della precedente lettera i), la Giunta Comunale può confermare l'Ufficio di assegnazione stabilito oppure, previa adeguata motivazione, disporre un'ulteriore modifica dell'ufficio di assegnazione.

Il trasferimento e la messa in disponibilità del dipendente perdono efficacia se interviene sentenza di proscioglimento o di assoluzione, ancorché non definitiva, e in ogni caso decorsi cinque anni.

Nel caso in cui, per i medesimi reati indicati all'art. 3, comma 1, della Legge n. 97/2001, un dipendente venga condannato anche in via non definitiva, su disposizione del Segretario Comunale, il Responsabile dell'Ufficio Personale ne dispone la sospensione dal servizio ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 97/2001.

In caso di condanna definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore ai due anni, è disposta l'estinzione del rapporto di lavoro. Acquisita in modo certo la notizia della sentenza di condanna, il Segretario Comunale provvede senza ritardo a formulare gli indirizzi necessari all'adozione degli atti conseguenti.

In caso di condanna definitiva alla pena della reclusione, ancorché condizionalmente sospesa, gli atti sono trasmessi tempestivamente all'Ufficio Procedimenti Disciplinari affinché avvii o riprenda il procedimento a carico del dipendente.

Nel caso in cui sia disposto il giudizio nei confronti del Segretario Comunale, la Giunta Comunale provvede, entro 10 giorni da quando ne ha notizia, ad adottare una deliberazione con la quale procede alla verifica dei presupposti per la revoca, ai sensi dell'art. 15 del d.P.R. n. 465/1997.

n) La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)

Ai sensi dell'art. 54-bis del d. Lgs 165/2001 così come aggiunto dall'art. 51 della legge n. 190/2012 si stabilisce che:

- ✓ fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, il dipendente comunale che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
- ✓ Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della Funzione Pubblica, per i

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	38
---------------------------	---	----

provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione.

La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241.

Il dipendente comunale che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- a) deve darne notizia circostanziata al Responsabile della prevenzione della corruzione; Il responsabile dovrà valutare se sono presenti gli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:
 - al responsabile di posizione organizzativa del dipendente che ha operato la discriminazione; il responsabile di posizione organizzativa valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
 - all'Ufficio Procedimenti Disciplinari; L'U.P.D. per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
 - all'Ispettorato della Funzione Pubblica che dovrà valutare l'opportunità/necessità di avviare un'ispezione per acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni;
- b) può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o alle R.S.U. che devono riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della Funzione Pubblica se la segnalazione non è stata fatta dal responsabile della prevenzione;
- c) può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere:
 - un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o il ripristino immediato della situazione precedente;
 - l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del tribunale del lavoro e la condanna nel merito;
 - il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

L'Amministrazione Comunale, inoltre, si impegna a pubblicare, sul proprio sito web istituzionale, un avviso che informa i dipendenti sull'importanza dello strumento e sul loro diritto di essere tutelati nel caso di segnalazione di azioni illecite, nonché dei risultati dell'azione cui la procedura di tutela del segnalante ha condotto.

E' riconosciuta la massima riservatezza al dipendente che segnala atti o fatti illeciti. La segnalazione può essere fatta direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione o al proprio Responsabile di Settore che provvederà ad informare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione. In ogni caso l'informazione deve essere gestita in modo da garantire la massima riservatezza al dipendente.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	39
---------------------------	---	----

Al fine di garantire la segretezza delle segnalazioni, il Comune di Alserio si è dotato di un portale informativo affinché le stesse vengano rivolte direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione. Il link per l'accesso al portale informatico è il seguente <https://comunedi alserio.whistleblowing.it/#/>

o) Il Patto di Integrità di cui all'art. 1, comma 17, della Legge n. 190/2012

Il Comune di Alserio ha approvato, con deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 28/04/2018, il patto d'Integrità. Esso costituisce allegato obbligatorio di ogni contratto d'appalto.

p) L'informatizzazione dei processi

L'informatizzazione dei processi garantisce:

- la tracciabilità delle attività dell'amministrazione e dello sviluppo del procedimento con monitoraggio dei tempi;
- consente di evidenziare il rischio di "blocchi" non controllati e l'emersione delle responsabilità individuali ed organizzative per ogni fase del procedimento;
- è elemento fondamentale per rendere possibile l'adempimento agli obblighi di trasparenza;
- costituisce uno specifico obbligo previsto dal PNA, allegato 1, par. B.1.1.6, che testualmente prevede che "gli strumenti di raccordo devono utilizzare tecnologie informatizzate che consentano la tracciabilità del processo e dei risultati".

La sua piena attuazione dipende dal grado di sviluppo dei programmi in dotazione, dalla possibilità di personalizzare il software e dalla formazione del personale.

Gli atti dello Sportello Unico Attività Produttive sono gestiti mediante l'apposito portale (<https://www.impresainungiorno.gov.it/>).

Le procedure di gara per l'affidamento di appalti pubblici di lavori, servizi e forniture aventi un importo superiore a 5.000,00 € sono gestite tramite la piattaforma regionale di negoziazione [ARCA-SINTEL e la Piattaforma MEPA di Consip](#).

q) Il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali

"Attraverso il monitoraggio emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi" (cfr. PNA, allegato 1, par. B.1.1.3). Anche la misura in parola richiede un sistema informatico adeguato, che consenta di determinare il tempo tra la data di avvio del procedimento e quella in cui il procedimento è concluso. Attualmente ciò è possibile solo con riferimento a specifici procedimenti (es. tempi di pagamento). Verranno comunque prese in considerazione e valutate eventuali segnalazioni relative al mancato rispetto dei termini. Inoltre sarà oggetto di valutazione l'eventuale contenzioso derivante dall'inosservanza dei termini procedurali.

Le misure specifiche

a) Identificazione del "Titolare effettivo" di appalti e benefici economici.

La normativa europea emanata per l'attuazione del PNRR assegna un particolare valore alla prevenzione del conflitto di interessi. In proposito, l'art. 22, co. 1, del Regolamento UE 241/2021 prevede espressamente: "Nell'attuare il dispositivo gli Stati membri, in qualità di beneficiari o mutuatari di fondi a titolo dello stesso, adottano tutte le opportune misure per tutelare gli interessi finanziari dell'Unione e per garantire che l'utilizzo dei fondi in relazione alle misure

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	40
---------------------------	---	----

sostenute dal dispositivo sia conforme al diritto dell'Unione e nazionale applicabile, in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi". Il PNA 2022 e le Linee Guida annesse alla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 30/2022, sottolineano la necessità di garantire la trasparenza dei dati relativi al titolare effettivo dei soggetti partecipanti alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici. Tra l'altro, le predette Linee Guida del MEF indicano, non solo l'obbligo per gli operatori economici di comunicare i dati del titolare effettivo, ma anche quello, posto in capo al soggetto attuatore/stazione appaltante, di richiedere la dichiarazione del medesimo titolare effettivo circa l'assenza di conflitto di interessi.

Ciò costituisce attuazione del Regolamento UE 241/2021 a norma del quale gli Strati membri devono fornire alla Commissione i dati del titolare effettivo del destinatario dei fondi o dell'appaltatore "in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi" (cfr. art. 22).

Per dare attuazione alle citate disposizioni è necessario che i Responsabili Unici del Procedimento ovvero, in caso di inerzia di questi, i Responsabili di Area Organizzativa competenti per l'attuazione delle misure PNRR identifichino il titolare effettivo di ciascun affidamento.

La nozione di titolare effettivo è contenuta nell'art. 1, comma 1, lett. pp) del D.lgs. n. 231/2007 (cd decreto anticiclaggio):

E' titolare effettivo *"la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell'interesse della quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è istaurato, la prestazione professionale è resa o l'operazione è eseguita"*.

L'art. 20 del d.lgs. 231/2007, detta una serie di criteri elencati secondo un ordine gerarchico, in modo che i successivi siano applicabili solo nel caso in cui i primi risultino inutilizzabili:

"1. Il titolare effettivo di clienti diversi dalle persone fisiche coincide con la persona fisica o le persone fisiche cui, in ultima istanza, è attribuibile la proprietà diretta o indiretta dell'ente ovvero il relativo controllo.

2. Nel caso in cui il cliente sia una società di capitali:

a) costituisce indicazione di proprietà diretta la titolarità di una partecipazione superiore al 25 per cento del capitale del cliente, detenuta da una persona fisica;

b) costituisce indicazione di proprietà indiretta la titolarità di una percentuale di partecipazioni superiore al 25 per cento del capitale del cliente, posseduto per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona.

3. Nelle ipotesi in cui l'esame dell'assetto proprietario non consenta di individuare in maniera univoca la persona fisica o le persone fisiche cui è attribuibile la proprietà diretta o indiretta dell'ente, il titolare effettivo coincide con la persona fisica o le persone fisiche cui, in ultima istanza, è attribuibile il controllo del medesimo in forza:

a) del controllo della maggioranza dei voti esercitabili in assemblea ordinaria;

b) del controllo di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante in assemblea ordinaria;

c) dell'esistenza di particolari vincoli contrattuali che consentano di esercitare un'influenza dominante.

4. Nel caso in cui il cliente sia una persona giuridica privata, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 2000, n. 361, sono cumulativamente individuati, come titolari effettivi:

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	41
---------------------------	---	----

- a) i fondatori, ove in vita;
- b) i beneficiari, quando individuati o facilmente individuabili;
- c) i titolari di poteri di rappresentanza legale, direzione e amministrazione.

5. Qualora l'applicazione dei criteri di cui ai precedenti commi non consenta di individuare univocamente uno o più titolari effettivi, il titolare effettivo coincide con la persona fisica o le persone fisiche titolari, conformemente ai rispettivi assetti organizzativi o statutari, di poteri di rappresentanza legale, amministrazione o direzione della società o del cliente comunque diverso dalla persona fisica”.

Per trust e istituti giuridici affini è necessario fare riferimento all'art. 22, comma 5, del d.lgs. 231/2007, ai sensi del quale i titolari effettivi si identificano cumulativamente nel costituente o nei costituenti (se ancora in vita), fiduciario o fiduciari, nel guardiano o guardiani ovvero in altra persona per conto del fiduciario, ove esistenti, nei beneficiari o classe di beneficiari (che possono essere beneficiari del reddito o beneficiari del fondo o beneficiari di entrambi) e nelle altre persone fisiche che esercitano il controllo sul trust o sull'istituto giuridico affine attraverso la proprietà diretta, indiretta o altri mezzi”.

Oltre a tutti i soggetti aggiudicatari di affidamenti finanziati da fondi PNRR, fondi PNC o fondi comunque riconducibili all’Unione Europea, il Comune di Alserio ritiene necessario procedere all’identificazione del titolare effettivo in tutti i casi di affidamento di appalto o concessione di beni, servizi o lavori di importo superiore a 200.000,00 €.

La verifica del titolare effettivo dovrà avvenire mediante acquisizione di dichiarazione sostitutiva di notorietà sottoscritta dal legale rappresentante dell’operatore e successiva verifica di quanto dichiarato tramite visura camerale.

L’accertamento di un titolare effettivo diverso da quello dichiarato, soprattutto ove il titolare effettivo abbia precedenti penali, carichi penali pendenti o provvedimenti disposti ai sensi del D.lgs. n. 159/2011, determina la necessità di ulteriori valutazioni al fine di stabilire se sussistono i presupposti per inviare alla UIF una segnalazione, ai sensi dell'art. 41 del d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231 (cd. decreto antiriciclaggio). La segnalazione dovrà essere inviata dal Responsabile del Settore Gestione Risorse nel caso in cui siano motivi ragionevoli per sospettare che siano in corso o che siano state compiute o tentate operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

b) svolgimento delle procedure di selezione del contraente privato mediante Stazione Unica Appaltante.

Il Comune di Alserio con delibera di C.C. n. 57 del 27/12/2024 si è proceduto all’approvazione convenzione per il conferimento alla PROVINCIA DI COMO delle funzioni di Stazione Unica Appaltante. Il ricorso alla SUA provinciale non è solo una scelta organizzativa ma può costituire una misura necessaria a ridurre il rischio corruttivo.

Il monitoraggio sull’idoneità e sull’attuazione delle misure

Il monitoraggio dell’attuazione della sottosezione prevenzione della corruzione e trasparenza

La verifica della corretta attuazione della presente sottosezione PIAO avviene mediante il monitoraggio realizzato dai Responsabili di Area e dal RPCT, con cadenza periodica.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	42
---------------------------	---	----

Annualmente il RPCT redige una relazione sullo stato di attuazione della presente sottosezione PIAO, nonché sull'idoneità delle misure in essa previste, anche con riferimento alla sostenibilità delle stesse. La relazione anticorruzione per l'anno 2024 è stata pubblicata in data 31/01/2025. Ai fini del monitoraggio si terrà conto dell'esito del sistema di controlli interni, dei contributi e delle proposte formulate dal Nucleo di Valutazione, dalle segnalazioni provenienti dal personale dipendente e dagli *stakeholders*.

La programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

A) DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRASPARENZA

Responsabile della pubblicazione degli atti e delle informazioni è il Responsabile dell'Area competente alla produzione degli atti stessi. Infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d) della Legge n. 241/1990 il responsabile del procedimento è tenuto a curare "le comunicazioni, le pubblicazioni e le notificazioni previste dalle leggi e dai regolamenti" (e tra esse quelle specificamente previste dalla presente sottosezione del PIAO). Ove non sia stato nominato un responsabile del procedimento, è responsabile per gli adempimenti in materia di Trasparenza il Responsabile dell'Area competente, ai sensi dell'art. 5, comma 2, della Legge n. 241/1990. I Responsabili delle diverse Aree Organizzative sono indicati al paragrafo 0. Ciascun Responsabile di Area individua un soggetto incaricato di provvedere alle pubblicazioni. Per ciascuna tipologia di atto o informazione, il soggetto specificamente incaricato della pubblicazione è indicato nella tabella allegata.

Il Responsabile di ciascuna Area organizzativa è altresì responsabile della vigilanza del corretto adempimento agli obblighi di trasparenza. Tale controllo è ulteriormente oggetto di verifica da parte del RPCT.

B) TRASPARENZA E PRIVACY

Il Comune di Alserio, prima di mettere a disposizione sul proprio sito web istituzionale dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifica che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione. In ogni caso, la pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	43
---------------------------	---	----

Ai sensi dell'art. 7-bis, comma 4, del D.lgs. n. 33/2013, il personale comunale dovrà rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione.

L'art. 2-ter del D.lgs. 196/2003, introdotto dal D.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice in materia di protezione dei dati personali, dispone che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, "è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento". Inoltre, il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che "La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1".

Misure organizzative per contemperare trasparenza e tutela dei dati personali

Al fine di garantire il corretto contemperamento tra esigenze ed obblighi di trasparenza e la tutela dei dati personali, il personale dipendente è tenuto ad osservare le seguenti misure organizzative:

- a) gli atti amministrativi ed i loro allegati non contengono dati personali salvo ciò sia espressamente prescritto da una norma di legge;
- b) ove sia prescritto da una norma di legge, negli atti e nei loro allegati sono inseriti solo i dati personali strettamente necessari al perseguimento dei fini propri dell'atto;
- c) salvo ciò non sia possibile, i dati personali sono contenuti esclusivamente negli allegati agli atti; se gli allegati contengono dati personali sensibili o giudiziari, essi non sono pubblicati ovvero sono pubblicati rendendo non intellegibili tali dati.

Non sono ostensibili, salvo espressa previsione di Legge, i seguenti dati: informazioni concernenti infermità, impedimenti personali e familiari, le componenti della valutazione, ogni altro dato o informazioni in grado di rivelare l'origine razziale o etnica, le convinzioni religiose, filosofiche, politiche, l'adesione a partiti politici, sindacati, l'adesione ad associazioni religiose, filosofiche, politiche, sindacali, lo stato di salute e la vita sessuale delle persone.

Il sito internet comunale contiene adeguata informativa sulle modalità trattamento dei dati personali degli utenti che interagiscono con i servizi resi disponibili.

I dati di navigazione sono utilizzati al solo fine di ricavare informazioni statistiche anonime sull'uso del sito e per controllarne il corretto funzionamento e sono cancellati immediatamente dopo l'elaborazione. I dati possono essere utilizzati per l'accertamento di responsabilità in caso di reati informatici.

Il Comune di Alserio verifica costantemente il livello di sicurezza del sito.

C) DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ACCESSO CIVICO

L'Accesso civico ordinario

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs. n. 33/2013 chiunque può chiedere documenti, informazioni o dati che l'Amministrazione ha omesso di pubblicare pur essendone obbligata. La domanda di accesso civico deve essere presentata al RPCT e in caso di accoglimento della richiesta di accesso civico l'amministrazione comunale provvede alla pubblicazione dei dati richiesti ed a comunicare al

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	44
---------------------------	---	----

richiedente il collegamento ipertestuale relativo alla pubblicazione stessa. La richiesta deve essere evasa entro 30 giorni e in caso di inerzia dell'Amministrazione o di rigetto dell'istanza di accesso civico, il richiedente può proporre ricorso al T.A.R. o ricorso al Difensore Civico competente per ambito territoriale.

L'accesso civico generalizzato

Ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.lgs. n. 33/2013, "chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti". La richiesta di accesso deve essere proposta al Responsabile dell'Area che detiene i dati o i documenti richiesti, non deve essere motivata e deve essere evasa entro 30 giorni. In caso di inerzia dell'Amministrazione o di rigetto dell'istanza, accoglimento parziale o differimento dell'accesso, il richiedente può proporre ricorso al T.A.R. o al Difensore Civico competente per ambito territoriale.

Esclusioni

L'accesso civico deve essere negato, differito o limitato in tutti i casi in cui la diffusione di dati, documenti e informazioni può recare pregiudizio concreto alla tutela di un interesse pubblico individuato dalla legge. Tre le ipotesi di esclusione più frequente si ricorda la diffusione di atti e informazioni da cui possa derivare pregiudizio alle indagini penali, al regolare svolgimento di attività ispettive, alla protezione dei dati personali, alla libertà e la segretezza della corrispondenza, agli interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali.

Sono inoltre sottratti all'accesso i pareri legali che attengono al diritto di difesa in un procedimento contenzioso, gli atti coperti da segreto d'ufficio (art. 15, d.P.R. n. 3/1957), gli atti coperti da segreto istruttorio (art. 329 c.p.p.), i procedimenti tributari (per i quali restano ferme le particolari norme che li regolano), gli atti istruttori diretti all'emanazione di atti normativi, amministrativi generali, di pianificazione e di programmazione.

Ai sensi dell'art. 7-bis del D.lgs. n. 33/2013 il diritto di accesso civico non comporta obbligo di provvedere all' "aggregazione, estrazione e trasmissione massiva degli atti memorizzati in banche dati rese disponibili sul web".

Sono sottratti all'accesso civico i documenti per i quali la legge preveda espressi divieti di divulgazione. Nei casi in cui la legge subordini l'accesso a specifiche condizioni, modalità o limiti, l'accesso è consentito nel rispetto della relativa disciplina.

Accesso parziale e differimento

L'accesso civico non può essere negato in tutti i casi in cui la tutela del bene o dell'interesse protetto dalla legge può avvenire mediante accesso parziale, ad esempio provvedendo all'ostensione di solo parte del documento o rendendo non leggibili le parti del documento la cui divulgazione è sarebbe motivo di diniego. L'accesso deve essere consentito non appena sono venuti meno i motivi che non consentono la diffusione dei dati, delle informazioni o dei documenti cui è chiesto l'accesso.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	45
---------------------------	---	----

Partecipazione dei controinteressati

Se la richiesta di accesso non ha ad oggetto documenti, dati o informazioni la cui pubblicazione è obbligatoria, qualora l'Amministrazione abbia individuato soggetti controinteressati, ai sensi dell'articolo 5-bis, comma 2, del D.lgs. n. 33/2013, è tenuta a darne comunicazione agli stessi, mediante invio di copia della richiesta con raccomandata con avviso di ricevimento, o per via telematica per coloro che abbiano consentito tale forma di comunicazione. Entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione, i controinteressati possono presentare una motivata opposizione, anche per via telematica, alla richiesta di accesso. A decorrere dalla comunicazione ai controinteressati, il termine per la conclusione del procedimento di accesso è sospeso fino all'eventuale opposizione dei controinteressati. Se i controinteressati non presentano motivata opposizione all'accesso, decorso il suddetto termine, l'ufficio comunale competente accerta l'avvenuta ricezione della comunicazione e provvede sulla richiesta.

Misure organizzative

L'accesso civico è disciplinato dall'art. 5 del D.lgs. n. 33/2013 e non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente. L'istanza di accesso civico deve identificare i dati, le informazioni o i documenti richiesti, non deve essere motivata, può essere trasmessa per via telematica secondo le modalità previste dal decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e successive modificazioni, ed è presentata alternativamente ad uno dei seguenti uffici:

- a) all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;
- b) all'Ufficio relazioni con il pubblico;
- c) al Responsabile dell'Area competente per la gestione dei dati, delle informazioni e dei documenti;
- d) al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza, ove l'istanza abbia a oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.lgs. n. 33/2013.

Il rilascio di dati o documenti in formato elettronico o cartaceo è gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali.

Conclusione del procedimento con provvedimento espresso

Il procedimento di accesso civico deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni dalla presentazione dell'istanza con la comunicazione al richiedente e agli eventuali controinteressati.

In caso di accoglimento, l'amministrazione provvede a trasmettere tempestivamente al richiedente i dati o i documenti richiesti, ovvero, nel caso in cui l'istanza riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del presente decreto, a pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e a comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione dello stesso, indicandogli il relativo collegamento ipertestuale.

In caso di accoglimento della richiesta di accesso civico nonostante l'opposizione del controinteressato, salvi i casi di comprovata indifferibilità, l'amministrazione ne dà comunicazione al controinteressato e provvede a trasmettere al richiedente i dati o i documenti richiesti non prima di quindici giorni dalla ricezione della stessa comunicazione da parte del controinteressato.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	46
---------------------------	---	----

Il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso devono essere motivati con riferimento ai casi e ai limiti stabiliti dall'articolo 5-bis del D.lgs. n. 33/2013.

Richiesta di riesame al RPCT

Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta nel termine previsto, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni.

Se l'accesso è stato negato o differito a protezione dei dati personali di terzi, il suddetto responsabile provvede sentito il Garante per la protezione dei dati personali, il quale si pronuncia entro il termine di dieci giorni dalla richiesta. A decorrere dalla comunicazione al Garante, il termine per l'adozione del provvedimento da parte del responsabile è sospeso, fino alla ricezione del parere del Garante e comunque per un periodo non superiore a dieci giorni.

Nei casi di accoglimento della richiesta di accesso, anche il controinteressato può presentare richiesta di riesame al RPCT.

Impugnazione

Avverso la decisione dell'amministrazione competente o, in caso di richiesta di riesame, avverso quella del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il richiedente può proporre ricorso al Tribunale amministrativo regionale per la Lombardia, ai sensi dell'articolo 116 del Codice del processo amministrativo di cui al decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104.

In alternativa può presentare ricorso al difensore civico competente per l'ambito territoriale immediatamente superiore a quello Comunale. Il ricorso va altresì notificato all'amministrazione comunale. Il difensore civico si pronuncia entro trenta giorni dalla presentazione del ricorso. Se il difensore civico ritiene illegittimo il diniego o il differimento, ne informa il richiedente e lo comunica all'amministrazione competente.

Se l'Amministrazione Comunale non conferma il diniego o il differimento entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione del difensore civico, l'accesso è consentito. Qualora il richiedente l'accesso si sia rivolto al difensore civico, il termine di cui all'articolo 116, comma 1, del Codice del processo amministrativo decorre dalla data di ricevimento, da parte del richiedente, dell'esito della sua istanza al difensore civico.

Se l'accesso è stato negato o differito a protezione dei dati personali di terzi, il difensore civico provvede sentito il Garante per la protezione dei dati personali, il quale si pronuncia entro il termine di dieci giorni dalla richiesta.

A decorrere dalla comunicazione al Garante, il termine per la pronuncia del difensore è sospeso, fino alla ricezione del parere del Garante e comunque per un periodo non superiore a dieci giorni.

Nei casi di accoglimento della richiesta di accesso, il controinteressato può presentare ricorso al difensore civico.

Il registro dell'accesso

Presso l'Amministrazione Comunale di Alserio è stato istituito il Registro dell'accesso, come prescritto alle *"Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013"*, approvate dall'ANAC con determinazione n. 1309 del 28/12/2016.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	47
---------------------------	---	----

La gestione e l'aggiornamento del registro è demandata all'ufficio Segreteria al quale tutti i responsabili d'Area devono comunicare tempestivamente le informazioni necessarie.

Il registro è tenuto semplicemente attraverso fogli di calcolo o documenti di videoscrittura (es. excel, word, ecc.) recante le seguenti indicazioni minime:

- a) l'oggetto della domanda d'accesso generalizzato;
- b) la data di registrazione al protocollo;
- c) l'esito del procedimento di accesso e la data in cui esso si è concluso.

Il registro è pubblicato oscurando eventuali dati personali, sul sito istituzionale del Comune di Alserio, nella sezione "Amministrazione trasparente", menù "Altri contenuti – accesso civico". La pubblicazione del registro viene aggiornata almeno entro il 31 luglio ed entro il 31 gennaio di ogni anno con riferimento alle domande registrate nei cinque anni precedenti e fino all'ultimo giorno del mese precedente (rispettivamente, 30 giugno e 31 dicembre)».

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	48
---------------------------	---	----

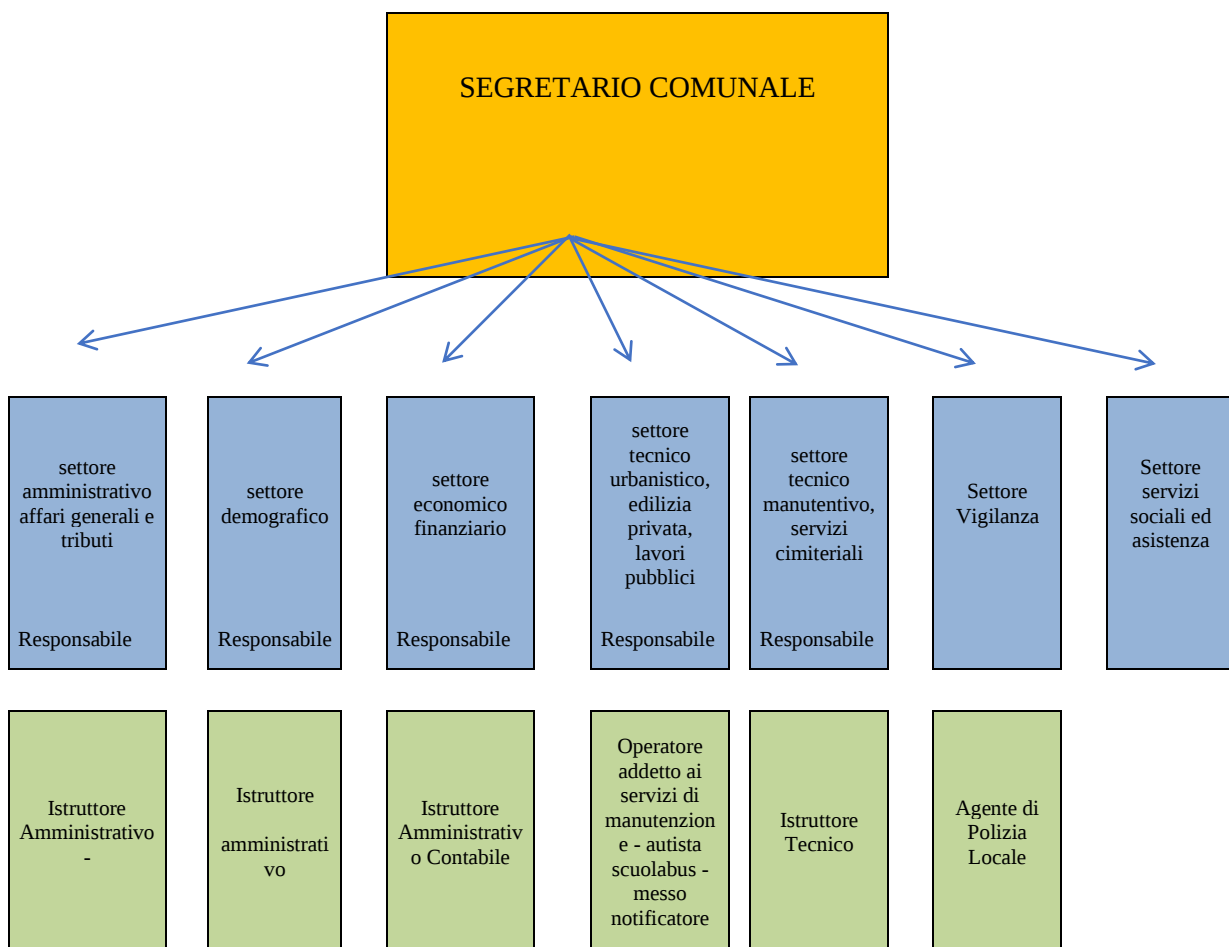
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO (art. 4 DPCM 132/2022)

3.1 - Struttura organizzativa

L'ultima modifica delle strutture organizzative del Comune di Alserio è stata approvata con Deliberazione n. 43/2015 e con decorrenza dal 06/05/2015. Da tale data la macrostruttura dell'Ente vede 7 Aree Organizzative.

I Responsabili delle diverse Aree Organizzative sono indicati Capitolo Secondo - Struttura organizzativa e sedi.

L'organigramma, come da ultimo modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 16/12/2019 è il seguente:



Nel corso del triennio non sono previste nuove assunzioni, salvo si verifichino cessazioni non programmate. In tal caso sarà garantita l'assunzione di personale avente uguale profilo professionale di quello cessato.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	49
------------------------	---	----

3.2 – Organizzazione del Lavoro Agile

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 34 del 20/04/2023, il Comune di Alserio si è dotato di uno specifico Regolamento per la disciplina del Lavoro Agile, ai sensi dell'art. 63, comma 2, del CCNL 16.11.2022.

Il Comune di Alserio organizza l'attività dei propri dipendenti in modalità agile a condizione che ciò non rechi pregiudizio in alcun modo alla fruizione dei servizi da parte degli utenti.

In particolare i dipendenti potranno rendere mediante Lavoro Agile le prestazioni lavorative che attengono a processi e attività:

- a) che non richiedono un contatto diretto con il pubblico;
- b) che per loro natura non devono essere svolti in un luogo determinato;
- c) che non richiedono attrezzature specifiche diverse dalle dotazioni informatiche già in dotazione al dipendente o assegnabili in uso dall'Amministrazione Comunale.

In applicazione dei predetti criteri, non possono essere svolte in lavoro agile le seguenti attività:

- a) attività di front office;
- b) servizi di vigilanza della Polizia Locale;
- c) gli accertamenti e la vigilanza dei cantieri da parte del personale dell'Area Tecnica;
- d) le attività di notifica degli atti;
- e) le attività degli operai comunali;
- f) attività che richiedono l'accesso all'archivio cartaceo documentale, oppure che richiedono l'uso di attrezzature presenti presso la sede comunale.

Il lavoro agile non può essere applicato ai turnisti e ai lavoratori che utilizzano strumenti non remotizzabili.

Ai sensi dell'art. 18, comma 3-bis, del D.lgs. n. 81/2017 l'espletamento della prestazione di lavoro agile è consentita in via prioritaria ai lavoratori che ne hanno fatto richiesta appartenenti alle seguenti categorie:

- a) lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- b) lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- c) caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

A parità di titoli di priorità la prestazione di lavoro agile è consentita assicurando la rotazione del personale che ne usufruisce. In ogni caso ciascun dipendente che ha accesso al lavoro agile deve garantire la prevalenza delle prestazioni rese in presenza.

L'Amministrazione dispone dei seguenti strumenti utili all'organizzazione agile della prestazione lavorativa:

- a) gli applicativi gestionali sono accessibili tramite browser, scaricando un plug in, ed accedono direttamente ai dati salvati in cloud;
- b) la posta elettronica in dotazione ai dipendenti ed agli uffici è accessibile on line mediante browser.

Prima di autorizzare l'effettuazione di lavoro agile il Responsabile di Area dovrà verificare l'assenza di arretrati significativi. Il responsabile di Area, prima di autorizzare il lavoro agile, dovrà verificare che permanga l'assenza arretrato oppure dovrà predisporre un piano di smaltimento del lavoro arretrato, accertandosi che l'autorizzazione all'espletamento di lavoro agile non sia di ostacolo all'attuazione di tale piano.

Le prestazioni di lavoro agile sono autorizzabili nel rispetto delle disposizioni legislative in materie (con particolare riferimento al D.lgs. n. 81/2017) e delle norme della contrattazione collettiva nazionale

3.3 - Piano Triennale dei fabbisogni di personale

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 03/02/2024 è stato approvato il Piano del Fabbisogno di Personale 2024/2026. Per quanto riguarda il piano del fabbisogno del personale 2025/2027 si rimanda al paragrafo successivo.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	50
---------------------------	---	----

Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Reclutamento del personale PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE	Premessa Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. È dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori: - capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; - stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti; - stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio: ○ alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate); ○ alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni; ○ ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.
---	---

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	51
------------------------	---	----

**CAPACITÀ
ASSUNZIONALE
CALCOLATA SULLA
BASE DEI VIGENTI
VINCOLI DI SPESA:**

a.1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:

- Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **22,06%**
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo è pari al 28,60% e la soglia di rientro è pari al 32,60%;
- Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di Euro 72.847,72, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi del citato decreto, di Euro 318.647,68;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo Allegato A alla presente relazione- "CAPACITA' ASSUNZIONALI 2025 (DPCM_17-03-2020) - valori rendiconto 2023" - la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune per l'anno 2025, ammonta pertanto conclusivamente a Euro **72.847,72**, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, secondo le percentuali di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro **318.647,68**.
- Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 euro **245.799,96** (da rendiconto) + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. euro **72.847,72** (importo incrementale per non superare la % del 28,60) = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro **318.647,68** ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025-2026-2027 (Allegato B)

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo i prospetti **allegati – ALLEGATO A e ALLEGATO B** - alla presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 (della legge 296/2006 *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo)* come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 223.354,54€

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, prevista per l'anno 2025: Euro 178.178,09 (vedi ALLEGATO C)
--

a.3) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue (vedi ALLEGATO D):

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 39.696,13
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 21.500,00

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che il comune di Alserio ha una popolazione al 31/12/2024 di 1408 abitanti e che alla data odierna ha in servizio a tempo indeterminato il seguente personale:

- o n.1 istruttore amministrativo contabile (ex cat.C6) part-time 77,78% (28 ore settimanali) – settore Economico finanziario;
- o n.1 istruttore amministrativo (ex cat.C5) – tempo pieno - settore Demografico;
- o n.1 istruttore amministrativo (ex cat.C1) – tempo pieno – settore Affari generali/Tributi;
- o n.1 istruttore tecnico (ex cat.C2) – tempo pieno – settore Tecnico;

Il decreto del Ministero dell'interno del 18/11/2020 valevole per il triennio 2020-2022 ha stabilito che il rapporto medio dipendenti popolazione per i comuni da 1000 a 1.999 abitanti è pari a 1/132;

Il comune di Alserio, come sopra evidenziato, vanta un rapporto migliore (1/352), pertanto il comune di Alserio ha una "struttura organizzativa minima" e che in relazione alle esigenze funzionali ed alla situazione finanziaria, si rileva e si verifica l'adeguatezza del numero dei propri dipendenti e non si rilevano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle

	Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l’approvazione; • l’ente alla data odierna ottempera all’obbligo di certificazione dei crediti di cui all’art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell’art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2; • l’ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell’art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale; Si attesta che il Comune di Alserio (CO) non soggiace al divieto assoluto di procedere all’assunzione di personale. a.6) stima del trend delle cessazioni: Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione: ANNO 2025: Con decorrenza 16/09/2025 cesserà per quiescenza n. 1 Istruttore amministrativo (ex cat.C)/Settore Demografico da sostituire con unità di pari categoria e profilo, a supporto dell’ufficio interessato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento: mobilità tra gli enti ex art. 30 D. Lgs 165/2001, utilizzo di graduatorie già esperite o indizione di selezione pubblica; ANNO 2026: nessuna cessazione prevista ANNO 2027: nessuna cessazione prevista a.7) stima dell’evoluzione dei fabbisogni: Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici dell’Ente, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell’ente: ANNO 2025: • assunzione di n.1 unità di personale- area FUNZIONARI (ex cat.D) – tempo pieno- da assegnare al settore di POLIZIA LOCALE –in sostituzione dell’agente di polizia locale cessato per dimissioni volontarie in data 30/11/2024 (area istruttori/ex.cat.C- tempo pieno). Assunzione da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento: mobilità tra gli enti ex art. 30 D. Lgs 165/2001, utilizzo di graduatorie già esperite o indizione di selezione pubblica – decorrenza prevista 01/06/2025; • attuazione di n.1 progressione verticale (Area Istruttori/ex cat.C) con progressione tra aree in Area FUNZIONARI (ex cat.D) di cui all’articolo 15 del CCNL Comparto Funzioni locali del 16.11.2022 (“progressioni tra le aree”); • assunzione n.1 unità di personale –area ISTRUTTORI(ex cat.C)– tempo pieno – da assegnare al SETTORE DEMOGRAFICO (turn over per sostituzione	
Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	54

	personale cessato per pensionamento), da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento: mobilità tra gli enti ex art. 30 D. Lgs 165/2001, utilizzo di graduatorie già esperite o indizione di selezione pubblica. TRIENNIO 2025-2027: Attuazione delle progressioni orizzontali nel rispetto del CCNL enti locali, in attuazione del sistema permanente di valutazione ed entro le disponibilità dell'apposito fondo che per tali finalità si andrà a costituire mediante stipulazione del relativo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo; a.8) certificazioni del Revisore dei conti: Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 2 dell'11.02.2025
--	---

Strategie di formazione del personale dipendente

Il piano della formazione esprime le scelte strategiche dell'Amministrazione ed individua gli obiettivi concreti da perseguire attraverso la realizzazione delle attività formative programmate.

Il piano, che individua le linee guida all'interno delle quali si svilupperà l'offerta formativa nel periodo di riferimento, deve essere considerato uno strumento flessibile, in grado di adattarsi con tempestività ad eventuali mutamenti del quadro di riferimento che dovessero presentarsi in conseguenza di riforme legislative od organizzative e dell'individuazione di nuove priorità da parte dell'Amministrazione.

La spesa di formazione del personale relativa all'ultimo esercizio chiuso (2024) ammonta a complessivi (da completare)

Contesto Normativo

I principi generali e le finalità della formazione del personale sono normati dall'articolo 54 del CCNL RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2019 - 2021 che sottolinea quanto l'aggiornamento professionale svolga un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	55
---------------------------	---	----

Il successivo art. 55 ribadisce che gli enti, attraverso i piani di formazione del personale, individuano le attività formative e i destinatari dei processi di formazione, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. L'ente, dove possibile, deve prevedere attività formative durante l'orario lavorativo e provvedere al rimborso delle spese sostenute per raggiungere le sedi dei corsi, ove possibile, qualora siano diverse dal luogo abituale di lavoro.

I piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica, tenuto conto anche delle disposizioni di cui all'art. 67 CCNL (Formazione lavoro agile) e all'art. 69 CCNL (Formazione lavoro da remoto) relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto.

Il comma 13 dell'art. 55 articolo prevede di destinare al finanziamento delle attività di formazione una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti. L'articolo 7-bis, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, numero 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) introdotto dalla legge 16 gennaio 2003, numero 3, ha codificato l'obbligatorietà della formazione delle risorse umane, imponendo alle amministrazioni la programmazione di tali attività definendo contenuti ed obiettivi.

Detta norma impone agli enti locali di predisporre "annualmente un piano di formazione del personale tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché alla programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie, nei limiti di quelle, a tale scopo, disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse interne, di quelle statali e comunitarie, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari".

La direttiva del Ministro della Pubblica Istruzione del 14 gennaio 2025, nel confermare quanto già evidenziato nei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023), vengono ribaditi i principi cardine della formazione che costituiscono "una leva strategica per la crescita delle nostre persone e per le amministrazioni pubbliche". Con la nuova direttiva sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico. La formazione, come specificato in tale atto di indirizzo, è uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue.

Nel conformarsi a tale direttiva il Comune di Alserio, oltre a garantire il collegamento nel corso del 2025 a Syllabus - per la fruizione dei corsi presenti sulla piattaforma per lo sviluppo di competenze digitali - si impegna a garantire il rispetto del monte ore minimo di formazione pro-capite annue promuovendo attività di job- training e di auto-formazione mediante incontri periodici tra dipendenti e responsabili di riferimento.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	56
---------------------------	---	----

Obiettivi:

La formazione deve consentire di:

- acquisire una visione d'insieme ed unitaria dell'organizzazione comunale e del suo funzionamento;
- acquisire una conoscenza di base comune e condivisa, funzionale alla circolazione delle informazioni e delle comunicazioni all'interno dell'organizzazione;
- interagire nella risoluzione di problematiche trasversali a più settori;
- approfondire le tematiche di competenza del proprio ufficio e le novità normative;
- accrescere la percezione del livello di qualità del proprio operato e del servizio offerto
- ottemperare agli aggiornamenti in materia di sicurezza sul lavoro, come previsto dal D. Lgs. n. 81/2008;
- sviluppare una cultura della legalità e dell'etica
- sviluppare competenze digitali.

Programmazione 2025

Intento per l'anno 2025, come già evidenziato, è quello di aderire a Syllabus e prevedere percorsi di formazione come di seguito articolati:

Formazione "istituzionale", destinata al personale di tutte le strutture dell'ente a prescindere del proprio profilo professionale e dall'area di appartenenza;

Formazione "specialistica", destinata al personale di una o più strutture dell'ente appartenente ad un determinato profilo professionale ovvero a personale accomunato da competenze specifiche ovvero a singoli soggetti per funzioni e processi particolari legati ad aggiornamenti normativi.

L'autorizzazione alla partecipazione ai corsi viene rilasciata dai Responsabili di Area di riferimento.

Alla luce di quanto sopra e a seguito di un'analisi dei fabbisogni formativi, nel corso del 2025, si prevede di garantire ai dipendenti l'accesso a:

- Formazione specialistica obbligatoria AntiCorruzione (L. n. 190/2012)
- Formazione obbligatoria ai sensi D.Lgs. n. 81/2008
- Formazione obbligatoria in materia di etica e legalità
- Formazione specialistica sull'utilizzo dei programmi Halley
- Formazione specialistica per aggiornamenti normativi a seconda del settore di appartenenza

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	57
---------------------------	---	----

Piano Azioni Positive 2025-2027

Fonti normative

- L'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) nonché la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 a firma del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche);
- Costituzione della Repubblica Italiana (artt. 3, 37, 51 prima parte, 117 seconda parte);
- Carte dei Diritti fondamentali nell'Unione Europea (Nizza 2000) – artt. 21 – 23;
- Trattato di Amsterdam (1997);
- Trattato di Maastricht (1993);
- Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”;
- D.Lgs. 8 marzo 2000, n. 53, recante “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”; Decreto Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, recante “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”, art. 6, comma 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”, e successive modificazioni e integrazioni;
- D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215, recante “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica”;
- D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216, recante “Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”;
- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- Legge n° 162 del 5 Novembre 2021 “modifiche al codice di cui al D.Lgs. n°198/2006 e altre disposizioni in modifiche di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo;
- D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5, Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Direttiva UE 2024/1500 del 14/05/2024 che attiene alle norme riguardanti gli organismi per le parità nel settore, della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, e che modifica le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE.
- Legge 4 novembre 2010, n. 183, recante “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;
- D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119, recante “Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”;

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	58
---------------------------	---	----

- Legge 23 novembre 2012, n. 215, recante “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”;
- Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021 - 2023, approvato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Pari Opportunità nella seduta del 17 novembre 2021;
- Decreto del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l’attuazione del suddetto Piano;
- D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183; Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’art. 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;
- Direttiva 23 maggio 2007, recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” adottata dal Ministro pro-tempore per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro pro-tempore per i diritti e le pari opportunità;
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- Direttiva 4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- Direttiva n. 162 del 5 novembre 2021 recante modifiche al codice di cui al Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo;
- Agenda dell’ONU 2030 che all’Obiettivo 5 indica la finalità di Raggiungere l’uguaglianza di genere e l’autodeterminazione di tutte le donne e ragazze.

Premessa

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un Testo Unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

L’art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (che sostituisce l’art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000) prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	59
---------------------------	---	----

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Il D.Lgs. n. 198/2006, all'art. 42 comma 2, lettere d), e) e f), indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità".

Secondo quanto disposto da tale normativa, quindi, le Azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre, con deliberazione della Giunta Comunale n. 43 in data 06/05/2015 è stato approvato il Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi che prevede:

- all'art. 2 c. d) "Chiara definizione degli obiettivi e ricorso al sistema di valutazione delle performance come momento strategico di gestione e di motivazione delle risorse umane";
- all'art. 2 c. e) "Valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e rispetto delle pari opportunità";
- all'art. 3 c. j) "Parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera. Corrette e propositive relazioni sindacali e rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva".

Il Piano di Azioni Positive 2025/2027 è espressione della volontà del Comune di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione.

Il Comune si prefigge l'obiettivo di promuovere il miglioramento dell'organizzazione del lavoro favorendo la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro la persona e temperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori nonché misure che sostengono la formazione e competenza professionale favorendo la crescita professionale.

L'amministrazione comunale, in considerazione delle ridotte dimensioni demografiche e della struttura organizzativa dell'ente, prescinde dalle azioni più complesse, es. non prevedendo la costituzione di un

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	60
---------------------------	---	----

Comitato Pari Opportunità previsto dall’art. 19 del C.C.N.L. 14 settembre 2000 code contrattuali, e prevede interventi mirati sui bisogni concreti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nell’ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, il Comune di Alserio adotta il presente Piano di Azioni Positive, di durata triennale – triennio 2025/2027, conformemente a quanto disposto dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198. In particolare, l’attenzione del Piano si rivolgerà alle misure volte a favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita dei/delle dipendenti, definendo contestualmente, da un lato, “strumenti di conciliazione” fra responsabilità lavorative e familiari e, dall’altro, “percorsi di pari opportunità”.

Il presente Piano si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell’Ente.

Sul presente Piano delle Azioni Positive è stato acquisito il parere favorevole del Consigliere Provinciale di Parità (nota prot. n. 602 del 06.02.2025).

Si tiene comunque presente che tutti i termini del piano declinati al genere maschile devono intendersi riferiti anche la corrispondente termine di genere femminile.

L’uso del genere maschile per indicare le persone risponde unicamente a esigenze di semplicità del testo.

Analisi del personale

Al 31 dicembre 2024 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto:

dipendenti totali n. 4
di cui donne n. 3
di cui uomini n. 1

La dotazione organica del personale dipendente risulta essere la seguente:

Lavoratori	Area dei funzionari	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	%
Donne	0	3	0	75
Uomini	0	1	0	25
Totale	0	4	0	100

Si fa presente che oltre al personale sopra descritto, alla dotazione organica si aggiunge n. 1 figura apicale (Segretario Comunale – Donna).

Attesa la presenza prevalente di personale femminile rispetto a quello maschile, il Comune di Alserio si impegna a ricostituire quanto prima il riequilibrio tra i generi.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	61
---------------------------	---	----

SETTORE AMMINISTRATIVO - AFFARI GENERALI – TRIBUTI

FIGURA PROFESSIONALE	POS. GIUR.	DIFF. STIPENDIALE	TOT. POSTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
Istruttore Amministrativo/ Contabile	Area degli istruttori	0	1	1	0
TOTALE			1	1	0

SETTORE DEMOGRAFICO

FIGURA PROFESSIONALE	POS. GIUR.	DIFF. STIPENDIALE	TOT. POSTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
Istruttore Amministrativo	Area degli istruttori	1	1	1	0
TOTALE			1	1	0

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO

FIGURA PROFESSIONALE	POS. GIUR.	DIFF. STIPENDIALE	TOT. POSTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
Istruttore Amministrativo/ Contabile	Area degli istruttori	1	1	1	0
TOTALE			1	1	0

SETTORE TECNICO URBANISTICO, EDILIZIA PRIVATA, LAVORI PUBBLICI

FIGURA PROFESSIONALE	POS. GIUR.	DIFF. STIPENDIALE	TOT. POSTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
Istruttore Tecnico	Area degli istruttori	0	1	1	0
TOTALE			1	1	0

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	62
------------------------	---	----

SETTORE VIGILANZA

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 30/01/2021 è stato approvato lo schema di CONVENZIONE TRA I COMUNI DI ALSERIO, ANZANO DEL PARCO, BRENNA, MONTORFANO, ORSENIGO PER LA GESTIONE ASSOCIATA DEL SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE DENOMINATO "POLIZIA LOCALE INTERCOMUNALE BRIANTEA".

SETTORE SERVIZI SOCIALI ED ASSISTENZA

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 51 del 20/12/2023 è stato approvato lo schema di CONVENZIONE PER LA GESTIONE ASSOCIATA TRA I COMUNI DI ALSERIO, LAMBRUGO E ORSENIGO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI DI PROGETTAZIONE E GESTIONE DEL SISTEMA LOCALE DEI SERVIZI SOCIALI.

Obiettivi

Si specifica, altresì, che i percorsi per l'accesso o l'avanzamento di carriera sono attuati sulla base delle specifiche norme di legge o regolamentari nel pieno rispetto della pari opportunità.

La formazione e l'aggiornamento del personale è attualmente garantita, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione e di relazione nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori compatibilmente con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali, in ragione del ridotto numero dei dipendenti.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile del Servizio o, per questi ultimi, al Segretario comunale.

L'organizzazione del lavoro è stata strutturata con modalità che favoriscono per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita; è, altresì, prevista la flessibilità di un'ora in entrata da recuperare in uscita.

L'Amministrazione Comunale si prefigge come obiettivi di continuare, nel corso del prossimo triennio, a:

- Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Obiettivo 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale.
- Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Azioni positive

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono previste le seguenti azioni positive.

1) Ambito d'azione: ambiente di lavoro (Obiettivo 1)

Il Comune di Alserio si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie;
- Casi di mobbing;

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	63
---------------------------	---	----

- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

2) Ambito di azione: assunzioni (Obiettivo 2)

Il Comune di impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di impegna a stabilire requisiti di accesso a concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Alserio valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

3) Ambito d'azione: formazione (Obiettivo 3)

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

4) Ambito d'azione: conciliazione e flessibilità orarie (Obiettivo 4)

Il Comune di Alserio favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.

Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time e la flessibilità dell'orario.

L'Ente favorisce, inoltre, sempre per i motivi succitati, eventuali richieste di mobilità intercompartimentale, che favoriscano l'avvicinamento della famiglia.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	64
---------------------------	---	----

- **Disciplina del part-time**

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dai vigenti C.C.N.L.

L'Ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- **Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi**

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita con previsione all'interno del regolamento di organizzazione.

Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'Ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

Comitato Unico di Garanzia (CUG)

L'Ente prevede, nel corso dell'anno 2025, di aderire al Comitato Unico di Garanzia provinciale.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata per il triennio 2025/2027.

Il presente Piano triennale delle Azioni Positive 2025/2027 verrà pubblicato all'albo pretorio online dell'ente, sul sito internet e nell'apposita sezione dell'amministrazione trasparente e trasmesso alle RSU e alle Rappresentanze sindacali territoriali.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere all'aggiornamento del programma per il prossimo triennio.

Comunicazione

In itinere rispetto al processo di sviluppo delle azioni precedentemente descritte e a conclusione delle stesse, si procederà ad attività di informazione e comunicazione, in particolare sulla normativa esistente in materia di permessi, congedi ed opportunità.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Comune di Alserio (CO)	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	65
---------------------------	---	----