



Comune di Bosisio Parini

Provincia di Lecco

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

(art. 6, co. da 1 a 4, del D. L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2021, n. 113)

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione 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.

RIFERIMENTI NORMATIVI

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, 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 e il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe. Per il triennio 2025/2027, pertanto, il termine è stabilito al 30.3.2025.

Il Legislatore ha altresì previsto l'adozione di un modello semplificato di PIAO per gli enti di minori dimensioni, ancorando il criterio di discriminare non ad un dato demografico ma al numero dei dipendenti dell'Ente e stabilendo, con Decreto del Ministro per la Pubblica Istruzione 30 giugno 2022, n. 132, in n. 50 dipendenti la soglia al di sotto della quale le amministrazioni possono avvalersi delle modalità semplificate per l'adozione del PIAO.

La tabella che segue illustra l'obbligatorietà o meno, per il comune di Bosisio Parini di compilazione delle varie sezioni del documento. Come rilevabile, si è optato per la predisposizione della sezione Performance, non obbligatoria, per racchiudere in un unico documento programmatico anche la disciplina del ciclo della performance, sub specie di Piano degli Obiettivi (PDO).

SEZIONE	Sottosezione	Obbligo di inserimento	inserimento
1	Scheda anagrafica	SI	SI
2	2.1 Valore Pubblico	SI	SI
	2.2 Performance	NO	SI
	2.3 rischi corruttivi e trasparenza	SI – con limitazioni	SI
3	Organizzazione e capitale umano	SI	SI
	3.1 Struttura Organizzativa	SI	SI
	3.2 Organizzazione del Lavoro Agile	SI	SI
	3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	NO	NO
4	Monitoraggio	NO	NO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alla predisposizione della sezione 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza "limitatamente 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 decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico”.

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.

Tanto premesso, pur in assenza di fatti corruttivi accertati od ipotizzati, si è provveduto ad un sistematico riarrangiamento della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” sia in ragione del mutamento del Segretario Comunale – RPCT sia per recepire i suggerimenti proposti dall'Autorità nazionale Anticorruzione (ANAC) con l'Aggiornamento 2024 al PNA 2022.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) 2025 - 2027, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 44 del 18/12/2024, e con il Bilancio di previsione finanziario triennio 2025 – 2027, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 47 del 18/12/2024, eseguibile nei termini di legge.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

1.- Anagrafica del Comune

Scheda anagrafica del Comune	
Denominazione del Comune	Comune di Bosisio Parini
Indirizzo	Piazza G. Parini, 1
Codice fiscale	91002210135
P. IVA	00532550134
Contatti	0313580511
Sito web istituzionale	https://www.comune.bosisioparini.lc.it/
Sindaco	Paolo Gilardi
RPCT	Avv. Fassi Davide
Ruolo svolto dall'RPCT nell'amministrazione	Segretario Comunale
Numero di abitanti al 31.12.2024	3243 (dato ISTAT)
Dipendenti dell'ente al 31.12.2024	11

2.- Obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza devono essere funzionalmente rivolti a alla creazione di c.d. “valore pubblico”, ovvero a garantire il miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza» da intendersi come scopo ultimo dell’attuazione delle politiche pubbliche, superando il tradizionale approccio adempimentale e autoreferenziale di inseguimento delle performance attese e correlandosi all’efficiente ed efficace raggiungimento delle finalità pubbliche del Comune.

Nell’ottica di costruire un documento che non si limiti ad essere una “tigre di carta” ma che possa trovare effettiva implementazione e divenire presidio e strumento effettivo per il contrasto a fenomeni corruttivi, gli obiettivi individuati in materia di anticorruzione e trasparenza sono i seguenti:

- a) Incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- b) Revisione e miglioramento della regolamentazione interna (codice di comportamento, gestione dei conflitti di interesse, progressiva revisione dei regolamenti e delle procedure che disciplinano l’utilizzo di beni materiali ed immateriali del Comune);
- c) Promozione dei rapporti tra dipendenti, utenza e stakeholder, anche costituendo un sistema di valutazione della soddisfazione degli utenti/cittadini utile ad individuare eventuali criticità presenti.
- d) Integrazione degli obiettivi di anticorruzione e trasparenza nel ciclo della performance

3.- Contesto esterno

L’analisi del contesto esterno deve evidenziare quelle caratteristiche strutturali e congiunturali dell’ambito nel quale l’amministrazione opera che possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi intesi in senso lato. Tale attività serve ad indirizzare la successiva valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell’idoneità delle misure di prevenzione.

L’analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare le caratteristiche dell’ambiente nel quale l’amministrazione opera, in modo da “derivarne” elementi utili per la quantificazione del rischio corruttivo.

Considerata la dimensione demograficamente ridotta del comune di Bosisio Parini non si rinvencono open data disponibili che afferiscano al territorio comunale. È pertanto necessario rifarsi a documenti elaborati su scala maggiore.

Preliminarmente si rileva che l’Indice di Percezione della Corruzione 2024 (CPI) pubblicato il 12 febbraio 2024 da Transparency International vede l’Italia al 52° posto nella classifica globale ed al 19° posto tra i 27 Paesi membri dell’Unione Europea. Nell’ambito di una tendenza alla crescita, con +14 punti dal 2012, il CPI 2024 segna il primo calo dell’Italia (-2), che porta Transparency ad asserire che “le più recenti riforme ed alcune questioni irrisolte stanno indebolendo i progressi nel contrasto alla corruzione”.

Sul presupposto che la corruzione è un fenomeno sfuggente e difficile da prevedere ma non esente da una elevata incidenza statistica, soprattutto in determinati contesti, e da fattispecie ricorrenti che, messe a sistema, possono aiutare sia la prevenzione che il contrasto, l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha inteso mettere a disposizione della collettività un insieme di indicatori scientifici in grado di stabilire quanto sia alto il rischio che si possano verificare fatti di corruzione.

Mediante detto portale, di fatto, si individuano criteri oggettivi di valutazione dei rischi di corruzione di una regione o di un territorio.

All’interno dell’apposita sezione del sito dell’Autorità denominato “Misura la corruzione” è possibile verificare il rischio di corruzione di ogni città o provincia italiana, pur con il notevole limite di escludervi i comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti. Accedendovi, chiunque potrà visionare il proprio territorio di interesse e, sulla base di indicatori scientifici, suddivisi in tre filoni tematici – di contesto, di appalto e comunali – misurarvi quanto sia alto il rischio che si

possano verificare fatti di corruzione. Pur in prevedibile assenza di specifiche informazioni riconducibili al territorio di Bosisio Parini, “misurazioni” provinciali o sui maggiori centri urbani contigui possono costituire elementi utili per trarne indicazioni di massima.

Per quanto riguarda, nello specifico, la Regione Lombardia e la Provincia di Lecco, si riporta, invece, il “[Monitoraggio sulla presenza mafiosa in Lombardia](#)” redatto da PoliSLombardia in collaborazione con l'Osservatorio sulla Criminalità Organizzata dell'Università degli Studi di Milano su incarico della Direzione Generale Sicurezza di Regione Lombardia e pubblicato nel 2022 che, a pagina 92 e seguenti, reca una spec

ifica analisi del territorio della Provincia di Lecco sotto il profilo della criminalità organizzata.

Il monitoraggio offre un aggiornamento approfondito e a vasto raggio sulla presenza del fenomeno mafioso in Lombardia. Ripercorre, del fenomeno, le principali dinamiche evolutive nel periodo 2018-2021 e cerca di darne una interpretazione adeguata, alla luce sia dei mutamenti di contesto sia di quelli in corso nelle strategie e nei campi di azione delle organizzazioni mafiose. Il Documento consente inoltre una lettura trasversale dei diversi territori lombardi, particolarmente utile per quelle realtà territoriali, quali Bosisio Parini, che si collocano in posizione decentrata rispetto alla provincia di riferimento.

Nella medesima prospettiva è rilevante notare che [nell'ultimo rapporto semestrale disponibile \(I semestre 2023\) della Direzione investigativa antimafia](#) emerge che “Le attività delle Forze di polizia e della DIA nel semestre sono proseguite sul piano più squisitamente preventivo mediante le verifiche antimafia nei confronti delle imprese interessate alle opere collegate al PNRR e a quelle connesse alle Olimpiadi di Milano-Cortina 2026. In tale quadro, si è mantenuta costante l'azione di contrasto da parte delle Prefetture con l'adozione di provvedimenti interdittivi che hanno riguardato per lo più imprese aventi legami con la ‘ndrangheta. Il contesto regionale, caratterizzato da un modello economico e produttivo efficiente e trainante, rappresenta per i gruppi criminali di tipo mafioso un'ottima opportunità di riciclaggio e reimpiego di proventi illeciti e per questo da infiltrare senza ricorrere a metodi violenti. Ricerca di consenso e di accettazione da parte degli operatori economici è l'obiettivo di organizzazioni come la ‘ndrangheta il cui consenso sociale è in crescita, proprio perché soggetti, la cui appartenenza a contesti mafiosi è conclamata, sono considerati dagli operatori socio-economici locali interlocutori affidabili con i quali concludere affari. L'infiltrazione della criminalità organizzata calabrese nell'economia lombarda è altresì desumibile dalle interdittive disposte dalle Prefetture nel primo semestre 2023, prevalentemente riconducibili a società con elementi di criticità collegati alla ‘ndrangheta”.

[...] Per quanto riguarda le infiltrazioni nell'economia legale in Lombardia, lo straordinario flusso di capitali immesso nel sistema economico italiano dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), può rappresentare un'opportunità per le organizzazioni criminali che, con particolare evidenza in questo territorio, hanno una forte vocazione imprenditoriale. Nell'opera di monitoraggio e prevenzione adottata dalle Prefetture delle province lombarde nel semestre in esame sono stati emessi complessivamente 25 provvedimenti interdittivi. Dall'esame dei provvedimenti interdittivi emessi, è emersa una propensione dei gruppi criminali mafiosi a essere presenti in una pluralità di settori economici e imprenditoriali. Quello della ristorazione è risultato indubbiamente il più attrattivo. [...] sono emersi interessi anche nell'edilizia, in ambito immobiliare e nella manutenzione e riparazione di autoveicoli, come accertato in sede di istruttorie antimafia svolte dalla Prefettura di Milano, che hanno consentito di emettere 3 provvedimenti interdittivi a carico di altrettante aziende attive nei citati settori economici. Le Prefetture di Varese e Lecco, inoltre, hanno disposto singoli provvedimenti a carico di imprese attive, rispettivamente, nella raccolta di rifiuti solidi urbani e nella formazione per le imprese.

La relazione prosegue dando atto della presunta persistente operatività di *locali* di ‘ndrangheta (a livello provinciale radicate a Lecco e Calolziocorte) ma, diversamente dalle altre province lombarde, non offre una disamina specifica per il territorio provinciale.

Sotto il profilo della criminalità comune il territorio lecchese e, nel suo contesto, Bosisio Parini, in relazione al tema della criminalità comune, sono caratterizzati da una tipologia di reati consistente prevalentemente nella fattispecie dei reati contro il patrimonio, con particolare riferimento a furti, truffe e danneggiamenti. Pur se i dati relativi all'indice della criminalità, secondo l'elaborazione predisposta da [Il Sole24ore-qualità della vita 2024](#) collocano la provincia di Lecco al 69° posto, i reati della tipologia denunciata sono quelli che più caratterizzano la percezione di insicurezza da parte della popolazione.

Sotto il profilo più strettamente economico/produttivo, invece, il territorio di Bosisio Parini si inserisce nel contesto lariano, i cui macro dati sono oggetto di [periodica rilevazione da parte della CCIAA di Como – Lecco](#), cui si rimanda.

Di seguito si riportano i dati disponibili più direttamente afferenti il contesto esterno di Bosisio Parini, rinviando per maggiore approfondimento alle sezioni 1 e 2 del Documento unico di Programmazione

Popolazione

POPOLAZIONE RESIDENTE	
Popolazione al 31 dicembre 2024	3243 (dato ISTAT)
Nati	20
Morti	32
Saldo naturale	-12
Iscritti da altri comuni	122
Iscritti dall'estero	12
Altri iscritti	6
Totale iscrizioni	140
Cancellati per altri comuni	124
Cancellati per l'estero	9
Altri cancellati	3
Totale cancellazioni	136
Saldo Migratorio	+4
Saldo Totale (Saldo naturale + Saldo Migratorio)	- 8
Popolazione residente in famiglia	3227

Popolazione residente in convivenza	23
Popolazione al 31 dicembre	3243 (dato ISTAT)
Numero di Famiglie	1413
Numero di Convivenze	1
Numero medio di componenti per famiglia	2,28

Il Comune, in maniera non dissimile dai comuni delle medesime dimensioni e della stessa fascia geografica, è interessato da un flusso migratorio rappresentato dalla tabella che segue. La popolazione residente, secondo i dati rilevati al 31.12.2024, si distribuisce come segue.

SALDO MIGRATORIO			
Anno	Immigrati	emigrati	Saldo annuale
2024	140	136	+4
2023	116	130	-14
2022	128	125	+3
2021	122	120	+2
2020	97	134	-37
POPOLAZIONE RESIDENTE PER FASCE D'ETA'			
	Maschi	Femmine	totale
In età prescolare (0/6 anni)	61	66	127
In età scuola dell'obbligo (7/16 anni)	143	160	303
In età occupabile (17/29 anni)	245	194	439
In età adulta (30/65 anni)	825	767	1.592
In età senile (oltre 65 anni)	359	433	782

La seguente tabella riepiloga per nazionalità la popolazione residente.

POPOLAZIONE RESIDENTE PER NAZIONALITA'	
nazionalità	n. residenti
SENEGAL	21
ALBANIA	19
ROMANIA	19
EGITTO	18
altre	95

La tabella successiva riepiloga il reddito imponibile delle persone fisiche residenti nel territorio comunale per l'anno d'imposta 2021 (dichiarazione dei redditi presentata nel 2022) e anno d'imposta 2022 (dichiarazione dei redditi presentata nel 2023):

Classi di reddito complessivo in euro	ANNO 2021			ANNO 2022		
	n. contribuenti	Ammontare	Media	n. contribuenti	Ammontare	Media
minore di -1.000						
da -1.000 a 0						
zero	45			52		
da 0 a 1.000	79	35.606	450,71	74	29.700	401,35
da 1.000 a 1.500	27	33.576	1.243,56	19	23.868	1.256,21
da 1.500 a 2.000	15	26.987	1.799,13	18	31.692	1.760,67
da 2.000 a 2.500	19	42.454	2.234,42	19	43.065	2.266,58
da 2.500 a 3.000	23	62.957	2.737,26	16	43.584	2.724,00
da 3.000 a 3.500	19	62.947	3.313,00	12	38.673	3.222,75
da 3.500 a 4.000	13	48.717	3.747,46	11	42.190	3.835,45
da 4.000 a 5.000	24	106.716	4.446,50	23	103.296	4.491,13
da 5.000 a 6.000	37	202.107	5.462,35	23	127.673	5.551,00
da 6.000 a 7.500	92	617.917	6.716,49	94	639.077	6.798,69
da 7.500 a 10.000	93	822.626	8.845,44	99	873.110	8.819,29
da 10.000 a 12.000	81	893.043	11.025,22	90	987.463	10.971,81

da 12.000 a 15.000	133	1.810.336	13.611,55	125	1.691.967	13.535,74
da 15.000 a 20.000	359	6.288.199	17.515,87	356	6.251.561	17.560,56
da 20.000 a 26.000	494	11.275.039	22.823,97	476	10.864.151	22.823,85
da 26.000 a 28.000	124	3.347.007	26.991,99	145	3.909.494	26.962,03
da 28.000 a 29.000	66	1.882.665	28.525,23	59	1.681.336	28.497,22
da 29.000 a 35.000	262	8.333.679	31.807,94	276	8.744.104	31.681,54
da 35.000 a 40.000	127	4.728.630	37.233,31	142	5.316.818	37.442,38
da 40.000 a 50.000	129	5.718.085	44.326,24	139	6.121.540	44.039,86
da 50.000 a 55.000	39	2.048.812	52.533,64	36	1.888.489	52.458,03
da 55.000 a 60.000	31	1.769.957	57.095,39	35	2.012.054	57.487,26
da 60.000 a 70.000	38	2.471.950	65.051,32	35	2.279.789	65.136,83
da 70.000 a 75.000	10	721.855	72.185,50	15	1.086.455	72.430,33
da 75.000 a 80.000	15	1.159.345	77.289,67	14	1.087.215	77.658,21
da 80.000 a 90.000	11	936.693	85.153,91	12	1.007.033	83.919,42
da 90.000 a 100.000	13	1.225.175	94.244,23	14	1.323.690	94.549,29
da 100.000 a 120.000	16	1.763.001	110.187,56	16	1.807.355	112.959,69
da 120.000 a 150.000	8	1.075.539	134.442,38	10	1.355.978	135.597,80
da 150.000 a 200.000	8	1.346.031	168.253,88	7	1.179.916	168.559,43
da 200.000 a 300.000	5	1.107.012	221.402,40	4	933.855	233.463,75
oltre 300.000	2	957.578	478.789,00	8	3.520.463	440.057,88
Totale	2.412	62.922.241	26.087,16	2.474	67.046.654	27.682,35

Teritorio

Il territorio comunale ospita una comunità residente variegata.

TERRITORIO:	
Estensione geografica	kmq 7
Risorse idriche	Laghi n. 1 Fiumi e torrenti n. 0
Autostrade	km 0
Statali	km 0
Regionali	km 0
Strade extraurbane	km 2,00
Strade urbane	km 21,00
Strade locali	km 2,00
Itinerari ciclopedonali	km 1,00
Strumenti urbanistici vigenti:	
Piano di governo del territorio (PGT)	Sì, deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 22.06.2013
Piano edilizia economica popolare (PEEP)	No
Piano Insediamenti Produttivi (PIP)	Sì
Strutture ed erogazione dei servizi (I dati che seguono mostrano l'offerta di alcuni dei principali servizi prestati ai cittadini):	
Asili nido comunali	n. 0
Scuole materne	n. 1 posti n. 80
Scuola primaria	n. 1 posti n. 186
Scuola secondaria	n. 1 posti n. 165
Strutture per anziani	n. 0
Altre dotazioni:	
Farmacie Comunali	n. 0
Punti luce illuminazione pubblica	n. 673
Rete acquedotto	km 21,00
Aree verdi, parchi e giardini	kmq 1,5

Centro raccolta rifiuti	n. 1
-------------------------	------

Tessuto associativo

A Bosisio Parini è presente un radicato tessuto associativo, che opera nei campi del volontariato, della cultura, della scuola, dell’ambiente, della protezione civile, dello sport, nonché in ambito assistenziale. Con alcuni di tali soggetti l’Amministrazione Comunale ha storicamente instaurato rapporti di sussidiarietà, sostenendone le iniziative utilmente devolute a beneficio della comunità.

Economia

Nelle successive tabelle vengono evidenziate, secondo le dichiarazioni IVA 2022, le attività insediate sul territorio comunale. La prima tabella espone le attività suddivise per settori, mentre nella seconda viene evidenziato il volume di affari.

Sezione di attività	Numero contribuenti IVA	
	Numero	Percentuale
Agricoltura, silvicoltura e pesca	10	4,26%
Estrazione di minerali da cave e miniere		
Attività manifatturiere	36	15,32%
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata		
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività gestione rifiuti e risanamento		
Costruzioni	33	14,04%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	57	24,23%
Trasporto e magazzinaggio	7	2,98%
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	12	5,11%
Servizi di informazione e comunicazione	5	2,13%
Attività finanziarie e assicurative	2	0,85%
Attività immobiliari	34	14,47%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	19	8,09%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	5	2,13%
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	1	0,43%
Istruzione		
Sanità e assistenza sociale	7	2,98%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	1	0,43%
Altre attività di servizi	6	2,55%
Attività di famiglie e convivenze		
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali		
Attività non classificabile		
Totale	235	100%

Classi volume d'affari in euro	Numero contribuenti IVA	Volume d'affari	
		%	Ammontare
minore di zero			
zero	20	8,48%	20
da 0 a 2.500	1	0,43%	1
da 2.500 a 5.000	2	0,85%	2
da 5.000 a 7.000	4	1,7%	4
da 7.000 a 10.000	3	1,28%	3
da 10.000 a 15.000	3	1,28%	3
da 15.000 a 20.000	7	2,98%	7
da 20.000 a 25.000	5	2,13%	5
da 25.000 a 30.000	1	0,43%	1
da 30.000 a 40.000	13	5,53%	13
da 40.000 a 50.000	5	2,13%	5
da 50.000 a 60.000	9	3,83%	9
da 60.000 a 75.000	14	5,96%	14
da 75.000 a 100.000	16	6,81%	16
da 100.000 a 125.000	18	7,66%	18
da 125.000 a 150.000	13	5,53%	13

da 150.000 a 175.000	7	2,98%	7
da 175.000 a 200.000	6	2,55%	6
da 200.000 a 250.000	9	3,83%	9
da 250.000 a 310.000	3	1,28%	3
da 310.000 a 400.000	8	3,4%	8
da 400.000 a 515.000	8	3,4%	8
da 515.000 a 700.000	13	5,53%	13
da 700.000 a 1.000.000	6	2,55%	6
da 1.000.000 a 1.500.000	11	4,68%	11
da 1.500.000 a 2.000.000	6	2,55%	6
da 2.000.000 a 2.500.000	5	2,13%	5
da 2.500.000 a 5.165.000	5	2,13%	5
da 5.165.000 a 7.000.000	3	1,28%	3
da 7.000.000 a 10.000.000	2	0,85%	2
da 10.000.000 a 15.000.000	1	0,43%	1
da 15.000.000 a 25.000.000	1	0,43%	1
da 25.000.000 a 40.000.000	1	0,43%	1
da 40.000.000 a 50.000.000	3	1,28%	3
da 50.000.000 a 250.000.000	3	1,28%	3
oltre 250.000.000			
Totale	235	100%	235

Un dato ulteriore, anche in questo caso “di contesto”, può ricavarsi dalle analisi della [situazione congiunturale socio economica](#) che la Camera di commercio di Como – Lecco rende disponibile su base trimestrale (ultimo aggiornamento disponibile I° trimestre 2024)

4.- Contesto interno

Il contesto interno dell’ente è caratterizzato dalla compresenza di attori con incarico politico, cui sono rimesse le funzioni di indirizzo politico e di controllo, ed attori con funzioni esclusivamente amministrativo-esecutive. Il coordinamento tra organi politici (Giunta, Consiglio) ed uffici è garantito dai responsabili d’area, sotto la direzione del segretario comunale.

Non sono state rilevate ipotesi di interferenza nella gestione dei processi che possano rilevare in termini non già corruttivi nel senso del penale rilievo del termine, ma anche solo in termini di malcostume o di asservimento dell’attività amministrativa a logiche terze.

L’assenza di ipotesi – pur lecite, ai sensi dell’art 53 co. 23 L. n. 388/2000 – di commistione tra ruoli politici e ruoli di responsabilità amministrativa è elemento idoneo a far scemare il rischio astratto di fenomeni corruttivi, essendo mantenuta la distinzione fra funzioni di indirizzo e funzioni tecnico-gestionali.

Al contempo, le dimensioni ridotte dell’apparato amministrativo consentono una costante interlocuzione tra il personale ed i responsabili e la parte politica, frequentemente con il coinvolgimento del Segretario Comunale – RPCT, che si traduce in un costante monitoraggio dell’azione degli uffici.

La presenza di una piattaforma interna destinata alle segnalazioni “protette” dei c.d. whistleblower e la previsione, tra gli obiettivi strategici, di adeguata formazione specifica, costituiscono ulteriori elementi che diminuiscono l’esposizione dell’amministrazione al rischio corruttivo.

4.1.- Struttura Organizzativa

In base al vigente Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 164 del 21.12.2011 e s.m.i. l’assetto organizzativo del Comune, in relazione alle funzioni svolte ed ai servizi erogati, si articola in Aree.

L’AREA è l’unità organizzativa di massima dimensione presente nel Comune. Essa ha funzioni di programmazione, organizzazione e gestione ed è finalizzato a garantire il corretto ed efficace utilizzo delle risorse attribuite per il raggiungimento degli obiettivi assegnati dagli Organi di Governo, nonché per l’attuazione di indirizzi specifici e l’erogazione di servizi. All’Area è preposto un Responsabile.

La struttura organizzativa del Comune di Bosisio Parini risulta articolata in 5 aree che esercitano, con autonomia gestionale, funzioni amministrative nell’ambito dei programmi indicati dall’Amministrazione Comunale.

Le tabelle che seguono illustrano la struttura organizzativa dell’ente.

Organi Politici

Gli Organi Politici collegiali del Comune di Bosisio Parini sono stati rinnovati a seguito delle elezioni amministrative del 2024. Essi sono la Giunta Comunale, composta dal Sindaco e da n. 4 Assessori nominati dal Sindaco, ed il Consiglio Comunale, composto dal Sindaco e da n. 12 Consiglieri Comunali

LA GIUNTA COMUNALE	
Paolo Gilardi, Sindaco	Deleghe
Walter Gaiardoni, Vicesindaco	Deleghe Lavori Pubblici, Decoro e Arredo Urbano
Gabriele Beccalli, Assessore	Deleghe Istruzione, Cultura, Biblioteca e Protezione Civile
Elena Riva, Assessore	Deleghe Turismo, Attività Produttive, Lavoro, Tempo Libero
Francesca Faranda, Assessore	Deleghe Famiglia, Politiche Sociali e Pari Opportunità

IL CONSIGLIO COMUNALE	
Nome e cognome	Gruppo consiliare
Gilardi Paolo	Bosisio nel Cuore
Gaiardoni Walter	Bosisio nel Cuore
Beccalli Gabriele	Bosisio nel Cuore
Ciceri Paolo	Bosisio nel Cuore
Riva Elena	Bosisio nel Cuore
Faranda Francesca	Bosisio nel Cuore
Redaelli Samuele	Bosisio nel Cuore
Orso Francesco	Bosisio nel Cuore
Paris Cinzia	Bosisio nel Cuore
Gilardi Giacomo	Bosisio Viva
Brambilla Marta	Bosisio Viva
Turati Lucia	Bosisio Viva
Colombo Andrea	Orizzonte Comune

Risorse Umane

STRUTTURA ORGANIZZATIVA	
Numero totale dipendenti	11
Tipologia di Segretario Comunale	Fascia professionale C
Nomina Vice Segretario	Sì
Numero Dirigenti	
Titolari di Elevata Qualificazione	3
Di cui	
conferiti a personale di ruolo	3
conferiti ex art. 110, comma 1 TUEL	
conferiti ex art. 110, comma 2 TUEL	
Conferimento deleghe gestionali a componenti dell'organo politico	No
Incarichi gestionali conferiti al Segretario/RPCT	
Di cui attinenti le "aree a rischio" ex PNA 2022	
Contatti pubblici	
Concorsi e selezioni	
Autorizzazioni e concessioni	
Concessione ed erogazione sovvenzioni	

Categoria	Unità	Tempo indeterminato
Funzionari (ex cat. D)	3	3
Istruttori (ex cat. C)	7	7
Operatori esperti (ex cat. B)	1	1
TOTALE	11	11

Attribuzione di posizione organizzativa	
AREA	TITOLARE
ECONOMICO FINANZIARIA	Dott.ssa Alessandra Valesini
POLIZIA LOCALE	Dott. Matteo Rossi
SERVIZI ALLA PERSONA	Dott.ssa Nicoletta Ripamonti (in convenzione con il comune di Cesana Brianza)
SERVIZI GENERALI	Avv. Davide Fassi (Segretario Comunale reggente)
SERVIZI TECNICI	Arch. Alberto Locatelli

4.2.- Risorse Economiche

In merito alle risorse economico-finanziarie di cui dispone il Comune di Bosisio Parini si rinvia ai documenti di programmazione a contenuto economico, disponibili in formato elettronico sul sito istituzionale dell’Ente.

In particolare, sotto l’aspetto programmatico è possibile fare riferimento al Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.), ove sono consultabili in particolare i dati relativi alla dotazione delle principali Missioni attivate; al Bilancio di previsione triennio 2025 – 2027 per quello che riguarda nello specifico le previsioni di entrata e di spesa dell’Ente, nonché il [Rendiconto della Gestione](#) per una verifica a posteriori, sull’anno concluso, dell’attività svolta. Si specifica che sono pendenti i termini di legge per l’approvazione del Rendiconto 2024, che è pertanto in corso di elaborazione.

Sezione 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

1.- Valore Pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 non è richiesta la redazione della presente sottosezione, dal momento che il Comune di Bosisio Parini conta decisamente meno di 50 dipendenti.

Si rimanda pertanto:

1. alle Linee programmatiche di mandato, approvate con deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 del 14.10.2024;
2. alla [Relazione di inizio Mandato](#),
3. al DUP 2025 – 2027, approvate con deliberazione di Consiglio Comunale n. 44 del 18.12.2024;

2.- Performance

Sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto che afferma "L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]", si è ritenuto di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili ed ai Dipendenti.

L'amministrazione comunale ha pertanto predisposto, in uno con il presente atto, un prospetto degli obiettivi, **allegato sub 1)** per esigenze di fruibilità del PIAO stesso, demandando la completa individuazione degli indicatori e degli elementi di valutazione al **Piano degli Obiettivi (PDO)**.

3.- Anticorruzione

3.1.- Aree di rischio: mappature

L'RPCT, in conferenza con i Responsabili d'Area, ha proceduto ad individuare e analizzare i processi organizzativi propri dell'amministrazione, con l'obiettivo di esaminare gradualmente l'intera attività svolta per l'identificazione di aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. La mappatura assume infatti carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi e costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno.

Rispetto alla selezione dei procedimenti da sottoporre a mappatura si raccoglie l'invito formulato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione di procedere per gradi ad una ricognizione sistematica di tutti i processi in cui si articola l'azione amministrativa del Comune.

Ciò nonostante, in considerazione delle risorse disponibili, si è preferito privilegiare un approccio pratico ed effettivo che muova dalla verifica dei processi attinenti alle aree di rischio individuate come obbligatorie per gli enti di minori dimensioni, con personale dipendente inferiore a 50 unità, ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022, vale a dire:

- A. Area contratti pubblici (affidamento di lavori, forniture e servizi di cui al d.lgs. 36/2023, ivi inclusi gli affidamenti diretti).
- B. Area contributi e sovvenzioni (erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati).
- C. Area concorsi e selezioni (procedure svolte per l'assunzione del personale e per le progressioni di carriera), per la parte di competenza dell'ente, stante il convenzionamento con la Provincia di Lecco per la funzione di svolgimento delle procedure concorsuali/selettive;
- D. Area autorizzazioni e concessioni (che con riguardo ai comuni ricomprende, ad esempio, il rilascio di permessi di costruire, le autorizzazioni edilizie anche in sanatoria, i certificati di agibilità, i certificati di destinazione urbanistica (CDU), la scia edilizia, il rilascio di licenza per lo svolgimento di attività commerciali, etc.).

Per ciascuna delle aree elencate sono state sviluppate specifiche mappature che contengono, per ciascun processo individuato, una breve descrizione delle attività che lo caratterizzano; l'unità organizzativa responsabile; possibili eventi a rischio corruttivo e corrispondenti misure specifiche di prevenzione per mitigarli; i tempi di attuazione della misura; gli indicatori di attuazione della misura; il responsabile della attuazione della misura.

In continuità con le indicazioni fornite dall'Autorità nell'[allegato 1\) metodologico al PNA 2019](#), l'RPCT ha espresso un giudizio qualitativo sul livello di esposizione a rischio abbinato ad ogni evento, articolato in basso, medio, alto, altissimo.

A tal fine si è tenuto conto, da un lato, degli indicatori di rischio (fase di identificazione) e, dall'altro, dei fattori abilitanti la corruzione (fase di analisi), per poi stabilire quali azioni intraprendere per ridurre il rischio stesso come previamente individuato (fase di misurazione e ponderazione).

Il procedimento di valutazione è sinteticamente articolato nei seguenti passaggi logici:

Fase 1 - identificazione del rischio: ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

Fase 2 - analisi del rischio: attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione è possibile comprendere i fattori di contesto che agevolano gli eventi rischiosi, in modo da poter calibrare su di essi le misure più idonee a prevenirli. In ragione delle peculiarità dimensionali ed organizzative dell'ente sono stati assunti i seguenti "fattori abilitanti", tra quanti suggeriti dall'ANAC (vedasi all. 1 al PNA 2019):

- mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli);
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;

Fase 3 – misurazione del rischio: i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi devono tenere conto operativamente di indicatori di rischio (*key risk indicators*) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione del processo o delle sue attività⁹.

In ragione delle peculiarità dimensionali ed organizzative dell'ente sono stati assunti i seguenti indicatori di rischio suggeriti dall'ANAC (all. 1 al PNA 2019):

- livello di interesse "esterno";
- grado di discrezionalità del decisore interno alla P.A.;
- manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata;
- opacità del processo decisionale;
- livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano;
- grado di attuazione delle misure di trattamento.

Non sono disponibili elementi qualitativi pregressi per poter fondare le valutazioni in merito ai singoli indicatori, non essendo disponibili specifici dati sui precedenti giudiziari; segnalazioni *whistleblowing*, rilievi della Corte dei Conti etc. La valutazione del rischio è stata comunque improntata ad un criterio generale di "prudenza", cercando di evitare la sottostima del rischio ma avendo comunque riguardo alla concreta possibilità di implementare efficaci (e soprattutto effettive) misure di adeguata riduzione/neutralizzazione del rischio passibili di essere effettivamente realizzate, anche nell'ottica di un progressivo affinamento del modello che è fatta propria anche dall'Autorità.

Le mappature che compendiano l'esecuzione delle fasi 1, 2 e 3, come sopra indicate, sono parte integrante del presente documento e sono contenute nell'**allegato 2)** alla presente Sezione.

3.2.- Misure specifiche

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

Ogni misura specifica descritta sinteticamente per far emergere concretamente l'obiettivo che si vuole perseguire e le modalità con cui verrà attuata per incidere sui fattori abilitanti il rischio.

Le misure previste sono ritenute congrue a neutralizzare i fattori abilitanti il rischio, sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo, adeguate alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione, gradualità rispetto al livello di esposizione del rischio residuo.

Nella già descritta ottica di progressivo, effettivo e funzionale sviluppo del modello di prevenzione dei rischi corruttivi l'RPCT ha ritenuto di predisporre l'applicazione di misure specifiche ai soli processi che, previa verifica della sussistenza di fattori abilitanti e di indicatori di rischio, abbiano fatto rilevare un profilo di rischio alto o altissimo.

Considerato che le **misure specifiche**, per definizione si attagliano a rischi specifici relativi ai singoli processi, dette misure sono prescritte ed indicate in corrispondenza di **ciascun processo oggetto di mappatura (cfr. all. 3 alla presente sezione del PIAO)**.

3.3.- Misure Generali

Per ciascuna delle aree di rischio individuate l'RPCT ha individuato e programmato, con il coinvolgimento della struttura organizzativa, misure generali – trasversali ad ogni area di rischio - finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato.

Ai fini di aiutare i RPCT nella programmazione delle misure generali da prevedere obbligatoriamente nella sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*", l'ANAC ha elaborato una apposita scheda "Misure Generali", allegata al Piano Nazionale Anticorruzione - Aggiornamento 2024 PNA 2022, che contiene un'elencazione di tali strumenti di prevenzione.

In una prospettiva di semplificazione e alleggerimento degli oneri amministrativi si è valutato di prevedere per i piccoli comuni con meno di 5000 abitanti e 50 dipendenti solo le seguenti misure di carattere generale obbligatorie:

- codice di comportamento dei dipendenti;
- autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali;
- misure di disciplina del conflitto d'interesse;
- formazione sui temi dell'etica e della legalità e sulla contrattualistica pubblica;
- tutela del whistleblower¹⁰;
- misure alternative alla rotazione ordinaria;
- inconferibilità/incompatibilità per funzioni dirigenziali o ad esse equiparabili (Segretario generale e titolari di incarichi di Elevata qualificazione - EQ);
- patti di integrità;
- divieto di pantouflage;
- monitoraggio dei tempi procedurali;
- Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA);
- commissioni di gara e di concorso;
- rotazione straordinaria.

Le misure generali predisposte sono compendiate e descritte nell'all. 2 alla presente sottosezione, di cui costituiscono parte integrante.

Ai fini della descrizione della misura, per ognuna delle misure generali l'RPCT ha indicato:

- a) stato/ fasi/ tempi di attuazione;
- b) indicatori di attuazione;
- c) responsabile/struttura responsabile.

Rispetto alla programmazione del monitoraggio sulla misura – da farsi su tutte le misure concentrando l'attenzione prioritariamente su quelle misure rispetto alle quali sono emerse criticità dalla relazione annuale RPCT - trattandosi di misure obbligatorie per legge, l'Autorità suggerisce un monitoraggio a cadenza annuale.

Quanto agli esiti del monitoraggio, in corrispondenza di ciascuna misura, l'RPCT riporterà gli esiti delle verifiche svolte.

Così, ad esempio, per misure che hanno un indicatore di attuazione che consiste nell'adozione di un atto (ad es. l'adozione del codice di comportamento),

l'ente indicherà se l'atto è stato adottato o meno (SI/NO).

Per misure, invece, con indicatori espressi in termini di quantitativo-percentuale (ad. es. il numero di dichiarazioni acquisite circa assenza di situazioni di conflitto di interesse sul numero di dichiarazioni verificate o il numero di segnalazioni *whistleblower* pervenute sul numero di quelle trattate), le amministrazioni, in alternativa, preciseranno la fascia di attuazione raggiunta: a) tra 80 e 100 %; b) tra 50 e 80%; c) tra 0 e 50%.

Ove dal monitoraggio emerga un risultato "negativo" (ad esempio, assenza di un determinato atto che doveva essere adottato, oppure una attuazione della misura inferiore all'80%), l'ente ne illustra le ragioni. Si ricorda, infatti, che il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento, nel senso che dagli esiti del monitoraggio si deve ripartire per la migliore programmazione dell'annualità successiva di riferimento.

4.- Trasparenza

La Trasparenza, come noto, con la legge n. 190/2012 ha assunto una valenza chiave quale misura generale per prevenire e contrastare la corruzione e la cattiva amministrazione (art. 1, co. 36). La presente sottosezione ne contiene una sintesi della disciplina e la relativa organizzazione dei flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati necessari.

Per supportare l'elaborazione di questa sottosezione da parte dei comuni di minori dimensioni è stato predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione un apposito prospetto (sostitutivo per tali enti dell'Allegato 1 della [delibera ANAC n. 1310/2016](#)) che elenca tutti gli obblighi di pubblicazione applicabili ai comuni con meno di 5000, secondo le indicazioni date nel tempo da ANAC nei vari PNA e relativi aggiornamenti, cui pertanto ci si riferisce integralmente, potendo contare su un unico documento che per programmare la misura della trasparenza, specificatamente tarato sulla realtà dei piccoli comuni.

Il prospetto degli obblighi di pubblicazione – in cui sono stati individuati il contenuto degli obblighi e la denominazione delle sottosezioni livello 1 (Macrofamiglie) e livello 2 – individua il Responsabile dell'Ufficio/struttura responsabile tenuti alla pubblicazione, le tempistiche della pubblicazione e dell'aggiornamento e la programmazione del monitoraggio.

L'RPCT ha specificato in particolare:

- Il Responsabile/struttura responsabile per la pubblicazione, con indicazione della posizione ricoperta nell'organizzazione;
- Il Termine di scadenza per la pubblicazione: laddove la normativa prevede una tempistica definita ci si è attenuti all'indicazione legislativa; nelle ipotesi in cui, invece, il d.lgs. n. 33/2013 non menziona esplicitamente le tempistiche di pubblicazione e aggiornamento, si è fatto ricorso all'autonomia organizzativa degli enti nel declinare termini di adempimento che rendano la trasparenza effettiva ma che siano altresì coniugabili – pena la sostanziale ineffettività della misura – con il carico di lavoro degli Uffici dell'ente, fermo restando che il concetto di tempestività dovrà comunque essere interpretato secondo principi di ragionevolezza, responsabilità e sostenibilità, nel rispetto dello scopo della normativa sulla trasparenza, la continuità, la celerità e l'aggiornamento costante dei dati.
- Il Monitoraggio è suddiviso in programmazione e rendicontazione degli esiti.

A tal riguardo, il monitoraggio - da riferirsi all'intera sottosezione di livello 1 (Macrofamiglia) - è limitato ad un campione di obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente indicato già nella fase di programmazione. Tale campione va modificato, anno per anno, in modo che nel triennio l'attività di monitoraggio copra tutti gli obblighi previsti dal d.lgs. n. 33/2013.

In corrispondenza di ciascuna misura, l'RPCT potrà riportare gli esiti delle verifiche svolte, dando atto degli esiti del monitoraggio, da riferirsi alla percentuale degli obblighi presenti/aggiornati nella relativa sottosezione, articolati secondo il suggerimento dell'Autorità in quattro possibili fasce:

- 0% - non pubblicato
- 0,1% - 33% - non aggiornato
- 34% - 66% - parzialmente aggiornato
- 67%-100% - aggiornato

La **mappatura degli obblighi di pubblicazione, i soggetti responsabili, i tempi stabiliti** per l'adempimento degli obblighi e la programmazione del monitoraggio sono **racchiusi nell'Allegato 4)** alla presente Sezione, di cui costituiscono parte integrante.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

1.- Struttura organizzativa

L'attuale struttura organizzativa risulta articolata in n. 5 Aree cioè strutture di massima dimensione dell'Ente costituite per garantire la gestione di un insieme ampio ed omogeneo di attività o processi che richiedono unitarietà di programmazione, organizzazione e controllo di gestione.

La responsabilità di Area è affidata a personale con incarico di Elevata Qualificazione (E.Q.) nominato con Decreto Sindacale.

Il personale in servizio è numericamente ridotto, il che comporta la richiesta di elevata flessibilità ed intersettorialità dei dipendenti.

Per l'organigramma, inquadramento del personale, responsabilità di struttura si rinvia a quanto già indicato nella Sezione 1 del presente documento.

2.- Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

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

Analogamente si provvederà a richiedere il parere di competenza al Consigliere di parità della Provincia di Lecco. Eventuali osservazioni saranno recepite tempestivamente mediante modifica e riapprovazione del Piano.

Preliminarmente occorre rilevare che il Comitato Unico di Garanzia per il Comune di Bosisio Parini deve essere rinnovato, essendo terminato l'orizzonte dell'incarico conferito agli attuali componenti. Atteso che in data 14 – 15 – 16 aprile si terranno le elezioni per il rinnovo delle RSU, si provvederà alla nuova costituzione del CUG nel rispetto delle disposizioni di legge e delle "Linee guida di funzionamento dei CUG" di cui alla Direttiva interministeriale 4 marzo 2011.

Il Piano delle azioni positive del Comune di Bosisio Parini, integralmente recepito in questo documento, si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Amministrazione comunale per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità: rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano a causa delle caratteristiche familiari, etniche, di genere, di età, di abilità, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

L'obiettivo è che il piano sia strumento attraverso il quale si arrivi a garantire a tutti i dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Di seguito le azioni permanenti già adottate da questa Amministrazione:

- Flessibilità dell'orario di lavoro;
- Utilizzo effettivo e garantito di permessi personali e ricorso alla "banca ore";
- Parità di trattamento (salariale, nell'accesso alla formazione, nella presidenza/composizione delle commissioni di gara);
- Gestione degli uffici e del personale volto a garantire le pari opportunità.

Gli obiettivi generali del Piano delle Azioni Positive (All. 5 alla presente Sezione), cui si rimanda, sono i seguenti:

- *Obiettivo 1:* Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di cura dei familiari (bambini, anziani, disabili) e cercare soluzioni che permettano di soddisfare il bisogno di conciliare meglio la vita professionale con la vita familiare dei/delle dipendenti.
- *Obiettivo 2:* Favorire la partecipazione a corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento della qualità del lavoro e della vita lavorativa delle/dei dipendenti del Comune, migliorando il benessere organizzativo.
- *Obiettivo 3:* Prevenire, riconoscere ed evitare le forme di discriminazioni per differenze culturali, orientamento politico e religioso, età, disabilità, ecc. e garantire condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e conflittuali.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale.

3.- Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Ai fini del miglioramento della digitalizzazione, l'ente ha partecipato ai seguenti bandi PNRR:

Nome progetto	Obiettivo	Stato candidatura	importo	Stato progetto
1.4.3 - app IO - Comuni - Aprile 2022	Incremento dei servizi digitali offerti	finanziata	10.692,00	CONCLUSO
1.2 - Abilitazione al Cloud - Comuni - Luglio 2022	Incremento dei servizi digitali offerti	finanziata	77.897,00	CONCLUSO
1.4.1 - Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici - Comuni - Settembre 2022	Incremento dei servizi digitali offerti	finanziata	79.922,00	IN FASE DI ESECUZIONE
1.4.5 - Piattaforma Notifiche Digitali - Comuni - Settembre 2022	Incremento dei servizi digitali offerti	finanziata	23.147,00	IN FASE DI ESECUZIONE
1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati" Comuni Ottobre 2022	Interoperabilità dei dati tra P.A.	finanziata	10.172,00	CONCLUSO
1.4.3 - PagoPA - Comuni - Aprile 2022	Incremento dei servizi digitali offerti	finanziata	27.922,00	IN FASE DI ASSEVERAZIONE

1.4.4 Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC) – Comuni - Luglio 2024	Incremento dei servizi digitali offerti		6.173,20	PRESENTATA ADESIONE
---	---	--	----------	---------------------

4.- Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Bosisio Parini nell’anno 2020, in periodo di emergenza COVID, ha avviato la sperimentazione del lavoro agile approvando il “Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile” con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 11.03.2020.

L’esperienza è stata utile a conciliare l’esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell’erogazione dei servizi.

Dopo la fine della fase emergenziale, con il DPCM 23 settembre 2021 pubblicato in GU n. 244 del 12 ottobre 2021 inerente “Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni”, il ritorno a lavoro in presenza quale forma ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e per il lavoro agile si è tornati al regime pre-pandemia.

Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 8/10/2021 , pubblicato in GURI n. 245 del 13 ottobre 2021, ha previsto che in attesa della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile nell’ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), la possibilità di autorizzazione al lavoro agile esclusivamente garantendo il rispetto delle condizioni ivi previste, prima fra tutte **l’invarianza dei servizi resi all’utenza**.

Con il DL 80/2021 anche la disciplina del lavoro agile è stata assorbita nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), configurandosi non più come una sperimentazione ma, al contrario, come una modalità di lavoro a regime, funzionale alla creazione di Valore Pubblico che passa anche, e soprattutto, attraverso la modalità di lavoro di una Amministrazione e dei suoi dipendenti.

Il nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 16/11/2022, ha dato forma contrattuale all’istituto, e ne ha confermato le principali caratteristiche, ribadendo (art. 63 co. 1) “Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l’individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all’art. 5 (confronto) comma 3, lett. l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l’innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l’equilibrio tra tempi di vita e di lavoro”.

Alla data di redazione del presente PIAO il Comune di Bosisio Parini si è dotato dei requisiti tecnologici necessari per accedere da remoto ai principali applicativi in uso agli uffici, aderendo all’all’Avviso Pubblico 'Investimento 1.2 abilitazione al cloud per le PA locali comuni - m1c1 PNRR finanziato dall'Unione Europea – nextgenerationeu.

La dotazione di personale in servizio presso l’Ente, tuttavia, non ha sino ad ora reso, nei fatti, possibile il ricorso al lavoro agile nell’invarianza dei servizi offerti all’utenza. L’ente presenta infatti numerosi processi coperti da un’unica unità di personale, in alcuni casi di recente assunzione, spesso unica referente di una pluralità di procedimenti, talché la prestazione “in presenza” è non solo necessaria per garantire l’apertura al pubblico del relativo ufficio e l’erogazione dei servizi ma anche ad assicurare continuità di coordinamento e di interrelazione con gli altri uffici dell’ente, specie in contesti ove il Responsabile dell’Area ed il Segretario Comunale non sono presenti a tempo pieno.

Ciò nonostante il Comune di Bosisio Parini intende rinnovare l’impegno alla ricognizione delle attività che possono essere espletate in modalità agile, assicurando comunque che la prevalenza dell’attività prevista contrattualmente venga svolta in sede, per individuare spazi e modalità operative entro cui dare applicazione all’istituto, nella consapevolezza che lo “Smart Working” si inserisce nel processo di innovazione dell’organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione, in direzione di una maggiore efficacia dell’azione amministrativa, della produttività del lavoro e di orientamento ai risultati e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In generale, gli obiettivi principali che saranno perseguiti nell’implementazione dello “smart working” saranno i seguenti:

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, diffondendo relazioni professionali fondate sulla fiducia, che aumentino lo spirito di collaborazione;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Riprogettare gli spazi di lavoro;
- Contribuire allo sviluppo sostenibile.

5.- Fabbisogno di personale

5.1.- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente

Con riferimento al 31.12 dell’anno precedente il triennio oggetto della programmazione, la dotazione organica effettiva è riepilogato al punto 4.1 della sezione 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO, di cui al presente documento.

5.2.- Programmazione strategia delle risorse di personale

La presente sezione sostituisce il previgente Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale ed è lo strumento attraverso il quale l’Amministrazione comunale assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell’Ente.

Il Decreto Legge 30 aprile 2019 n. 34 (c.d. Decreto crescita) ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l’introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, stabilendo che i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell’anno precedente a quello in cui è prevista l’assunzione, al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione;

Alla luce del conseguente Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che ha stabilito le sopra richiamate fasce, emerge che:

- il Comune di Bosisio Parini rientra nella lett. d) ossia nella fascia di comuni da 3.000 a 4.999 abitanti (art. 3);
- il valore soglia di massima spesa del personale per essere considerato “virtuoso” è del 27,2% rispetto alle entrate correnti (art. 4);

– il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale per essere considerato “non virtuoso” è del 31,2% (art. 6, tabella 3).
Il Comune di Bosisio Parini si trova pertanto posizionato tra i c.d. “comuni virtuosi” in quanto il rapporto percentuale tra la spesa di personale dell’ultimo rendiconto approvato (relativo all’anno 2023, dal momento che il rendiconto 2024 è in corso di predisposizione, nel rispetto dei termini di legge) rispetto alle entrate correnti dell’ultimo triennio al netto del fondo crediti di dubbia e difficile esigibilità si attesta al 19,82%, come ricavabile e sintetizzato dalle tabelle **all. 6.1 e 6.2 alla presente Sezione**, che **riepilogano il quadro delle spese di personale e delle capacità assunzionali**.

Per il triennio 2025 – 2027 di vigenza del presente documento **non sono previste cessazioni né assunzioni a tempo indeterminato**, mentre si ricorrerà al c.d. “scavalco d’eccedenza” ai sensi della L. 311/2004 art. 1 co. 557 al fine di poter disporre a tempo determinato e parziale di ulteriori unità di personale già dipendente di altri enti locali, a supporto dell’ordinaria operatività degli uffici.

Preso atto delle indicazioni offerte dalla magistratura contabile (*ex multis* Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per l’Emilia Romagna, 26.7.2022, n. 104) e dall’Aran (parere CFL 156) che qualificano il ricorso allo scavalco d’eccedenza come istituto straordinario, che consente ai dipendenti di costituire “due distinti ed autonomi rapporti di lavoro con due enti diversi, in deroga al divieto di cumulo posto dal DPR 3/195”, le tabelle che seguono illustrano le **assunzioni a tempo parziale e determinato** che l’ente intende perfezionare nel triennio di riferimento.

ANNO 2025				
Area	Profilo	Numero posti	Termine procedure	Modalità di accesso
Polizia Locale	Agente	3	31.12.2025	c.d. “scavalco d’eccedenza” ai sensi dell’articolo 1, comma 557, della legge 311/2004

ANNO 2026				
Area	Profilo	Numero posti	Termine procedure	Modalità di accesso
Polizia Locale	Agente	3	31.12.2026	c.d. “scavalco d’eccedenza” ai sensi dell’articolo 1, comma 557, della legge 311/2004

ANNO 2027				
Area	Profilo	Numero posti	Termine procedure	Modalità di accesso
Polizia Locale	Agente	3	31.12.2027	c.d. “scavalco d’eccedenza” ai sensi dell’articolo 1, comma 557, della legge 311/2004

L’importo complessivamente previsto per dette assunzioni di personale a tempo determinato e parziale ammonta, per l’annualità 2025 a complessivi euro 10.400,00 € ed è stata prevista ed elaborata in coerenza con la capacità assunzionale definita dalla normativa, con gli indirizzi in materia di programmazione del fabbisogno espressi con DUP 2025/2027, con gli stanziamenti del Bilancio di Previsione 2025/2027 e nel rispetto delle norme che disciplinano il ricorso al lavoro a tempo determinato.

L’ente potrà inoltre attivare accordi o protocolli con altri enti locali per l’utilizzo di operatori di Polizia Locale al fine del potenziamento del servizio per la gestione di eventi eccezionali nonché in particolari occasioni stagionali, fermo restando detti accordi, stipulati ai sensi della L.R. 1° aprile 2015 n. 6 non costituiscono assunzione.

Si stabilisce inoltre sin d’ora che, **nel caso si dovessero verificare nel corso del triennio 2025 – 2027 cessazioni di personale per cause e ragioni non prevedibili al momento della approvazione del presente Piano**, il Responsabile *pro tempore* dell’Area Servizi Generali, responsabile del procedimento ai sensi dell’art. 107 co. 3 lett. e) del D. Lgs n. 267/2000, è espressamente autorizzato a procedere alla copertura dei posti rimasti vacanti tramite assunzione di personale con profilo professionale equivalente e garantendo l’invarianza della spesa, tramite utilizzo di mobilità / scorrimento graduatoria / concorso / progressione interna / ricorso a “scavalco d’eccedenza”, nel rispetto della normativa vigente, del contingente di personale al 31 dicembre dell’anno precedente e nelle more dell’approvazione dell’aggiornamento del presente Piano.

La presente sezione del PIAO, sostitutiva del Piano triennale dei fabbisogni del personale, è stata preventivamente asseverata dal Revisore dei Conti, per quanto di competenza, con proprio parere versato in atti.

6.- Piano della formazione del personale - Obiettivi per il miglioramento della salute professionale

Il Comune di Bosisio Parini si pone gli obiettivi di aggiornamento delle competenze specialistiche e dello sviluppo delle competenze trasversali, sia valorizzando le professionalità già presenti, sia individuando nuovi percorsi di crescita.

In questa sezione sono definite le strategie del piano formativo dell’Ente, attraverso la programmazione delle attività di formazione che si intende introdurre nel corso dell’anno, secondo norme di legge e disposizioni contrattuali collettive applicabili, inclusa la formazione obbligatoria, tra le quali:

- Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;
- Artt. 49-bis e 49-ter del CCNL 21/05/2018 (cfr. artt. 54, 55 e 56 CCNL 2019/2021);
- Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;
- Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell’Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;
- Regolamento UE 679/2016, art. 32;

- D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).
- Direttive in materia di formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", emanate in data 14/01/2025;

Il Piano si prefigge, inoltre, di favorire la promozione e il sostegno all'innovazione e allo sviluppo organizzativo e assicurare il costante adeguamento e sviluppo delle competenze dei dipendenti inseriti in ogni area di inquadramento professionale, nel rispetto delle pari opportunità di partecipazione.

6.1.- Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla comunità.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente. È dunque necessario sganciarsi dalla prospettiva per cui la formazione "sottrae tempo di lavoro" per comprendere che l'aggiornamento ed il miglioramento del bagaglio informativo e conoscitivo (anche dal punto di vista pratico della mera conoscenza degli strumenti informatici disponibili e della relativa potenzialità) è funzionale e necessaria per un miglioramento di efficacia ed efficienza dell'attività lavorativa del dipendente.

L'attività formativa garantisce l'accrescimento e l'aggiornamento professionale per disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare i rapidi cambiamenti a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il Piano di formazione si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

6.2.- Risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative.

Per l'anno 2025 il Comune ha aderito al servizio Enti Online, curato da Maggioli s.p.a., che mette a disposizione con costanza, in corso d'anno, continui aggiornamenti tramite circolari illustrative/riassuntive delle modifiche normative intercorse e dei principali arresti giurisprudenziali utili per offrire un quadro, sintetico ma completo, dell'orizzonte amministrativo entro il quale si svolge l'azione quotidiana del personale degli uffici comunali.

La formula adottata consente:

- una larga partecipazione dei dipendenti, appartenenti a tutti i settori dell'Ente;
- il costante aggiornamento, avvalendosi dei contributi di esperti del settore della formazione per gli enti pubblici;
- l'aggiornamento tempestivo in caso di introduzione o modifiche di normative che incidano sull'operato della pubblica amministrazione;
- un risparmio economico per l'Ente, tenuto conto del numero elevato di input formativi fruibili;
- lo svolgimento in modalità da remoto, con la possibilità, offerta a tutti i dipendenti, di migliorare/aggiornare il proprio bagaglio tecnico-professionale, individuando – in accordo con il proprio Responsabile d'Area – adeguati momenti di formazione e studio.

In aggiunta alla suddetta proposta di formazione, si evidenzia che:

- è attivo un abbonamento al portale Anutel – Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti Locali, cui tutti i dipendenti interessati possono iscriversi e scaricare la documentazione. Anche per il 2025, inoltre, tale abbonamento comprende assistenza giuridica, con la possibilità di sottoporre quesiti specifici, e formazione gratuita;
- è attivo un abbonamento al portale Alfaggiorna per l'Area Tributi, costituito dall'accesso ad un portale tematico e da n. 3 seminari/webinar gratuiti;
- è possibile, per ciascun dipendente, aderire alle proposte formative di ANCI/IFEL;
- è previsto un budget annuale per attivare corsi di formazione in relazione agli specifici bisogni formativi, attivati su richiesta del Responsabile di ciascuna Area;
- sono attivi abbonamenti a riviste con news giornaliere on line, a contenuto specialistico, che pervengono con cadenze periodiche settimanali e sono visionabili dai settori interessati;
- sarà garantito l'accesso al [Syllabus](#) della Pubblica amministrazione, hub realizzato con risorse PNRR per la crescita del capitale umano delle pubbliche amministrazioni, che offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e impresa.

Per rendere effettivo il percorso di formazione prefigurato dal presente piano, nell'ambito del Piano degli Obiettivi (PDO) la Giunta provvederà ad assegnare, quale obiettivo trasversale, a tutti i Responsabili d'area, il raggiungimento di livelli di formazione da valutarsi in termini di ore di formazione fruite per singolo dipendente.

Si evidenzia, altresì, che si provvederà ad attivare in collaborazione con la Software House che fornisce gli applicativi informatici in uso all'Ente, momenti di formazione rivolti a tutti i dipendenti oppure a gruppi ristretti di dipendenti, anche in presenza, necessari sia all'implementazione ed alla personalizzazione delle procedure informatiche alle esigenze dell'Ente, sia all'apprendimento generalizzato delle funzionalità stesse.

L'ente attua pienamente la possibilità per i dipendenti studenti lavoratori di autorizzare articolazioni orarie e permessi studio volti a favorire i percorsi di studio, con l'obiettivo di perseguire i) la riqualificazione e il potenziamento delle competenze; ii) l'innalzamento del livello di istruzione e specializzazione; iii)

l'accrescimento della professionalità delle proprie risorse umane, con riflesso diretto sulla qualità dei servizi erogati all'utenza e quindi sul valore pubblico per l'impatto positivo che si genera sullo stesso a seguito del potenziamento della formazione.

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

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

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- secondo le modalità stabilite dal Regolamento dei controlli interni ed eventuali indirizzi espressi dal Nucleo di Valutazione.