



COMUNE di BUCCINASCO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022 - 2024

Approvato con deliberazione di GC n. ____ del 27/12/2022.

PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione. Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, in un'ottica di massima razionalizzazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il legislatore richiama tutte le discipline di settore e, in particolare, il D.Lgs. n. 150/2009, in materia di performance, e la Legge n. 190/2012, in materia di prevenzione della corruzione; i documenti a cui precedentemente le PA erano tenute confluiscono nel PIAO con pari contenuti.

Il documento di programmazione copre un arco triennale con aggiornamento annuale.

Questi gli obblighi delle Amministrazioni a regime:

- approvare il Piano entro il 31 gennaio di ogni anno
- pubblicarlo nel proprio sito internet istituzionale
- inviarlo al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

In sede di prima applicazione, ovvero per l'anno 2022, con DM del 28/07/2022 i termini di approvazione del Bilancio sono stati prorogati al 31 agosto ("In sede di prima applicazione, il termine di approvazione del PIAO è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione").

Le opportunità che il Comune di Buccinasco intende cogliere sono le seguenti:

- realizzare un disegno organico del sistema pianificatorio uniformando la molteplicità dei precedenti strumenti di programmazione;
- enfaticizzare la valutazione del valore generato, delle cause e degli effetti che i meccanismi di programmazione e di pianificazione sono in grado di generare, delineando, in questo modo, un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1. Scheda anagrafica

Denominazione Ente: Comune di Buccinasco

Indirizzo: Via Roma 2

Provincia Milano

PEC: protocollo@cert.legalmail.it

Partita Iva e Codice Fiscale: 03482920158

Codice Istat: 015036

Sito web istituzionale: <https://www.comune.buccinasco.mi.it>

1.2. Presentazione del Comune

Il Comune di Buccinasco si colloca nel sud-ovest milanese, ai confini con il Comune di Milano. Ha una superficie di 12 Km², di cui circa la metà è zona agricola ed è tutelata dal Parco Agricolo Sud Milano. Allo stato attuale nei registri dell'Anagrafe comunale sono iscritti circa 27.018 abitanti.

Alla data del 30/11/2022 il personale in servizio a tempo indeterminato è pari a 126 unità, di cui 73 donne e 53 uomini; come si evince dalla tabella sotto riportata, l'ente ha nella propria dotazione organica 9 responsabili di posizione organizzativa.

Categoria	Tempo indeterminato	Part-time
B	10	2
C	81	5
D	35 (dato comprensivo delle 9 PO)	2
D - PO	9	0
Totale	126	9

1.3 Sintesi di alcuni dati finanziari estrapolati dalla relazione di fine mandato 2017-2022

ENTRATE	2017	2018	2019	2020	% incremento / decremento rispetto al primo anno
ENTRATE CORRENTI (compreso avanzo e FPV)	19.784.082,39	21.494.723,58	25.157.078,01	25.555.379,71	29,17
TITOLO IV (compreso avanzo e FPV)	6.281.064,49	5.347.907,38	4.985.491,69	4.542.163,36	-27,68
TITOLO VI	0	0	0	600.000,00	
TOTALE	26.065.146,58	26.842.630,96	30.142.569,70	30.697.543,07	+17,77

SPESE	2017	2018	2019	2020	% incremento / decremento rispetto al primo anno
SPESE CORRENTI (compreso FPV)	17.568.032,63	19.212.358,83	22.161.058,56	19.721.985,50	+12,26
TITOLO II (compreso FPV)	6.512.986,89	5.983.291,33	5.147.083,64	5.986.831,55	-8,07
TITOLO IV	361.093,90	62.613,88	76.077,07	11.690,49	-96,76
TOTALE	24.442.113,42	25.258.264,04	27.384.219,27	25.720.507,54	+5,23
PARTITE DI GIRO	2017	2018	2019	2020	% incremento / decremento rispetto al primo anno
ENTRATE TIT. IX	3.979.992,59	3.154.200,38	3.862.744,60	3.625.957,72	-8,89
SPESE TIT. VII	3.979.992,59	3.154.200,38	3.862.744,60	3.625.957,72	-8,89

EQUILIBRIO DI PARTE CORRENTE

	2017	2018	2019	2020
Totali Tit. I, II, III delle entrate	19.784.082,39	21.494.723,58	25.157.078,01	25.555.379,71
Spese titolo I	17.568.032,63	19.212.358,83	22.161.058,56	19.721.985,50
Rimborso prestiti Tit. IV	361.093,90	62.613,88	76.077,07	11.690,49
Saldo parte corrente	1.854.955,86	2.219.750,87	2.919.942,38	5.821.703,72

EQUILIBRIO DI PARTE CAPITALE

	2017	2018	2019	2020
Entrate Tit. IV (compreso FPV)	4.881.064,49	3.947.907,38	4.485.491,69	3.442.163,66
Entrate Tit. VI	0,00	0,00	0,00	600.000,00
Totale titoli IV e VI	4.881.064,49	3.947.907,38	4.485.491,69	4.042.163,66
Spese titolo II	6.512.986,89	5.983.291,33	5.147.083,64	5.986.831,55
Differenza parte capitale	-1.631.922,70	-2.035.383,95	-661.591,95	-1.944.668,19
Avanzo applicato al conto capitale	1.400.000,00	1.400.000,00	500.000,00	1.100.000,00
SALDO PARTE CAPITA-	-231.922,70	-635.383,95	-161.591,65	-844.668,19

LE				
----	--	--	--	--

RISULTATO di amministrazione di cui:	2017	2018	2019	2020
Vincolato	0	0	0	564.398,23
Accantonato	4.245.579,72	4.009.657,04	4.166.299,53	4.566.315,16
Per investimenti	650.000,00	0	0	0
Libero	970.015,21	600.331,53	1.339.533,73	2.117.475,74
Totale	5.865.594,93	4.609.988,57	5.505.833,26	7.248.189,13

1.4 Società partecipate e controllate dal Comune di Buccinasco

L'ente non partecipa in situazioni di controllo ad alcuna società né ha effettuato esternalizzazioni.

L'unico ente controllato è l'Azienda Speciale Buccinasco, che ha chiuso in utile tutti gli esercizi del periodo considerato.

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Valore Pubblico

In questa sezione sono rappresentati i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati.

Vengono di seguito espresse l'analisi del contesto di riferimento dell'ente, in termini di opportunità o rischi analizzati per il prossimo futuro e la definizione delle strategie che l'ente intende mettere in campo per affrontare le opportunità e/o i problemi legati al contesto di riferimento.

A tale scopo, l'ente mette in atto le sue "politiche", cioè un insieme di azioni specifiche finalizzate all'attuazione delle strategie di evoluzione alla luce di quanto sopra indicato.

La sezione Valore Pubblico intende rappresentare una selezione delle priorità strategiche che l'ente individua per caratterizzare la propria azione amministrativa. Il rapporto con il DUP 2022-2024 è costituito dal fatto che, mentre nel DUP sono rappresentati per Programmi e Missioni tutte le attività dell'amministrazione che giustificano anche di fronte al Consiglio Comunale gli investimenti del triennio di competenza in relazione al programma di mandato, la sottosezione Valore Pubblico esplicita la sintesi di quanto l'amministrazione ritiene essere motivo di particolare qualificazione delle scelte gestionali che vengono messe in atto a partire dai problemi che si intende affrontare e dalle opportunità che si intende cogliere.

Di seguito si rappresenta una sintesi dell'analisi di detti problemi e opportunità da affrontare in chiave di strategia di evoluzione, anche alla luce dei punti di forza e delle aree di debolezza che caratterizzano l'attuale situazione dell'ente.

2.1.1 Priorità strategiche

In questo paragrafo vengono individuati gli obiettivi strategici di Valore Pubblico come declinati nel Programma di mandato. Gli obiettivi concreti e controllabili sono:

- 1) preservare il verde urbano aumentandone la qualità e la fruizione
- 2) progettare uno sviluppo urbanistico equo e solidale che tenga conto del bisogno della casa da parte dei meno abbienti e delle giovani coppie attraverso l'housing sociale
- 3) favorire le forme di progettazione urbanistica sostenibile con basso impatto ambientale adatte allo sviluppo delle energie rinnovabili e al contrasto degli agenti inquinanti
- 4) perfezionare le infrastrutture della città rendendole sempre più vicine alle esigenze dei cittadini e delle imprese
- 5) migliorare la fruizione delle strutture sportive esistenti e intervenire con un'adeguata manutenzione straordinaria sugli impianti sportivi comunali
- 6) aumentare la sicurezza della città e la percezione della sicurezza da parte dei cittadini
- 7) realizzare azioni concrete di contrasto alla povertà per promuovere l'uguaglianza e l'inclusione sociale
- 8) attuare una politica concreta per le famiglie, favorendo l'accesso ai servizi educativi per l'infanzia
- 9) sostenere le associazioni del territorio in attuazione del principio di sussidiarietà
- 10) proseguire l'azione contro le mafie tramite proposte educative e culturali, eseguendo controlli serrati sul territorio e tenendo alta l'attenzione sulle procedure amministrative e sulla proposta di misure anticorruptive
- 11) mantenere la sostenibilità finanziaria dell'ente e promuovere lo sviluppo economico del territorio.

Gli obiettivi operativi che rappresentano la declinazione dei predetti obiettivi strategici di valore pubblico sono rappresentati nel DUP 2022 – 2024.

2.2. Programmazione Performance.

Tale ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Di seguito viene rappresentato l'Albero della Performance che evidenzia il collegamento tra le Strategie-Obiettivi Generali e gli obiettivi specifici assegnati alle singole strutture dell'ente.

Il Piano della Performance contiene sia gli obiettivi che discendono dalla strategia e dall'esplicitazione del Valore Pubblico dell'ente sia quelli che nascono dalle esigenze di garantire il funzionamento e la mission istituzionale dell'ente. Entrambe queste componenti costituiscono le fonti per la individuazione degli obiettivi di performance che l'ente intende realizzare.

Gli obiettivi operativi sono stati definiti come articolazione degli obiettivi strategici del nuovo ciclo amministrativo 2022-2027; con delibera di GC n. 16 del 2 febbraio 2022 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione – Piano della Performance per l'anno 2022, successivamente aggiornato in data 2 dicembre 2022 con deliberazione di GC n. 329.

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo
1) Preservare il verde urbano aumentandone la qualità e la fruizione	Avvio dei nuovi contratti di cura del verde: 1. Lotto 1: parchi e giardini; 2. Lotto 2: Rotatorie e strutture pubbliche; 3. Lotto 4: Esemplari Arborei. Valorizzazione delle peculiarità del singolo appalto non disperdendo competenze in lavorazioni generiche. Specifico appalto di manutenzione per la cura e messa in sicurezza del patrimonio arboreo del territorio. Valutazioni visive della stabilità degli esemplari arborei in esecuzione delle previsioni del censimento arboreo realizzato nel 2021 al fine di classificare e programmare la gestione delle piante.
2) Progettare uno sviluppo urbanistico equo e solidale che tenga conto del bisogno della casa da parte dei meno abbienti e delle giovani coppie attraverso l'housing sociale	Approvazione Regolamento comunale relativo all'housing sociale Continuità al progetto di housing sociale comunale, in Convenzione con la Cooperativa "La Cordata" in ATI con la Cooperativa Equa Progettualità presso l'unità abitativa confiscata alla criminalità organizzata di via Tobagi: "Casa Teresa": Interventi di "housing sociale"
3) Favorire le forme di progettazione urbanistica sostenibile con basso impatto ambientale adatte allo sviluppo delle energie rinnovabili e al contrasto degli agenti inquinanti	Creazione di una Comunità Energetica, con lo scopo di realizzare e gestire, in sinergia con altri enti pubblici e privati, impianti di fonti di energia rinnovabile

<p>4) Perfezionare le infrastrutture della città rendendole sempre più vicine alle esigenze dei cittadini e delle imprese</p>	<p>Progetto “GIARDINO SENSORIALE” (Centro Diurno Integrato via Lomellina) Progetto “RIQUALIFICAZIONE GIARDINO SCUOLA ROBBIOLO” Progetto “RIQUALIFICAZIONE GRANDI ATTREZZATURE LUDICHE NEI PARCHI” Studio di progettazione propedeutica e volta a riqualificare l’assetto impiantistico dell’esistente Auditorium Fagnana Realizzazione della nuova tensostruttura in via Liguria Interventi di sostituzione dei serramenti del plesso scolastico di via Tiziano Ampliamento dell’area cimiteriale Manutenzione straordinaria dei manti stradali e dei marciapiedi comunali Interventi di risanamento copertura palestra via Tiziano Palco Pista da Ballo del Centro Civico di via Marzabotto</p>
<p>5) Migliorare la fruizione delle strutture sportive esistenti e intervenire con un’adeguata manutenzione straordinaria sugli impianti sportivi comunali</p>	<p>Interventi di consolidamento della piscina comunale Sviluppo progettuale risanamento conservativo della tribuna centrale centro sportivo “ G. Scirea” Interventi di adeguamento spogliatoi c/o il centro sportivo "G. Scirea" Manutenzione straordinaria centro sportivo "A. Fortunato" Nuovo campo da Rugby via Scarlatti</p>
<p>6) Aumentare la sicurezza della città e la percezione della sicurezza da parte dei cittadini</p>	<p>Gestione associata della funzione di polizia locale con il Comune di Corsico</p>
<p>7) Realizzare azioni concrete di contrasto alla povertà per promuovere l’uguaglianza e l’inclusione sociale</p>	<p>Prosecuzione dell’attività progettuale “Cuciamo Legami” Interventi di sostegno al reddito dei nuclei familiari o delle persone singole in stato di fragilità, mediante erogazione di contributi economici e/o prestazioni sociali Implementazione Casellario dell’Assistenza</p>
<p>8) Attuare una politica concreta per le famiglie, favorendo l’accesso ai servizi educativi per l’infanzia</p>	<p>Progetto “Vacanze con noi” da svolgersi in occasione della chiusura delle scuole per le festività Collaborazione con l’Azienda Speciale di Bucinasco (A.S.B.) per la realizzazione delle seguenti progettualità: – Servizio ostetrica a domicilio – Servizio spazio famiglia – Bonus Bebé</p>
<p>9) Sostenere le associazioni del territorio in</p>	<p>Aggiornamento Regolamento patrocini e</p>

attuazione del principio di sussidiarietà	contributi Istituzione di un tavolo delle Associazioni del territorio costituito da un nucleo ristretto di Associazioni portavoce e Assemblea plenaria delle Associazioni
10) Proseguire l'azione contro le mafie tramite proposte educative e culturali, eseguendo controlli serrati sul territorio e tenendo alta l'attenzione sulle procedure amministrative e sulla proposta di misure anticorruptive	Organizzazione rassegna annuale Buccinasco contro le mafie Potenziamento dei controlli in ambito edilizio, produttivo e commerciale
11) Mantenere la sostenibilità finanziaria dell'ente e promuovere lo sviluppo economico del territorio	Progetto "RINNOVAMENTO REGOLAMENTI COMUNALI E PIANO DEL COMMERCIO"

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza.

In questa sottosezione viene indicato come l'ente individua, analizza e contiene i rischi corruttivi connessi alla propria attività istituzionale.

Il ciclo di gestione del rischio adottato è coerente con quanto indicato nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e più in generale nella legge n. 190 del 2012 e, per quanto concerne la trasparenza, nel decreto legislativo n. 33 del 2013.

Garantendo la necessaria integrazione con la strategia di creazione di valore, la sottosezione è quindi organizzata in coerenza con quanto previsto dalle Linee guida per la stesura del PIAO.

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2022 – 2024 è stato adottato con delibera di GC n. 132 del 13 aprile 2022.

2.3.1 Valutazione d'impatto del contesto esterno

L'esame del contesto esterno è svolto mediante analisi di documenti ufficiali provenienti da Istituzioni della Repubblica.

In particolare sono stati esaminati:

- la relazione territoriale sulle attività illecite connesse al ciclo dei rifiuti nella Regione Lombardia prodotta dalla Commissione parlamentare di inchiesta (del 12 dicembre 2012);
- la sentenza del Tribunale di Milano processo "Cerberus" p.p. n. 27435/08;
- la sentenza del Tribunale di Milano processo "Parco Sud" GUP Milano del 28 ottobre 2010;
- la sentenza del Tribunale di Milano sulla discarica presente in via Guido Rossa a Buccinasco.

Dall'analisi della suddetta documentazione emerge con chiarezza la presenza della criminalità organizzata e in particolare della 'ndrangheta nel territorio di questo Comune e in quello dei comuni limitrofi.

Vengono evidenziati, in particolare, due fenomeni:

- la presenza della mafia nei cantieri degli appalti pubblici
- il riciclaggio di denaro nel settore immobiliare.

2.3.2 Valutazione d'impatto del contesto interno

Nel 2022 si è registrato un importante fenomeno corruttivo concernente un procedimento di appalto. Conseguentemente, si procederà, in concomitanza con l'adozione del piano 2023 – 2025, a progettare ulteriori misure di contrasto a potenziali fenomeni di questo tipo e di quelli ad esso assimilabili sotto il profilo della lesione dell'interesse pubblico.

2.3.3 Scala d'impatto del rischio

Sono state individuate le seguenti aree di rischio:

1. Acquisizione e progressione personale e gestione rapporto di lavoro;
2. Acquisizione servizi lavori forniture;
3. Autorizzazioni SCIA contributi agevolazioni e altri benefici economici;
4. Atti di gestione del territorio;
5. Gestione entrate tributarie e extratributarie;
6. Gestione patrimonio immobiliare;
7. Controlli e sanzioni.

Per ogni area di rischio sono stati definiti i processi, identificati i possibili rischi e le relative misure di contrasto.

Il rischio di un evento è calcolato come la moltiplicazione dell'impatto (negativo) dell'evento per la probabilità dell'evento stesso.

$$\text{Rischio} = \text{Impatto} \times \text{Probabilità}$$

Impatto e probabilità sono stimati su una scala qualitativa a più livelli (es. Basso – Medio – Alto), associando ad ogni livello un valore numerico (solitamente intero, es. 1,2,3). Le scale di impatto e probabilità possono essere differenti per numero di livelli, valore e descrizione. La valutazione del rischio è effettuata moltiplicando i valori numerici di impatto e probabilità ed associando una descrizione ai livelli risultanti dalla moltiplicazione.

Scale di Impatto e Probabilità e calcolo del Rischio

		Impatto		
		Basso	Medio	Alto
Probabilità		1	2	3
Bassa	1	1	2	3
Media	2	2	4	6
Alta	3	3	6	9

Tabella da usare per la stima del Rischio

		Impatto		
		Basso	Medio	Alto
Probabilità		Basso	Medio	Alto
Bassa		Basso	Medio-Basso	Medio
Media		Medio-Basso	Medio	Medio-Alto
Alta		Medio	Medio-Alto	Alto

Le misure di contrasto sono raggruppate nella seguente tabella:

	elenco misure contrasto	contenuto
A	Istruttore/RUP diverso da RUP/dirigente	Il procedimento deve essere istruito da 2 soggetti: RUP e dirigente, oppure istruttore e RUP

B	Verifica anche del RPC	Il procedimento deve essere validato anche dal RPC
C	Dichiarazione assenza situazioni incompatibilità legge e anche ex art 51 cpc	Deve essere richiesta la dichiarazione sostitutiva ex DPR 445 del 2000 circa l'assenza di situazioni di incompatibilità previste dall'articolo 51 del CPC
D	Pubblicazione curricula	Obbligo di pubblicazione dei curricula nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente"
E	Verifica Nucleo di valutazione	Il procedimento deve essere validato dal Nucleo di Valutazione
F	Obbligo di motivazione	Il provvedimento deve essere congruamente motivato
G	Commissari che non hanno partecipato alla fase istruttoria	Divieto di nominare componenti della commissione soggetti che hanno partecipato alla fase istruttoria del progetto di gara
H	Nucleo operativo controllo cantieri	Verifica del cantiere pubblico e/o privato (limitatamente alla realizzazione di opere a scomputo) da parte del Nucleo appositamente istituito
I	Utilizzo piattaforma telematica	Obbligo di utilizzo piattaforma informatica
L	Formazione albi o elenchi	Obbligo di formazione di albi o elenchi di fornitori
M	Rotazione incarichi supporto a RUP	Obbligo di rotazione degli incarichi di supporto al RUP
N	Verbalizzazioni degli incontri con almeno 2 dipendenti	Gli incontri con gli operatori per la verifica delle specifiche tecniche devono essere verbalizzati alla presenza di almeno due dipendenti
O	Direttiva interna limitatrice	Emanazione da parte del RPC di una direttiva contenente regolamentazione delle procedure di approvvigionamento
P	Patti integrità	Obbligo di adesione al patto di integrità approvato dalla giunta e facente parte del PTPC
Q	Pubblicazione di avviso pubblico con cui si rende nota la volontà di procedere con consultazioni preliminari di mercato per la redazione di specifiche tecniche	Obbligo di pubblicazione di avviso pubblico per le consultazioni preliminari per la redazione di specifiche tecniche. Questo obbligo si applica agli appalti del valore superiore a 40 mila euro
R	Predeterminazione nella determina a contrarre e pubblicazione criteri di selezione	Obbligo di predeterminare nella determina a contrarre i criteri di selezione con relativo obbligo di pubblicazione preliminare
S	Circolare interna del Segretario Generale	Indicazioni scritte al RUP e/o al responsabile di settore e/o a tutti i dipendenti

T	Predeterminazione e pubblicazione requisiti e punteggi	Obbligo di predeterminare e pubblicare preliminarmente requisiti di partecipazione e criteri di determinazione dei punteggi
U	Referto	Obbligo di redigere annualmente referto di controllo da trasmettere al RPC e alla Giunta
V	Controllo con almeno due operatori	Necessità di accertamento con almeno due operatori
Z	Nucleo Ispettivo Commerciale, costituito da dipendenti appartenenti al Settore Ambiente e operatori del Settore Polizia Locale	Verifica delle attività produttive/commerciali presenti sul territorio comunale
α	Attività di formazione rivolta ai dipendenti in materia di trasparenza, integrità e anti corruzione	Obbligo di formazione ai dipendenti per consentire il rafforzamento della cultura dell'integrità e della legalità
β	Aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Buccinasco	Disciplina del comportamento del dipendente in relazione ai mezzi di informazione ed ai social Media

SCHUDE DELLE MISURE DI CONTRASTO

Area di Rischio 1 - Acquisizione e progressione personale e gestione rapporto di lavoro

N	Processo	Identificazione del rischio	Misure di contrasto	Tempi di attivazione	Indicatori	Impatto	Probabilità	Rischio
1	reclutamento personale – progressioni – incarichi ex art.110 D.Lgs. 267/2000	compromissione scelte meritocratiche - bandi con requisiti ristretti	A, C, T, α, β	immediata	on/off	3	2	6 Medio Alto
2	autorizzazione al personale a svolgere incarichi extra	assenza presupposti e situazioni di incompatibilità col lavoro	A, α, β	immediata	on/off	2	2	4 Medio
3	attribuzione incentivi	attribuzione incentivi non conformi ai contratti di lavoro	A, α	immediata	on/off	2	2	4 Medio
4	affidamento incarichi di collaborazione consulenze studio	compromissione scelte meritocratiche - bando con requisiti ristretti - incarichi diretti	A, C, D, R, α, β	immediata	on/off	2	3	6 Medio Alto

	ricerca							
5	incarichi in organismi partecipati	mancanza motivazione scelta	F, α	immediata	on/off	2	2	4 Medio

Area di Rischio 2 - Acquisizione servizi lavori forniture

N	Processo	Identificazione del rischio	Misure di contrasto	Tempi di attivazione	Indicatori	Impatto	Probabilità	Rischio
1	nomina rup	nomina rup in rapporto contiguità con imprese	A, α	immediata	on/off	1	1	1 basso
2	requisiti partecipazione	requisiti partecipazione troppo restrittivi	A, B, α	immediata	on/off	3	2	6 medio-alto
2-bis	nomina commissione	compromissione scelta	A, D, G, α	immediata	on/off	2	3	6 medio-alto
3	criteri e punteggi di aggiudicazione	compromissione scelta	A, T, α	immediata	on/off	3	3	9 alto
4	controllo requisiti aggiudicatario	compromissione scelta	A, α	immediata	on/off	2	2	4 medio
5	valutazione offerta	compromissione scelta	C, α	immediata	on/off	3	3	9 alto
6	verifica anomalia offerta	compromissione scelta	A,F, α	immediata	on/off	3	3	9 alto
7	selezione operatori economici	compromissione scelta	A, F, O, S, α	immediata	on/off	3	3	9 alto
8	atti di autotutela su procedure di gara	compromissione scelta	A, B, α	immediata	on/off	2	3	6 medio-alto
9	varianti	non giustificati	A, F, O, α	immediata	on/off	3	3	9 alto

10	subappalto	assenza presupposto o oltre limiti	A, P, α	immediata	on/off	2	2	4 medio
11	transazione	vantaggi non giustificati	A, F, α	immediata	on/off	3	3	9 alto
12	rinnovo - proroghe contratti	assenza presupposti	A, F, α	immediata	on/off	3	3	9 alto
13	verifica esecuzione	assenza controlli	U, α	immediata	on/off	2	2	4 medio
14	verifica cantiere	imprese non autorizzate	H, α	immediata	on/off	2	2	4 medio

Area di Rischio 3 - Autorizzazioni SCIA contributi agevolazioni e altri benefici economici

N	Processo	Identificazione del rischio	Misure di contrasto	Tempi di attivazione	Indicatori	Impatto	Probabilità	Rischio
1	rilascio autorizzazioni	assenza presupposti	A, α	immediata	on/off	2	3	6 medio-alto
2	verifica requisiti	assenza presupposti	A, α	immediata	on/off	2	3	6 medio-alto
3	verifica dichiarazioni sostitutive	assenza presupposti	A, α	immediata	on/off	2	2	4 medio
4	determinazione requisiti	indirizzare il beneficio	A, T, α	immediata	on/off	2	3	6 medio-alto
5	determinazione punteggi	indirizzare il beneficio	A,T, α	immediata		3	3	9 alto
7	attribuzione punteggi	indirizzare il beneficio	A,T, α			3	3	9 alto
8	nomina commissione	indirizzare il beneficio	A,C,D, T, α	immediata	on/off	2	3	6 medio-alto

Area di Rischio 4 - Atti di gestione del territorio

N	Processo	Identificazione del rischio	Misure di contrasto	Tempi di attivazione	Indicatori	Impatto	Probabilità	Rischio
1	strumenti di pianificazione e generale urbanistica	compromissione scelte urbanistiche	A, α	immediata	on/off	3	3	9 alto

2	strumenti di pianificazione e attuativa	attribuzione vantaggi urbanistici non dovuti - calcolo oneri	A, α	immediata	on/off	3	3	9 alto
3	permessi di costruire	Attribuzione vantaggi urbanistici non dovuti - Calcolo oneri	A, α	immediata	on/off	3	2	6 medio-alto
4	scia	Attribuzione vantaggi urbanistici non dovuti - Calcolo oneri	A, α	immediata	on/off	3	2	6 medio-alto
5	cila	Attribuzione vantaggi urbanistici non dovuti	A, α	immediata	on/off	1	1	1 basso
6	agibilità/abitabilità	assenza presupposti	A, α	immediata	on/off	2	1	2 medio-basso

Area di Rischio 5 - Gestione entrate tributarie e extratributarie

N	Processo	Identificazione del rischio	Misure di contrasto	Tempi di attivazione	Indicatori	Impatto	Probabilità	Rischio
1	determinazione presupposti e imponibile	attribuzione vantaggi non dovuti	A, α	immediata	on/off	1	1	1 basso
2	concessione rateizzazione o riduzioni	attribuzione vantaggi non dovuti	A, α	immediata	on/off	2	1	2 medio-basso
3	verifica dichiarazioni	attribuzione vantaggi non dovuti	A, α	immediata	on/off	1	1	1 basso

Area di Rischio 6 - Gestione patrimonio immobiliare

N	Processo	Identificazione del rischio	Misure di contrasto	Tempi di attivazione	Indicatori	Impatto	Probabilità	Rischio
1	assegnazione patrimoniale (alloggi, locali,	attribuzione vantaggi non dovuti	A,T, α	immediata	on/off	2	2	4 medio

	terreni,orti urbani, ecc.)							
2	verifica requisiti	attribuzione vantaggi non dovuti	A,T, α	immediata	on/off	2	1	2 medio-basso
3	verifica pagamenti	attribuzione vantaggi non dovuti	U, α	immediata	on/off	2	2	4 medio
4	rateizzazione pagamenti	attribuzione vantaggi non dovuti	A, α	immediata	on/off	2	2	4 medio

Area di Rischio 7 - Controlli e sanzioni

N	Processo	Identificazione del rischio	Misure di contrasto	Tempi di attivazione	Indicatori	Impatto	Probabilità	Rischio
1	controlli su attività commerciali	verifiche non corrette	V, Z, α	immediata	on/off	3	3	9 alto
2	controlli su attività edilizia	verifiche non corrette	H,V, α	immediata	on/off	3	3	9 alto
3	autotutela su sanzioni o accertamenti	attribuzione vantaggi non dovuti	A, α	immediata	on/off	3	3	9 alto
4	controlli su occupazioni suolo pubblico	verifiche non corrette	V, α	immediata	on/off	1	3	3 medio
5	controlli su attività produttive	verifiche non corrette	V, Z, α	immediata	on/off	1	3	3 medio
6	rilascio pass e permessi	attribuzione vantaggi non dovuti	A, α	immediata	on/off	1	3	3 medio
7	controlli su idoneità alloggiativa	verifiche non corrette	V, α	immediata	on/off	1	3	3 medio

2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

La gestione del rischio si conclude con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio a seguito delle azioni di risposta, ossia delle misure di prevenzione introdotte.

Le priorità d'intervento e la mappatura e pesatura dei rischi per l'integrità sono oggetto di monitoraggio e aggiornamento annuale, o se necessario, in corso d'anno, anche in relazione ad eventuali adeguamenti a disposizioni normative e/o a riorganizzazione di processi e/o funzioni. Il

report di monitoraggio, che resterà agli atti del RPCT, evidenzierà quante e quali misure eventualmente non siano state raggiunte, con le motivazioni del caso.

In corrispondenza delle raccomandazioni dell'Autorità nazionale anticorruzione, è prevista l'integrazione tra il sistema di prevenzione della corruzione e il sistema dei controlli amministrativi. Semestralmente la struttura preposta al controllo interno provvede mediante estrazione casuale a verificare gli atti amministrativi del Comune (deliberazioni e determinazioni).

2.3.5 Programmazione dell'attuazione della trasparenza

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

Pertanto, intende realizzare i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

- 1) la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
- 2) il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, come potenziato dal decreto legislativo 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

Sono stati individuati i responsabili di settore quali referenti per la trasparenza, che coadiuvano il Responsabile anticorruzione nello svolgimento delle attività previste dal decreto legislativo 33/2013. Come previsto dal PNA e dal decreto legislativo n. 33 del 2013, l'Ente ha provveduto all'individuazione dei responsabili delle pubblicazioni e ha adottato le misure per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Il RPCT e tutti i responsabili di settore possono richiedere il contributo del DPO a tutela dell'interesse alla protezione dei dati personali.

Le verifiche sulle pubblicazioni previste dalla legge vengono effettuate periodicamente dal Nucleo di Valutazione.

2.4 Piano triennale azioni positive

L'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) nonché la Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche) prevedono che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, co. 1, lett. c), 7, co. 1, e 57, co. 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., predisponga un piano triennale di azioni positive volto alla *“rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*.

Le disposizioni del suddetto decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Il Piano Triennale delle azioni positive 2020-2022, di cui si allega copia, è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 38 del 16 febbraio 2022, con i seguenti obiettivi:

- sottolineare l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze;
- rafforzare il senso di appartenenza, la motivazione, la soddisfazione e la partecipazione del personale dipendente;
- coinvolgere i dipendenti nelle politiche e nelle strategie;
- migliorare le sinergie tra i servizi dell'Ente e i rapporti collaborativi, anche mediante il coinvolgimento di tutti gli operatori nella semplificazione dei processi;

- aumentare l'efficienza e la capacità di soddisfare l'utenza, nella convinzione che lavoratori soddisfatti del proprio lavoro contribuiscano a rendere un migliore servizio alla cittadinanza.

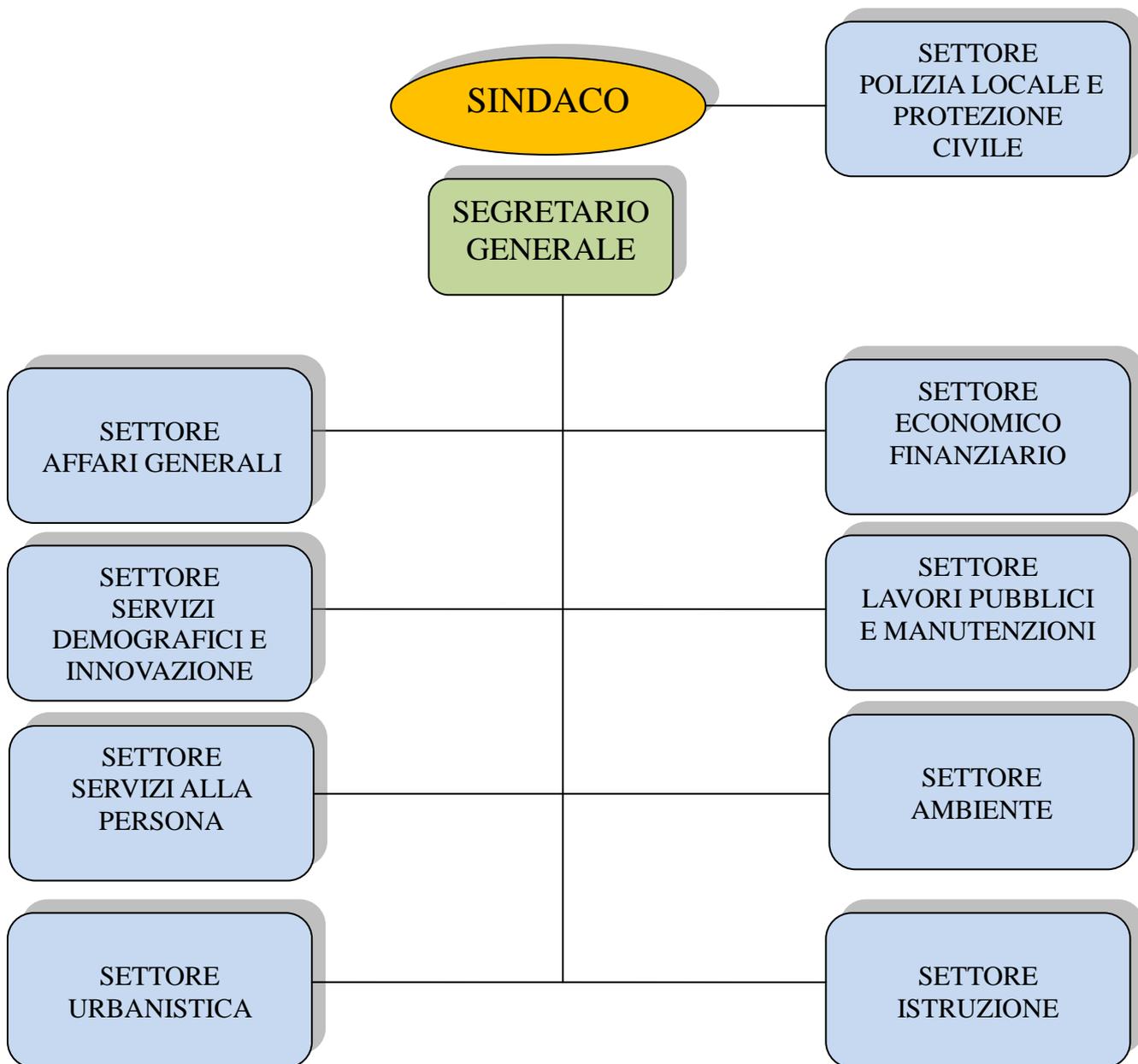
Per il raggiungimento dei suddetti obiettivi, il Comune di Buccinasco favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- all'ambiente di lavoro;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete possibilità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

La macrostruttura dell'Ente è stata da ultimo modificata con deliberazione di GC n. 271 del 30 settembre 2022.



3.2. Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Buccinasco, successivamente a confronto sindacale, ha adottato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile con deliberazione di GC n. 207 del 6 luglio 2022, in seguito modificato con deliberazione di GC n. 316 del 16 novembre 2022, in accordo con le linee guida adottate ai sensi dell'art. 1, comma 6, del D.M. 8 ottobre 2021 e con le previsioni contrattuali contenute nella preintesa del CCNL 2019-2021.

Con le deliberazioni sopra richiamate sono state fornite le seguenti direttive:

- l'individuazione delle giornate lavorative durante le quali la prestazione è resa in lavoro agile avviene a fronte di programmazione settimanale, bisettimanale o mensile proposta dal dipendente, con anticipo di almeno tre giorni rispetto al periodo programmato. Tale programmazione diviene operativa a seguito dell'accettazione e autorizzazione del datore di lavoro;
- il lavoro agile deve essere attuato in maniera da garantire la regolare apertura degli sportelli comunali e la regolare funzionalità dei servizi;
- con la sola esclusione dei servizi cui sia assegnato un singolo dipendente, deve essere garantita la rotazione del personale che presta lavoro in modalità agile, assicurando la presenza giornaliera sul posto di lavoro di almeno il 50% del personale in servizio, arrotondato all'unità superiore;
- le attività svolte in modalità agile devono essere preventivamente concordate al momento della richiesta della singola giornata. Le giornate saranno successivamente autorizzate dal responsabile di settore che, supportato dal responsabile del servizio, si occuperà della verifica e rendicontazione dell'attività svolta;
- la prestazione lavorativa può essere svolta da remoto per un massimo di n. 45 giorni all'anno da fruire necessariamente entro il 31/12 di ogni anno. Nei casi sotto specificati detto limite può essere elevato fino a 90 giorni, previa autorizzazione del responsabile di settore:
 - il dipendente abbia figli frequentanti la scuola dell'infanzia, primaria o secondaria sottoposti a didattica a distanza (DAD), per i soli giorni di applicazione della suddetta misura;
 - il dipendente documenti oggettive difficoltà fisiche certificate, nel raggiungimento del luogo di lavoro;
 - il dipendente rientri tra i "lavoratori fragili" per patologie rientranti nel novero di cui al DM 4 febbraio 2022, ovvero sia in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
 - il dipendente documenti oggettiva necessità di assistenza a parente convivente, risultante tale dallo stato di famiglia, certificata da struttura ospedaliera;
- la prestazione lavorativa può essere resa in modalità agile per un massimo di 3 giorni lavorativi consecutivi; detto limite è elevabile, previa autorizzazione del responsabile di settore, in presenza delle eccezioni sopra citate;
- nel caso in cui la misura fosse attivata in corso d'anno il numero massimo di giorni di lavoro agile viene calcolato mediante la seguente formula:
$$\text{n. giorni lavoro agile} = 45 / \text{giorni lavorabili nell'anno} \times \text{giorni lavorabili dalla data di attivazione al 31/12 (arrotondato all'unità superiore)}$$
- Il limite di 90 giorni verrà riproporzionato utilizzando la medesima formula;
- sono stabilite le seguenti fasce di contattabilità:
 - per i dipendenti a tempo pieno
 - nelle giornate dal lunedì al giovedì dalle ore 8:30 alle ore 12:30 e dalle ore 13:30 alle ore 17:30;
 - nella giornata di venerdì dalle ore 8:30 alle ore 12:30;
 - per i dipendenti part – time a 30 ore
 - nelle giornate dal lunedì al venerdì dalle ore 8:30 alle ore 12:30 e dalle ore 13:30 alle ore 15:30;
- non è possibile frazionare le giornate in lavoro agile parte in presenza e parte in remoto;

- nelle giornate di lavoro agile al dipendente non viene riconosciuto il buono pasto;
- i dipendenti titolari di posizione organizzativa sono autorizzati allo svolgimento della prestazione in modalità agile esclusivamente nei casi di figli frequentanti la scuola dell'infanzia, primaria o secondaria sottoposti a didattica a distanza (DAD), nelle giornate di frequenza a corsi di formazione on-line e al verificarsi di situazioni particolari, debitamente autorizzate dal Segretario comunale, purché siano assicurate in ogni caso la piena efficienza, il coordinamento e la funzionalità dei servizi;
- il lavoro agile potrà essere svolto indifferentemente con strumentazioni tecnologiche proprie o fornite dall'Amministrazione, nel rispetto delle procedure di protezione e sicurezza delle risorse aziendali a cui il lavoratore deve accedere.

Gli obiettivi del lavoro agile

Con il lavoro agile il Comune persegue i seguenti obiettivi principali:

- 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/dei lavoratrici/lavoratori e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- razionalizzare le risorse strumentali;
- riprogettare gli spazi di lavoro.

I fattori abilitanti del lavoro agile – le piattaforme tecnologiche

Il Comune ha migrato i programmi gestionali in cloud in modo tale da realizzare un accesso diretto e tramite linea sicura alla rete aziendale e ha fornito a gran parte dei dipendenti un PC portatile configurato per il lavoro da remoto.

Per i dipendenti che devono usare il proprio hardware (numeri ridottissimi) è previsto un collegamento da remoto al PC fisso aziendale per garantire la sicurezza della navigazione.

I fattori abilitanti del lavoro agile – le competenze professionali

L'Ente intende investire con iniziative mirate di formazione e sensibilizzazione per migliorare il livello delle competenze dei lavoratori.

L'impatto del lavoro agile sul sistema di misurazione della performance

Il lavoro agile non si configura quale attività a sé stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati e illustrati nel Piano della Performance a cui il presente Piano è collegato.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP)

3.3.1 Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre 2021

Alla data del 31/12/2021 il personale in servizio a tempo indeterminato è di 124 unità, di cui 69 donne e 55 uomini; come si evince dalla tabella sotto riportata

PERSONALE TEMPO INDETERMINATO

CAT. B

con posizione di accesso B.1	1
con posizione di accesso B.3	10
	<hr/>
	11

CAT. C 83 n. 1 comando in uscita

CAT. D

con posizione di accesso D.1	27
con posizione di accesso D.3	3
	<hr/>
	30

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 124

PERSONALE TEMPO DETERMINATO

CAT. B 1 n. 1 comando in entrata

CAT. C 1 n. 1 comando in entrata

CAT. D 0

PERSONALE TEMPO DETERMINATO 2

PERSONALE AL 31/12/2021

CAT.B 12 di cui n. 1 part-time

CAT.C 84 di cui n. 3 part-time

CAT.D 30 di cui n. 3 part-time

TOTALE PERSONALE 126

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane e strategia di copertura del fabbisogno

Con delibera n. 71 del 9 marzo 2022 la Giunta Comunale ha approvato il PTFP 2022-2024. Il Piano è stato successivamente modificato con deliberazioni n. 170 del 13/05/2022 e n. 308 del 28/10/2022. Il Piano attuale viene di seguito riportato:

Assunzioni a tempo pieno ed indeterminato anno 2022:

<i>Cat.</i>	<i>Ambito/profilo</i>	<i>Unità programmate</i>	<i>Unità assunte</i>	<i>Unità da assumere</i>
D	Istruttore direttivo tecnico	5	5	0
D	Istruttore direttivo amministrativo	1	1	0

C	Istruttore tecnico	2	-	2
C	Agente di polizia locale	2	1	1
C	Istruttore amministrativo	9	8	1
C	Istruttore CED	1	1	0

Assunzioni a tempo pieno ed indeterminato anno 2023:

<i>Cat.</i>	<i>Ambito/profilo</i>	<i>Unità programmate</i>	<i>Unità assunte</i>	<i>Unità da assumere</i>
C	Agente di polizia locale	2	0	2

La spesa di personale per le assunzioni a tempo indeterminato sopra elencate, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 2 del DM 17 marzo 2020 e della circolare del Ministro per la PA di concerto con il Ministro dell'Interno e con il MEF prot. n. 1374 A del 08/06/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del DL 34/2019, ammonta, per l'anno 2022, ad euro 363.819,05 e, per l'anno 2023, ad euro 57.275,68.

3.4 Formazione del personale

Il Comune di Buccinasco ritiene che la formazione e l'aggiornamento professionale dei dipendenti rappresentino le leve fondamentali per rispondere in modo adeguato ai cambiamenti imposti dall'ordinamento e dalle nuove tecnologie e per fornire un servizio sempre più orientato ai cittadini. Il quadro sinottico seguente mostra le unità di personale dipendente a cui è stata somministrata formazione.

Area tematica	n. dipendenti
Trasparenza e anticorruzione	55
Sicurezza	1
Patrimonio, investimenti, finanziamenti	1
Appalti e contratti	7
Soft skills	1

SEZIONE 4. GOVERNANCE E MONITORAGGIO

In questa sezione sono indicate le modalità di governance del processo di stesura e le modalità di monitoraggio del PIAO che il Comune prevede di attivare, al fine di garantire le finalità di coerenza ed armonizzazione degli strumenti di programmazione.

4.1 Governance del Piano

L'interdisciplinarietà e l'innovatività di questo strumento di programmazione rendono necessario prevedere una modalità di governance in grado di garantire sinergia e complementarità in fase di progettazione del format del documento, stesura e collazione dei diversi contributi, verifica della sua coerenza con le prescrizioni normative e con le priorità dell'Amministrazione.

La Governance è gestita dal Responsabile del Settore affari generali che si avvale, per la redazione del PIAO, della collaborazione dei componenti del Comitato di Direzione dell'Ente, in particolare del Segretario Generale.

4.2 Monitoraggio del PIAO

Di seguito i soggetti competenti e le modalità previste per il monitoraggio del Piano

Sezione	Controllore	Modalità
Valore Pubblico	Nucleo di Valutazione	Relazione sulla Performance
Performance	Nucleo di Valutazione	Verifica dei risultati
Rischi Corruttivi e Trasparenza	RPCT / Nucleo di Valutazione	Relazione RPCT sull'attuazione delle misure Verifica rispetto adempimenti trasparenza
Lavoro Agile	Nucleo di Valutazione	Verifica dei risultati relativi alla performance
PTFP	Collegio dei revisori	Verifica della coerenza della spesa

Si allegano:

- DUP 2022-2024
- Piano performance e Peg 2022
- PTFP 2022-2024
- PTPC 2022-2024
- POLA 2022-2024
- Piano triennale delle azioni positive 2020-2022