



**CONSORZIO
PARCO ALTOMILANESE**

TRA I COMUNI DI
BUSTO ARSIZIO - LEGNANO - CASTELLANZA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2023/2025

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO CON
MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.*

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 21 DEL 26.05.2023

SOMMARIO

PREMESSA.....	4
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMINISTRAZIONE.....	6
2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	6
2.1 Valore pubblico.....	6
2.2. Performance.....	6
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	7
2.3.1 Quadro normativo di riferimento.....	7
2.3.1.1 Piano Integrato di attività e organizzazione.....	7
2.3.1.2 Responsabilità e inclusione dei soggetti coinvolti nell'elabora- zione della sottosezione.....	10
2.3.2 Analisi del contesto.....	11
2.3.2.1 Analisi del contesto esterno.....	12
2.3.2.2 Analisi del contesto interno.....	13
2.3.2.2.1 Organi di indirizzo.....	13
2.3.2.2.2 Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – r.p.c.t.....	14
2.3.2.2.3 Organismo Indipendente di Valutazione.....	17
2.3.2.2.4 La situazione organizzativa dell'Ente.....	17
2.3.3 Il sistema dell'anticorruzione.....	19
2.3.3.1 Il sistema dei controlli interni.....	20
2.3.3.2 Gli obiettivi.....	22
2.3.4 Metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del grado di rischio dei processi/procedimenti.....	23
2.3.4.1 Individuazione delle misure.....	24
2.3.5 Sezione trasparenza.....	30
2.3.6 Il sito web istituzionale.....	31
2.3.7 L'accesso civico.....	32

2.3.8	Qualità e durata delle pubblicazioni.....	33
2.3.9	Performance e programma trasparenza.....	33
2.3.10	Attuazione e monitoraggio sezione rischi corruttivi e trasparenza..	34
2.3.11	Pubblicazione.....	36
3.	SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	37
3.1	Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell’Ente	37
3.1.1	Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	37
3.1.2	Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	45
3.2	Organizzazione del lavoro agile.....	45
3.3	Piano triennale del fabbisogno di personale.....	46
3.3.1	Reclutamento del personale.....	46
3.3.2	Formazione del personale.....	48

4. MONITORAGGIO

ALLEGATI

- A) Obiettivi strategico gestionali
- B) Obiettivi strutturali operativi
- C) Pesatura Nucleo di valutazione
- D) Organigramma
- E) Funzionigramma
- F) Catalogo dei processi e delle misure
- G) Scheda sito web sezione Amministrazione trasparente

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con le finalità di:

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

Nel PIAO 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 09.06.2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 06.08.2021 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 da remoto 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 30.06.2022, 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 previsioni, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del richiamato 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.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 e con il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvati con deliberazione dell'Assemblea Consortile n. 2 del 28.04.2023.

L'art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi agli strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMINISTRAZIONE

Denominazione	Consorzio Parco Alto Milanese
Indirizzo	Via Olindo Guerrini 40 Busto Arsizio (VA)
Codice Fiscale	90007020127
Presidente	Davide Turri
Numero dipendenti al 31.12.2022	2
Telefono	0331621254
Sito internet	www.parcoaltomilanese.it
E-mail	info@parcoaltomilanese.it
PEC	pam@pec.parcoaltomilanese.it

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione deliberazione di Assemblea Consortile n. 2 del 28.04.2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. PERFORMANCE

Gli obiettivi strategico gestionali e strutturali operativi sono stati formulati conformemente a quanto previsto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e dal Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Ente, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del Consorzio Parco Alto Milanese n. 6 del 21.09.2020.

Si dà atto che, anche per l'anno 2023, il Segretario Consortile e il Ragioniere Consortile non saranno sottoposti alle previsioni di cui al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di questo Ente in quanto destinatari di incarichi extra

istituzionali ex art. 53 D. Lgs 165/2001 e in quanto tali del tutto esclusi dai meccanismi di distribuzione della premialità previsti dal citato Sistema.

Il Nucleo di Valutazione con proprio verbale n. 1/2023 avente ad oggetto “Validazione e pesatura del Piano delle Performance 2023” e relativi allegati (All. 1 e All. 2) ha validato e pesato gli obiettivi strategico gestionali e strutturali operativi e la scheda di valutazione individuale del personale dipendente (Allegato C al PIAO).

In corso d’anno 2023 l’Amministrazione del Consorzio si riserva la facoltà di modificare o rimodulare i target prescelti o le singole fasi o ancora di ridimensionare/eliminare obiettivi divenuti concretamente non realizzabili in funzione delle reali esigenze organizzative, tali modifiche saranno valutate in sede di monitoraggio infrannuale qualora necessario.

In ogni caso si ritiene di riservare al Segretario Consortile la facoltà di correggere successivamente meri errori materiali o di apportare modifiche non sostanziali e relative ad aspetti meramente formali.

Gli obiettivi vengono individuati annualmente, avendo come orizzonte un triennio e il ciclo della performance viene sviluppato con l’obiettivo di rendere trasparenti e comprensibili gli strumenti di programmazione del Consorzio, creando un collegamento tra gli obiettivi individuati nello Statuto, gli obiettivi dettati dalla programmazione finanziaria discendente dal Decreto Legislativo 118/2011, l’azione quotidiana di chi lavora per la realizzazione di tali obiettivi e l’erogazione di servizi sempre più adeguati alle richieste.

Con l’introduzione del PIAO, l’obiettivo è migliorare il ciclo della performance in una logica integrata tra performance, trasparenza e anticorruzione, come anche lo stesso PNA 2022 prevede. Infatti l’indicazione è di favorire una integrazione tra gli obiettivi di performance e la creazione di valore pubblico, anche mediante un aggiornamento delle strategie di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Si è posta una particolare attenzione alle seguenti aree di programmazione:

- è stato individuato l’obiettivo strategico intersettoriale dal titolo “CREARE VALORE PUBBLICO ATTRAVERSO UNA MIGLIORE ATTUAZIONE DELLE MISURE DELLA SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)”, che si pone la finalità di aggiornare le strategie di prevenzione di rischi corruttivi che, alla luce dei nuovi strumenti di programmazione, sono contenute nella sezione apposita del PIAO e perciò integrate in una programmazione triennale più ampia;

- è stato individuato l’obiettivo strategico intersettoriale di consolidamento delle procedure in materia di trasparenza dal titolo “RENDERE PIÙ CELERE E TRASPARENTE LA GESTIONE DEI SERVIZI TRAMITE IL CONSOLIDAMENTO DELLE PROCEDURE IN MATERIA DI TRASPARENZA NELL’ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE”;

- è stato individuato l'obiettivo strategico del Servizio tecnico dal titolo "MIGLIORAMENTO DELLA FRUIZIONE DELLA SEDE CENTRO PARCO "LA CASCINETTA" DEL CONSORZIO PARCO ALTO MILANESE", finalizzato alla migliore fruibilità della sede Centro Parco attraverso alcuni interventi sui serramenti e sull'impianto di illuminazione;
- è stato individuato l'obiettivo strategico del Servizio tecnico dal titolo "POTENZIAMENTO MOBILITA' DOLCE NEL PARCO, VISIBILITA' E FRUIZIONE", che si pone la finalità di potenziare e migliorare l'accessibilità delle aree del PAM.

Per il dettaglio degli obiettivi strategico gestionali e strutturali operativi si rimanda agli allegati file al presente documento:

- all. A: obiettivi strategico gestionali;
- all. B: obiettivi strutturali operativi;
- all. C: pesatura obiettivi strategico gestionali.

2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

2.3.1.1 PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

Con il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, che ha introdotto il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), è stato previsto che la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisca parte integrante, insieme agli altri strumenti di pianificazione, di un unico documento di programmazione dell'ente, da inserire all'interno della sezione denominata "Valore pubblico, performance e anti-corruzione".

Con il successivo decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 è stato approvato il regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO e i relativi contenuti sono stati poi definiti nel dettaglio dal decreto n. 132 del 30 giugno 2022 del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. In particolare, il suddetto decreto conferma (art. 3, lett. c) che costituiscono elementi essenziali della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generale adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Il Piano Nazionale Anticorruzione – PNA 2022 è stato approvato da ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 e costituisce atto di indirizzo per le Pubbliche Amministrazioni. L'obiettivo principale è di rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da episodi di corruzione, senza per questo incidere sullo sforzo di semplificazione e velocizzazione delle procedure amministrative.

La prevenzione della corruzione, per essere efficace, deve consistere in misure di ampio spettro, che riducano, all'interno delle amministrazioni, il rischio che i pubblici funzionari adottino atti di natura corruttiva (in senso proprio).

Le misure, pertanto, si sostanziano tanto in misure di carattere organizzativo, oggettivo, quanto in misure di carattere comportamentale, soggettivo. Le misure di tipo oggettivo sono volte a prevenire il rischio incidendo sull'organizzazione e sul funzionamento delle pubbliche amministrazioni. Tali misure preventive (tra cui la rotazione del personale, i controlli, la trasparenza, la formazione) prescindono da considerazioni soggettive, quali la propensione dei funzionari (intesi in senso ampio come dipendenti pubblici e dipendenti a questi assimilabili) a compiere atti di natura corruttiva e si preoccupano di preconstituire condizioni organizzative e di lavoro che rendano difficili comportamenti corruttivi. Le misure di carattere soggettivo concorrono alla prevenzione della corruzione proponendosi di evitare una più vasta serie di comportamenti devianti, quali il compimento dei reati di cui al Capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale (reati contro la pubblica amministrazione) diversi da quelli aventi natura corruttiva, il compimento di altri reati di rilevante allarme sociale, l'adozione di comportamenti contrari a quelli propri di un funzionario pubblico previsti da norme amministrativo-disciplinari anziché penali, fino all'assunzione di decisioni di cattiva amministrazione, cioè di decisioni contrarie all'interesse pubblico perseguito dall'amministrazione, in primo luogo sotto il profilo dell'imparzialità, ma anche sotto il profilo del buon andamento (funzionalità ed economicità).

A livello locale, la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" fornisce una valutazione del livello di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il medesimo rischio (art. 1, comma 5, L. n. 190/2012).

Nel 2022 il Consiglio dell'Autorità ha approvato gli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" nei quali ha rivisto e ulteriormente articolato tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel cor-

so del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori; di tali indicazioni si tiene conto nella stesura della presente sezione.

La progettazione e l'attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo si svolge secondo le linee strategiche e metodologiche di seguito indicate:

- 1) Coinvolgimento attivo dell'organo di indirizzo politico-amministrativo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo;
- 2) Cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio mediante il coinvolgimento, sia in fase di definizione delle strategie di contrasto alla corruzione che di monitoraggio dell'applicazione delle misure previste, a tutti i livelli organizzativi in una logica di responsabilizzazione;
- 3) Modulazione delle strategie di prevenzione dei fenomeni corruttivi sulla base delle caratteristiche effettive del contesto in una logica di integrazione di una cultura volta alla prevenzione del rischio nei processi decisionali dell'Ente e, in particolare, nei processi di programmazione, controllo e valutazione e in ultima analisi nel ciclo di gestione della performance;
- 4) Monitoraggio e valutazione dell'effettiva attuazione ed efficacia delle misure in una logica di miglioramento e apprendimento continuo;
- 5) Orientamento volto alla semplificazione delle procedure e allo sviluppo di una cultura organizzativa basata sull'integrità secondo criteri di efficienza e efficacia complessiva dell'amministrazione, evitando di generare ulteriori oneri organizzativi gravanti sull'Amministrazione.

Le misure di prevenzione hanno il più possibile un contenuto organizzativo. Con esse sono adottati interventi che toccano l'amministrazione nel suo complesso, ovvero singoli settori, ovvero singoli processi/procedimenti tesi a ridurre le condizioni operative che favoriscono la corruzione nel senso ampio prima indicato.

In questa direzione presso il Consorzio PAM sin dal 2019 si è lavorato sul sistema dei controlli interni, sulla revisione del processo di programmazione degli obiettivi, attraverso la revisione del DUP e del Piano degli obiettivi, sulla razionalizzazione dei processi e sulla standardizzazione delle procedure all'interno dell'ente, al fine di introdurre le misure più adeguate a prevenire/ostacolare eventuali comportamenti corruttivi. E' stata posta attenzione alla coerenza tra il PTPC e il Piano della Performance/PEG (ora integrati, fatta eccezione per il PEG, nell'unico documento PIAO) in modo da rendere le misure anticorruzione più efficaci e verificabili, perché tradotte in obiettivi organizzativi e individuali assegnati ai singoli Responsabili dei Servizi.

Il lavoro di autoanalisi organizzativa per l'individuazione delle misure di prevenzione della corruzione è stato concepito come una politica complessiva di riorganizzazione

dell'ente in una logica di stretta integrazione con ogni altra politica di miglioramento organizzativo.

2.3.1.2 RESPONSABILITA' E INCLUSIONE DEI SOGGETTI COINVOLTI NELL'ELABORAZIONE DEL PIANO

Il processo di formazione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione deve assicurare il pieno coinvolgimento e la partecipazione sia dei dipendenti e delle strutture coinvolte, ciascuna con uno specifico livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti, sia della società civile (cittadini in forma singola, associazioni o altre forme di organizzazioni portatrici di interessi collettivi, R.S.U. e le OO.SS. territoriali etc.).

In particolare, l'Autorità raccomanda di articolare la strategia di prevenzione della corruzione secondo un modello di inclusione e di responsabilizzazione articolato lungo due direttrici:

PARTECIPAZIONE ATTIVA: coinvolgimento di tutti coloro che a vario titolo sono responsabili dell'attività delle pubbliche amministrazioni e degli enti per aumentare la consapevolezza;

COINVOLGIMENTO SOCIETA' CIVILE: formulazione di proposte da valutare in sede di elaborazione del P.T.P.C.T, anche quale contributo per individuare le priorità di intervento.

La redazione dell'aggiornamento della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" ha quindi coinvolto gli attori interni ed esterni per la raccolta di proposte e osservazioni finalizzate a una migliore impostazione e realizzazione del processo di gestione del rischio e a un'efficace individuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

E' stata avviata una procedura aperta alla cittadinanza di consultazione ai fini della formulazione di proposte di modifica o integrazioni al Piano di Prevenzione della Corruzione edella Trasparenza del Consorzio Parco Alto Milanese mediante la pubblicazione, dal 17.03.2023 al 27.03.2023, sul sito internet del Consorzio Parco Alto Milanese, nella home page e all'albo Pretorio dell'Ente di un "AVVISO PUBBLICO PER LA PARTECIPAZIONE ALL'AGGIORNAMENTO DEL PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA PER IL TRIENNIO 2023-2025" prot. n. 20230000358 del 17.03.2023, avviso inviato ai Comuni consorziati, ai membri dell'Assemblea Consortile, del Consiglio di Amministrazione, al Ragioniere consortile, al Tecnico, ai dipendenti. Al riguardo si rileva che nessuna proposta/suggerimento è pervenuta e che la nota di cui sopra non ha visto nessuna osservazione formulata.

2.3.2 ANALISI DEL CONTESTO

La prima fase del processo di gestione del rischio di fenomeni corruttivi è l'analisi del contesto, sia esterno che interno.

In questa fase l'Amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi. Per tale analisi si sono prese a riferimento le Relazioni sull'attività delle Forze di Polizia sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati.

2.3.2.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha essenzialmente due obiettivi:

- 1) evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'Ente si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- 2) evidenziare come tali caratteristiche ambientali possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Il Consorzio Parco Alto Milanese è costituito dai Comuni di Busto Arsizio e Castellanza (siti in provincia di Varese) e dal Comune di Legnano (sito in provincia di Milano). Ai sensi dello Statuto, lo scopo dell'Ente è di provvedere alla tutela, alla conservazione, alla manutenzione ed alla regolamentazione dei territori posti all'interno del proprio perimetro e situati a Sud-Ovest dell'abitato di Busto Arsizio, a Nord-Ovest di quello di Legnano e ad Ovest di quello di Castellanza.

Il territorio del Parco è quindi contiguo alle provincie di Milano e Varese. Va rilevato che questa zona, che riveste particolare rilevanza nel panorama economico nazionale rappresentando un polo strategico a livello industriale ed imprenditoriale, stimola ormai da diversi decenni l'interesse delle espressioni di criminalità organizzata (anche di tipo mafioso) sia nazionali che transnazionali, tese a penetrarne il tessuto socio-politico-economico. Ne consegue, pertanto, che il relativo territorio, che tra l'altro gode anche di facili collegamenti viari ed aeroportuali con l'estero facendone assumere il ruolo di "finestra" sull'Europa, è naturalmente destinato ad attrarre la diffusione di fenomeni (criminali e non) di una certa rilevanza.

Si tratta di un territorio dove si evidenziano connotazioni di complessità sociale, economica e politica. La popolazione complessiva (e la relativa densità abitativa) sono tra le più consistenti in Italia, situazione su cui grava anche una sensibile attrattività di flussi migratori.

Specificatamente, per quanto riguarda il territorio del Parco Alto Milanese non si è a conoscenza di fenomeni di infiltrazioni della criminalità organizzata nella struttura del Consorzio. Dai dati acquisiti presso il Consorzio, non risultano pervenute da parte di utenti nel corso del 2022 segnalazioni di fenomeni corruttivi. Non risultano altresì attivati o in corso procedimenti giurisdizionali per fenomeni corruttivi in giudizi di responsabilità nei confronti di dipendenti o amministratori del Consorzio.

Le attività del Consorzio, come si desume altresì dal Documento Unico di Programmazione, sono rivolte prevalentemente a cittadini, associazioni e scuole. Nel corso dell'anno 2022, con la conclusione del periodo di emergenza sanitaria, le attività del Consorzio e le sinergie con enti, istituti scolastici ed associazioni sono progressivamente riprese, nel rispetto di tutte le prescrizioni sia durante il periodo dell'emergenza da Covid19 e successivamente a seguito della fine del periodo emergenziale.

Attesa la limitata capacità di spesa del Consorzio PAM, non si rilevano rischi particolarmente elevati nelle aree dei contratti pubblici e del personale, pertanto non sono state individuate misure particolarmente stringenti.

2.3.2.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

La figura del RPCT è investita da poteri di interlocuzione e di controllo nei confronti di tutta la struttura al fine di poter incidere effettivamente all'interno dell'amministrazione con il supporto dei soggetti che, in base alla programmazione del PIAO, sezione "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione" sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione.

Il modello a rete che si va a configurare con il coinvolgimento, come detto, di tutti i soggetti che compongono la struttura organizzativa, è rinvenibile anche nelle indicazioni del D.Lgs. n. 165/2001 all'art. 16, comma 1, lett. l-bis) l-ter) e l-quater), che prevede che il RPCT possa effettivamente esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento, la cui funzionalità dipende dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano all'adozione e all'attuazione delle misure di prevenzione.

Per il dettaglio dell'organigramma e del funzionigramma si rimanda ai seguenti file allegati:

- All. D: Organigramma - All. E: Funzionigramma

2.3.2.2.1 ORGANI DI INDIRIZZO

Appare determinante il coinvolgimento degli organi di indirizzo nel processo di definizione delle strategie di prevenzione della corruzione e nell'elaborazione del Piano stesso.

In particolare:

- compete al Presidente del Consorzio la designazione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (par. 2.3.2.2.2);
- compete al Consiglio di Amministrazione l'approvazione del PIAO e dei successivi aggiornamenti, in considerazione della natura di strumento di programmazione organizzativo-gestionale di tale provvedimento. L'organo consortile deve assumere un ruolo proattivo, anche attraverso la creazione di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole che consenta l'effettiva applicazione di tutte le misure volte alla prevenzione della corruzione e della trasparenza. Dovere dell'organo consortile, ai sensi dell'art. 1 comma 7 della legge 190/2012, è di provvedere ad assicurare, anche mediante l'approvazione delle eventuali necessarie modifiche organizzative, lo svolgimento dell'incarico di R.P.C.T. con piena autonomia ed effettività, e dall'altro l'obbligo posto in capo al R.P.C.T. di riferire all'organo consortile, oltre che all'O.I.V., e di segnalare le disfunzioni relative all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione.
- rispetto al ruolo demandato all'Assemblea Consortile, per l'anno in corso i membri dell'Assemblea sono stati coinvolti proattivamente con la consultazione preventiva. Successivamente all'approvazione da parte del CdA, il presente piano sarà trasmesso ai Sindaci dei Comuni consorziati subito dopo l'approvazione ed eventuali proposte/suggerimenti/osservazioni che perverranno saranno quindi analizzati ed eventualmente recepiti dal Consiglio di Amministrazione.

2.3.2.2.2 RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA – R.P.C.T.

Il Responsabile per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza del Consorzio PAM è stato individuato, con decreto del Presidente del C.D.A. prot. n. 20230000325 del 10.03.2023 nella figura del Segretario Consortile di cui all'art. 17 dello Statuto, Dott.ssa Elena Molla, sino a scadenza del suo incarico presso il Consorzio.

L'attuale RPCT ricopre altresì l'incarico di Responsabile Affari Generali – Personale (parte giuridica), nonché di Responsabile della Stazione Unica Appaltante (RASA).

Il Segretario è anche Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

Attese le modeste dimensioni dell'organico del Consorzio PAM, non risulta possibile distribuire tali incarichi su figure diverse.

Il Responsabile PCT è coadiuvato nelle fasi di aggiornamento, di monitoraggio e di gestione del rischio dal Responsabile del Settore Economico Finanziario e Servizio Personale (parte economica), nonché dal Responsabile del Servizio Tecnico.

L'art. 8 del D.P.R. n. 62/2013 prevede un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del RPCT, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente.

Il RPCT esercita i compiti attribuiti dalla Legge e dal presente piano e in particolare:

- elabora e propone al Consiglio di Amministrazione, per l'approvazione, la sottosezione del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza". Si rammenta, ai sensi dell'articolo 1, comma 8, legge n. 190/2012, il divieto di affidare la predisposizione del PTCP a soggetti estranei all'amministrazione, e pertanto l'obbligo posto in capo al RPCT è di provvedere in via esclusiva;
- verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del suddetto documento (articolo 1, comma 10, lettera a) della L. n. 190/2012);
- comunica ai Servizi le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate e le relative modalità applicative e vigila sull'osservanza della sottosezione del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza" (articolo 1, comma 14, legge 190/2012);
- propone le necessarie modifiche della suddetta sottosezione, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1, comma 10, lettera a) legge n. 190/2012);
- definisce le procedure per formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1 comma 8 legge n. 190/2012);
- verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici che svolgono attività per le quali è più elevato il rischio di malaffare (articolo 1, comma 10, lettera b) della legge n. 190/2012), fermo il comma 221 della legge n. 208/2015 che prevede quanto segue: "(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale"; questo è il caso del Consorzio PAM, dove per le ridottissime dimensioni dell'organico non è possibile effettuare la rotazione degli incarichi;
- riferisce sull'attività svolta agli organi consortili, nei casi in cui lo stesso organo lo richieda, o qualora sia il responsabile anticorruzione a ritenerlo opportuno (articolo 1, comma 14, legge n. 190/2012);
- entro il 15 dicembre di ogni anno trasmette all'O.I.V. e al Consiglio di Amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta, pubblicata nel sito web dell'amministrazione; per l'anno 2022, come da comunicato del Presidente ANAC in

data 30.11.2022, la pubblicazione delle schede/relazione annuale 2022 del RPCT è stata differita al 15.01.2023; presso il Consorzio la pubblicazione della relazione annuale 2022 è avvenuta in data 10.01.2023;

- trasmette all'O.I.V. informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (articolo 1, comma 8-bis, L. n. 190/2012);

- segnala all'organo consortile e all'O.I.V. le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge n.190/2012);

- segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti "per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni" (articolo 1 comma 7 legge n. 190/2012);

- quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P.N.A. 2016, paragrafo 5.3, pagina 23);

- quale responsabile per la trasparenza, svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (articolo 43, comma 1, del D.Lgs. n. 33/2013).

- quale responsabile per la trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, all'O.I.V., all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (articolo 43, commi 1 e 5, del decreto legislativo n. 33/2013);

- vigila sul rispetto delle disposizioni sulle inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D.Lgs. n. 39/2013. L'Autorità con le "Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione", adottate con Delibera A.N.A.C n. 833 del 3 agosto 2016 ha precisato che spetta al RPCT avviare il procedimento sanzionatorio ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva a carico dell'organo che ha conferito l'incarico dichiarato nullo, con divieto per i successivi tre mesi di procedere al conferimento di incarichi di propria competenza (art. 15 del D.Lgs. n. 39/2013);

- si occupa dei casi di riesame delle istanze di accesso civico; infatti l'art. 5, comma 7, D.Lgs. n. 33/2013 prescrive che "Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato di trenta giorni, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni";

- sovrintende alla diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, al monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001, alla pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente ed alla comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione dei risultati del monitoraggio.

Attesa l'indicazione dell'Autorità di fornire al Responsabile una struttura organizzativa di supporto adeguata, oltre che in relazione agli adempimenti in materia di anticorruzione, trasparenza e controlli, sono stati previsti, attuati e realizzati, nella programmazione strategica relativa al triennio 2020-2022, una serie di obiettivi strategici che hanno condotto, tra l'altro:

- all'approvazione del nuovo Codice di Comportamento dell'Ente, sulla base delle Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche di cui alla Deliberazione ANAC n. 177/2020 (Regolamento approvato con deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 29 del 30/07/2021);

- alla realizzazione di percorsi formativi rivolti al personale dipendente al fine di aumentare il livello di diffusione della conoscenza degli obblighi in materia di trasparenza e anticorruzione, sia nelle attività rivolte all'utenza esterna, anche al fine di una corretta pubblicazione dei dati in amministrazione trasparente, sia all'interno, nei comportamenti del personale dipendente, anche al fine della corretta redazione degli atti. Anche per il triennio di programmazione 2023-2025 si continuerà con la formazione del personale dipendente, con l'iscrizione a corsi UPEL (come abbonati) e IFEL.

2.3.2.2.3 ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Il Consorzio Parco Alto Milanese si è dotato di un proprio Nucleo di Valutazione per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti che le norme di legge attribuiscono all'organismo indipendente di valutazione (O.I.V.).

Il Nucleo di Valutazione del Consorzio Parco Alto Milanese è organo monocratico, ai sensi del Regolamento disciplinante la composizione, la nomina e il funzionamento del Nucleo di Valutazione, approvato con deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 2 del 19.05.2020.

Con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo, oltre che dell'efficace implementazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente, l'OIV fornisce supporto al RPCT, sia dal punto di vista metodologico che della effettiva diffusione di una cultura organizzativa nell'Ente.

L'OIV ha inoltre i compiti di attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e integrità nonché di verifica della coerenza tra gli obiettivi del Program-

ma dell'anticorruzione e della trasparenza e quelli indicati negli altri strumenti di programmazione dell'Ente, valutando altresì l'adeguatezza degli indicatori.

2.3.2.2.4 LA SITUAZIONE ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa del Consorzio Parco Alto Milanese è la seguente:

Organi istituzionali:

- 1) Assemblea consortile, costituita dai Sindaci dei comuni consorziati;
- 2) Consiglio di Amministrazione, composto da tre membri nominati dall'Assemblea Consortile;
- 3) Presidente, individuato tra i membri del CdA;
- 4) Direttore, previsto dallo statuto consortile (carica vacante alla data di approvazione del presente Piano).

Il Segretario del Consorzio e Responsabile del Settore Affari Generali e Servizio Personale (parte giuridica), è nominato tra i Funzionari del Comune di Busto Arsizio.

Il Responsabile del Settore Economico Finanziario e Servizio Personale (parte economica), è individuato tra i Funzionari del Comune di Castellanza.

Il Responsabile del Settore Tecnico Opere Pubbliche e Governo del Territorio è dipendente cat. D1 assunto a tempo pieno ed indeterminato.

E' presente n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C1 a tempo indeterminato (coperto del 2020).

Lo Statuto consortile individua i meccanismi di funzionamento del consorzio e il sistema delle decisioni.

La struttura organizzativa dell'Ente prevede un organico di ridotte dimensioni. La criticità rispetto all'applicazione delle norme e del piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza sono legate alla complessità della normativa, di difficile applicazione in una struttura di ridotte dimensioni organizzative quale è il Consorzio Parco Alto Milanese (che fino al 15 giugno 2020 non aveva dipendenti, un solo dipendente dal 16 giugno 2020 e due dipendenti dal 1 dicembre 2020). Ci si riferisce in particolare alla misura della rotazione ordinaria, che comunque finora non si è resa necessaria dato il tempo limitato di servizio dei due dipendenti, e alle misure da adottare in relazione al configurarsi di conflitti di interessi, anche potenziali, in capo ad uno dei due dipendenti, che renderebbe necessario, inevitabilmente, che l'altro avochi a sé la pratica senza avere necessariamente tutte le competenze specifiche necessarie.

Il dovere di garantire la corretta applicazione delle misure anticorruzione compatibilmente con la ridottissima dimensione organizzativa, ha portato a indirizzare l'impegno al potenziamento del percorso di formazione del personale in materia di anticorruzione e trasparenza, atto a garantirne un coinvolgimento attivo e partecipativo del

personale nell'applicazione delle relative misure.

Il buon funzionamento del sistema è dovuto essenzialmente all'impegno profuso dal personale al fine di garantire la costante vigilanza sulla corretta applicazione delle misure, dalla accresciuta competenza in merito, anche grazie ai percorsi di formazione focalizzati su specifici aspetti rivolti proprio al personale dipendente. Ha giocato inoltre un ruolo importante l'impegno profuso nel progressivo aggiornamento del sistema delle regole, che ha consentito nel tempo l'adozione di strumenti adeguati al contesto attuale e aggiornati alla normativa vigente, come il nuovo Codice di Comportamento e la Direttiva interna sul controllo amministrativo successivo.

2.3.3 IL SISTEMA DELL'ANTICORRUZIONE

L'obiettivo della legge 190/2012 e s.m.i. è la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, nel quale gli strumenti sanzionatori si configurano solamente come alcuni dei fattori per la lotta alla corruzione e all'illegalità nell'azione amministrativa.

La corruzione, e più in generale, il malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ha un costo per la collettività, non solo diretto (come, ad esempio, nel caso di pagamenti illeciti), ma anche indiretto, connesso ai ritardi nella conclusione dei procedimenti amministrativi, al cattivo funzionamento degli apparati pubblici, alla sfiducia del cittadino nei confronti delle istituzioni, arrivando a minare i valori fondamentali sanciti dalla Costituzione: uguaglianza, trasparenza dei processi decisionali, pari opportunità dei cittadini.

Per contrastare i fenomeni corruttivi il legislatore impone a tutti i soggetti pubblici di adottare un piano di prevenzione della corruzione, che fornisca una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indichi gli interventi organizzativi volti a prevenirne il rischio, prevedendo procedure dirette a selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione.

Il presente piano, attraverso un sistema di controlli preventivi e di misure organizzative, si pone quale presidio del processo sull'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale del Consorzio.

La presente sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" costituisce aggiornamento e adeguamento del PTPCT del Consorzio Parco Alto Milanese per il precedente triennio 2022-2024: viene elaborato nel contesto normativo vigente, secondo le indicazioni di ANAC con il PNA 2022 (approvato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023) e adeguato all'effettiva attuabilità ed efficacia delle misure di prevenzione precedentemente previste, rispetto alle attività e funzioni che fanno capo al Consorzio ed alla sua specifica struttura organizzativa.

Si rileva che nell'anno 2022 non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, non state introdotte modifiche organizzative, non stati modificati gli obiettivi strategici dell'Ente.

Rispetto all'operazione di aggiornamento del PTPCT 2022-2024, si rileva che già da alcuni anni si è provveduto ad attivare un percorso di reingegnerizzazione della mappatura delle aree e dei processi a presunto rischio di corruzione rispetto alle analisi precedenti, andando a superare ed affinare una precedente catalogazione; risultano quindi ridotti i processi a rischio e le corrispondenti misure, in quanto sono stati eliminati processi definiti in passato a rischio e le corrispondenti misure che, rispetto al contesto interno ed esterno, non risultano attualmente pertinenti alle attività del Consorzio o effettivamente a rischio di fenomeni corruttivi.

Questa revisione della mappatura, che comunque ci si propone di aggiornare nel tempo nel caso in cui se ne ravvisi l'esigenza, mediante aggiornamento delle aree, dei processi, delle misure e rispetto alle effettive attività del Consorzio, viene effettuato con il coinvolgimento di tutta la struttura organica.

Le criticità riguardo alla redazione e applicazione del piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza, come detto, sono dovute alla complessità della normativa, di difficile applicazione in una struttura di ridotte dimensioni organizzative quale è il Consorzio Parco Alto Milanese. Si dà atto che nel corso dell'anno 2022 il personale dipendente è stato formato rispetto ai processi a più elevati rischi di natura corruttiva che interessano il Consorzio, in particolare in tema di procedure di appalto, attraverso percorsi formativi specifici organizzati da Upel.

L'elaborazione del presente piano si fonda sulla nozione di corruzione e di prevenzione della corruzione di cui agli ultimi aggiornamenti del Piano Nazionale Anticorruzione. Nello specifico, vengono individuati, per macro aree di attività, i processi ritenuti più a rischio di corruzione e, dopo averne indicato il grado di probabilità, vengono stabilite le misure organizzative da adottare per contenere il verificarsi di tale rischio, nel convincimento, però, che il fattore fondamentale che possa realmente evitare un fatto corruttivo è la persona che lavora.

Per l'individuazione delle situazioni di rischio, è stata presa in considerazione l'attività propria svolta dal Consorzio. In particolare l'organizzazione presa in esame è stata quella disegnata dall'organigramma e relativo funzionigramma allegati al presente Piano (Allegati D, E).

2.3.3.1 IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Ai sensi del Piano Nazionale Anticorruzione il sistema dei controlli interni rientra tra le misure di carattere organizzativo e di tipo oggettivo volte a perseguire la strategia di prevenzione e riduzione del rischio corruttivo.

Il controllo nella fase preventiva è demandato ai Responsabili dei servizi e afferisce sia agli aspetti della regolarità amministrativa che agli aspetti attinenti alla regolarità contabile, nel duplice profilo della legittimità e del merito in termini di opportunità e convenienza della decisione assunta.

I controlli successivi di regolarità amministrativa sono normati dall'art. 147 bis comma 2 del D.Lgs. n. 267/2000, che richiama i principi di revisione aziendale e ne demanda la concreta applicazione all'autonomia organizzativa dell'Ente. Il fine principale del controllo successivo di regolarità amministrativa, annoverabile nell'ambito dei controlli di tipo collaborativo, è quello di ricondurre, per quanto possibile, nell'alveo della regolarità amministrativa l'attività provvedimento dell'Ente, mediante l'adozione di opportune azioni correttive.

Per quanto concerne i controlli amministrativi in questo Ente, il Regolamento per la disciplina del sistema dei controlli interni del Comune di Busto Arsizio, Comune capo Consorzio, in assenza di regolamento specifico ai sensi dell'art. 20 dello Statuto, ne delinea l'organizzazione, gli strumenti e le modalità di svolgimento, per quanto compatibile.

Nell'ottica del miglioramento della qualità degli atti, della semplificazione amministrativa e di prevenzione della corruzione e della trasparenza dei procedimenti amministrativi, negli ultimi anni il Consorzio PAM, facendo seguito a quanto stabilito nei propri atti di programmazione dal Comune capo consorzio, ha progressivamente messo a regime ordinario l'intensificazione dell'attività di controllo con particolare riferimento ai controlli amministrativi successivi. Nel corso degli anni 2020 e 2021 la percentuale degli atti sottoposti a controllo è progressivamente cresciuta sino ad assestarsi al 6-8% dell'intera produzione amministrativa. Nell'anno 2022, a seguito di una attenta analisi delle tipologie di atti amministrativi maggiormente esposti al rischio presunto di corruzione in relazione alle caratteristiche del contesto esterno e interno all'Ente, si è stabilito di procedere nella composizione del campione di riferimento:

- 8% determinazioni dirigenziali, incluse quelle aventi ad oggetto l'indizione di procedure di gara;
- 8% delle scritture private;
- 8% dei nulla osta/concessioni/autorizzazioni;
- 8% delle liquidazioni;
- tutti i disciplinari di incarico;
- tutti i contratti relativi alla valorizzazione e assegnazione a terzi del patrimonio im-

mobiliare dell'Ente.

Tenuto conto delle dimensioni organizzative dell'Ente e, conseguentemente, della limitata produzione amministrativa, oltre che della limitata entità delle somme impegnate in particolare per lavori, servizi e forniture, si è ritenuto opportuno effettuare i controlli amministrativi successivi una volta l'anno (anziché a cadenza quadrimestrale come invece previsto dal Regolamento del Comune di Busto Arsizio), unitamente alla rendicontazione degli esiti del monitoraggio annuale del piano triennale della prevenzione corruzione e trasparenza del Consorzio, oggi sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO. Tale indicazione è inserita in una Direttiva redatta dal Segretario Consortile, a seguito di programmazione di obiettivo strategico per l'anno 2022.

Conseguentemente all'entrata in vigore del PNA 2022, si valuterà, anche in sede di monitoraggio dell'applicazione delle misure previste nel presente Piano Anticorruzione, se adottare un potenziamento delle misure già previste o l'implementazione di nuove e specifiche misure.

2.3.3.2 OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI

La sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO deve necessariamente elencare gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo.

Conseguentemente, l'elaborazione del piano non può prescindere dal diretto coinvolgimento del vertice delle amministrazioni per ciò che concerne la determinazione delle finalità da perseguire. Decisione che è "elemento essenziale e indefettibile del piano stesso e dei documenti di programmazione strategico gestionale".

Tra gli obiettivi strategici vi è "la promozione di maggiori livelli di trasparenza", da tradursi nella definizione di "obiettivi organizzativi e individuali" (art. 10, comma 3 del D.Lgs. n. 33/2013). La trasparenza è infatti la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge n. 190/2012.

E' stato quindi individuato l'obiettivo strategico trasversale per l'anno 2023 denominato "CREARE VALORE PUBBLICO ATTRAVERSO UNA MIGLIORE ATTUAZIONE DELLE MISURE DELLA SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)".

L'obiettivo si pone la finalità di aggiornare le strategie di prevenzione di rischi corruttivi che, alla luce dei nuovi strumenti di programmazione, sono contenute nella sezione apposita del PIAO e perciò integrate in una programmazione triennale più ampia. Il fine ultimo è quello di contribuire, attraverso la prevenzione della corruzione, alla generazione e protezione del valore pubblico evitando il più possibile che i fenomeni corruttivi possano eroderlo. Al fine di coinvolgere tutti i dipendenti, il Con-

sorzio si avvarrà oltre che di momenti di confronto con il RPCT, anche di corsi di formazione in presenza o a distanza.

Deve comunque essere segnalata l'intensa azione di miglioramento svolta dai dipendenti e il monitoraggio costante del corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione attraverso la costante verifica dei contenuti delle singole sezioni. E' stato altresì individuato l'obiettivo strategico per l'anno 2023 "RENDERE PIÙ CELERE E TRASPARENTE LA GESTIONE DEI SERVIZI TRAMITE IL CONSOLIDAMENTO DELLE PROCEDURE IN MATERIA DI TRASPARENZA NELL'ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE".

Il RPCT ha, altresì, previsto come indicatori di performance gestionale e operativa, tra gli altri, la % degli atti controllati nell'arco dell'anno nell'ambito dei controlli amministrativi successivi ed il n° dei rilievi rilevati (All. B Obiettivi operativi).

2.3.4 METODOLOGIA UTILIZZATA PER EFFETTUARE LA VALUTAZIONE DEL GRADO DI RISCHIO DEI PROCESSI/PROCEDIMENTI

Per l'individuazione delle situazioni di rischio è stata presa in considerazione l'attività svolta dal Consorzio ed è stata effettuata l'analisi dei fattori di contesto esterno ed interno che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione.

Nell'ambito delle specifiche attività del Consorzio e dell'organizzazione sono stati individuati i processi che presentano possibili rischi corruttivi e classificando ogni processo, mediante una attività di autovalutazione, in base ad un indice di esposizione al rischio corruttivo "basso", "medio", "elevato".

Come detto, già da alcuni anni si è provveduto ad attivare un percorso reingegnerizzazione della mappatura delle aree e dei processi a presunto rischio di corruzione rispetto alle analisi precedenti, andando a superare ed affinare una precedente catalogazione.

Per l'individuazione degli eventi rischiosi ed il relativo indice di rischio si è tenuto conto, oltre che dell'analisi del contesto esterno ed interno e delle funzioni e attività svolte dal Consorzio, anche dell'analisi dei rischi effettuata da altre amministrazioni.

Tra i fattori che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione sono stati presi in considerazione:

- mancanza di controlli;
- mancanza di trasparenza;
- inadeguatezza di competenze del personale addetto ai processi;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Gli elementi in base ai quali è stato classificato il rischio corruttivo sono:

- livello di interesse “esterno”, ovvero della presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo;
- grado di discrezionalità del decisore interno alla PA;
- scarsa trasparenza del processo decisionale.

Le aree a rischio di corruzione individuate e analizzate sono le seguenti:

- programmazione e reclutamento del personale;
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- contratti pubblici;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei privati;
- altre aree specifiche del Consorzio soggette a rischio corruzione.

Attesa la limitata capacità di spesa del Consorzio PAM, non si rilevano rischi particolarmente elevati nell’area Contratti Pubblici e nell’area Acquisizione e Gestione del Personale; pertanto, per tali aree non si ritiene di individuare misure particolarmente stringenti.

2.3.4.1 INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE

Per ciascuna area di rischio sono stati identificati alcuni processi e, per ognuno dei processi identificato a rischio, anche nei casi di indice “basso”, è stato definito un piano di azioni specifiche che contempli almeno una azione per ogni rischio stimato, progettando e sviluppando gli strumenti che rendano efficace tale azione.

Più specificatamente, per ogni azione, sono stati evidenziati la previsione dei tempi e l’indicatore della sua realizzazione.

Tale strutturazione delle azioni e quantificazione dei risultati attesi rende possibile il monitoraggio periodico del Piano di prevenzione della corruzione, in relazione alle scadenze temporali e alle responsabilità delle azioni e dei sistemi di controllo messe in evidenza nel piano stesso.

I risultati dell’attività di individuazione delle aree di rischio, dei processi, dei relativi rischi corruttivi, delle misure di prevenzione, degli indicatori di attuazione della misura e dei monitoraggi sono riportati nell’allegato prospetto denominato “Catalogo processi e misure rischi corruttivi 2023”, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente piano (Allegato F).

L’utilizzo di un unico format è finalizzato a garantire l’uniformità e a facilitare la lettura del documento.

Si ritiene utile ricordare come la prima fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione della corruzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi. L'obiettivo di questa prima fase del trattamento è quindi quella di individuare, per quei rischi (e attività del processo cui si riferiscono) ritenuti prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione abbinata a tali rischi.

Il PNA suggerisce le misure seguenti, che possono essere applicate sia come "generali" che come "specifiche": controllo; trasparenza; definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento; regolamentazione; semplificazione; formazione; sensibilizzazione e partecipazione; rotazione; segnalazione e protezione; disciplina del conflitto di interessi; regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

La sottosezione trova completamento, in coerenza con quanto previsto dalla legge n.190/2012 e s.m.i. e in continuità con quanto sviluppato in passato, con la definizione di alcune ulteriori misure che, in quanto interessano l'attività nella sua interezza, vengono definite misure organizzative di carattere generale, cioè:

a) Pubblicità e trasparenza

Il rispetto dei principi di pubblicità e di trasparenza è comportamento utile e funzionale anche rispetto alla prevenzione di fenomeni corruttivi.

La trasparenza è assicurata mediante la pubblicazione, nel sito web del Consorzio dei dati e documenti richiesti dal Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

Deve essere rilevato che, nonostante la carenza di organico all'interno del Consorzio, c'è sempre stato uno sforzo volto a garantire il rispetto degli obblighi di pubblicazione da parte dell'Ente; proprio in tale direzione si è collocato nel 2022 l'obiettivo strategico "Trasparenza e privacy – aumento della conoscenza della disciplina in materia di tutela dei dati nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione" che ha visto un intenso impegno volto al miglioramento della qualità e quantità dei dati pubblicati, anche attraverso un significativo miglioramento delle conoscenze rispetto alla normativa di riferimento e alla sua applicazione.

Un modo per prevenire fenomeni di corruzione, in aggiunta agli obblighi di pubblicazione normativamente previsti, è quello di porre a disposizione di tutti gli interessati le informazioni utili a conoscere le condizioni previste dal Consorzio per ottenere un provvedimento od una prestazione e le modalità di trattazione della richiesta, nonché la massima trasparenza dei processi decisionali.

b) Potenziamento dei controlli interni

L'accentuazione dell'uso dei controlli interni può costituire un deterrente alla corruzione, risolvendosi gli stessi in un controllo incrociato delle attività.

Il catalogo delle misure individua già alcuni atti da sottoporre obbligatoriamente a verifica prima della loro adozione e per altri atti prevede invece controlli successivi. Date le ridotte dimensioni dell'organico del Consorzio, i Responsabili dei settori Affari Generali ed Economico Finanziario controlleranno a vicenda gli atti adottati dall'altro Responsabile. Il Responsabile della PCT controllerà gli atti adottati dal Responsabile del Servizio Tecnico.

c) Formazione del personale

E' stata attuata già a partire dal 2021 un'azione di informazione/formazione ai dipendenti sui contenuti del PTPCT, per approfondire le tematiche di etica e legalità dei comportamenti, oltre che per esporre le principali disposizioni prescritte dal quadro normativo vigente in materia di tutela della privacy e di bilanciamento tra l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e la tutela dei dati personali. Nell'ambito dell'obiettivo strategico 2022 "Migliorare il livello di attuazione delle misure del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza attraverso il miglioramento del sistema dei controlli interni dell'Ente" è stato trasmesso ai dipendenti un quadro sinottico sui controlli amministrativi successivi, oltre che una direttiva sui controlli interni sugli atti. Anche per il 2023, nell'ambito dell'obiettivo strategico "Creare valore pubblico attraverso una migliore attuazione delle misure della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)" è intenzione realizzare un breve incontro per i dipendenti, in presenza o da remoto, con il RPCT per discutere i principali contenuti della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO.

d) Codice di comportamento

Con DPR n.62/2013 è stato approvato il codice di comportamento applicabile in tutte le p.a. e per il quale era necessario che ciascun soggetto pubblico ne facesse adeguamento nella propria organizzazione con opportune integrazioni.

Nell'ambito della programmazione strategica dell'Ente si è stabilito, nell'anno 2021, di procedere alla modifica del proprio Codice di Amministrazione sulla base della deliberazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 177 del 19 febbraio 2020 recante "Linee Guida in materia di Codici di Comportamento delle Amministrazioni Pubbliche". Con deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 29 del 30.07.2021 è stato definitivamente approvato il nuovo Codice di Comportamento del Consorzio Parco Alto Milanese.

E' stata assunta la misura di considerare quale clausola contrattuale di tutti i negozi consorziali l'obbligo per il contraente di far rispettare il codice anche ai propri presta-

tori di lavoro.

Date le modeste capacità di spesa del Consorzio, non si ritiene dover adottare protocolli di legalità/patti di integrità aggiuntivi alle prescrizioni del codice di comportamento. Si ritiene altresì di poter estendere in questo caso i Patti di Integrità adottati nell'anno 2020 dal Comune di Busto Arsizio, Comune Capo Consorzio, ai sensi del vigente Statuto Consortile.

e) applicazione della disciplina delle inconfiribilità/incompatibilità per i funzionari incaricati

Il D.lgs. 8 aprile 2013, n. 39, in attuazione di quanto disposto dalla legge n.190/2012 disciplina i casi nei quali non è possibile conferire incarichi dirigenziali.

Tali cause possono risolversi in inconfiribilità o incompatibilità dell'incarico.

L'insussistenza di una delle predette cause deve essere dichiarata dagli interessati sia al momento di conferimento dell'incarico che annualmente per tutta la sua durata.

f) disciplina del divieto di cumulo degli incarichi dei dipendenti

Si richiama quanto previsto dall'art. 53 del D.lgs. n.165/2001 così come modificato dalla legge n. 190/2012, in ordine agli incarichi consentiti ed a quelli vietati ai dipendenti consorziali.

g) divieto di svolgere attività di collaborazione con enti ed aziende nel triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro

L'art. 53, comma 16 Ter, del D.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 1, comma. 42, L. n. 190/2012 prevede il divieto per tutti i pubblici dipendenti di svolgere attività lavorativa per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro a favore di soggetti privati nei confronti dei quali nel triennio precedente avevano esercitato poteri autoritativi o negoziali.

Quale misura per dare effettività al predetto divieto, è stato previsto di inserire in tutti i bandi di gara l'obbligo per i concorrenti di dichiarare, a pena di esclusione, di non intrattenere rapporti di lavoro con dipendenti consorziali cessati dal servizio e che svolgevano i predetti poteri autoritativi o negoziali nel triennio precedente.

h) obbligo di astensione in caso di conflitti d'interesse

L'art. 6 del DPR n.62/2013 prevede che "Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o diri-

gente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza".

Quale misura per dare concreta applicazione a tale disposizione si prevede che il dipendente interessato segnali al Segretario Consortile (al Presidente del CDA nel caso in cui il conflitto di interessi coinvolga il Segretario medesimo) l'insorgere del conflitto, il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo e ne comunica l'esito al dipendente interessato.

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, il Segretario Consortile/il Presidente del C.d.A. adotteranno le misure necessarie per il prosieguo dell'attività che aveva provocato il conflitto d'interessi.

i) tutela del dipendente che denuncia illeciti

La disposizione contenuta nell'art. 54 bis del DLgs. 165/2001 (c.d. whistleblower) pone tre condizioni:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del denunciante;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso (fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n.165 del 2001 in caso di necessità di svelare l'identità del denunciante).

La tutela di anonimato viene garantita con specifico riferimento al procedimento disciplinare, proteggendo l'identità del segnalante in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione;
- la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione.

La tutela dell'anonimato non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima; la segnalazione deve provenire da dipendenti individuabili e riconoscibili.

L'amministrazione considererà anche segnalazioni anonime, ma solo nel caso in cui queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Si segnala dall'anno 2020 è stato reso disponibile sul sito del Consorzio un apposito

software messo a disposizione a titolo gratuito dall'ANAC per effettuare le segnalazioni in discorso, nel pieno rispetto della normativa vigente e con la massima garanzia di anonimato.

l) segnalazioni

Un fattivo contributo all'opera di prevenzione della corruzione può pervenire da coloro che per qualsiasi motivo intrattengono rapporti con la p.a.. Per tale motivo una misura che si intende promuovere è quello del coinvolgimento dell'utenza e in generale della cittadinanza nell'opera di conoscenza di fatti di cattiva o distorta gestione dell'attività consorziale, indicando nello strumento della mail del Consorzio un apposito strumento per segnalare tali fatti.

m) rotazione ordinaria

L'art. 1, co. 5, lett. b) della l. 190/2012, prevede che le pubbliche amministrazioni devono definire e trasmettere ad ANAC «procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari». Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 10, lett. b) della l. 190/2012, il RPCT deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, «l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione».

Data la ridotta struttura organizzativa del Consorzio Parco Alto Milanese, che prevede due soli dipendenti a tempo indeterminato, ovvero n. 1 Istruttore Amministrativo e n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico entrambi acquisiti ai ruoli dell'Ente nel corso dell'anno 2020, e le figure del Responsabile Affari Generali e del Responsabile Economico Finanziario, per cui sono richieste specifiche competenze, i cui ruoli sono ricoperti, a norma dell'art. 17 dello statuto consortile, da dipendenti dei Comuni consorziati che prestano la propria attività per il Consorzio oltre l'orario di lavoro presso gli enti di appartenenza, non risulta possibile attuare rotazione ordinaria degli incarichi.

In luogo della rotazione ordinaria è previsto, nell'allegato catalogo dei processi, il controllo reciproco degli atti da parte dei Responsabili di Settore, che costituisce quindi misura alternativa alla rotazione ordinaria. In futuro saranno implementate ulteriori modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione tra i Responsabili di Settore e tra questi e il personale del Consorzio PAM nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate.

n) rotazione straordinaria

La rotazione straordinaria è prevista dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedi-

menti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

Date le piccole dimensioni dell'organico del Consorzio, qualora fosse avviato un procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva in relazione al Segretario (Responsabile Affari Generali) e/o al Ragioniere (Responsabile Economico Finanziario) di cui all'art. 17 dello Statuto consortile, si procederà con la revoca degli incarichi a norma dell'art. 3.7 della delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019 "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l quater, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Qualora l'avvio di procedimenti penali o disciplinari per fenomeni corruttivi si realizzasse in relazione ad un Responsabile dipendente del Consorzio, il dipendente sarà posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento.

Sarà obbligo del Responsabile dipendente del Consorzio comunicare al Presidente del CDA e al Responsabile PCT l'avvio di procedimenti penali per condotte di natura corruttiva.

Sarà obbligo di tutti i Responsabili esterni di cui all'art. 17 dello Statuto consortile comunicare al Presidente del CDA e al Responsabile PCT l'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Per quanto non previsto nel presente piano si rimanda alla precitata delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019.

2.3.5 SEZIONE TRASPARENZA

La trasparenza è una misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione, in quanto strumentale alla promozione dell'integrità, allo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. La trasparenza concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali.

Il D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii., recante disposizioni in materia di "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", ha riordinato le numerose disposizioni legislative in materia, introducendo al contempo nuovi obblighi in capo alle pubbliche amministrazioni.

Le maggiori criticità riscontrate presso l'Ente nell'attuazione del D. lgs 33/2013 e ss.mm.ii. sono dovute alla mancanza di programmi informatici in grado di automatizzare le pubblicazioni. Tuttavia, sin dall'anno 2020, è stata posta in essere dai due dipendenti del Consorzio una capillare operazione di monitoraggio e miglioramento della quantità e qualità dei dati oggetto di pubblicazione.

La sezione trasparenza del presente piano è predisposta in attuazione del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.

Gli obblighi di pubblicazione sono definiti dalla legge n. 190/2012, dal D.Lgs. n. 33/2013 e sono precisati nella deliberazione dell'ANAC n. 1310 del 28/12/2016.

Come detto, nell'ambito della struttura organizzativa dell'ente, al fine di garantire l'osservanza degli adempimenti in materia di trasparenza, sono individuati i seguenti organi e soggetti con l'indicazione delle relative funzioni:

- il Responsabile P.C.T., ha il compito di aggiornare il presente piano curando, a tal fine, il coinvolgimento delle strutture interne cui compete l'individuazione dei contenuti dello stesso, nonché di vigilare sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalle norme vigenti e sull'attuazione del piano. Il RPCT svolge inoltre tutti i compiti allo stesso attribuiti dal d.lgs 33/2013 e ss.mm.ii. in materia di accesso civico;

- i singoli Responsabili dei Servizi del Consorzio, ovvero il Responsabile Affari Generali, il Responsabile Economico Finanziario e il Responsabile Tecnico sono responsabili della pubblicazione degli atti afferenti i settori di rispettiva competenza. I Responsabili, per la pubblicazione materiale degli atti, potranno avvalersi di personale dipendente del Consorzio, a cui dovranno dare le pertinenti e puntuali direttive e indicazioni.

- il Nucleo di Valutazione, il quale ha i compiti di attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e l'integrità nonché di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nei diversi documenti di programmazione, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori;

- i dipendenti supportano e coadiuvano il Responsabile PCT e i Responsabili dei Servizi negli adempimenti previsti dalle norme e dal presente piano.

2.3.6 IL SITO WEB ISTITUZIONALE

Il Consorzio Parco Alto Milanese è dotato del sito web istituzionale <http://www.parcoaltomilanese.it/>

nella cui home page è collocata, in attuazione delle norme in tema di obblighi di pubblicazione e suddivisa secondo le indicazioni di cui all'allegato 1 della delibera ANAC n. 1310 del 28/12/2016, la sezione denominata "Amministrazione Trasparente", accessibile anche dal link

http://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/opencms/_gazzetta_amministrativa/amministrazione_trasparente/_lombardia/_consorzio_parco_alto_milanese_di_busto_arsizio

all'interno della quale sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti soggetti a pubblicazione così come riorganizzati dal D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. e dalle linee guida ANAC.

In allegato si riporta lo schema delle sezioni con la descrizione dei relativi atti oggetto di pubblicazione, a cui è stata aggiunta, nella sezione bandi di concorso la previsione della pubblicazione dei testi delle prove espletate e, nella sezione bandi e gare, la sezione di pubblicazione dell'elenco dei verbali di gara, conformemente alle disposizioni di legge vigenti (Allegato G).

Sempre nella home page del sito web istituzionale è disponibile l'Albo pretorio online istituito ai sensi dell'art. 32 della L. 69/2009 e s.m.i.. Si precisa che lo Statuto, all'art. 15, prevede che le deliberazioni degli organi consortili vengano pubblicate all'albo pretorio degli enti consorziati e che gli obblighi di pubblicità legale si intendono assolti con la pubblicazione online del Comune sede del Consorzio (Busto Arsizio).

2.3.7 L'ACCESSO CIVICO

Fermo restando l'adempimento di tutti gli obblighi previsti dal d.lgs 33/2013 e ss.mm.ii. e dalle deliberazioni ANAC in materia di accesso civico, nel corso del 2021 è stata predisposta e pubblicata sul sito web la modulistica da mettere a disposizione per l'esercizio dell'accesso civico.

Il Responsabile per la trasparenza, dopo aver ricevuto la richiesta, la trasmette al funzionario competente per materia e verifica i motivi della mancata pubblicazione.

Il Responsabile per la trasparenza, a seguito del riscontro del funzionario interessato, entro trenta giorni, pubblica nel sito web istituzionale del Comune il documento, l'informazione o il dato richiesto e contemporaneamente comunica al richiedente l'avvenuta pubblicazione e il collegamento ipertestuale (l'indirizzo della pagina web).

Se il documento, l'informazione o il dato richiesti risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, il Responsabile per la trasparenza ne informa il richiedente indicandogli il collegamento ipertestuale.

Nel caso in cui il Responsabile per la trasparenza ritardi o ometta la pubblicazione o non fornisca risposta, il richiedente allo scadere dei trenta giorni può ricorrere al titolare del potere sostitutivo, il quale attiverà i meccanismi sostitutivi, procurando i dati o le informazioni richieste dando riscontro alla richiesta nel termine di quindici giorni.

2.3.8 QUALITÀ E DURATA DELLE PUBBLICAZIONI

L'art. 6 del D.Lgs. n. 33/2013 stabilisce che le pubbliche amministrazioni garantiscono la qualità delle informazioni riportate nei siti istituzionali nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

Il Consorzio Parco Alto Milanese persegue l'obiettivo di garantire la qualità delle informazioni pubblicate online, nella prospettiva di raggiungere un appropriato livello di trasparenza, nella consapevolezza che le informazioni da pubblicare devono essere selezionate, classificate e coordinate per consentirne la reale fruibilità.

Per tale ragione la pubblicazione di dati, informazioni e documenti nella sezione "Amministrazione Trasparente" avviene nel rispetto dei criteri generali di seguito evidenziati:

1) Completezza

La pubblicazione deve essere esatta, accurata e completa. Sono ammesse pubblicazioni parziali di atti se previsto da norme di legge o per tutelare la riservatezza di dati personali.

2) Aggiornamento e archiviazione

Per ciascun dato, o categoria di dati, deve essere indicata la data di pubblicazione e, conseguentemente, di aggiornamento, nonché l'arco temporale cui lo stesso dato, o categoria di dati, si riferisce. La decorrenza, la durata delle pubblicazioni e la cadenza temporale degli aggiornamenti sono definite in conformità a quanto espressamente stabilito da specifiche norme di legge e, in mancanza, dalle disposizioni del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. e dalle linee guida ANAC.

Il Consorzio procede all'archiviazione delle informazioni e dei dati o alla loro eliminazione secondo quanto stabilito dalle norme di legge nel tempo vigenti.

3) Dati aperti e riutilizzo

I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono resi disponibili in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili secondo quanto prescritto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. e dalle specifiche disposizioni legislative ivi richiamate, fatti salvi i casi in cui l'utilizzo del formato di tipo aperto e il riutilizzo dei dati siano stati espressamente esclusi dal legislatore.

4) Trasparenza e privacy

Nella redazione e nella pubblicazione degli atti è garantito il rispetto delle disposizioni recate dal Regolamento UE 2016/679 e del d.lgs 196/2003 e ss.mm.ii. in materia

di protezione dei dati personali.

Nella pubblicazione di atti o documenti, i responsabili dei procedimenti dai quali provengono gli stessi atti da pubblicare provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione.

2.3.9 PIANO DELLA PERFORMANCE E PROGRAMMA TRASPARENZA

Posizione centrale nel Programma per la trasparenza occupa l'adozione del Piano della performance, ora confluito nella sezione "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione", sottosezione "Performance" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, destinato ad indicare con chiarezza obiettivi e indicatori, criteri di monitoraggio, valutazione e rendicontazione.

Gli obiettivi indicati nel Programma triennale per la trasparenza sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione.

La pubblicità di dati inerenti all'organizzazione e all'erogazione dei servizi al pubblico è un'importante espressione della performance delle pubbliche amministrazioni e del raggiungimento degli obiettivi definiti nell'ambito del ciclo di gestione della performance. Le finalità generali del ciclo di gestione della performance riguardano, infatti, il miglioramento delle performance conseguite dalle amministrazioni pubbliche nei confronti dei destinatari dei servizi erogati.

Al fine delle valutazioni finali dei dipendenti saranno tenute in considerazione anche eventuali segnalazioni o reclami in ordine a mancate pubblicazioni e alla corretta evasione di richieste di accesso civico generalizzato.

2.3.10 ATTUAZIONE E MONITORAGGIO PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Da un esame dello stato delle pubblicazioni al 31/12/2019, si era stabilito nel PTPCT 2020-2021 di ridurre, sin dal 2020, i tempi di pubblicazione in modo da rendere effettivamente tempestiva la pubblicazione e implementare il numero di atti pubblicati e la qualità delle pubblicazioni volte a rendere più agevole agli utenti la ricerca degli atti. Tale attività è stata effettivamente realizzata negli anni 2020, 2021, 2022 e proseguirà nel corso dell'anno 2023.

Fondamentale per implementare i livelli di trasparenza è la formazione del personale, sia per favorire lo sviluppo della cultura della trasparenza che per contrastare l'insorgere di fenomeni corruttivi. In particolare, nel corso del 2022 sono state poste in essere azioni per la formazione del personale volte a:

- illustrare le modalità di redazione di file e documenti da pubblicare, al fine di garan-

tire la qualità ed usabilità degli stessi, affinché si possa accedere in modo agevole alle informazioni in essi contenuti e se ne possa apprendere il significato;

- ampliare la conoscenza di chi opera presso il Consorzio degli obblighi di pubblicazione e del rispetto delle norme in materia di trasparenza in generale, per migliorarne l'attuazione;

- promuovere la verifica costante del risultato della pubblicazione, ovvero di come si accede dall'esterno ai dati ed alle informazioni pubblicate, per implementare costantemente l'assolvimento degli obblighi di trasparenza al pieno servizio dei cittadini garantendo che tutte le pubblicazioni siano di facile consultazione.

Per il 2023 si intende, a seguito dei monitoraggi delle azioni, verificare i risultati raggiunti e promuovere ulteriormente la formazione del personale.

Il monitoraggio e il riesame periodico in merito alla sostenibilità e alla verifica dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e del corretto assolvimento degli obblighi di trasparenza costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio.

Il monitoraggio è infatti volto a valutare l'efficacia della strategia di prevenzione dei rischi di natura corruttiva e di contrasto ai fenomeni di maladministration all'interno dell'Ente. Nell'allegato catalogo dei processi, sono state previste, in relazione ad ogni rischio rilevato, le specifiche attività di monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio.

I risultati dell'attività di monitoraggio saranno utilizzati dal RPCT per effettuare il riesame periodico dell'idoneità delle misure di trattamento del rischio pianificate e della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio" e vede il contestuale riesame delle misure adottate al fine di valutare la necessità di implementare eventuali interventi correttivi.

Si ritiene di dover effettuare comunque un monitoraggio infrannuale sulla corretta applicazione della presente sottosezione entro il mese di ottobre.

Il contesto interno all'ente ha evidenziato nel 2022 quanto segue:

- nel 2022 non sono stati attivati procedimenti disciplinari da parte dell'u.p.d.

- nel 2022 gli atti controllati che interessano il periodo 01/01/2022 - 01/08/2022 (i controlli vengono effettuati una volta l'anno, per il periodo successivo si procederà successivamente) ammontano a 22 atti su 196 totali, costituenti circa l'11,22% dei provvedimenti riferiti al periodo esaminato.

Le risultanze del controllo non hanno rilevato illegittimità né irregolarità tali da pregiudicare la giuridica esistenza e l'efficacia dei procedimenti; controlli amministrativi

successivi sugli atti hanno comunque fatto riscontrare, nel complesso, un buon recepimento delle indicazioni fornite per la stesura degli atti e complessivamente una sensibile riduzione delle imprecisioni riscontrate in precedenza.

- non sono pervenute richiesta di accesso civico semplice né richieste di accesso civico generalizzato;

- non sono pervenute richieste di accesso documentale;

- nel 2022 si è proseguito con l'attività di monitoraggio e di verifica sulla sostenibilità delle misure anticorruzione relative ai processi mappati avviate negli anni precedenti, allo scopo di rendere il P.T.P.C.T. sempre più aderente alle indicazioni del Autorità circa la necessità di progettare misure sostenibili e verificabili, sulla base del "Catalogo dei processi, valutazione di rischi e misure di prevenzione" allegato al presente Piano (Allegato F). L'utilizzo di un unico format è finalizzato a garantire l'uniformità e a facilitare la lettura del documento.

- nell'anno 2022 si è monitorata l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione nei Servizi del Consorzio Parco Alto Milanese.

Nell'anno 2023 si intende monitorare tali azioni e proseguire con il miglioramento delle azioni attivate, attraverso i monitoraggi, la verifica dei risultati all'esterno al fine di realizzare la piena conoscibilità delle attività e dei processi decisionali del Consorzio.

11. PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE

La presente sottosezione Rischi Corruttivi e Trsaparenza, integrata nel PIAO, sarà pubblicata in "Amministrazione Trasparente" alla sezione "Disposizioni generali" – "Atti generali", oltre che nella sezione "Altri contenuti" – "Prevenzione della corruzione" del sito istituzionale del Consorzio e sarà portato a conoscenza di tutti i dipendenti del Consorzio e dei Responsabili di cui all'art. 17 dello Statuto consortile.

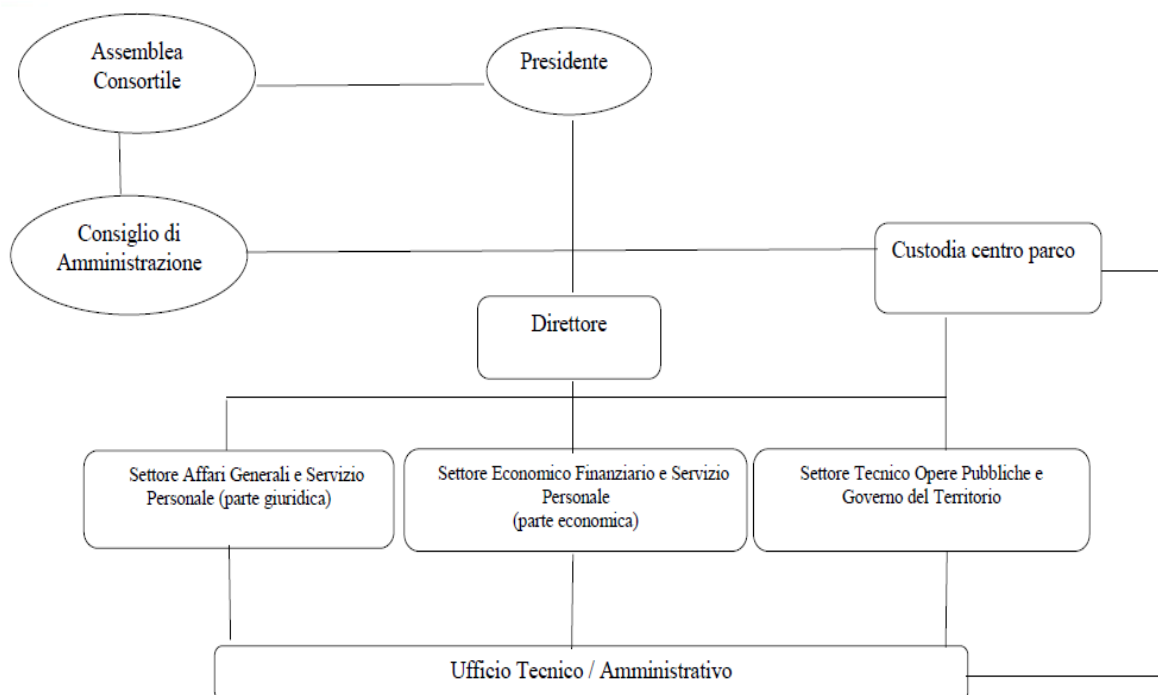
Il Piano, una volta approvato, viene trasmesso all'ANAC secondo le modalità previste.

Nella predetta sottosezione del sito "Amministrazione Trasparente", "Altri contenuti" – "Prevenzione della corruzione", verrà pubblicata la relazione annuale sullo stato di attuazione del piano che il Responsabile anticorruzione deve presentare ogni anno.

3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E OBIETTIVI DI STATO DI SALUTE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

L'organizzazione dell'Ente è stata definita con deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 4 del 11.04.2017, alla quale si rimanda, come segue:



Si dà atto che la figura del Direttore attualmente non risulta nominata.

Nella sezione "Amministrazione Trasparente" del Sito Istituzionale del Comune, sono regolarmente pubblicati gli atti relativi all'assetto organizzativo dell'Ente.

3.1.1 OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE

L'uguaglianza di genere è una questione di rilevante importanza nella pubblica amministrazione e, in base agli obiettivi indicati dall'art. 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 Pubbliche Amministrazioni per la creazione di un ambiente di lavoro maggiormente inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere per il triennio 2023-2025 presso il Con-

sorzio Parco Alto Milanese hanno ottenuto il parere da parte del Comitato Unico di Garanzia dell'Ente (CUG) in data 28.04.2023.

Con successiva nota prot. n. 20230000603 si è provveduto a chiedere il parere di competenza alla Consigliera di Parità della Provincia di Varese, che è pervenuto in data 16.05.2023 con prot. consortile n. 20230000621.

Il Piano delle Azioni Positive è uno strumento concreto, elaborato sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente, per veicolare la realizzazione di concrete azioni positive con l'obiettivo di rimuovere ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e di disparità di trattamento tra uomini e donne, favorendo il cambiamento culturale e organizzativo e garantendo, al contempo, la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa.

Il presente documento illustra le azioni positive che il Consorzio Parco Alto Milanese intende attivare e attuare per il triennio 2023-2025, nel rispetto della direttiva del Ministero della Funzione Pubblica n. 2/2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”*.

La struttura organizzativa attuale del Consorzio prevede due soli dipendenti a tempo indeterminato, di cui n. 1 Istruttore Amministrativo e n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico, oltre alle due figure del Responsabile Affari Generali e del Responsabile Economico Finanziario ricoperte, ai sensi dello Statuto consortile, da dipendenti dei Comuni consorziati.

L'analisi dell'attuale situazione del personale in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Uomini	2
Donne	2
Posti vacanti al 31.12.2022	0
Totale	4

Così suddivisi:

Istruttore amministrativo cat. C1	1 uomo
Istruttore direttivo tecnico cat. D1	1 uomo
Responsabile Affari Generali cat. D2	1 donna
Responsabile Economico Finanziario cat. D3	1 donna
Totale uomini	2
Totale donne	2

Si dà atto, pertanto, che il Consorzio è caratterizzato da un equilibrio della presenza uomini/donne, con una prevalenza femminile nelle figure di profilo alto, per questo motivo nella gestione del personale è necessario porre attenzione all'attivazione di strumenti per le pari opportunità tra uomini e donne.

In riferimento al Piano delle Azioni Positive per il precedente triennio 2020-2022, approvato con delibera di Consiglio di Amministrazione n. 11 del 17.11.2020 e successivamente integrato con deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 3 del 12.01.2021, si evidenzia il completamento senza particolari criticità degli obiettivi previsti:

- promozione e diffusione delle tematiche inerenti le pari opportunità;
- tutela del benessere organizzativo e conciliazione vita-lavoro mediante l'implementazione del lavoro agile;
- contrasto del disagio lavorativo.

Per quanto riguarda il tema della promozione e diffusione delle tematiche inerenti le pari opportunità, si evidenzia che nel triennio 2020-2022 è stata garantita la formazione specifica rivolta ai componenti del CUG sulle tematiche inerenti le attività e i compiti del Comitato, per promuovere maggiori conoscenze di tipo culturale e giuridico, al fine di operare a favore dei dipendenti e migliorare l'organizzazione delle attività, anche in considerazione del fatto che il CUG è stato nominato per la prima volta presso il Consorzio nel 2020.

Inoltre è stata aggiornata la sezione del sito web dedicata al CUG per incrementare la conoscenza delle tematiche inerenti le pari opportunità.

L'obiettivo della tutela del benessere organizzativo e conciliazione vita-lavoro, anche mediante l'implementazione del lavoro agile si ritiene sia stato raggiunto. E' stata infatti garantita una più ampia flessibilità oraria ai dipendenti, per conciliare gli aspetti lavorativi con le esigenze familiari. Inoltre è stata promossa la formazione dei dipendenti in merito alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto e dei relativi diritti e doveri dei lavoratori. E' stata altresì adeguata l'infrastruttura informatica e la relativa strumentazione al fine di garantire la possibilità di svolgimento della prestazione lavorativa in smart working. In via sperimentale, così come previsto dal Contratto Collettivo Integrativo Decentrato 2020-2022 (parte giuridica), sono state introdotte forme di lavoro da remoto, per Responsabile Finanziario, per consentire una migliore conciliazione dei tempi famiglia lavoro.

L'obiettivo del contrasto del disagio lavorativo è stato conseguito attraverso la partecipazione a corsi di formazione, in particolare organizzati da UPEL (come abbonati), sulle tematiche delle pari opportunità, per fornire conoscenze di tipo culturale e giuridico che consentano di migliorare l'organizzazione del lavoro.

Gli obiettivi relativi al triennio precedente sono stati in parte reinseriti anche nel Piano delle Azioni Positive 2023-2025, al fine di implementare, dare continuità e rendere sempre più efficaci le azioni contenute nella programmazione dell'Ente.

Il Piano per il presente triennio si articola nella proposizione dei seguenti obiettivi:

- A) garantire pari opportunità nella vita lavorativa e nella formazione professionale;
- B) promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità dei Servizi, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- C) promuovere la cultura di genere ed il rispetto del principio di non discriminazione diretta ed indiretta, anche attraverso il potenziamento del ruolo del CUG.

Per il raggiungimento di tali obiettivi si possono individuare una serie di azioni positive, di seguito schematizzate:

OBIETTIVO	AZIONI
A. GARANTIRE PARI OPPORTUNITA' NELLA VITA LAVORATIVA E NELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE	1. Diffusione e accesso alla formazione nel rispetto del principio delle pari opportunità
B. PROMUOVERE UNA MIGLIORE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO, PER FAVORIRE LA CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO	1. Favorire politiche di conciliazione vita-lavoro per accrescere il benessere lavorativo con l'approvazione e l'adozione del Regolamento sulla disciplina del lavoro agile e lavoro da remoto; 2. Formazione periodica in materia di benessere organizzativo
C. PROMUOVERE LA CULTURA DI GENERE E IL RISPETTO DEL PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE DIRETTA E INDIRETTA	1. Sensibilizzazione, informazione, formazione contro la violenza di genere; 2. Incentivare le sinergie con i CUG delle altre amministrazioni

Per poter dettagliare e concretizzare quanto proposto, si sintetizzano le seguenti sottoazioni:

AZIONE A1	FORMAZIONE DEI DIPENDENTI
FINANZIAMENTI	Risorse proprie di bilancio: capitolo 133 - CORSI DI FORMAZIONE PER IL PERSONALE Missione: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

	<p>Programma: 02 - Segreteria generale Titolo: 1 - Spese correnti Macro aggregato: 03 - Acquisto di beni e servizi Piano Finanziario: U.1.03.02.04.004 – Acquisto di servizi per formazione obbligatoria RESPONSABILE DI SETTORE: SEGRETARIO DEL CONSORZIO E RESPONSABILE AFFARI GENERALI</p>
OBIETTIVO	Formazione specifica e aggiornamento sulle tematiche delle pari opportunità per favorire il cambiamento relazionale e culturale, con riflessi a livello di miglioramento organizzativo – CORSI UPEL (come abbonati) e IFEL
DESCRIZIONE	Si ritiene necessario proseguire con la promozione della formazione e dell'aggiornamento, avviata nel 2020 con la costituzione del CUG, sulle tematiche delle pari opportunità, sulle dinamiche relazionali e sulla conciliazione delle esigenze lavorative e familiari, per favorire il cambiamento anche quale strumento di migliore organizzazione del lavoro.
STRUTTURE/PERSONALE COINVOLTO NELL'INTERVENTO	CUG – FUNZIONARIO RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DOTT.SSA ELENA MOLLA
PERIODO PRESUNTO DI REALIZZAZIONE	2023-2025

AZIONE B1	APPROVAZIONE E ATTUAZIONE REGOLAMENTO LAVORO AGILE.
FINANZIAMENTI	Non risultano necessarie risorse in quanto già impiegate nel triennio precedente per l'adeguamento dell'infrastruttura informatica e della relativa strumentazione.
OBIETTIVO	Adottare e dare attuazione a uno strumento di flessibilità che risponde alla necessità di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa, prevenendo soluzioni a situazioni di stress legate alla difficoltà di conciliazione.
DESCRIZIONE	Con la presente azione si intende continuare

	l'attività del precedente Piano, elaborando, approvando e attuando il Regolamento consortile per il lavoro agile, quale sostegno alla maternità, alla paternità e alla cura, con modalità organizzative in alternanza tra i due dipendenti dell'Ente, superando progressivamente fattori di rigidità alla logica organizzativa
STRUTTURE/PERSONALE COINVOLTO NELL'INTERVENTO	CUG – DIPENDENTI DEL CONSORZIO - FUNZIONARIO RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DOTT.SSA ELENA MOLLA
PERIODO PRESUNTO DI REALIZZAZIONE	2023-2025

AZIONE B2	TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO E BENESSERE ORGANIZZATIVO
FINANZIAMENTI	Risorse proprie di bilancio: capitolo 133 - CORSI DI FORMAZIONE PER IL PERSONALE Missione: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: 02 - Segreteria generale Titolo: 1 - Spese correnti Macro aggregato: 03 - Acquisto di beni e servizi Piano Finanziario: U.1.03.02.04.004 – Acquisto di servizi per formazione obbligatoria RESPONSABILE DI SETTORE: SEGRETARIO DEL CONSORZIO E RESPONSABILE AFFARI GENERALI
OBIETTIVO	Valorizzare le buone pratiche di soluzioni innovative in ambito organizzativo, in coerenza con le linee guida dell'organizzazione, con le norme di legge e con le disposizioni interne, per migliorare il clima lavorativo. Sarà favorita la formazione specifica sui temi del benessere organizzativo e ambiente di lavoro, con la partecipazione a CORSI UPEL (come abbonati) e IFEL
DESCRIZIONE	Con la presente azione, anche attraverso la formazione specifica, si intendono attuare azioni concrete che consentano di mantenere la qualità

	dei servizi e la produttività (a titolo di esempio: gestione flessibile dell'orario di lavoro per conciliare le esigenze di cura, programmazione delle presenze in servizio tenendo conto della conciliazione vita lavoro in specifici periodi dell'anno quali le festività natalizie, pasquali, ponti, ecc.). Si intende collaborare maggiormente con il RSPP per lo scambio di informazioni ai fini della valutazione dei rischi, per l'individuazione dei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo.
STRUTTURE/PERSONALE COINVOLTO NELL'INTERVENTO	CUG – DIPENDENTI DEL CONSORZIO - FUNZIONARIO RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DOTT.SSA ELENA MOLLA
PERIODO PRESUNTO DI REALIZZAZIONE	2023-2025

AZIONE C1	SENSIBILIZZAZIONE, INFORMAZIONE, FORMAZIONE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE
FINANZIAMENTI	Risorse proprie di bilancio: capitolo 133 - CORSI DI FORMAZIONE PER IL PERSONALE Missione: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: 02 - Segreteria generale Titolo: 1 - Spese correnti Macro aggregato: 03 - Acquisto di beni e servizi Piano Finanziario: U.1.03.02.04.004 – Acquisto di servizi per formazione obbligatoria RESPONSABILE DI SETTORE: SEGRETARIO DEL CONSORZIO E RESPONSABILE AFFARI GENERALI
OBIETTIVO	Attuare la formazione relativa al contrasto delle discriminazioni di genere. Sensibilizzare e informare per un'azione amministrativa più consapevole e non discriminatoria, basata sui diritti umani nei confronti degli utenti dei servizi del Consorzio.
DESCRIZIONE	Si ritiene utile promuovere la formazione del

	personale in tema di contrasto alle discriminazioni di genere, anche attraverso il monitoraggio e un miglior utilizzo degli strumenti tecnologici innovativi per accedere alla formazione medesima.
STRUTTURE/PERSONALE COINVOLTO NELL'INTERVENTO	CUG – DIPENDENTI DEL CONSORZIO - FUNZIONARIO RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DOTT.SSA ELENA MOLLA
PERIODO PRESUNTO DI REALIZZAZIONE	2023-2025

AZIONE C2	SINERGIE CON I CUG DI ALTRE AMMINISTRAZIONI
FINANZIAMENTI	Non si ritiene saranno necessarie risorse da impegnare da parte dell'Ente
OBIETTIVO	I CUG delle più importanti amministrazioni pubbliche italiane centrali, nazionali e locali hanno dato vita ad una rete, il "Forum Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia". Il Forum, che si è dotato di un proprio regolamento, nasce come "azione positiva" per uno scambio di esperienze, competenze e buone prassi tra amministrazioni ed enti molto diversi negli ambiti di competenza, al fine di superare il limite dell'individualità e porre in essere forme di confronto e collaborazione. La presente azione si propone di cercare sinergie e corrispondenze tra la specificità del Consorzio e le esperienze di altri Enti.
DESCRIZIONE	Riconoscendo l'importanza di favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo produttivo, etico e collaborativo, si favorisce il rafforzamento del ruolo del CUG all'interno e all'esterno dell'Ente medesimo, anche attraverso sinergie con organismi esterni.
STRUTTURE/PERSONALE COINVOLTO NELL'INTERVENTO	CUG – FUNZIONARIO RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DOTT.SSA ELENA MOLLA
PERIODO PRESUNTO DI REALIZZAZIONE	2023-2025

3.1.2 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 di cittadini e imprese.

Negli ultimi anni il Consorzio PAM si è attivato per acquisire e adottare gli strumenti di digitalizzazione previsti dalla normativa, tra i quali possiamo individuare l'Albo Pretorio online, la posta elettronica certificata, il protocollo informatico, la firma digitale. E' stata inoltre aggiornata l'infrastruttura informatica per la partecipazione a webinar e corsi di formazione in modalità a distanza, per le riunioni telematiche e per l'attivazione del lavoro agile. I PC portatili nelle disponibilità dell'Ente sono due (in corrispondenza alle due unità di personale dipendente al 31.12.2022). La totalità delle comunicazioni elettroniche inviate a PPAA e imprese è effettuata tramite domicili digitali. La quasi totalità degli atti protocollati in uscita (fatta esclusione per le autorizzazioni di raccolta della legna) è firmata e trasmessa digitalmente. I Responsabili dei Servizi e il Presidente del Consorzio sono tutti dotati di firma digitale.

Nell'anno 2023 si prevede la partecipazione dei dipendenti dell'Ente a corsi di formazione per rafforzare le competenze digitali, nella consapevolezza che la differenza nel cambiamento culturale alla base della digitalizzazione della PA la fa la persona che lavora. Risulta infatti fondamentale motivare le risorse umane, adottare una modalità operativa proattiva, al fine di favorire il cambiamento culturale e organizzativo.

I prossimi anni prevedono una sfida più ampia, volta all'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico, al fine di favorire innovazione e progresso attraverso un cambiamento dell'architettura delle amministrazioni, per ridurre la spesa pubblica, migliorare la qualità dei servizi offerti agli utenti e la qualità degli strumenti messi a disposizione degli operatori. Tale livello di analisi presso il Consorzio Parco Alto Milanese potrà essere oggetto di futuro obiettivo strategico.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Si dà atto che l'Ente ha già provveduto, con appositi provvedimenti dirigenziali, ad un adeguamento della struttura informatica necessaria per l'attivazione delle modalità di lavoro agile, strumento previsto in via sperimentale anche nel Contratto Integrativo Decentrato 2020-2022. Nei fatti tale modalità non è mai stata attuata per i due dipendenti in quanto, dato proprio il ridotto numero dei dipendenti, le ampie dimensioni degli spazi di lavoro e la relativa suddivisione interna hanno garantito ampiamente il rispetto delle misure di prevenzione del contagio da Covid 19.

Si dà atto altresì che ad oggi non risultano lavoratori considerati “fragili” ai sensi dell’articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178 all’interno dell’organico del Consorzio.

In coerenza con il CCNL del personale degli Enti Locali del 16 novembre 2022, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro a distanza finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro e in un’ottica di miglioramento dei servizi resi all’utenza, il Consorzio Parco Alto Milanese si è dotato, tenuto altresì conto delle ridottissime dimensioni organizzative che lo caratterizzano, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 18 del 09.05.2023 del “Regolamento sulla disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto”, al quale si rimanda per maggiori dettagli.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Il Piano Triennale di Fabbisogno di Personale per il triennio 2023-2025 è stato approvato con deliberazione di consiglio di Amministrazione n. 16 del 05.05.2023 avente ad oggetto “APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025. RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA E DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL’ART. 33 DEL D.LGS. 165/2001 COME MODIFICATO DALLA L. 12/11/2011 N. 183. IMMEDIATA ESEGUIBILITÀ”.

Si dà atto che in data 03.05.2023 con verbale agli atti del Consorzio la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell’art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

Si dà atto che per il triennio 2023-2025 non sono previste assunzioni.

3.3.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE

L’aggiornamento costante del personale è uno degli aspetti fondamentali della gestione delle risorse umane. In ambito di pubblica amministrazione, poi, esso è particolarmente necessario a fronte del frequentissimo rinnovarsi delle norme che regolano il funzionamento e l’attività degli Enti Locali.

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 all’utenza.

Nell’ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l’attività formativa, al fine di garantire l’accrescimento e l’aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto 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 le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;

- gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni;

- il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale;

- la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione: a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità; b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio.

- il contenuto dell’articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;

-D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO” il quale dispone all’art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”.

Con deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 43 del 21/10/2023 questo Ente si è dotato di un proprio Piano Triennale della Formazione del Personale per il triennio 2022-2024.

Si dà atto che le figure del Responsabile Affari Generali e Personale, che ricopre anche il ruolo di responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza, e del Responsabile Finanziario del Consorzio, entrambe individuate all’interno del personale dei comuni consorziati, ricevono distinti percorsi di formazione all’interno del proprio ente di appartenenza.

L’Ente ha regolarmente versato la quota associativa a Upel Varese e il personale dipendente frequenta i corsi di formazione offerti ai soci in modalità webinar con la possibilità di rivedere i relativi seminari anche in differita.

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”;
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell’articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.