

Comune di Busto Garolfo
Città metropolitana di Milano

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2023 -2025

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Indice

PREMESSA	5
RIFERIMENTI NORMATIVI	5
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	7
1.1 Analisi del contesto esterno	7
1.2 Analisi del contesto interno	7
1.2.1 Organigramma dell'Ente	7
1.2.2 La mappatura dei processi.....	10
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	11
2.1 Valore pubblico.....	11
2.2. Performance	11
2.2.1 Performance individuale	12
2.2.2 Performance organizzativa di Unità organizzativa	12
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	12
2.3.1 Contesto normativo	12
2.3.2 Contesto ambientale	14
2.3.3 Attività di monitoraggio	15
2.3.4 Piano anticorruzione e performance	16
2.3.5 Aggiornamento del Piano 2023/2025	16
2.3.6 Misure del Piano 2023/2025	17
2.4 Sezione trasparenza.....	21
2.4.1 Dati da pubblicare sul sito istituzionale del Comune	21
2.4.2 Processo di pubblicazione dei dati	22
2.4.3 Diritto di accesso e modalità di relativo esercizio	23
2.4.4 Azioni specifiche di trasparenza del Comune di Busto Garolfo	23
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	24
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente.....	24
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	24
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	26
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	28

3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	28
3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale	29
3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale ..	29
3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale.....	30
4. MONITORAGGIO.....	32

ALLEGATO 1 – Schede di performance individuale

ALLEGATO 2 – Schede di performance organizzativa di Unità Organizzativa

ALLEGATO 3 - Schede di performance organizzativa dell'Ente

ALLEGATO 4 - Piano prevenzione e corruzione 2023/2025 – Catalogo processi e misure

ALLEGATO 5 – Programma triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

ALLEGATO 6 – Piano del Fabbisogno di Personale per il triennio 2023/2024/2025

PREMESSA

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del “Piano tipo”, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione

dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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 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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023/2025, aggiornato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 26/04/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023/2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 26/04/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Busto Garolfo

Indirizzo: piazza Armando Diaz, 1

Codice fiscale/Partita IVA: 00873100150

Rappresentante legale: Prof. ssa Susanna Biondi

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 49

Telefono: 0331/562011

Sito internet: www.comune.bustogarolfo.mi.it

E-mail: protocollo@comune.bustogarolfo.mi.it

PEC: protocollo.bustogarolfo@sicurezzapostale.it

1.1 Analisi del contesto esterno

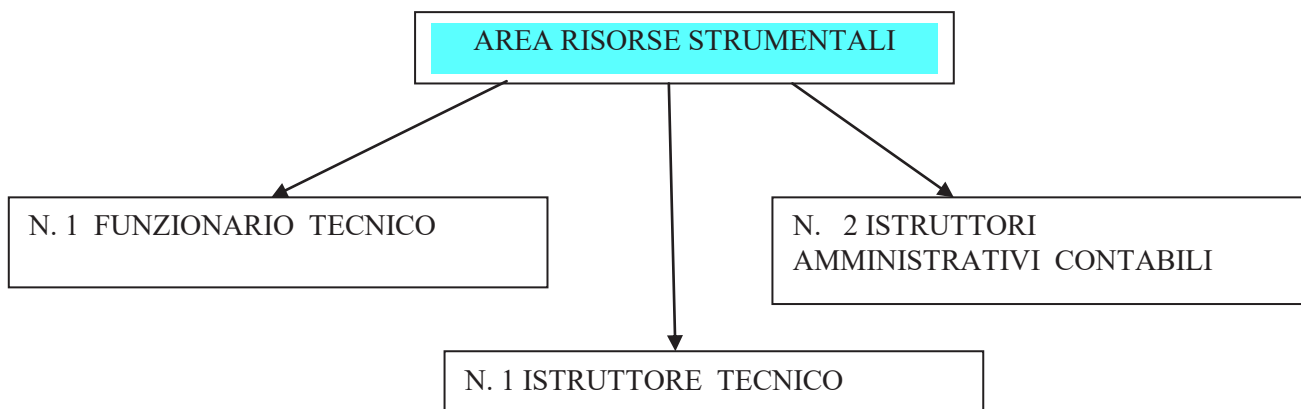
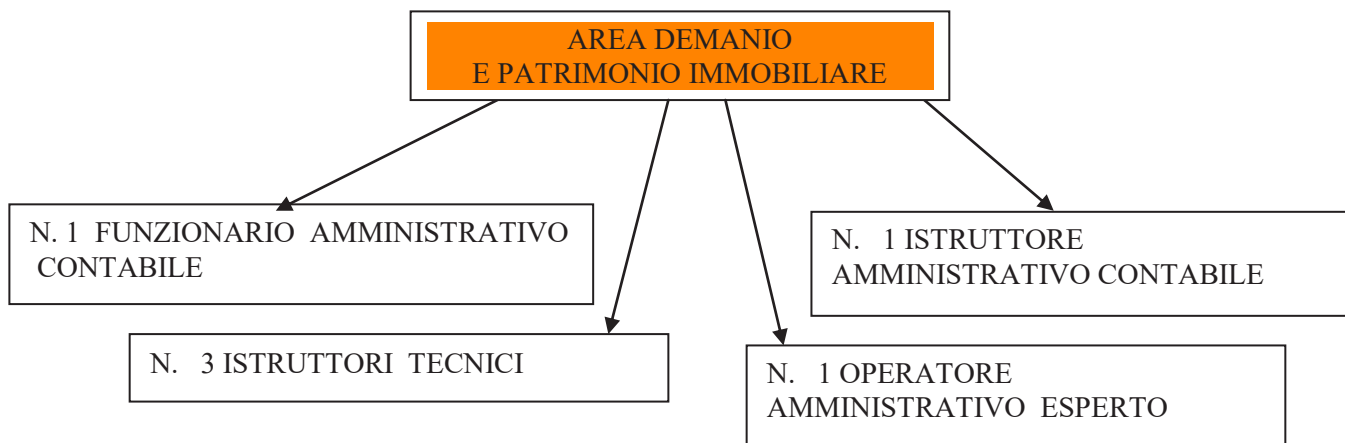
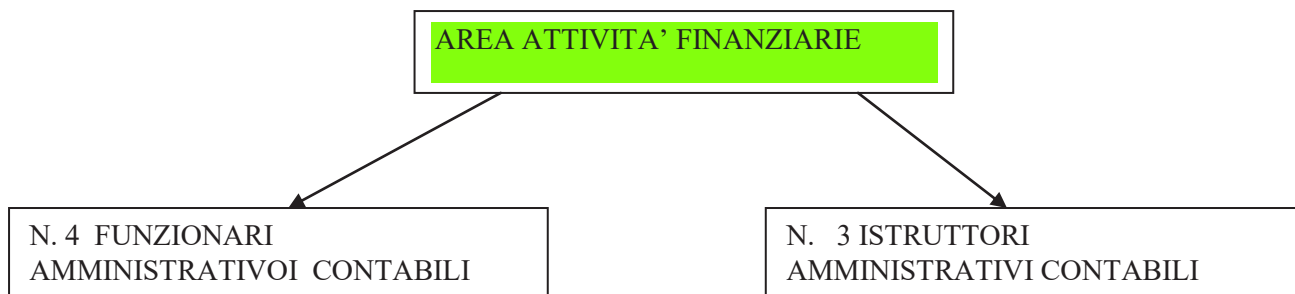
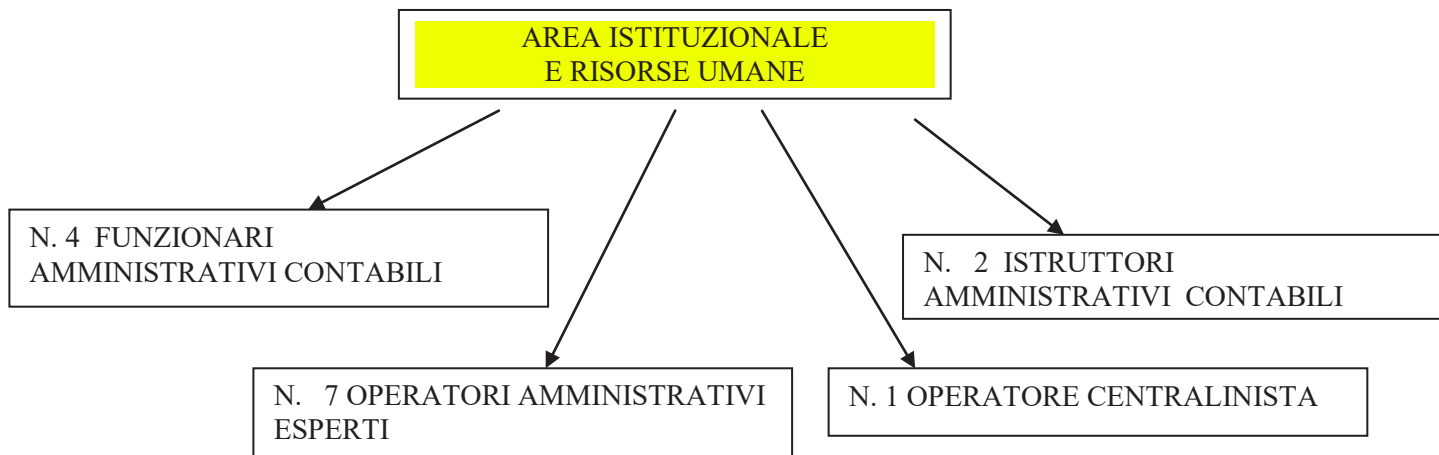
Si rinvia all'analisi del contesto esterno effettuata nella Ses del DUP approvato con deliberazione Consiliare n. 12 del 26/04/2023..

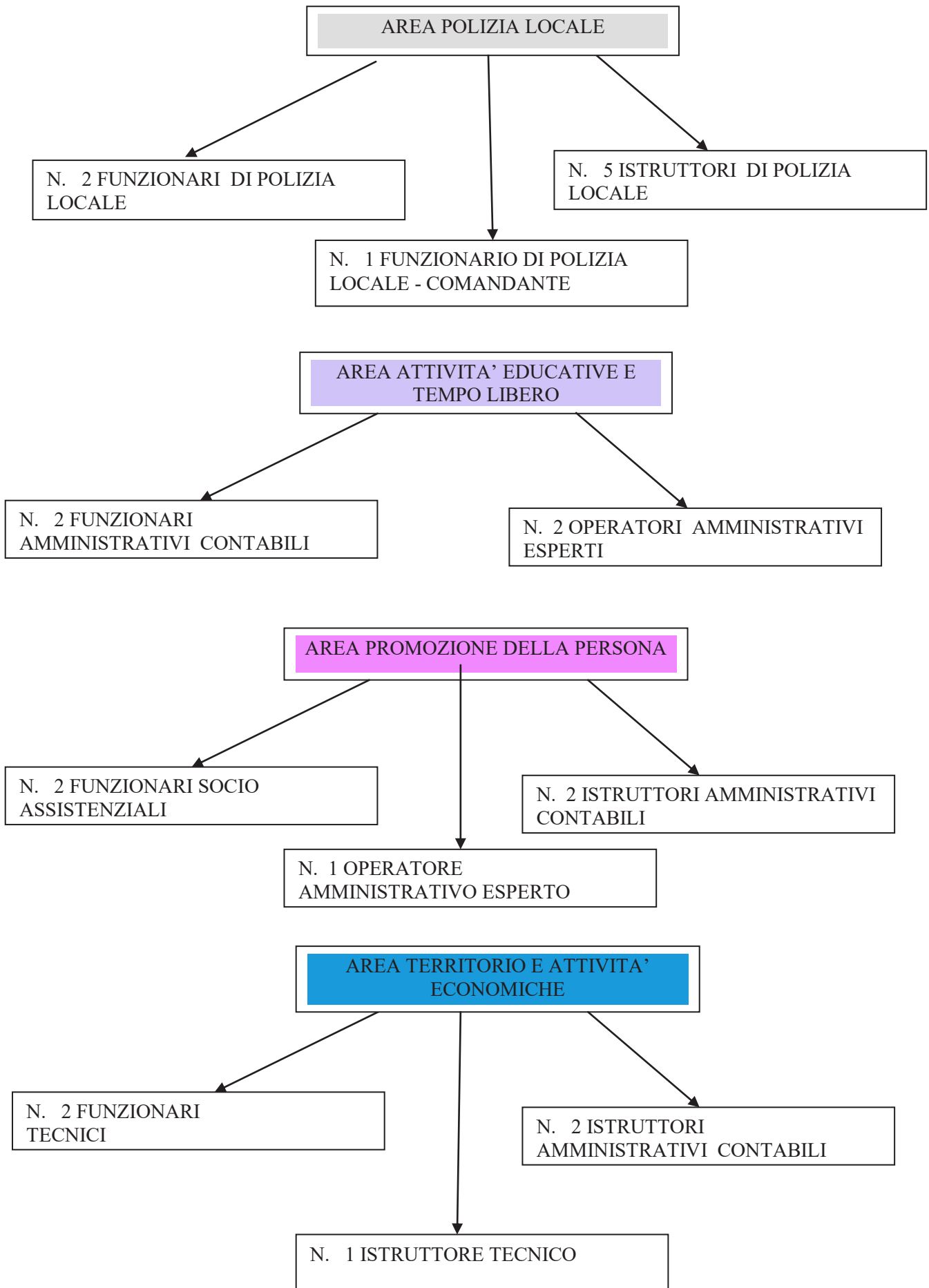
1.2 Analisi del contesto interno

Si rinvia all'analisi del contesto esterno effettuata nella Ses del DUP approvato con deliberazione Consiliare n. 12 del 26/04/2023..

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 07/02/2023.





1.2.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

Unità organizzativa	Numero processi
Area Istituzionale e Risorse Umane	4
Area Attività Finanziarie	4
Area Risorse Strumentali	3
Area Promozione della Persona	3
Area Attività Educative e Tempo Libero	3
Area Demanio e Patrimonio Immobiliare	2
Area Territorio e Attività Economiche	4
Area Polizia Locale	2

2. SEZIONE: 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 collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, aggiornato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 26/04/2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente.

UNITÀ ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE INDIVIDUALE	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI UNITÀ ORGANIZZATIVA
Area Istituzionale e Risorse Umane	4	4
Area Attività Finanziarie	3	4
Area Risorse Strumentali	3	4
Area Promozione della Persona	4	4
Area Attività Educative e Tempo Libero	2	4
Area Territorio e Attività Economiche	4	4

Area Demanio e Patrimonio Immobiliare	4	4
Area Polizia Locale	3	4

In aggiunta agli obiettivi come sopra sintetizzati l'Amministrazione ha assegnato n. 4 obiettivi di performance organizzativa di Ente.

2.2.1 Performance individuale

Si vedano le schede di performance 2023 allegate.

2.2.2 Performance organizzativa di Unità organizzativa

Si vedano le schede di performance 2023 allegate.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Contesto normativo

L'obbligo per il Comune di dotarsi di un piano triennale per la prevenzione della corruzione è stato introdotto dalla legge n. 190/2012.

La stessa legge prevede che ogni anno, su proposta del responsabile anticorruzione, il piano venga aggiornato per scorrimento. Con l'entrata a regime del documento denominato PIAO di cui all'art. 6 del D.L. 80/2021 la disciplina dell'anti corruzione ne costituisce una parte inserita nella sezione Valore pubblico, performance e anti corruzione. In quanto il numero di dipendenti di questo Comune è inferiore a 50 unità verrà adottato il PAIO in forma semplificata.

Nel corso del 2016 è parzialmente mutato il contesto normativo riferito alla prevenzione della corruzione nelle Amministrazioni Pubbliche. E' stato, infatti, emanato il decreto delegato 25 maggio 2016 n. 97 che ha introdotto modifiche alla Legge 190/2012 di disciplina generale della prevenzione della corruzione ed al d.lgs. n. 33/2013 che invece regola gli obblighi di pubblicità e trasparenza nelle Amministrazioni Pubbliche. Inoltre l'ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione che, secondo il sistema delineato dalla legge n. 190/2012, ha lo scopo di disegnare la cornice direttrice alla quale i singoli piani anticorruzione devono riferirsi.

Le innovazioni introdotte con i predetti interventi legislativi e con l'approvazione del PNA 2016, mirano a dare ai piani anticorruzione un ruolo centrale nella prevenzione della corruzione nelle Amministrazioni Pubbliche, al fine di considerare la loro adozione non un mero adempimento formale, ma un efficace strumento organizzativo per prevenire comportamenti corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche. In tal senso è stato rafforzato il ruolo di vigilanza e controllo sui piani dell'ANAC con il conferimento di poteri sanzionatori per reprimere comportamenti omissivi da parte dei soggetti responsabili della formazione e della gestione dei piani.

Il P.N.A. 2016, unitamente ai successivi aggiornamenti (da ultimo PNA 2022 di cui alla delibera n. 7 del 17/1/2023), fornisce quali indicazioni per la formazione dei piani anticorruzione nei singoli enti, essenzialmente le seguenti:

- a) analisi del contesto esterno ed interno nel quale si svolge l'attività dell'ente;
- b) analisi dei processi che concorrono a determinare l'attività della p.a. per valutarne la portata ai fini del rischio di corruzione;
- c) la valutazione del rischio di cui è necessario tenere conto delle cause degli eventi rischiosi;
- d) trattamento del rischio con l'individuazione di misure concrete, sostenibili e verificabili;
- e) coerenza con il piano delle performance con il duplice scopo di creare, attraverso le politiche di performance, un clima organizzativo favorevole alla prevenzione della corruzione e nel contempo rendere efficaci le misure di prevenzione convertendole in misure organizzative che concretizzino obiettivi di performance;
- f) individuazione della Giunta Comunale quale organo competente a deliberare il piano;
- g) integrazione nel piano anticorruzione del programma della trasparenza.

Inoltre si è ritenuto opportuno - come previsto nella circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica e ribadito dal Piano Nazionale Anticorruzione - ampliare il concetto di corruzione, ricomprendendo tutte quelle situazioni in cui *“nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. (...) Le situazioni rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie penalistica e sono tali da ricomprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Titolo II, capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite”*.

La costruzione di un sistema di prevenzione della corruzione, intesa in questa accezione, si basa, secondo l'impianto della legge n. 190 e dei successivi decreti attuativi, di una serie di elementi e strumenti fondamentali, che sinteticamente possono essere ricondotti ad una serie di misure (trasparenza, incompatibilità, codice di comportamento) e di strutture e funzioni deputate ad articolarle (Autorità nazionale anticorruzione, cui si affianca un sistema reticolare di responsabilità che ha snodo essenziale nei responsabili delle singole amministrazioni).

Le misure, coerentemente con l'impianto normativo, sono articolate e sviluppate attraverso indirizzi che interessano le singole amministrazioni e che trovano esplicitazione nei piani di prevenzione (PTPC) sviluppati sulla base del piano nazionale definito a livello centrale (con competenza ora in capo all'ANAC), oggetto di successivi aggiornamenti destinati a tradursi in aggiornamenti triennali.

Nel 2017 è stato approvato il D. Lgs 25/05/2017 n. 90 che, in attuazione della direttiva (UE) 2015/849 (c.d. IV Direttiva Antiriciclaggio), ha riscritto integralmente, fra gli altri, il D.lgs 231/2007 in tema di contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo, l'art. 10 del D.lgs. 231/2007, come

modificato dal D.lgs. 90/2017, individua il nuovo perimetro applicativo per gli uffici delle pubbliche amministrazioni precisando che lo stesso si applica ai seguenti procedimenti o procedure:

- a) procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
- b) procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;
- c) procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

2.3.2 Contesto ambientale

Regionale

L'annualità 2022 ha comportato il sostanziale ritorno alla normalità dopo gli anni della pandemia da COVID 19 e la conclusione del periodo emergenziale il 31 marzo 2022. Con una popolazione di oltre 10 milioni di abitanti, la Lombardia è la regione italiana più popolosa ed attrae consistenti flussi migratori. Nonostante le gravi conseguenze economiche e sociali derivanti dall'emergenza da COVID 19 degli anni scorsi la Lombardia è caratterizzata da un tessuto economico-produttivo vitale e rappresenta una importante piazza finanziaria nazionale. Proprio in ragione di questi fattori è interessata da molteplici manifestazioni di criminalità ben distinte tra loro, con caratteristiche e modus operandi che variano in funzione delle province e dei settori illeciti. Le varie compagini (associazioni criminali di tipo mafioso, gruppi criminali stranieri ed altre associazioni criminali) adeguano, in questa regione, strumenti di penetrazione dell'economia legale, orientandoli allo sfruttamento delle opportunità offerte dal tessuto socio-economico locale nonché dalla contingenza pandemica.

Provinciale

Busto Garolfo si colloca nel contesto della Città Metropolitana di Milano.

L'Area Metropolitana di Milano configura un sistema di complessità sociale, economica e politica: alla non elevata estensione territoriale (se paragonata alle altre province italiane) corrisponde una rilevante densità abitativa, considerata la presenza di una popolazione complessiva di oltre 3 milioni e 200 mila di residenti. Una situazione su cui grava anche un sensibile flusso migratorio, regolare e non, che appare di non sempre facile gestione, anche in relazione alla contingenza pandemica degli ultimi mesi.

La Città Metropolitana di Milano stimola ormai da decenni l'interesse delle espressioni di criminalità organizzata (anche di tipo mafioso), sia nazionali che transnazionali, tese a penetrarne il tessuto socio-politico - economico. Sul territorio negli anni più recenti sono emersi fattispecie illecite riguardanti anche la Pubblica Amministrazione.

L'attenzione delle Forze dell'Ordine e dell'Autorità Giudiziaria si sta allargando verso le situazioni di contiguità tra criminalità organizzata ed economica in cui si mescolano attività illegali e lecite di imprese, professionisti e specialisti di settore.

Comunale

Per l'analisi del contesto generale riguardante il territorio e la popolazione del Comune di Busto Garolfo, oltre che l'organizzazione comunale, si fa rinvio a quanto riportato dal Documento Unico di Programmazione aggiornato con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 in data 26/04/2023.

2.3.3 Attività di monitoraggio

Si rileva inoltre che con comunicazione in data 12/1/2023 prot. n. 840 è stato richiesto ad ogni responsabile di Area di rendicontare l'attuazione del Piano nel corso dell'annualità 2022 oltre a presentare eventuali proposte integrative. La formazione alla legalità del personale dipendente si è svolta in data 29/10/2022 da parte di società specializzata .

Dall'attività di reportistica sull'applicazione delle predette misure, non si sono evidenziati fatti tali da indurre ad individuare ulteriori/speciali misure di prevenzione in talune aree di rischio.

L'attività di monitoraggio delle misure anti corruzione si è esplicitata anche mediante i verbali di controllo interno in data 7/2/2023.

Più in generale è possibile constatare come nel corso del 2022 non sono stati riscontrati nel Comune di Busto Garolfo fatti riconducibili a comportamenti di dipendenti comunali degni di rilevanza non solo penale, ma nemmeno disciplinare. Al fine di implementare l'attività di monitoraggio delle misure anti corruzione si rende necessario programmare idonea attività in tal senso. All'uopo si programma di incentrare nel corso del 2023 l'attività di monitoraggio principalmente sulla gestione dei fondi PNRR. E' stata predisposta specifica sezione denominata "Attuazione misure PNRR" nella sezione "Altri contenuti" dell'Amministrazione Trasparente allo scopo di dare massima visibilità e diffusione degli atti correlati all'utilizzo dei fondi ricevuti. Inoltre si procederà entro il mese di settembre 2023 a specifica attività di controllo riguardante l'Area LL.PP. e Ufficio contratti con particolare riferimento alle scritture private ed agli affidamenti diretti.

In esito all'attività di attuazione del piano anticorruzione nel 2022, l'aggiornamento per il periodo 2023/2025 considera le seguenti misure come ormai definitivamente acquisite nell'organizzazione dell'ente:

- censimento dei procedimenti amministrativi;
- differenziazione tra responsabile di provvedimento e responsabile di procedimento;
- tracciabilità dell'attività amministrativa;
- potenziamento del controllo di legittimità successivo con l'integrazione delle misure previste dal piano anticorruzione;
- disciplina regolamentare degli incarichi extraistituzionali dei dipendenti comunali;
- formazione alla legalità dei dipendenti comunali ;
- digitalizzazione dei procedimenti.

2.3.4 Piano anticorruzione e performance

Dal 2016, a seguito dell'entrata in vigore della nuova contabilità armonizzata, questo Comune approva annualmente il Documento Unico di Programmazione (DUP) che riunisce in un solo documento le analisi, gli indirizzi e gli obiettivi – strategici ed operativi - che devono guidare l'ente nella predisposizione del Bilancio di Previsione Finanziario (BPF) e del Piano Esecutivo di Gestione (PEG); documento quest'ultimo che include al suo interno il Piano dettagliato degli obiettivi.

Allo stato, quindi, è il PEG il documento programmatico che dà avvio al ciclo di gestione della performance in cui sono esplicitati gli obiettivi esecutivi, gli indicatori ed i valori attesi, riferiti ai diversi ambiti di intervento e che deve tener conto anche dell'evoluzione del quadro normativo sull'anticorruzione.

A tal fine nel Piano Nazionale Anticorruzione si legge: *“particolare attenzione deve essere posta alla coerenza tra PTPC e Piano della performance o documento analogo, sotto due profili: a) le politiche sulla performance contribuiscono alla costruzione di un clima organizzativo che favorisce la prevenzione della corruzione; b) le misure di prevenzione della corruzione devono essere tradotte, sempre, in obiettivi organizzativi ed individuali assegnati agli uffici e ai loro dirigenti”* .

Il contrasto alla corruzione, quindi, è da considerare obiettivo strategico di questo Comune che deve essere tradotto in azioni concrete definite quali obiettivi esecutivi nel PEG e, quindi, nel ciclo di gestione della performance per la misurazione dei risultati finali, della performance organizzativa e della performance individuale.

A tal fine, l'adempimento delle misure previste dal presente Piano costituirà obiettivo di performance al cui conseguimento concorreranno i vari settori organizzativi per la parte di competenza individuata dal Piano stesso.

I risultati degli obiettivi per la prevenzione della corruzione saranno resi noti nella relazione annuale di monitoraggio del Piano effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e riportati nella relazione annuale sulla Performance. Essi, quindi, concorreranno a determinare i risultati complessivi della performance organizzativa dell'Ente.

2.3.5 Aggiornamento del Piano 2023/2025

La metodologia

La presente sezione costituisce aggiornamento del Piano approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 26 in data 15/3/2022 e svolgerà i suoi effetti per il triennio 2023/2025.

Esso, quindi, si pone in continuità con quest'ultimo, del quale riporta, confermandone la stabilità, le misure di carattere generale applicate negli anni precedenti e che sono da conservare nell'organizzazione dell'ente per la loro utilità ai fini della prevenzione della corruzione.

La presente sezione introduce nuove misure che traggono origine o dall'attività di monitoraggio o dal rinnovato contesto normativo. Già dal 2021 è stata implementata l'attività tesa ad incrementare la digitalizzazione dei procedimenti sulla base degli strumenti più recenti avuto particolare riguardo ai rapporti con l'utenza (PAGOPA, app. IO, SPID). Dal 2023 verrà applicata una misura ulteriore in relazione alla fattispecie delle varianti in corso d'opera.

Del precedente Piano, il presente ne condivide le direttrici che sono le stesse sulle quali si fonda la legge n. 190/2012 e cioè:

- ridurre le opportunità che possano dar luogo a casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

In coerenza con le indicazioni fornite dal PNA e suoi aggiornamenti, individua per macro aree di attività i processi ritenuti più a rischio di corruzione e, dopo averne indicato il grado di probabilità, stabilisce le misure organizzative da adottare per contenere il verificarsi di tale rischio.

In tale prospettiva, il piano prevede anche per il corrente anno l'organizzazione di corsi di educazione alla legalità diretti a tutti i dipendenti.

I processi sono stati individuati tra quelli che, in funzione della situazione specifica del Comune, presentano possibili rischi per l'integrità, classificando tali rischi in relazione al grado di probabilità di accadimento ed in relazione a parametri quali la presenza di discrezionalità, di fasi decisionali o di attività esterne a contatto con l'utente.

Nell'ambito della scala degli indici considerata ("irrilevante", "trascurabile", "basso", "medio", "elevato"), sono stati considerati soltanto i processi classificati con indici superiori a "trascurabile", tenendo conto, a tal fine, delle attività connotate da un maggior livello di discrezionalità amministrativa.

Per ogni processo identificato come "critico" in relazione al proprio indice di rischio, è stata individuata una misura di cui il responsabile della struttura organizzativa interessata dovrà assicurarne l'applicazione.

I risultati dell'analisi svolta e che definiscono le misure specifiche del presente Piano sono riportati nell'allegato (n. 1) prospetto denominato: catalogo processi e misure.

In conformità al dettato legislativo, infine, il presente Piano contiene una sezione dedicata alla programmazione articolata di attuazione degli obblighi di trasparenza e integrità posti a carico dell'ente dal D.lgs n.33/2013 con le modifiche subite dal D.lgs n.97/2016.

2.3.6 Misure del Piano 2023/2025

Tenendo conto di quanto considerato nei paragrafi precedenti l'aggiornamento della presente sezione del PIAO riguarda sia le misure generali che quelle specifiche per le aree a rischio riportate nell'aggiornamento del catalogo allegato al presente atto.

Misure di carattere generale

Le misure di carattere generale sono quelle la cui applicabilità è prevista dalla legge nei confronti di ogni Pubblica Amministrazione.

Gran parte di esse applicate già negli anni precedenti sono da considerare ormai stabilizzate e continueranno ad applicarsi nel 2023 come da seguente prospetto:

misura	applicazione anni precedenti	azioni 2023	struttura organizzativa responsabile	modalità di applicazione
riparto competenze tra le varie strutture organizzative dell'ente (PNA)	Approvazione funzionigramma allegato al regolamento di organizzazione	verifica dell'attuale assetto ed eventuali proposte di modifica	Area istituzionale	Delibera di Giunta per eventuali modifiche
differenziazione tra responsabile procedimento/provvedimento (PNA)	atti responsabili area individuazione rup	aggiornamento per eventuali modifiche; attribuzione funzioni resp.proc.ad ulteriori figure	tutte le aree	atto responsabile area
codice comportamento dipendenti (art.54 d.lgs nr.165/2001)	Pubblicato sul sito nella pagina amministrazione trasparente	Estensione applicazione agli incaricati/ditte esterne esterni a qualsiasi titolo	Tutte le aree	sottoscrizione dell'incarico/ditta esterna di apposita dichiarazione di conoscenza ed applicazione del codice
divieto di svolgere nel triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro attività lavorativa o professionale per conto di soggetti nei cui confronti hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali	clausola nei contratti di appalto e nelle comunicazioni di cessazione del rapporto di lavoro	Mantenimento delle misure	Tutte le aree	contratti e comunicazioni di cessazione rapporto di lavoro inserimento clausola ad hoc negli atti di gara/affidamento

(art. 53, comma 16-ter, d.lgs. n. 165/2001)				
disciplina incarichi extraistituzionali dipendenti comunali (art. 53, comma 3-bis, D.Lgs n. 165/2001)	disciplina pubblicata sul sito all'interno del regolamento di organizzazione	pubblicità incarichi nella pagina amministrazione trasparenza	istituzionale	pubblicazione degli incarichi autorizzati/comunicati. Sottoscrizione specifica clausola da parte del dipendente
rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva (art. 16, comma 1, lett. 1- <i>quater</i> , d.lgs. 165/2001)	nessun evento	verifica attuazione in caso di segnalazioni	istituzionale	atto responsabile area
divieto incarichi in commissioni od assegnazione in determinati uffici di dipendenti condannati in primo grado per reati contro la p.a. (art. 35 bis d.lgs. 165/2001)	nessun evento	verifica sussistenza presupposti divieto	Tutte le aree	autodichiarazione interessati
tracciabilità dell'attività amministrativa (PNA)	digitalizzazione procedure delibere, determine, liquidazioni, ordinanze, suap	generalizzazione digitalizzazione	Aree interessate digitalizzazione	nuove procedure oggetto di digitalizzazione
potenziamento controlli interni (PNA)	misura di prevenzione prevista nel piano anticorruzione	applicazione misura	Aree interessate misura prevista dal piano	report come da regolamento controlli interni
whistleblower (sistema elettronico per denuncia illeciti da parte dei dipendenti con tutela anonimato) (Art.54 bis d.lgs. 165/2001)	---	Collegamento all'apposita piattaforma del sito dell'Anac	Risorse strumentali	attivazione del collegamento ed informazione a tutti i dipendenti
segnalazioni da soggetti esterni di fatti o comportamenti illeciti compiuti da dipendenti comunali (PNA)	attivazione sul sito di apposita casella di posta elettronica dedicata	Verifica eventuali segnalazioni	RPC	Report segnalazioni
formazione alla legalità (art. 1, commi 5, lett. b), 8, 10, lett. c), 11, L. 190/2012)	organizzazione di corso formazione	erogazione formazione alla legalità	istituzionale	organizzazione corso di educazione alla legalità

patto integrità/protocollo legalità (art. 1, comma 17, L. 190/2012)	adozione patto integrità	Applicazione misura	Aree interessate dall'attività contrattuale	Sottoscrizione del patto insieme ai contratti di valore superiore ad € 40000,00
sensibilizzazione società civile (PNA)	--	giornata trasparenza	istituzionale	Sito istituzionale
monitoraggio tempi procedimenti (art. 1, commi 9 e 28, L. 190/2012)	pubblicati per alcune tipologie nella pagina amministrazione trasparente	rilevazione tempi dei principali procedimenti su iniziativa esterna	tutte le aree	modalità stabilite con p.d.o.
vigilanza enti/società controllati applicazione misure anticorruzione (PNA)	---	rilevazione applicazione misure come previsto dal Pna	istituzionale	report sulle misure applicate

Usufruendo della facoltà concessa dall'art.1,co 221 della legge nr.208/2015, non si considera più tra le misure generali la rotazione degli incarichi stante le limitate dimensioni organizzative dell'ente.

Misure specifiche

Le misure di prevenzione specifiche per l'attività comunale sono quelle individuate a seguito della mappatura dei processi riconducibili alle varie aree di attività così come riprodotta nell'allegato "catalogo dei processi e delle misure" (all. 1).

Per il prossimo triennio il catalogo dei processi e misure di prevenzione della corruzione è determinato nei modi riportati nell'allegato prospetto.

Al pari dell'anno precedente, la mappatura dei processi non ha riguardato le sole aree considerate per legge a rischio (risorse umane, strumentali, controllo attività private e attribuzioni di vantaggi economici a terzi), ma anche altre come quella concernente il controllo del territorio

Nella definizione delle misure si è tenuto conto oltre che dell'esperienza maturata negli anni precedenti, anche dell'attuale contesto normativo che per quanto qui interessa impatta nel seguente modo:

- a) forte compressione delle possibilità di reclutamento di personale;
- b) valorizzazione dei sistemi centralizzati di acquisto per gli approvvigionamenti comunali;
- c) forte diminuzione dei controlli preventivi sulle attività private (autorizzazioni) a favore di quelli di carattere successivo.

Per tale motivo le misure di prevenzione del rischio corruzione individuate per il prossimo triennio si muovono lungo le seguenti linee direttrici:

- a) valorizzazione della fase programmatica dell'attività contrattuale e sua pubblicizzazione;
- b) attenzione agli approvvigionamenti extra centrali di committenza e MEPA;
- d) monitoraggio dell'attività istruttoria delle comunicazioni d'inizio attività;
- e) estensione del controllo documentale nell'attività di monitoraggio dell'applicazione delle misure;
- f) implementazione digitalizzazione procedure e pagamenti on line (PAGOPA).

2.4 Sezione trasparenza

2.4.1 Dati da pubblicare sul sito istituzionale del Comune

Questa parte del Piano contiene l'elenco dei dati che sono inseriti all'interno del sito istituzionale del Comune.

L'elenco non è esaustivo in quanto dovrà essere aggiornato a quelle disposizioni normative o indicazioni metodologiche specifiche e di dettaglio.

A tale riguardo il Comune deve tenere conto anche delle disposizioni in materia di tutela dei dati personali comprensive delle delibere dell'Autorità Garante.

Sulla base della vigente normativa, ai fini della piena accessibilità delle informazioni pubblicate, nella home page del sito Comunale è realizzata un'apposita sezione denominata «Amministrazione trasparente», al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti pubblicati ai sensi della normativa vigente concernenti l'organizzazione e l'attività del Comune:

Sotto sezione 1° Livello	Sotto sezione 2° Livello	Riferimento al decreto 33/2013
Disposizioni Generali	Programma per la trasparenza e l'integrità	Art. 10, c. 8, lett. a
	Atti generali	Art. 12, c. 1,2
Organizzazione	Organi di indirizzo politico-amministrativo	Art. 13, c. 1, lett. a Art. 14
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47
	Articolazione degli uffici	Art. 13, c. 1, lett. b, c
	Telefono e posta elettronica	Art. 13, c. lett. d
Consulenti e collaboratori		Art. 15, c. 1, 2
Personale	Incarichi amministrativi di vertice	Art. 15, c. 1,2
	Dirigenti	Art. 15, c. 1,2
	Dotazione Organica	Art. 16, c. 1,2
	Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 1,2
	Tassi di assenza	Art. 16, c. 3
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	Art. 18, c. 1
	Contrattazione collettiva	Art. 21, c. 1
	Contrattazione integrativa	Art. 21, c. 2
	Nucleo di Valutazione e responsabile misurazione performance	Art. 10, c. 8, lett. c
Bandi di concorso		Art. 19
Performance	Piano delle Performance	Art. 10, c. 8, lett. b
	Relazione sulla Performance	Art. 10, c. 8, lett. b
	Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, c. 1
	Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2
Enti controllati	Enti pubblici vigilati	Art. 22, c. 1, lett. a Art. 23, c. 2,3
	Società partecipate	Art. 22, c. 1, lett. b Art. 22, c. 2,3
	Enti di diritto privato controllati	Art. 22, c. 1, lett. c Art. 22, c. 2,3
	Rappresentazione grafica	Art. 22, c. 1, lett. d
Attività e procedimenti	Tipologie di procedimento	Art. 35, c. 1,2

Sotto sezione 1° Livello	Sotto sezione 2° Livello	Riferimento al decreto 33/2013
	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Art. 35, c. 3, lett. a
Provvedimenti	Provvedimenti organi indirizzo-politico	Art. 23
	Procedimenti dirigenti	Art. 23
Bandi di gare e contratti		Art. 37, c. 1,2
Sovvenzioni, contributi, sussidi	Criteri e modalità	Art. 26, c. 1
	Atti di concessione (compreso elenco dei soggetti beneficiari)	Art. 26, c. 2 Art. 27
Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo	Art. 29, c. 1
Beni immobili e gestione del patrimonio	Patrimonio immobiliare	Art. 30
	Canoni di locazione o affitto	Art. 30
Controlli e rilievi sull'amministrazione		Art. 31, c. 1
Servizi erogati	Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 32, c. 1
Pagamenti dell'amministrazione	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Art. 33
	IBAN e pagamenti informatici	Art. 36
Opere pubbliche		Art. 38
Pianificazione e governo del territorio		Art. 39
Informazioni ambientali		Art. 40
Interventi straordinari e di emergenza		Art. 42
Altri contenuti		

2.4.2 Processo di pubblicazione dei dati

In coerenza con le vigenti disposizioni, è allestita sul sito istituzionale comunale un'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente" che contiene i dati previsti nello schema previsto dal D.Lgs. 33/2013 e riportato all'art. precedente.

La pubblicazione on line dovrà essere effettuata in coerenza con quanto riportato nel Decreto Legislativo n. 33/2013 nelle "Linee per la pubblicazione dei siti web delle pubbliche amministrazioni" edizioni 2011 e 2012 e nelle Linee Guida di cui alla deliberazioni ANAC n. 1310 in data 28 dicembre 2016 recante: "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016" e n. 1309 in data 28 dicembre 2016 recante: "LINEE GUIDA RECANTI INDICAZIONI OPERATIVE AI FINI DELLA DEFINIZIONE DELLE ESCLUSIONI E DEI LIMITI ALL'ACCESSO CIVICO DI CUI ALL'ART. 5 CO. 2 DEL D.LGS. 33/2013 Art. 5- bis, comma 6, del d.lgs. n. 33 del 14/03/2013 recante «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni».

Secondo le linee organizzative del Comune i dati, inseriti e aggiornati dagli uffici competenti e sotto la responsabilità del rispettivo Responsabile di Area, sono "validati" in quanto a completezza e coerenza complessiva dal Segretario Comunale, individuato quale Responsabile della trasparenza, e quindi pubblicati; i dati sono soggetti a continuo monitoraggio, per assicurare l'effettivo aggiornamento delle informazioni.

Il Responsabile della trasparenza costituisce il referente non solo del procedimento di formazione, adozione e attuazione del Piano, ma dell'intero processo di realizzazione di tutte le iniziative volte, nel

loro complesso, a garantire un adeguato livello di trasparenza nonché la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Quanto sopra non incide sulla responsabilità di ciascun singolo responsabile di Area competente per materia in merito agli oneri di pubblicazione e di trasparenza.

Sarà cura del Responsabile della trasparenza predisporre un report annuale da inviare al Nucleo di Valutazione che lo utilizzerà per l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

I dati pubblicati saranno completati e poi riorganizzati secondo l'allegato schema di pubblicazione (all. 2 Schema pubblicazione "Amministrazione Trasparente").

Occorre inoltre che tutti i testi prodotti siano redatti in maniera chiara e comprensibile alla generalità dell'utenza.

2. 4. 3 Diritto di accesso e le modalità di relativo esercizio

Il Decreto Legislativo n. 33 del 2013 all'art. 5 introduce il diritto di accesso civico, diretta conseguenza dell'obbligo in capo all'amministrazione di pubblicare i propri dati, documenti e informazioni: "1. L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione. 2. Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis. 3. L'esercizio del diritto di cui ai commi 1 e 2 non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente. L'istanza di accesso civico identifica i dati, le informazioni o i documenti richiesti e non richiede motivazione. L'istanza può essere trasmessa per via telematica secondo le modalità previste dal decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e successive modificazioni, ed è presentata alternativamente ad uno dei seguenti uffici:

a) all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;
b) all'Ufficio relazioni con il pubblico;
c) ad altro ufficio indicato dall'amministrazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale;

d) al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ove l'istanza abbia a oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del presente decreto ".

Con deliberazione consiliare n. 55 in data 30/10/2019 è stato approvato il "Regolamento per la disciplina dei procedimenti del diritto di accesso civico e del diritto di accesso generalizzato ai documenti, dati e informazioni di cui agli artt. 5 e 5-bis del d.lgs. 33/2013" con n. 13 modelli allegati.

2. 4. 4 Azioni specifiche di trasparenza del Comune di Busto Garolfo (Mi)

Il Segretario Comunale è impegnato a garantire il sostanziale rispetto dei principi di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa attraverso un approfondito esame dei dati relativi ai costi dei servizi erogati.

Il Comune di Busto Garolfo intende definire i parametri sui quali ancorare la valutazione delle performance organizzative dell'ente e dei singoli Responsabili di Area, anche con riferimento alla trasparenza ed all'integrità dei comportamenti della gestione amministrativa.

Il Comune di Busto Garolfo aderisce alla prescrizione normativa circa gli obblighi di pubblicazione dei dati relativi ai pubblici amministratori provvedendo a pubblicare per Sindaco, Assessori e Consiglieri Comunali e Rappresentanti presso le proprie partecipate i seguenti elementi:

- l'atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo;
- il curriculum vitae;
- i compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica;
- gli importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici;

- i dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e i relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti;
- eventuali altri incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e l'indicazione dei compensi spettanti.

Nell'ambito organizzativo interno il Comune di Busto Garolfo persegue alcuni specifici obiettivi che possano contribuire a rendere più efficaci le politiche di trasparenza attraverso gli strumenti di comunicazione istituzionale.

Si tratta in particolare di una serie di azioni volte a migliorare da un lato, la cultura della trasparenza nel concreto agire quotidiano degli operatori e finalizzate dall'altro a offrire ai cittadini semplici strumenti di lettura dell'organizzazione e dei suoi comportamenti, siano essi fissati in documenti amministrativi o dinamicamente impliciti in prassi e azioni.

All'uopo il Comune provvede a tenere costantemente aggiornato il proprio sito istituzionale delle iniziative e notizie di interesse collettivo ed implementare la digitalizzazione delle procedure anche nel rapporto con l'utenza.

La corrispondenza tra gli uffici del Comune avviene esclusivamente con modalità telematica; la corrispondenza tra il Comune e le altre P.A. deve avvenire mediante p.e.c. La corrispondenza tra il Comune ed il cittadino/utente avviene ove possibile mediante p.e.c. .

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

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

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere di seguito elencati hanno ottenuto il previsto parere da parte del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Con nota prot. n. 7100 del 22/03/2023 si è provveduto a richiedere il parere di competenza al Consigliere di parità della Città metropolitana di Milano.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico	68% donne	mantenimento	mantenimento	mantenimento
Differenza media retribuzioni complessive (con separata indicazione di quanto riconosciuto per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati)	€ 2.301,32 lordo	mantenimento	mantenimento	mantenimento
% donne vs % uomini titolari di part-time	85,71 % donne vs 14,29 % uomini	mantenimento	mantenimento	mantenimento
% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale	42,86% donne vs 57,14 % uomini	mantenimento	mantenimento	mantenimento
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale	100% donne	mantenimento	mantenimento	mantenimento
n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)	n. 365 giorni fruiti dalle donne vs n. 243 giorni fruiti dagli uomini	mantenimento	mantenimento	mantenimento
Rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale	10 giorni	mantenimento	mantenimento	mantenimento
Elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere (sì/no)	no	no	no	no

Presenza di uno sportello di ascolto (sì/no) quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti	no	no	no	no
--	----	----	----	----

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 dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGE T1° ANNO	TARGE T2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID	3	3	3	3
Numero di accessi unici tramite SPID su servizi digitali collegati a SPID	751	mantenimento	mantenimento	mantenimento
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	4	4	8	8

N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	38/47	38/47	38/47	38/47
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicilia digitali /n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	948/1897	mantenimento	mantenimento	mantenimento
Dataset pubblicati in formato aperto/ n. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	//	//	//	//
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	//	//	//	//
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	no	no	no	no
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	//	//	//	//
Costi sostenuti in investimenti per ICT/ costi totali per ICT	//	//	//	//
PC portatili	10	10	10	10
% PC portatili sul totale dei dipendenti	20,41%	mantenimento	mantenimento	mantenimento
Smartphone	16	16	16	16
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	49	49	49	49
Dipendenti con firma digitale	22	22	22	22

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	18,04	mantenimento	mantenimento	mantenimento
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	tutti negativi	tutti negativi	tutti negativi	tutti negativi
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	0.00	mantenimento	mantenimento	mantenimento
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	71,20%	mantenimento	mantenimento	mantenimento

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Busto Garolfo (Mi) ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 17/01/2023.

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	si	mantenimento	mantenimento	mantenimento
Unità in lavoro agile	7	mantenimento	mantenimento	mantenimento
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	7/49	mantenimento	mantenimento	mantenimento
% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	mantenimento	mantenimento	mantenimento
% Banche dati consultabili in lavoro agile	20%	mantenimento	mantenimento	mantenimento

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione, nell'Allegato 6.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale dipendenti	49	mantenimento	mantenimento	mantenimento
Cessazioni a tempo indeterminato	7	5	2	//
Assunzioni a tempo indeterminato previste	6	5	2	//
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	8	5	2	//
Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato	100%	mantenimento	mantenimento	mantenimento

Tasso di sostituzione del personale cessato	85,71%	mantenimento	mantenimento	mantenimento
Percentuale di giorni di ferie arretrate del personale all'01/01/2023 rispetto ai giorni di ferie arretrate all'01/01/2022 inferiore a 1	1%	1%	1%	1%
Percentuale delle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/2023 rispetto alle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/2022 inferiore a 1	1%	1%	1%	1%

In data 23/05/2023 giusto verbale n. 12342 la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

Formazione in materia di anticorruzione e di privacy, di codice di comportamento e di trattamento dei dati. Aggiornamento costante in materia di contratti di lavoro, codice degli appalti e norma finanziarie.

Risorse interne ed esterne disponibili e/o “attivabili” ai fini delle strategie formative:

Formatori esterni incaricati ad hoc dall’Ente.

Misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

Garantire al personale avente diritto i permessi studio.

Obiettivi e risultati attesi della formazione

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3 ANNO
Totale corsi di formazione	10	mantenimento	mantenimento	mantenimento
% corsi a distanza / totale corsi	100 %	mantenimento	mantenimento	mantenimento
Totale ore di formazione erogate		mantenimento	mantenimento	mantenimento
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	45/49	mantenimento	mantenimento	mantenimento
% Ore di formazione erogate a distanza / totale ore corsi	100%	mantenimento	mantenimento	mantenimento
Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio	30 ore per dipendente	mantenimento	mantenimento	mantenimento
Ore di formazione in competenze digitali sul totale delle ore di formazione	0 ore	mantenimento	mantenimento	mantenimento
Punteggio medio conseguito dai partecipanti ai corsi di formazione all'esito dei test di apprendimento	//	mantenimento	mantenimento	mantenimento

4. MONITORAGGIO

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta all'anno, indicando:
 - a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dal Nucleo di Valutazione.