



**COMUNE DI DAVERIO**  
**Provincia di Varese**

**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)*

## **ALLEGATI**

ALLEGATO 1 – Schede di dettaglio degli obiettivi di performance individuale e di performance organizzativa di Unità Organizzativa

ALLEGATO 2 - Processi mappati, Catalogo dei rischi, Analisi dei rischi, Misure Individuate e loro Programmazione, Monitoraggio

ALLEGATO 3 – Misure di Trasparenza

ALLEGATO 4 – Piano Triennale del Fabbisogno di Personale come allegato al Documento Unico di Programmazione 2023-2025

## **PREMESSA**

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

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

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e delle 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:

- autorizzazioni/concessioni;
- 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 (nota di aggiornamento), approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 15 maggio 2023 e con il bilancio di previsione finanziario 2023 - 2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 15 maggio 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.

<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	<b>E</b>
<b>ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO</b>	
<b>SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	
Denominazione Amministrazione: COMUNE DI DAVERIO	
Indirizzo: VIALE ROMA N. 45 – 21020 DAVERIO (VA)	
Codice fiscale/Partita IVA: 00260520127	
Rappresentante legale: MARCO COLOMBO	
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 15	
Telefono: 0332 947135	
Sito internet: <a href="https://comune.daverio.va.it/home">https://comune.daverio.va.it/home</a>	
E-mail: <a href="mailto:protocollo@comune.daverio.va.it">protocollo@comune.daverio.va.it</a>	
PEC: <a href="mailto:comunedaverio@legalmail.it">comunedaverio@legalmail.it</a>	

### 1.1 Analisi del contesto esterno

Il Comune di Daverio ha una popolazione di poco più di 3.000 abitanti, in moderata crescita.

Il tessuto economico del Comune è vario: le attività agricole oggi sono ormai poche e occupano una parte limitata della popolazione. Prevale invece il settore secondario, con una spiccata presenza di piccole attività artigianali e di piccole-medie imprese che operano in comparti diversi (alimentare, meccanico, lavorazione materie plastiche, occhiali, tessile, falegnameria).

Da notare è la presenza di tre grandi imprese, attive a livello multinazionale nei settori cartotecnico, della lavorazione della plastica e alimentare.

Sul territorio sono inoltre presenti un centro commerciale di rilevanti dimensioni oltre a piccole attività commerciali e di servizi (farmacia, banche, servizio postale). Sono inoltre presenti strutture del terziario legate alla ristorazione.

Nell'ambito dei servizi, sono disponibili per i cittadini un Asilo nido e un micronido, la Scuola dell'Infanzia e la Scuola Primaria. Lo sport e il tempo libero vengono valorizzati attraverso la concessione in uso occasionale e/o continuativo delle strutture comunali (palestra, palazzina della cultura, sala polivalente) per lo più ad associazioni sportive e ricreative della zona.

Per quanto concerne il territorio del comune di Daverio non si segnalano avvenimenti legati alla criminalità organizzata, ovvero fenomeni di corruzione.

Gli atti sono tutti elaborati e formati in maniera digitale, anche il SUAP (in convenzione con il Comune di Gavirate) per le attività produttive e Il SUE obbligano a presentare le istanze e/o le comunicazioni digitalmente.

#### **Parametri essenziali utili ad identificare i flussi finanziari ed economici dell'ente**

##### Andamento del Fondo cassa nel triennio precedente

Fondo cassa al 31/12 anno precedente (2021)      € 845.489,18

Fondo cassa al 31/12 anno precedente (2020) € 595.806,96  
Fondo cassa al 31/12 anno precedente (2019) € 333.902,04

Nessuna anticipazione di cassa utilizzata nel triennio.

#### Livello di indebitamento

Il calcolo è effettuato con una proporzione tra gli impegni per interessi passivi di una annualità rispetto alle entrate correnti del penultimo anno precedente dell'annualità considerata. Il limite di incidenza è fissato dalla normativa nel 10%. Appare evidente, pertanto, dalla tabella che segue che il livello di indebitamento dell'Ente è molto basso.

<b>Anno di riferimento</b>	<b>Interessi passivi impegnati (a)</b>	<b>Entrate accertate tit. 1-2-3 (b)</b>	<b>Incidenza (a/b) %</b>
2021	€ 24.515,82	2.487.407,61	0,99%
2020	€ 28.316,61	2.365.084,20	1,20%
2019	€ 30.036,13	2.375.185,26	1,26%

Nessun debito fuori bilancio nel triennio precedente.

#### Rapporti tra contesto esterno e rischi corruttivi

Per quanto riguarda l'acquisizione di dati rilevanti, si fa riferimento al "MONITORAGGIO DELLA PRESENZA MAFIOSA IN LOMBARDIA (2018-2021)" documento predisposto da Polis Lombardia e curato dall'Osservatorio sulla Criminalità Organizzata dell'Università degli Studi di Milano diretto dal prof. Fernando Dalla Chiesa.

Il rapporto contiene uno studio approfondito sulla criminalità nel territorio della Provincia di Varese che evidenzia come *"Il confine con la Svizzera, la vicinanza strategica all'aeroporto di Malpensa e alla città metropolitana di Milano rendono Varese una provincia appetibile per gli affari legali e illegali delle cosche. Com'è noto, sono le aree del basso varesotto e quelle intorno a Malpensa maggiormente interessate dalla criminalità organizzata, nello specifico la 'ndrangheta, Cosa nostra e la Stidda. Meno rilevante invece la presenza della camorra..."*. Rispetto ai contenuti di questo excursus storico, i recenti sviluppi mostrano un preoccupante quadro di connivenze tra 'ndrangheta, mondo della pubblica amministrazione e politica locale, soprattutto nelle zone di Varese e Lonate Pozzolo - Legnano. La nota più rilevante degli ultimi anni risulta essere la capacità della 'ndrangheta *"...di stabilire contatti e legami con diversi ambienti, anche nel mondo politico, istituzionale, nonché con il mondo imprenditoriale, ricavandone ingenti vantaggi nella concessione di appalti e commesse pubbliche; negli anni la 'ndrangheta si è insediata tra le imprese in sofferenza e la cui condizione potrebbe peggiorare per effetto della crisi pandemica e finanziaria....l'obiettivo non è la restituzione dei propri soldi da parte degli imprenditori, il vero scopo è arrivare al controllo dell'impresa pulita per vincere le gare d'appalto, poiché ciò consente ulteriori opportunità di profitto e coperture per riciclare i proventi illeciti"*. Il processo di inquinamento dell'economia locale è in fase molto avanzata. Infine, *"Non va trascurato come la 'ndrangheta abbia avviato negli anni sodalizi con la criminalità straniera investendo in attività illegali tra cui narcotraffico, riciclaggio, traffico di armi e sfruttamento della prostituzione..."*

Dal che si comprende come Daverio si collochi in una zona "privilegiata" da questo punto di vista, non particolarmente interessata da tale preoccupante fenomeno.

Anche i crimini contro il patrimonio e i danneggiamenti seguiti da incendio nonché i reati connessi al traffico di stupefacenti seguono il trend della regione e del Nord-Ovest in generale.

## 1.2 Analisi del contesto interno

Il CONSIGLIO COMUNALE è composto da 12 Consiglieri oltre al Sindaco, che è anche Presidente dell'assemblea consiliare.

La GIUNTA COMUNALE è composta da 4 Assessori (di cui uno non eletto direttamente e perciò detto "Assessore esterno") oltre al Sindaco-Presidente.

La struttura organizzativa dell'ente è stata definita attraverso due deliberazioni della Giunta Comunale:

- n. 31 del 18/4/2019 con la quale sono state istituite le Aree delle Posizioni Organizzative ai sensi dell'art. 13 del CCNL 21.05.2018;

- n. 34 del 9/5/2019 avente ad oggetto "Approvazione Regolamento dell'Area delle Posizioni Organizzative ai sensi degli artt. 13 e seguenti - CCNL 'Funzioni Locali' del 21.05.2018".

La struttura è dunque ripartita in Aree:

- Area Affari Generali
- Area Finanziaria
- Area sociale
- Area Tecnica
- Area Vigilanza

Ciascuna Area è organizzata in Uffici.

Al vertice di ciascuna Area è designato un dipendente di categoria D, titolare di posizione organizzativa, eccetto per l'Area Affari Generali e temporaneamente per l'Area Sociale il cui Responsabile è il Sindaco.

La dotazione organica effettiva prevede: un Segretario Comunale attualmente al 28%; n. 15 dipendenti, dei quali i titolari di posizione organizzativa sono n. 2 (più 1 appartenente al Comune di Azzate, in virtù di convenzione per l'esercizio associato del servizio di Polizia Locale).

In Comune di Daverio mai si sono verificati fatti corruttivi interni, stati aperti procedimenti disciplinari né pervenute segnalazioni di whistleblowing.

### Valutazione di impatto in termini di potenziali condizionamenti impropri sull'attività dell'Amministrazione

Il numero molto limitato di dipendenti comporta che ciascuno deve lavorare su tipi di attività molto eterogenee; questo impatta negativamente sulla formazione (in generale, ma in particolare in materia di anticorruzione e trasparenza), sulla capacità di effettuare controlli, di svolgere pubblicazioni pienamente coerenti con gli standard richiesti, di avvicinare gli stakeholder al di là di pubblicazioni su sito e App, di individuare con lucidità potenziali conflitti di interesse e di affrontare il fenomeno del pantouflage.

Le risorse finanziarie a disposizione dell'Ente sono dettagliate, per Missioni e Programmi, nella Sezione Operativa del DUP.

L'architettura del sistema informativo non è particolarmente complessa, ma si è sviluppata nel tempo in maniera poco "ragionata" accatastando moduli su moduli ed è passibile di ottimizzazione, una volta completati i processi in corso legati ai progetti PNRR.

L'aspetto più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la mappatura dei processi, che consiste nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

Secondo gli indirizzi del PNA, i processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette “aree di rischio”, intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche. Quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale), mentre quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

### 1.2.1 Organigramma dell’Ente

Si riporta di seguito l’organigramma dell’Ente ad inizio 2023:

SEGRETARIO COMUNALE Dott. Cesare Bottelli				
AREA AFFARI GENERALI	AREA FINANZIARIA	AREA TECNICA	AREA SOCIALE	GESTIONE ASSOCIATA SERVIZIO POLIZIA LOCALE – AREA VIGILANZA
Responsabile: Marco Colombo	Responsabile / servizio finanziario: Elisa Maiolo	Responsabile / Urbanistica: Cecilia Croci	Responsabile: Marco Colombo	Responsabile: Comandante Gennaro Portogallo (dipendente di Azzate)
Messo / Autista: Alberto Crosta	Tributi / Personale: Simona Vanetti	Lavori Pubblici: Andrea Perin	Assistente Sociale: Simona Patruno	Agente Gian Paolo Coppolino
Servizi demografici: Elena Fusato	Servizi scolastici: Cristina Antonetti	Edilizia Privata: Daniele Giannelli		Agente Mattia Zilio
Servizi demografici: Rosalba Rimoldi		Manutenzioni: Luca Castiglioni		
Biblioteca / attività culturali: Roberta P. Lucato				
Ufficio segreteria: Morena Piccolo				

### 1.2.2 La mappatura dei processi

In relazione alla dimensione e ai diversi settori di attività degli enti, il PNA individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l’indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo nonché responsabilità, tempistica e modalità del monitoraggio.

Dal 2013 ad oggi sono stati adottati quattro PNA e tre aggiornamenti. L’Autorità nazionale anticorruzione ha approvato il PNA 2022 in data 17 gennaio 2023 (Delibera n. 7). Detto Piano costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni.



Come detto, 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.

Il PNA 2022 per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti ritiene, in una logica di semplificazione – e in considerazione della sostenibilità delle azioni da porre in essere - di indicare le seguenti priorità rispetto ai processi da mappare e presidiare con specifiche misure:

- processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR - ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione Europea;
- processi direttamente collegati a obiettivi di performance;
- processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

Inoltre, ANAC auspica per gli Enti Locali la mappatura dei processi afferenti ad aree di rischio specifiche come

- lo smaltimento dei rifiuti
- la pianificazione urbanistica.

Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la distribuzione dei processi mappati nelle differenti aree di rischio come evidenziata nella seguente tabella:

Area di rischio	Numero processi
Affari legali e contenzioso	0
Area acquisizione e gestione del personale - Incarichi e nomine	12
Area affidamento di lavori, servizi e forniture - Contratti Pubblici (IN PARTICOLARE Attuazione obiettivi PNRR)	5
Area gestione sanzioni amministrative e controlli	1
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	1
Governo del territorio - Pianificazione urbanistica	5
Raccolta, recupero e smaltimento rifiuti	1
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	1
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	2

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	13
--	----

In aggiunta alle semplificazioni già attive per soglia demografica, nel PNA 2022, per tutti gli enti con meno di 50 dipendenti:

- si è affermato il principio di un'unica programmazione per il triennio, sempre che nel corso dell'anno precedente non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti, non siano stati modificati gli obiettivi strategici, non siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza;
- di contro, si è proposto il rafforzamento delle attività di monitoraggio con soluzioni differenziate per gli enti: da 1 a 15 dipendenti, almeno il 30% delle misure va monitorato (salvo deroga motivata).

## 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 necessariamente 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, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 23 del 15 maggio 2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

Ad avviso di ANAC va privilegiata una nozione ampia di valore pubblico intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio.

### 2.2. Performance

La performance organizzativa è la 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 la 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.

#### 2.2.1 Performance individuale e di performance organizzativa di Unità Organizzativa

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
Segretario Comunale	2	/
Area Affari Generali	5	0
Area finanziaria	2	3
Area Sociale	1	1
Area Tecnica	14	1
Area Vigilanza	4	1

Vedi **ALLEGATO 1 “Schede di dettaglio degli obiettivi di performance individuale e di performance organizzativa di Unità Organizzativa”**

### 2.2.2 Performance Organizzativa di Ente

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

N.	INDICATORE	DEFINIZIONE	PESO	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
1	Attuazione di tutte le Misure di prevenzione dei rischi corruttivi	Come da Allegato 2 - Processi mappati, Catalogo dei rischi, Analisi dei rischi, Misure Individuate e loro Programmazione, Monitoraggio	40%	Alcune Misure sono parzialmente in essere e seguite	Programmazione nel triennio e a fine 2023 fornitura di report	Attuazione pari almeno al 50% delle Misure – a fine 2024 produzione report	Attuazione di tutte le Misure – a fine 2025 produzione report
2	Indice di trasparenza calcolato sulla base della attestazione annuale del Nucleo di Valutazione	PUBBLICAZIONE COMPLETEZZA DEL CONTENUTO COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI AGGIORNAMENTO APERTURA FORMATO	30%	Valore medio come attestato Dal Nucleo di valutazione 2,41	Valore medio come attestato Dal Nucleo di Valutazione > 2,45	Valore medio come attestato Dal Nucleo di valutazione > 2,50	Valore medio come attestato Dal Nucleo di valutazione > 2,55
3	Rispetto dei tempi di pagamento	comma 2 dell'articolo 4 bis del d.l. n. 13/2023 - articolo 4 del d.lgs. n. 231/2002 <i>“tutte le PA devono dare corso al pagamento delle proprie fatture entro i 30 giorni successivi alla ricezione”</i>	30%	- 8 gg	- 5 g	- 5 g	-5 g

Si evidenzia che la Sezione 2 di questo PIAO, per quanto concerne la Performance, ha ottenuto la validazione del Nucleo di Valutazione Dott. Ettore D'Ascoli con nota Prot. n. 4232 del 22 maggio 2023 e successiva Prot. n. 4596 del 5 giugno 2023.

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

### 2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 si colloca in una fase storica complessa. Una stagione di riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dall'aggressione russa dell'Ucraina iniziata nel febbraio 2022 e sfociata in una sanguinosa guerra, di cui non si intravede la fine.

L'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria soprattutto nel settore dei contratti introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, ad avviso dell'Autorità, richiedono la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi.

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti:

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
<b>Giunta Comunale</b>	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione
<b>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</b>	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Dott. Cesare Bottelli, nominato con decreto del Sindaco n. 6 del 20/12/2018, il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti: <u>in materia di prevenzione della corruzione:</u> - obbligo di vigilanza del RPCT	Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale";

	<p>sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e al nucleo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;</li> <li>- obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 90/2012).</li> </ul> <p><u>in materia di trasparenza:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;</li> <li>- segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013;</li> <li>- ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.</li> </ul> <p><u>in materia di whistleblowing:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ricevere e prendere in carico le segnalazioni;</li> <li>- porre in essere gli atti necessari ad una vera e propria attività di verifica, analisi e completa istruttoria delle segnalazioni ricevute.</li> </ul> <p><u>in materia di inconferibilità e incompatibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive;</li> <li>- segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC.</li> </ul>	<p>ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;</li> <li>- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano".</li> </ul> <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.".</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
--	---	--

	<p><u>in materia di AUSA:</u>          -sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e indicarne il nome all'interno del PTPCT</p>	
--	--	--

<p><b>Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)</b></p>	<p>Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, nominato con deliberazione della Giunta Comunale n. 85 del 17/12/2013, cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.</p>	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nelle Misure di Trasparenza e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti (o facenti funzione), la responsabilità dirigenziale.</p> <p>Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p>
---	---	---

<b>Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione</b>	<p>Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); partecipano al processo di gestione del rischio; propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001); assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione; adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001); osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012); provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti; suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio</p>	<p>Tutto ciò vale anche per</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione</li> <li>- Dipendenti</li> </ul>
<b>I dipendenti</b>	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione. Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione, con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione</p>	



	Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D.	
<b>Collaboratori esterni</b>	Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO. Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.	Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti. E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione:

<b>SOGGETTI</b>	<b>COMPITI</b>
<b>Consiglio Comunale</b>	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale

<b>Nucleo di Valutazione (NdV)</b>	Partecipa al processo di gestione del rischio; considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti a lui attribuiti; svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013); esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001); verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Responsabili di Elevata Qualificazione ai fini della corresponsione della indennità di risultato; verifica la coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance; verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti; riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
<b>Revisore dei Conti</b>	Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti a lui attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.
<b>Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)</b>	Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza. Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria. Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

### 2.3.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Daverio in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

- **Misurazione** del valore di ciascuna delle variabili proposte, di natura soggettiva, rilevato attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.
- **Definizione** del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.
- **Attribuzione** di un livello di rischiosità a ciascun processo.

All'esito dell'attività sopra descritta si riportano di seguito alcune informazioni sintetiche circa i risultati della ponderazione dei rischi dei diversi processi rispetto alle aree di rischio in cui sono collocati, classificati secondo la scala di valutazione del rischio definita in misura media.

Area di rischio	Livello di Rischio				
	Rischio molto alto	Rischio Alto	Rischio Moderato	Rischio Basso	Rischio Nullo / Quasi Nullo
Affari legali e contenzioso	/	/	/	/	/
Area acquisizione e gestione del personale - Incarichi e nomine		X			
Area affidamento di lavori, servizi e forniture - Contratti Pubblici (IN PARTICOLARE Attuazione obiettivi PNRR)	X				
Area gestione sanzioni amministrative e controlli		X			
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio			X		
Governo del territorio - Pianificazione urbanistica	X				
Raccolta, recupero e smaltimento rifiuti	X				
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		X			
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario			X		

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			X		
<b>Totale complessivo</b>					

Al fine di completare l'analisi dei rischi, appare utile evidenziare la distribuzione degli stessi fra le diverse Unità organizzative in cui è articolato l'Ente.

Area/Settore	Livello di Rischio				
	Rischio molto alto	Rischio Alto	Rischio Moderato	Rischio Basso	Rischio Nullo / Quasi Nullo
Area Affari Generali	1	5	3	0	0
Area Finanziaria	1	1	1	1	0
Area Sociale	0	1	0	1	0
Area Tecnica	6	5	0	1	0
Area Vigilanza	1	0	2	0	0
Tutte le Aree	3	7	2	0	0
<b>Totale complessivo</b>					

### 2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di **identificazione e progettazione delle misure di prevenzione** è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

NB La dotazione organica dell'ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione.

La legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015), al comma 221, consente di evitare la rotazione dei dirigenti/funzionari negli enti dove ciò non sia possibile per *sostanziale infungibilità* delle figure presenti in dotazione organica.

La misura è "sostituita" dalla segregazione delle funzioni.

### 2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire / contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, le Posizioni Organizzative, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e il Nucleo di Valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Nel PNA 2022 si è affermato il principio di un'unica programmazione per il triennio per tutti gli enti con meno di 50 dipendenti e di contro si è proposto il rafforzamento delle attività di monitoraggio. Questo perché gli esiti del monitoraggio sono il fondamento di partenza per la progettazione futura delle misure e quindi l'elemento imprescindibile di miglioramento progressivo del sistema di gestione del rischio.

C'è un monitoraggio di primo livello costituito dall'autovalutazione dei Responsabili cui è stata affidata l'attuazione delle misure; ma di norma il monitoraggio di primo livello va accompagnato da verifiche successive del RPCT in merito alla veridicità delle informazioni rese in autovalutazione anche mediante l'utilizzo di apposite schede, attraverso il controllo degli indicatori e dei target attesi nonché con richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi elemento che possa comprovare l'effettiva azione svolta.

Il monitoraggio va effettuato da tutte le amministrazioni che impiegano risorse pubbliche connesse agli interventi del PNRR, sui processi che coinvolgono la gestione di tali fondi.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

**L'ALLEGATO 2 "Processi mappati, Catalogo dei rischi, Analisi dei rischi, Misure Individuate e loro Programmazione, Monitoraggio"** riassume tutto quanto sopra detto.

### 2.3.5 Programmazione della trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso le P.O.

#### Ruolo dell'incremento del grado di automazione e digitalizzazione dei processi

Complice la pandemia e la forte spinta alla digitalizzazione, che rappresenta uno dei principali fattori abilitanti per una buona riuscita del PNRR, la strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza di ciascun Ente non potrà prescindere dall'individuare misure volte ad incrementare il livello di digitalizzazione dei processi, volta a garantire tracciabilità, verificabilità e imparzialità dell'operato delle Amministrazioni, sempre tenendo presenti i criteri e le misure di accessibilità e fruibilità degli strumenti adottati.

La tabella di cui all'**ALLEGATO 3 "Misure di trasparenza"** del presente Piano, in sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi, è stata implementata con tutti i principali obblighi di trasparenza integrati da norme di legge o da provvedimenti dell'Autorità Anticorruzione, in particolare la sezione "Bandi di gara e contratti" è stata completamente sostituita con l'Allegato 9 al PNA 2022.

Degno di nota è il fatto che, allo scopo di far conoscere in modo trasparente, comprensibile e tempestivo i contenuti delle misure del PNRR e gli obiettivi raggiunti a livello nazionale e sul territorio, il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (RGS) - nel documento "Istruzioni tecniche per la redazione dei sistemi di gestione e controllo delle amministrazioni centrali titolari di interventi del PNRR", allegato alla Circolare n. 9 del 10 febbraio 2022, ha previsto obblighi di trasparenza e iniziative sul piano della comunicazione e informazione: anche i soggetti attuatori sono tenuti, in quanto pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, al rispetto della disciplina nazionale in materia di trasparenza; e qualora lo ritengano utile, possono, in piena autonomia, pubblicare dati ulteriori relativi alle misure del PNRR in una apposita sezione del sito istituzionale, secondo la modalità indicata dalla RGS per le Amministrazioni centrali titolari di interventi, nel rispetto dei principi comunitari volti a garantire un'adeguata visibilità alla comunità interessata dai progetti e dagli interventi in merito ai risultati degli investimenti e ai finanziamenti dell'Unione europea.

Infine, ANAC fa presente che, al fine di garantire la piena conoscibilità degli interventi PNRR, sono posti a carico dei Soggetti attuatori: l'obbligo di conservazione e archiviazione della documentazione di progetto, anche in formato elettronico, che dovrà essere sempre nella piena e immediata disponibilità dell'Amministrazione centrale stessa, della Ragioneria Generale dello Stato, della Commissione europea, dell'OLAF, della Corte dei Conti europea (ECA), della Procura europea (EPPO) e delle competenti Autorità giudiziarie nazionali; l'obbligo di tracciabilità delle operazioni e la tenuta di apposita codificazione contabile per l'utilizzo delle risorse PNRR.

La massima trasparenza e conoscibilità delle misure di attuazione del PNRR è stata valorizzata anche con il rafforzamento di iniziative di comunicazione e informazione e tra le iniziative di maggiore rilievo vi è il portale ufficiale del PNRR ("Portale Italia domani").

### Il sito internet tra adeguamenti parziali e PNRR

Ai fini dell'applicazione dei principi di trasparenza e integrità, l'ente ha da tempo realizzato un sito internet istituzionale costantemente aggiornato. Con la realizzazione del progetto PNRR di cui alla misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici", che ha l'obiettivo di promuovere l'adozione di modelli collaudati e riutilizzabili per la creazione di siti internet e l'erogazione di servizi pubblici digitali, avremo la realizzazione di due pacchetti denominati "cittadino informato" ovvero un nuovo sito inteso quale punto di accesso a informazioni provenienti da fonte certa e istituzionale, accessibile, efficace, inclusivo e "cittadino attivo" cioè una serie di servizi on line dove l'interazione tra il cittadino e l'Amministrazione dovrà avvenire unicamente in modalità digitale, senza ricorso a processi o parti di processo "fisiche".

L'obiettivo generale è quello di migliorare l'esperienza digitale dei cittadini e il loro rapporto con l'Ente quando ricercano informazioni, richiedono una prestazione o effettuano un adempimento.

### 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 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) in data 23/05/2023, parere favorevole;

In data 24/05/2023 si è provveduto a richiedere il parere di competenza alla Consigliera di Parità della Provincia di Varese, Avv. Anna Danesi.

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 categoria e per tipologia di incarico	Cat. B: M 2 – F 0 Cat. C: M 4 – F 5 Cat. D: M 0 – F 4 <u>Resp. Area:</u> M 0 – F 2 <u>Specifiche responsabilità (2022):</u> M 2 – F 3	Nessun riequilibrio necessario	Nessun riequilibrio necessario	Nessun riequilibrio necessario
% donne vs % uomini titolari di part-time	F = 20% M = 6,67%	Nessun riequilibrio necessario	Nessun riequilibrio necessario	Nessun riequilibrio necessario
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale (consentito)	Nr	F = 6,67%	F = 6,67% M = 6,67%	Nessun riequilibrio necessario
n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)	Nr	Eventuale riequilibrio	Eventuale riequilibrio	Eventuale riequilibrio
Rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale	F 2 – M 0 (dati 2021)	F 5 – M 4	F 7 – M 5	F 9 – M 6



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	Elaborazione progetto, anche intercomunale	Sviluppo progetto	Approvazione convenzione e avvio progetto
--	----	--	-------------------	---

### 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	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	1/1	5/29	29/29	Da definire
Numero di accessi unici tramite SPID su servizi digitali collegati a SPID/Numero di accessi totali su servizi digitali collegati a SPID	Nr	Da verificare	Da verificare	Da verificare
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	1/1	5/29	29/29	Da definire
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	Tutti in modalità 1 o 3	Si tende a rendere il pagamento di tutti i servizi "atteso" in modalità 3	Incremento pagamenti attesi – da definire	Ulteriore incremento pagamenti attesi – da definire

Dataset pubblicati in formato aperto / n. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	0	1	5	Da definire
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	1/15	3/15	6/15	Da definire
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	NO	Studio soluzione	Eventuale acquisto software (o patch esistente)	avvio
Dipendenti che possiedono ed utilizzano firma digitale / totale dipendenti	5/15	7/15	9/15	Da definire
Costi sostenuti in investimenti per ICT/ costi totali per ICT	€ 33.510	€ 42.008	€ 221.090	€ 50.000
PC portatili	4	6	Da definire	Da definire
% PC portatili sul totale dei dipendenti	26,67%	40%	Da definire	Da definire
Smartphone	0	0	6/15	9/15
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	Potenzialmente tutti	Potenzialmente tutti	Potenzialmente tutti	Potenzialmente tutti

### 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	27,384	30,002	29,766	34,809

Indicatore di realizzazione delle previsioni di competenza concernenti le entrate correnti	100,594	97,303	96,580	119,189
Indicatore di realizzazione delle previsioni di cassa corrente	78,404	92,972	0,000	0,000
Indicatore di realizzazione delle previsioni di competenza concernenti le entrate proprie	100,517	75,417	74,856	92,380
Indicatore di realizzazione delle previsioni di cassa concernenti le entrate proprie	79,702	71,769	0,000	0,000
Incidenza spesa personale sulla spesa corrente (Indicatore di equilibrio economico-finanziario)	24,965	25,565	25,337	30,904
Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti (che ne costituiscono la fonte di copertura)	1,081	1,296	1,236	1,394
Incidenza degli interessi sulle anticipazioni sul totale degli interessi passivi	0,000	0,000	0,000	0,000
Incidenza investimenti su spesa corrente e in conto capitale	7,685	15,954	35,145	6,323
Incidenza quota libera di parte corrente nell'avanzo presunto	46,932	46,932	0,000	0,000
Incidenza quota libera in c/capitale nell'avanzo presunto	6,244	6,244	0,000	0,000
Incidenza quota accantonata nell'avanzo presunto	19,279	19,279	0,000	0,000
Incidenza quota vincolata nell'avanzo presunto	27,545	27,545	0,000	0,000
Tempestività dei pagamenti indicatore annuale	-8	-5	-5	-5

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Daverio ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 02/08/2022, nell'ambito dell'approvazione del PIAO 2022/2024.

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.

<b>INDICATORE</b>	<b>VALORE DI PARTENZA</b>	<b>TARGET 1° ANNO</b>	<b>TARGET 2° ANNO</b>	<b>TARGET 3° ANNO</b>
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	SI	Ok	Ok	Ok
Unità in lavoro agile	0	1	2	Da definire
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	0%	6,67%	13,33%	Da definire
% applicativi consultabili in lavoro agile	Tutti	Tutti	Tutti	tutti
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	Nr	Organizzazione indagine	Effettuazione indagine	Da definire

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### 3.3.1 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 di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

<b>INDICATORE</b>	<b>VALORE DI PARTENZA</b>	<b>TARGET 1° ANNO</b>	<b>TARGET 2° ANNO</b>	<b>TARGET 3° ANNO</b>
Totale dipendenti	15	15	15	15
Cessazioni a tempo indeterminato (compresi trasferimenti)	1	//	//	//
Assunzioni a tempo indeterminato previste	4	//	//	//
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	5	//	//	//

Percentuale di giorni di ferie arretrate del personale all'01/01/2023 rispetto ai giorni di ferie arretrate all'01/01/2021	161%	86,92%	71,81%	71,81%
Percentuale delle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/2022 rispetto alle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/2021	100%	100%	100%	100%

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda all'**ALLEGATO 4 al presente Piano, contenente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale come approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 14 aprile 2023 ed allegato al Documento Unico di programmazione 2023-2025 (nota di aggiornamento)** approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 23 del 15 maggio 2023.

In data 12 aprile 2023 giusto verbale n. 8 la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Revisore 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.

### 3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

#### Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

- formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codice di comportamento;
- formazione informatica e digitale del personale:
  - sul funzionamento pieno ed ottimale del gestionale (ora utilizzato solo molto parzialmente)
  - perfezionamento del workflow documentale dei servizi on line, sia nella direzione cittadino → Comune (come servizi eventuali come PagoPA) sia nella direzione Comune → cittadino
  - perfetta funzionalità dei flussi informativi completamente digitalizzati, diretti ad Amministrazione Trasparente

#### Risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative:

Senza altro il Segretario Comunale, che è anche Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, può fungere da formatore interno per le materie di stretta competenza del RPCT nonché per i doveri contenuti nel codice di comportamento.

Per quanto concerne invece le materie specifiche, ci si avvale – fondamentalmente – dei corsi organizzati da UPEL, di cui il Comune di Daverio è socio, nonché dei webinar tenuti da attori istituzionali (es. per i bandi PNRR, RGS territoriale, Dipartimento Trasformazione Digitale ecc.) e in ultima analisi, soprattutto per corsi di formazione che si snodano lungo un percorso teorico-pratico, di Enti / Società formatori a pagamento.

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

Ricorso all'orario flessibile, a permessi, a recuperi ore.

## Obiettivi e risultati attesi della formazione

Per questo argomento si fa riferimento alla Direttiva del Ministro per la PA 23 marzo 2023 avente ad oggetto “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”. Attraverso la piattaforma “Syllabus, Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni (<https://www.syllabus.gov.it/syllabus/>) del Dipartimento della Funzione Pubblica, ciascuna amministrazione deve pianificare la formazione del proprio personale per lo sviluppo delle competenze digitali aderendo all’iniziativa entro il 30 giugno e formando almeno il 30% dei dipendenti entro il 31.12.2023 (nonché il 55% entro il 31.12.2024 ed il 75% entro il 31.12.2025). Inoltre, ANCHE grazie all’offerta formativa del Dipartimento, della SNA (Scuola Nazionale dell’Amministrazione) e di Formez PA, ciascuna Amministrazione dovrà garantire almeno 24 ore di formazione/anno per dipendente.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3 ANNO
Totale corsi di formazione	3	5	9	12
% corsi a distanza / totale corsi	100%	100%	90%	80%
Totale ore di formazione erogate	34	120	216	388
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	1/16	5/15	9/15	12/15
% Ore di formazione erogate a distanza / totale ore corsi	100%	100%	90%	80%
Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio	34/16	120/15	216/15	288/15
Ore di formazione in competenze digitali sul totale delle ore di formazione	0	36	120	290

(Sono esclusi i corsi obbligatori in materia di formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro)

## 4. MONITORAGGIO

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si preferisce provvedervi, poiché la sezione "Monitoraggio" è funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti.

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 entro il 30 giugno, 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 del precedente elenco.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dal Nucleo di Valutazione.