



Comune di Villa di Tirano

Provincia di Sondrio

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Triennio 2023 – 2025

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

Sommario

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....	6
1.1 Analisi del contesto esterno	6
1.1.1 Andamento demografico	7
1.1.2 Movimento naturale della popolazione	7
1.1.3 Popolazione straniera.....	8
1.1.4 Risultanze del Territorio e Strumenti urbanistici vigenti.....	9
1.2 Analisi del contesto interno	9
1.2.1 Organigramma dell'Ente.....	13
1.2.2 La mappatura dei processi	13
2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE	15
2.1 Valore pubblico.....	15
2.2 Performance.....	15
2.2.1 Performance individuale	16
2.2.2 Performance Organizzativa di Ente	19
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	22
2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione.....	22
2.3.2 Sistema di gestione del rischio	28
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	30
2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	30
2.3.5 Programmazione della trasparenza.....	31
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	32
3.1 Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente.	32
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	32
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	32
3.2 Organizzazione del lavoro agile	34
3.2.1 Stato di attuazione del Lavoro Agile	35
3.2.2 Programma di sviluppo del lavoro agile.....	36

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	37
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale	37
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale.....	37
4. MONITORAGGIO.....	40

Allegati

ALLEGATO A – Mappatura dei processi e catalogo dei rischi

ALLEGATO B – Piano dettagliato degli obiettivi (*performance* individuale)

ALLEGATO C – Analisi dei rischi

ALLEGATO D – Individuazione e programmazione delle misure

ALLEGATO D1 – Individuazione delle principali misure per aree di rischio

ALLEGATO E – Misure di trasparenza: elenco dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013

ALLEGATO F – Regolamento per la disciplina del lavoro agile e correlati

ALLEGATO G – Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (deliberazione di G.C. n. 101/2022)

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:

- 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, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 20/02/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 20/02/2023.

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 Villa di Tirano

Indirizzo: Piazza Torelli, 3

Codice fiscale/Partita IVA: 00111050142

Sindaco: Franco Marantelli Colombin

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 13

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 2.989

Telefono: 0342 795001

Sito internet: www.comune.villaditirano.so.it

E-mail: protocollo@comune.villaditirano.so.it

PEC: comune.villaditirano@pec.regione.lombardia.it

1.1 Analisi del contesto esterno

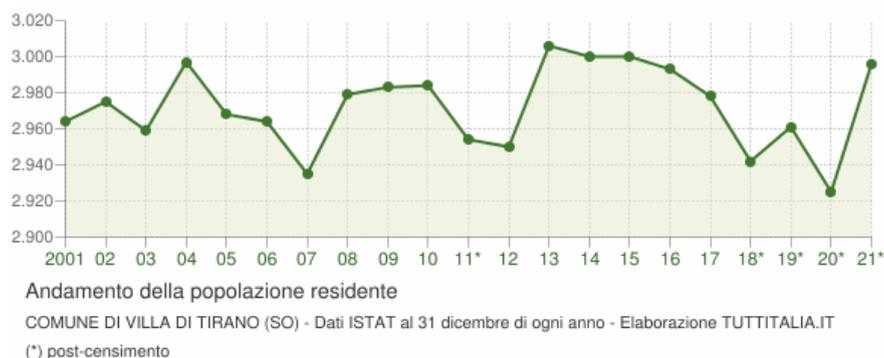
Il Comune di Villa di Tirano fa parte della Comunità Montana Valtellina di Tirano. Il nucleo abitato sorge ad una altitudine di poco meno di 400 m sul livello del mare. L'economia è caratterizzata dalla presenza di aziende agricole e agropastorali, artigianali, e commerciali.

Nel quadro e nei grafici che seguono sono riportati alcuni dati di sintesi sulla consistenza e sulle variazioni registrate dalla popolazione residente nel comune di Villa di Tirano.

Oggetto	Valore ¹
Popolazione legale all'ultimo censimento (2021)	2.996
Popolazione residente alla fine del penultimo anno precedente (31/12/2021)	2.996
- di cui maschi n.	1.484
- femmine n.	1.512
In età prescolare (0/5 anni) n.	148
In età scuola obbligo (6/16 anni) n.	272
In forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni) n.	401
In età adulta (30/65 anni) n.	1.467
Oltre 65 anni n.	708
Nati nell'anno n.	26
Deceduti nell'anno n.	51
Saldo naturale: +/-	- 25
Immigrati nell'anno n.	153
Emigrati nell'anno n.	61
Saldo migratorio: +/-	+ 72
Saldo censuario: +/-	+ 24
Saldo complessivo naturale + migratorio): +/-	+ 71

1.1.1 Andamento demografico

Nel grafico sotto riportato è mostrato l'andamento demografico della popolazione residente nel comune di Villa di Tirano dal 2001 al 2021.

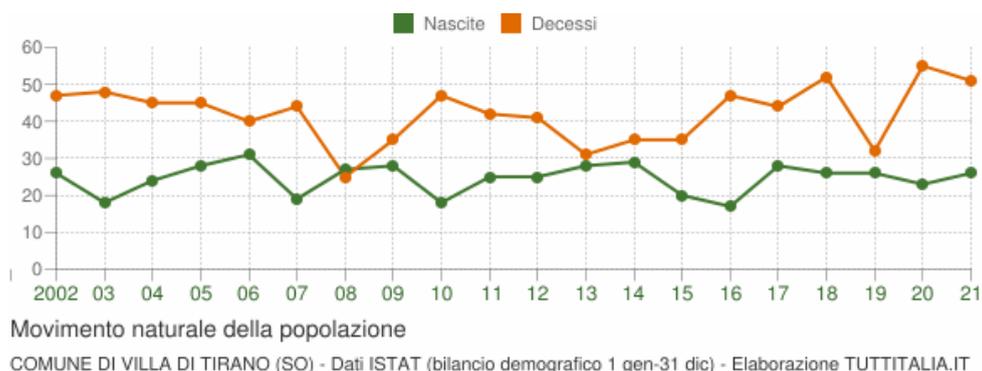


1.1.2 Movimento naturale della popolazione

Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche saldo naturale. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo

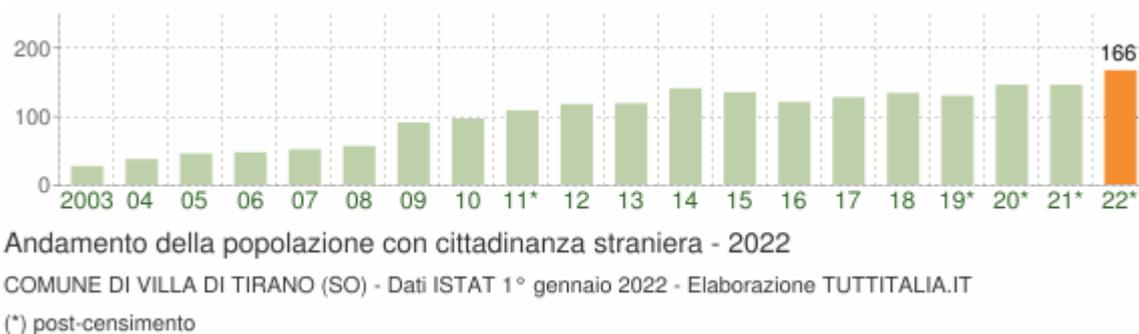
¹ Fonte: <https://demo.istat.it/index.php>

naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.

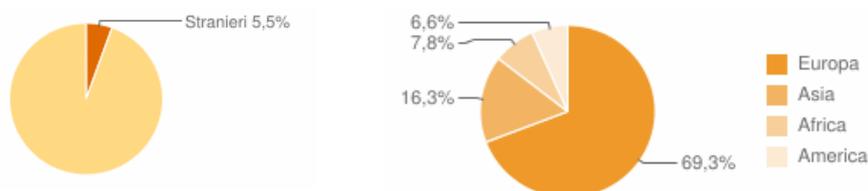


1.1.3 Popolazione straniera

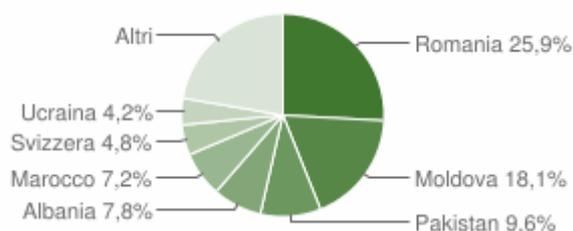
Popolazione straniera residente a Villa di Tirano al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.



Gli stranieri residenti a Villa di Tirano al 1° gennaio 2022 sono 166 e rappresentano il 5,5% della popolazione residente, con un aumento, rispetto al 01/01/2021, dello 0,5%.



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 25,9% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dalla Moldavia (18,1%) e dal Pakistan (9,6%).



1.1.4 Risultanze del Territorio e Strumenti urbanistici vigenti

SUPERFICE in KMq	Km 24.74			
RISORSE IDRICHE	Laghi Km. 0 Fiumi e torrenti Km. 6			
STRADE	Km. 110			
PIANI URBANISTICI VIGENTI				
Piano regolatore adottato	SI			
Piano regolatore approvato	SI			
Programma di fabbricazione	NO			
Piano edilizia economica e popolare	NO			
PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI				
Industriali	NO			
Artigianali	NO			
Commerciali	NO			
Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti (art. 170, comma 7, D.Lgs. 267/2000)				SI
TIPOLOGIA	AREA INTERESSATA		AREA DISPONIBILE	
P.E.E.P.	mq.	0	mq.	0
P.I.P.	mq.	0	mq.	0

1.2 Analisi del contesto interno

Il periodo di mandato dell'amministrazione è giugno 2021 – giugno 2026. L'Amministrazione, oltre alla normale attività amministrativa, affrontando le criticità contingenti, persegue la realizzazione degli obiettivi previsti nelle linee programmatiche di mandato, approvate con delibera Consiliare n. 26 del 11/10/2021 e che si riportano di seguito:

Il ruolo del Comune è intercettare i bisogni dei cittadini, ascoltare, approfondire e confrontarsi sui problemi per dare risposte adeguate e concrete sia con interventi diretti nell'ambito delle competenze che con la rappresentanza attiva

presso le istituzioni sovracomunali.

Per questo, indispensabile e prioritario è il miglioramento della **comunicazione**. Le tecnologie e gli strumenti oggi a disposizione, possono consentire facili ed efficaci modalità di informazione, di dialogo con i cittadini, perché l'attività amministrativa diventi un'occasione di partecipazione attiva della popolazione.

1. Centralità della persona

Priorità assoluta dell'attività amministrativa sarà rivolta ai servizi che toccano in maniera diretta la persona.

- Per quanto riguarda la **scuola**, continueremo giorno per giorno a rivolgere la nostra attenzione affinché i bisogni scolastici, nel rispetto delle competenze proprie del Comune, siano tempestivamente soddisfatti. In particolare, questo significa curare gli edifici, gli spazi esterni, le attrezzature, i trasporti, i servizi mensa e i vari progetti specifici presentati dall'autorità scolastica.
- Confermiamo l'impegno a collaborare e a creare sinergie con il territorio e i Comuni limitrofi per poter offrire servizi sempre più consoni alle nuove esigenze delle **famiglie**. Ci proponiamo di valutare l'istituzione di un "Bonus Bebè" per ogni bambino nato.
- Per i **giovani**, metteremo in campo un impegno costante per offrire supporto e spazi, per sostenere le iniziative della scuola, delle parrocchie e di tutte le associazioni che già operano con progetti e attività di grande valore.
- Per i **minori e le situazioni di disagio sociale**, funzione svolta in forma associata con i Comuni della zona, oltre a garantire le risorse, sarà cura del Comune operare in modo da offrire servizi sempre più tempestivi e qualificati.
- Nostro impegno è sostenere gli **anziani**, soprattutto coloro i quali si trovano in situazioni di solitudine e disagio, collaborando con i servizi consolidati e il volontariato che già operano a Villa, così come è stato fatto e continuerà a essere nel progetto Sente Mente® Comunità amica delle persone che convivono con la demenza.
- La **cultura** va sostenuta e valorizzata con il sostegno pieno alla consolidata e competente attività della Biblioteca, assicurando spazi, attrezzature e servizi, e con l'impegno alla promozione di eventi culturali.

In generale, assicuriamo il nostro sostegno a tutte le iniziative di volontariato attivo e qualificato che operano nel Comune, poiché l'attività delle associazioni, delle parrocchie e dei volontari garantisce una serena crescita della socialità e la formazione integrale della persona.

2. Manutenzione del territorio

Alcune priorità:

1 Reticolo idrico minore

Tutte le valli e vallette sui due versanti sono di competenza del Comune, ad esclusione della Valmaggione, del Rivalone e della valle Robbione, che sono di competenza della Regione. Per queste ultime, occorre continuare la segnalazione delle problematiche emergenti al fine di stimolare adeguati interventi, mentre per quanto riguarda il reticolo di nostra competenza ci si impegna a predisporre un piano di interventi prioritari di pulizia degli alvei e a destinare e cercare risorse economiche per i lavori.

2 Manutenzione delle strade

Intendiamo intervenire con attenzione, in modo tempestivo e continuativo, al fine di garantire una sicura e comoda viabilità.

3 Strade di interesse agricolo-forestale, sentieri e mulattiere

L'adeguata manutenzione è un interesse di natura ambientale, estetica, economica e turistico-sportivo. È indispensabile predisporre un progetto di interventi e ricercare i finanziamenti, stimolando le Istituzioni Superiori a stanziamenti adeguati.

Per questi impegni sarà preziosa la collaborazione con i **consorzi** esistenti assicurando loro una adeguata contribuzione. Sarà nostro compito promuovere e sostenere la costituzione di nuove realtà associative a tutela del territorio.

4 Recupero dei vecchi nuclei

È sempre più impellente l'esigenza di interventi nei vecchi insediamenti dove continua il degrado, con situazioni

anche di pericolo per la pubblica sicurezza.

Si ipotizzano studi integrati di rigenerazione urbana finalizzati ad intercettare i finanziamenti per la riqualificazione spazi pubblici e la creazione di accessi e parcheggi adeguati. Saranno previste varie forme di agevolazione in coerenza con quanto previsto dalla recente norma lombarda, oltre a maggiore flessibilità progettuale e nell'utilizzo delle volumetrie, sempre nel rispetto del paesaggio e dei valori identitari.

In questo ambito sono da approfondire le possibilità di valorizzazione delle vecchie latterie di Stazzona e Derada, oggi dismesse. Va inoltre posta la nostra attenzione al patrimonio religioso, storico e culturale, comprendente, fra il resto, le santelle e le fontane.

5 Verde pubblico attrezzato

È oggi del tutto carente la disponibilità di spazi verdi attrezzati, in particolare per i bambini, nelle zone distanti dal centro. Occorre rimediare al più presto a questa mancanza.

6 Strutture per l'attività sportiva

È già stata progettata la ristrutturazione dell'edificio del campo sportivo per adeguare servizi e spogliatoi, per cui abbiamo provveduto a richiedere il finanziamento.

7 Cimiteri

Continueremo la cura per il migliore decoro dei cimiteri, degli accessi e delle aree di pertinenza.

8 Area Stazione Ferroviaria

Si prevede una valorizzazione di questa area acquisita dal Comune, con attrezzature a verde pubblico e ad area per sosta camper.

9 Area in località Svandana

Anche quest'area, in fregio al Sentiero Valtellina, è di proprietà comunale; ci proponiamo di studiare il modo migliore per valorizzarla (percorsi vita, area picnic, area barbecue...).

10 Integrazione cartelli turistico-descrittivi

Proseguiremo con il miglioramento della cartellonistica sugli edifici di importanza storica e sulla rete sentieristica.

3. Cura dell'ambiente e sostegno all'economia locale

La pulizia del paese e del territorio in generale è la condizione per l'immagine di una località e un ambiente accogliente e rispettoso delle bellezze naturali. Dobbiamo fare di più e cercheremo la collaborazione di tutti!

Per contenere i costi dobbiamo stimolare tutti a differenziare sempre meglio i rifiuti urbani, a utilizzare diffusamente la piazzola per gli ingombranti e ad esplorare nuove forme di riciclo (rifiuti organici, umido...). Inoltre, i centri abitati dovranno avere un'adeguata dotazione di contenitori portarifiuti e per gli escrementi animali.

Migliore attenzione dobbiamo chiedere anche ai cittadini per la cura e il decoro delle aree private adiacenti alle strade e di pertinenza di insediamenti abitativi. Particolare risalto dovrà essere dato all'esigenza di assicurare gli sfalci e, in generale, la cura e coltura di tante aree in fase di abbandono. Questo stato di fatto non solo deturpa l'ambiente, ma può essere causa di fenomeni più gravi quali gli incendi.

Fattore di crescita e sostegno alla civile convivenza e all'economia è lo strumento Urbanistico. Il P.G.T. in vigore è in fase di verifica e aggiornamento. Sarà posta particolare cura per varianti che rispondano in modo adeguato alle necessità reali.

4. Sicurezza

La sicurezza per i cittadini è un diritto e sono diverse le cause e i fenomeni che la mettono frequentemente a rischio; le competenze in capo al Comune sono limitate, ma è un dovere fare il possibile per garantire l'incolumità sulle strade, nelle abitazioni e nell'ambiente.

Per i problemi di sicurezza e fruibilità del paese, è indispensabile completare il marciapiedi lungo tutta la statale e creare disimpegni nelle strade più anguste, oltre ad abbattere le barriere architettoniche ancora presenti.

La video sorveglianza sta dando buoni risultati e ci si impegna per una sua integrazione.

Grande importanza ha l'attuazione della programmazione già esistente per risolvere il problema dei passaggi a livello della ferrovia, come specificato più sopra.

Ci adopereremo anche perché la tangenziale di Tirano, ormai in fase di realizzazione, risolva i problemi di accesso e di sicurezza che già abbiamo posto ad ANAS e per i quali sono in corso le opportune interlocuzioni, anche per la riduzione dell'occupazione di aree agricole previste nel progetto esecutivo.

5. Rapporti con gli enti sovracomunali

Il Comune da solo non può far fronte a tutte le problematiche che ci sono sul territorio.

Alcuni servizi primari sono ormai svolti in forma associata. In particolare per il servizio idrico, per evitare rischiosi e possibili incrementi incontrollati dei costi, ma anche per garantire una sempre migliore efficienza della rete idrica, verrà assicurata una presenza attiva negli organi di SECAM e dell'Ufficio d'Ambito.

Questo vale anche:

- per i servizi sociali già richiamati con l'impegno nell'Ufficio di Piano;
- per la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti della SECAM;
- per la Riserva di Pian di Gembro nel Comitato di Gestione;
- per garantire una gestione trasparente e rispettosa di tutti i Comuni nella Comunità Montana;
- perché le nostre acque siano sempre meglio valorizzate nel BIM;
- per la gestione delle strade di montagna di interesse sovracomunale;
- nei rapporti con la Provincia, la Regione e tutte le altre istituzioni che finanziano interventi attraverso bandi pubblici.

Attiva sarà la nostra presenza per la nuova definizione dell'assetto istituzionale provinciale.

Vogliamo che "Area Vasta", il nuovo ente in sostituzione della Provincia, mantenga gli stessi confini geografici e abbia organi di governo eletti direttamente dai cittadini.

Al 31/12/2022 la dotazione organica del Comune era di 13 dipendenti, di cui 5 titolari di posizione organizzativa, ed era così composta:

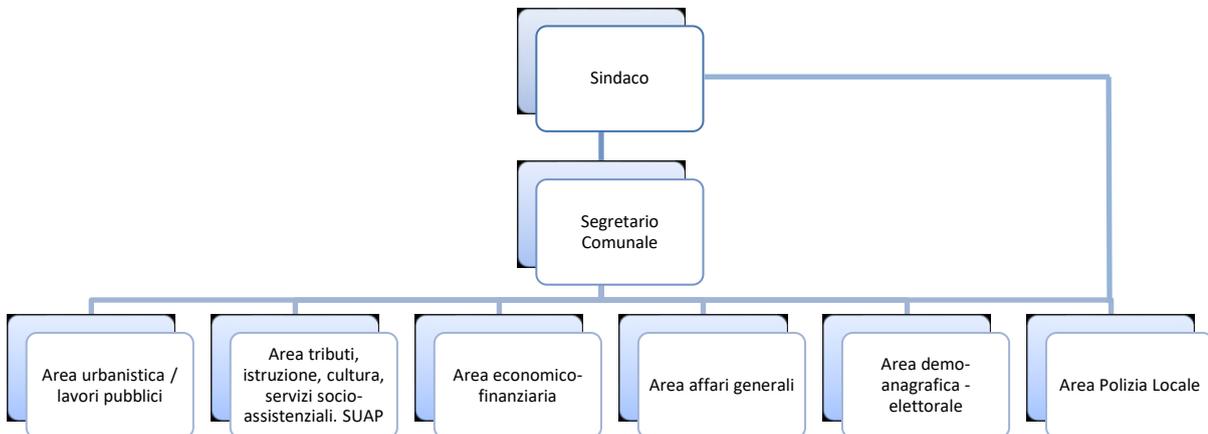
Categoria	Numero	Tempo indeterminato	Altre Tipologie
Cat. D3	0	0	0
Cat. D1	0	0	0
Cat. C	9	9	0
Cat. B3	0	0	0
Cat. B1	3	3	0
Cat. A	1	1	0
Totale	13	13	0

A seguito dell'inquadramento automatico del personale in servizio di cui all'art. 3, comma 3, del CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022, a decorrere dal 1° aprile la dotazione organica risulta così composta:

Area	Numero	Tempo indeterminato	Altre Tipologie
Funzionari ed elevata qualificazione	0	0	0
Istruttori	9	9	0
Operatori esperti	3	3	0
Operatori	1	1	0
Totale	13	13	0

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 05/05/2021.



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 un'area, fra le Aree di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

Area	Numero processi
Processi comuni a tutte le aree, per competenza	18
Segretario comunale	11
Affari generali	6
Lavori pubblici e ambiente	12
Tributi – cultura – servizi socio-assistenziali	14
Economico finanziaria	5
Demo – anagrafico – elettorale – ISTAT – leva – URP	7
Polizia locale	11
Urbanistica – edilizia privata – SUAP	15

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	Numero processi
Acquisizione e gestione del personale	7
Affari legali e contenzioso	3
Altri servizi	
Concorsi e prove selettive;	7
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.	

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda alla “**Mappatura dei processi e catalogo dei rischi**” allegato e parte integrante del presente Piano (**Allegato A**).

2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, 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, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 20/02/2023, 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, dello sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, dell'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.

In aggiunta agli obiettivi come sopra sintetizzati l'Amministrazione ha assegnato n. 6 obiettivi di performance organizzativa di Ente.

2.2.1 Performance individuale

Gli obiettivi di *performance* individuale sono riassunti nello schema seguente; il dettaglio di ciascun obiettivo è riportato nelle schede allegate al presente piano (**Allegato B**).

Area	Titolo obiettivo	Peso	Personale coinvolto Apporto individuale	Indicatori di risultato	
				Descrizione	Target
Affari generali	Redazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	6/10	90% - Monica Martelli 10% - Patrizia Patelli	Redazione PIAO e relativi allegati	Sì
				Stesura bozza deliberazione di approvazione e invio alla Giunta	Sì
Affari generali	Attuazione nuovo sistema di classificazione del personale dipendente	4/10	100% - Monica Martelli	Invio bozza deliberazione e relativi allegati alla Giunta	Sì
				Predisposizione determinazione inquadramento	Sì
				Comunicazione ai dipendenti	100%
Affari generali	Ottimizzazione gestione delle mense scolastiche	10/10	50% - Ruta Mihreteab 50% - Roberta Pianto	Erogazione dei pasti per entrambi i plessi	100%
				Stima corretta delle quantità medie mensili di alimentari	90%
Affari generali	Gestione HACCP	6/10	80% - Ruta Mihreteab 20% - Roberta Pianto	Rispetto di tutte le procedure previste dal manuale	Sì
Affari generali	Gestione mense: situazioni impreviste o a carattere non ricorrente	8,5/10	30% - Ruta Mihreteab 70% - Roberta Pianto	Fronteggiare situazioni di emergenza quando si presentano	Sì
				Preparare sacchetti-pranzo a richiesta degli insegnanti	Sì %
Servizi demografici	Bonifica dell'AIRE per attribuzione codice fiscale ai soggetti sprovvisti, utilizzando i servizi ANPR	5/10	100% - Catia Martinelli	Bonifica banca dati AIRE	100%
				Estrazione soggetti da URBI	100%
				Attribuzione nuovi codici fiscali e validazione	95%
Servizi demografici	Ricompilazione delle liste elettorali e completamento dematerializzazione delle liste stesse	4/10	100% - Catia Martinelli	Ricompilazione delle liste	Sì
				Acquisizione prescritte autorizzazioni	Sì
				Gestione del servizio elettorale dematerializzato	Sì
Servizi demografici	Integrazione delle liste elettorali in ANPR	4/10	100% - Catia Martinelli	Contatti con PA Digitale (fornitore dell'applicativo gestionale)	Sì
				Caricamento massivo dei dati	Sì
				Gestione a regime	Sì
Economico finanziaria	Applicazione istituti economici Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali - triennio 2019 - 2021 e ulteriori istituti economici in materia di personale previsti dalla Legge di Bilancio 2023	5,5/10	100% - Patrizia Patelli	Applicazione degli istituti economici del CCNL funzioni locali 2019/2021	Sì
				Applicazione istituti economici previsti dalla Legge di Bilancio 2023	Sì

Economico finanziaria	Gestione contabile contributi PNRR opere pubbliche	5/10	100% - Patrizia Patelli	Predisposizione documenti di programmazione in coerenza con il Manuale delle procedure finanziarie	Sì
				Corretta perimetrazione degli interventi	Sì
				Corretta gestione delle risorse PNRR sia in termini di competenza che di cassa	Sì
				<i>Eventuale:</i> presentazione risposte, certificazioni e comunicazioni su progetti PNRR alla RGS o alla Corte dei Conti	Sì
Economico finanziaria	Contributo provinciale bonus energia	6/10	75% - Silvana Marchioni 25% - Giandomenico Fiorina	Erogazione contributo agli aventi diritto	Sì
Economico finanziaria	Riversamento pagamenti PagoPA nel software di gestione delle rette delle mense e del trasporto scolastico	8/10	100% - Silvana Marchioni	Riversamento dati di pagamento dall'applicativo della Tesoreria al software gestionale	Sì
Polizia locale	Attivazione protocollo d'intesa tra il servizio di Polizia Locale dei comuni di Villa di Tirano, Bianzone e Grosotto	7/10	50% - Fausto Schivardi 50% - Miriam Armanasco	Predisposizione della modulistica, attrezzatura e programmazione servizi	Sì
				Sensibilizzazione cittadinanza e massimo risalto della presenza degli operatori di Polizia Locale sul territorio	Sì
				Implementazione: controlli e sanzioni	Sì
				Verifica del lavoro svolto e correzioni e taratura dei servizi	Sì
Polizia locale	Educazione stradale per i bambini della scuola secondaria di I grado di Villa di Tirano	8/10	45% - Fausto Schivardi 55% - Miriam Armanasco	Svolgimento attività come sopra descritte	Sì
Polizia locale	Implementazione sistema videosorveglianza lungo la S.S. 38 e predisposizione regolamento comunale della videosorveglianza	6/10	50% - Fausto Schivardi 50% - Miriam Armanasco	Avvio telecamere	100%
				Prova del sistema e verifica di eventuali problematiche	100%
				Redazione regolamento	Sì
Polizia locale	Gestione lavoratori pubblica utilità	4/10	50% - Fausto Schivardi 46% - Miriam Armanasco 4% - Patrizia Patelli	Attivazione e gestione LPU richiesti	90%
Servizi alla persona e tributi	Bando E-state e + insieme	8/10	60% - Giandomenico Fiorina 40% - Monica Martelli	Erogazione acconti	100%
				Collaborazione con associazioni che lo richiedono	100%
				Verifica documentazione trasmessa dai partner di progetto	100%
				Richiesta erogazione saldo contributo	Sì
Servizi alla persona e tributi	Continuità educativa 0-6	8/10	81% - Giandomenico Fiorina 19% - Patrizia Patelli	Nuovi nati: erogazione bonus bebè	100%
				Fascia 0-3: progetto nidi	Sì
				Fascia 3-6: centri estivi	Sì
Urbanistica	Gestione pratiche agevolazioni fiscali (recupero 110% - Sisma bonus, ecc.)	9/10	100% - Stefano Della Moretta	Evasione richieste di accesso agli atti	100%
				Istruzione pratiche relative ai progetti presentati	90%
Urbanistica	Variante al PGT	8/10	50% - Stefano Della Moretta	Attivazione passi necessari all'approvazione	Sì

			50% - Daniele Rampellini	Interlocuzione con altri Enti coinvolti per giungere all'approvazione	Sì
Urbanistica	Manutenzione ordinaria e controllo delle irrigazioni agricole	7/10	50% - Fabio Tognela 50% - Fausto Poletti	Verifiche (periodiche e a campione)	100%
				Attuazione interventi	Sì
Lavori pubblici	Realizzazione nuove opere pubbliche	4/10	100% - Daniele Rampellini	Verifica bandi	Sì
				Partecipazione a bandi, se di interesse	100%
				Fasi successive alla partecipazione e/o ammissione	Sì
Lavori pubblici	Eliminazione dei passaggi a livello sulla linea ferroviaria Sondrio-Tirano	5/10	100% - Daniele Rampellini	Approvazioni accordi e convenzioni	Sì
				Affidamento degli incarichi professionali per la redazione del progetto definitivo	Sì
				Convocazione conferenza di servizi ed approvazione del progetto definitivo,	Sì
				Avvio procedura espropri;	90%
				Avvio pratiche affidamento incarichi professionali progetto esecutivo	90%
				Monitoraggio continuo delle fasi procedurali al fine del rispetto del cronoprogramma	80%
Lavori pubblici	Manutenzione ordinaria aree verdi	8/10	50% - Fabio Tognela 50% - Fausto Poletti	Verifica stato della vegetazione aree a verde	100%
				Sfalcio erba aree a verde	100%
				Verifica stato della vegetazione lungo le strade	100%
				Sfalcio e pulizia stato della vegetazione lungo le strade	100%
Lavori pubblici	Servizio di raccolta rifiuti ingombranti presso piazzola comunale in località Stazzona	9/10	50% - Fabio Tognela 50% - Fausto Poletti	Individuazione nuove modalità svolgimento servizio	100%
				Svolgimento del servizio	100%

Obiettivo ex art. 4 bis, D.L. 24/02/2023, n. 13, convertito (con modificazioni) dalla legge 21/04/2023, N. 41

Il comma 2 dell'art. 4 bis del decreto legge n. 13 del 24/02/2023 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 41 del 21/04/2023), prevede che le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance, provvedano ad assegnare ai responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni; tali obiettivi sono valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in del 30%.

L'obiettivo annuale, per il 2023, è quello di avere un indicatore dei tempi medi di pagamento minore o uguale a zero. Ai fini dell'individuazione di tale obiettivo, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64 (PCC, Piattaforma dei Crediti Commerciali).

2.2.2 Performance Organizzativa di Ente

Gli obiettivi strategici sono riportati nel DUPS 2023/2025. Con l'approvazione del PEG, la Giunta comunale ha affidato ai Responsabili di Area, secondo le rispettive competenze, le adeguate risorse finanziarie, strumentali e di personale necessarie al raggiungimento degli obiettivi.

Con la definizione degli obiettivi strategici l'Amministrazione ha inteso portare in primo piano quegli obiettivi che rappresentano aspetti qualificanti e prioritari rispetto all'attuazione del programma dell'Amministrazione stessa, ovvero quelli che appartengono alle aree strategiche della programmazione a lungo termine e che, pur nella loro scomposizione annuale, rappresentano la missione del mandato istituzionale con particolare riferimento al soddisfacimento dei bisogni e al raggiungimento della soddisfazione degli utenti nel perseguimento di livelli di miglioramento della qualità della vita. Il DUPS prevede che l'intero apparato amministrativo sia volto alla soddisfazione delle esigenze dei cittadini.

Per l'anno 2023, gli obiettivi strategici sui quali misurare la performance organizzativa sono i seguenti:

Progetto	Indicatore	Target
Miglioramento del sistema informativo dell'Ente: <i>Il Comune a portata di click</i>	Attivazione servizi su IoApp	12 servizi attivati
	Gestione successiva connessa agli esiti dei bandi PNRR	80%
	Integrazione scadenze avvisi PagoPA dei servizi scolastici nella IO App	n. 3 servizi
Valorizzare il volontariato e l'associazionismo come risorsa per incentivare la partecipazione e l'aggregazione, in particolare, di adolescenti, giovani e ragazzi per una comunità più inclusiva	Gestione del programma E-state e + insieme 2022/2023 (coordinamento associazioni e rendicontazione)	100%
	Partecipazione a nuovo bando su centri estivi di Regione Lombardia	Sì

Attuazione del programma delle opere di cui all'articolo 31 del D. Lgs. n. 50/2016 e degli interventi finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)	Installazione impianto fotovoltaico su copertura Centro Socio Culturale e realizzazione nuovi archivi nel sottotetto	100%
Sviluppare e potenziare i servizi educativi per l'infanzia sul territorio per rispondere ai bisogni della collettività	Istituzione e gestione voucher asili nido	100%
	Partecipazione e gestione attività connesse al bando Nidi gratis di Regione Lombardia	100%
Potenziare i servizi connessi alla raccolta differenziata dei rifiuti	Ridefinizione delle modalità e dei tempi di raccolta dei rifiuti ingombranti, RAEE, rifiuti pericolosi	100%
Mantenimento degli standard qualitativi dei servizi erogati per tutti i servizi comunali: attività degli uffici, manutenzioni e servizi esterni, servizi connessi all'istruzione	Mantenimento standard	100%

Miglioramento sistema informativo dell'Ente

I fondi messi a disposizione con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) – NextGenerationEU dell'Unione Europea offrono ai Comuni l'opportunità di migliorare e ottimizzare i propri sistemi informativi, sia con riferimento ai software gestionali in uso (*backoffice*), sia per quanto concerne la fruizione dei servizi online da parte dei cittadini (*front-end*). Nell'anno 2022 il Comune ha partecipato a diversi bandi (Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici, Adozione app IO, Adozione piattaforma pagoPA, Piattaforma Notifiche Digitali, Piattaforma Digitale Nazionale Dati, Abilitazione al Cloud per le PA Locali). La maggior parte delle richieste di finanziamento risultano finanziate. I fondi che verranno erogati saranno utilizzati sia la realizzazione degli interventi previsti dai bandi, sia l'implementazione di nuovi software e funzionalità (per esempio, un nuovo software di gestione dei tributi, l'avvio di nuovi servizi on-line per i cittadini, la mappatura dei cimiteri ecc.), consentendo un netto miglioramento nei sistemi informativi dell'Ente e, al contempo, facilitare e incentivare l'accesso dei cittadini ai servizi civici mediante l'utilizzo di nuovi strumenti digitali. Non va dimenticato che le «tecnologie digitali rappresentano un elemento imprescindibile nella quotidianità dei cittadini e delle imprese. Ancor più, a partire dal 2020 la pandemia globale ha fatto sì che esse siano divenute molto più pervasive accelerando anche il processo di trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione», come riportato nelle premesse della pubblicazione dell'Agenzia per l'Italia Digitale *La Spesa ICT 2021 nella PA italiana. Principali trend e percorsi in atto*.

Valorizzare il volontariato e l'associazionismo come risorsa per incentivare la partecipazione e l'aggregazione, in particolare, di adolescenti, giovani e ragazzi per una comunità più inclusiva

L'Ente, nel 2022, ha ottenuto i fondi di cui al bando E-state e + insieme di Regione Lombardia. Anche per il 2023 si rende necessario coordinare le associazioni operanti sul territorio e supportarle nella gestione dei progetti, soprattutto per quanto attiene agli adempimenti connessi e alla predisposizione della documentazione necessaria ai fini di una rendicontazione corretta e trasparente.

Inoltre, è intenzione dell'Amministrazione partecipare ad eventuale analogo bando anche per l'anno 2023. Ciò comporterà la redazione di un progetto da presentare in sede di domanda e, in caso di accoglimento, il coordinamento delle Associazioni e degli altri Enti che verranno coinvolti per la realizzazione.

Attuazione del programma delle opere di cui all'articolo 31 del D. Lgs. n. 50/2016 e degli interventi finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

Si riporta, di seguito, l'elenco delle opere pubbliche relative all'anno 2023, inserite nel piano triennale delle opere pubbliche 2023/2025, da avviare nel corso dell'anno:

Programma Triennale delle opere pubbliche 2023/2025 – Interventi in programma	
Descrizione	Importo
Installazione impianto fotovoltaico su copertura Centro Socio Culturale e realizzazione nuovi archivi nel sottotetto	€ 90.000,00
TOTALE	€ 90.000,00

Sviluppare e potenziare i servizi educativi per l'infanzia sul territorio per rispondere ai bisogni della collettività

Il Sistema integrato di educazione e di istruzione garantisce a tutte le bambine e i bambini, dalla nascita ai sei anni, pari opportunità di sviluppare le proprie potenzialità di relazione, autonomia, creatività e apprendimento per superare disuguaglianze, barriere territoriali, economiche, etniche e culturali. Il sistema 0-6 di cui al Decreto legislativo 65 del 2017 è volto a promuovere la continuità del percorso educativo e scolastico, ridurre gli svantaggi culturali, sociali e relazionali promuovendo la piena inclusione di tutti i bambini e rispettando e accogliendo tutte le forme di diversità, sostenere la primaria funzione educativa delle famiglie, favorire la conciliazione tra i tempi di lavoro dei genitori e la cura dei bambini, agevolare la frequenza dei servizi educativi. Per tali motivi, questa Amministrazione ritiene

opportuno porre in essere tutte le azioni volte al raggiungimento di tali obiettivi, attraverso l'erogazione di un bonus per i nuovi nati e l'abbattimento delle quote di compartecipazione delle famiglie alle spese per la fruizione dei servizi 0-3 (asili nido), anche con la partecipazione alla misura Nidi Gratis di Regione Lombardia.

Potenziare i servizi connessi alla raccolta differenziata dei rifiuti

Le modalità di raccolta dei rifiuti ingombranti e dei RAEE verranno ridefinite nel corso del 2023; è fondamentale migliorare, per quanto possibile, i servizi in tal senso anche al fine di disincentivare comportamenti scorretti della cittadinanza, e, in particolar modo, evitare l'abbandono di rifiuti sul territorio, in particolar modo quelli più pericolosi e inquinanti.

Mantenimento degli standard qualitativi dei servizi erogati per tutti i servizi comunali: attività degli uffici, manutenzioni e servizi esterni, servizi connessi all'istruzione

Per quanto riguarda gli uffici, il livello dei servizi erogati dall'amministrazione è ritenuto ottimale; si ritiene prioritario, come già per gli anni precedenti, mantenere tale livello di erogazione, sia in termini di qualità, sia di rispetto dei tempi per i singoli procedimenti. Anche il livello degli altri servizi erogati direttamente, quali la cura del verde e le mense scolastiche, appare essere adeguato e, pertanto, si ritiene fondamentale mantenere gli attuali livelli raggiunti.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

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
Giunta Comunale	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 ed 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.
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è il Segretario comunale, nominato con decreto del Sindaco n. 3 del 11/12/2017, il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:</p> <p><u>in materia di prevenzione della corruzione:</u></p> <p>obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;</p> <p>obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;</p> <p>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. 190/2012).</p> <p><u>in materia di trasparenza:</u></p> <p>svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;</p> <p>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;</p> <p>ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso</p>	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata e 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> <p>ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata e 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> <p>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;</p> <p>di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano".</p> <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata e 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</p>

	<p>civico generalizzato.</p> <p><u>in materia di whistleblowing:</u></p> <p>ricevere e prendere in carico le segnalazioni;</p> <p>porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.</p> <p><u>in materia di inconferibilità e incompatibilità:</u></p> <p>capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive;</p> <p>segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC.</p> <p><u>in materia di AUSA:</u></p> <p>sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.</p>	<p>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>Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione</p>	<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.);</p> <p>partecipano al processo di gestione del rischio;</p> <p>propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;</p> <p>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);</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 nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 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, 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>

	<p>osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012);</p> <p>provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti;</p> <p>suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio;</p> <p>Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.</p> <p>Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.</p> <p>Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi.</p> <p>Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa</p> <p>Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.</p>	
<p>I dipendenti</p>	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO</p> <p>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</p>	

	<p>personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D..</p>	
Collaboratori esterni	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.</p>	<p>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.</p> <p>È fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.</p>

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.

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio Comunale	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
Organismo di valutazione (OIV/NIV)	<p>Partecipa al processo di gestione del rischio;</p> <p>considera i rischi e le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;</p> <p>svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);</p> <p>esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della Corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato.</p> <p>verifica 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.</p> <p>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.</p> <p>riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>
Collegio dei Revisori dei conti	<p>Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.</p> <p>Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.</p>
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	<p>Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza.</p> <p>Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.</p> <p>Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.</p>

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 Villa di Tirano, 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:

1. **Misurazione** del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di unascala di misura uniforme di tipo ordinale.
2. **Definizione** del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.
3. **Attribuzione** di un livello di rischio 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.

Area di rischio	Livello di Rischio				
	Rischio molto alto / altissimo (A+ – A++)	Rischio alto (A)	Rischio moderato (M)	Rischio basso / molto basso (B – B-)	Rischio quasi nullo (N)
Area acquisizione e gestione del personale - Incarichi e nomine	0	2	1	4	0
Affari legali e contenzioso	0	0	3	0	0
Altri servizi	0	0	1	7	0
Contratti Pubblici	5	4	2	1	0
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	0	8	0	0	0
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	0	2	14	4	0
Gestione dei rifiuti	1	4	0	0	0
Governo del territorio	3		1	2	0
Pianificazione urbanistica	3	0	0	0	0
Incarichi e nomine	0	1	0	0	0
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	0	7	3	4	0
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	0	0	1	8	0
Totale complessivo	12	28	26	30	0

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	Livello di Rischio				
	Rischio molto alto / altissimo (A+ – A++)	Rischio alto (A)	Rischio moderato (M)	Rischio basso / molto basso (B – B-)	Rischio quasi nullo (N)
Segretario comunale	0	3	2	1	0
Affari generali	0	0	1	4	0
Lavori pubblici e ambiente	0	2	10	0	0
Tributi, cultura, servizi socio assistenziali	1	8	2	2	0
Economico finanziaria	0	2	3	0	0
Demo-anagrafico, elettorale, Istat, leva, URP	0	0	0	7	0
Polizia Locale	0	5	1	5	0
Urbanistica, edilizia privata, SUAP	6				
Tutte le aree, per competenza	3	1	6	0	0
Totale complessivo	24	11	51	4	0

Si rimanda all'**Allegato C** del presente Piano per l'analisi dei rischi.

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. L'individuazione e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza è riportata negli **Allegati D e D1**.

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, i Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo 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.

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.

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 i dipendenti titolari di Posizione Organizzativa.

Nella tabella di cui all'**Allegato D** del presente Piano, 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.

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.

Con nota prot. n.3091 del 19/04/2023 si è provveduto a richiedere il parere di competenza alla Consigliera di parità della Provincia di Sondrio.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (situazione rilevata alla data del 01/01/2023) presenta il seguente raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti	Area funzionari	Area operatori esperti	Area operatori	Totale
Donne:	5	1	1	7
tempo pieno	4	0	1	4
tempo parziale	2	1	0	3
Titolari di P.O.	2	0	0	2
Uomini:	4	2	0	6
tempo pieno	4	2	0	6
tempo parziale	0	0	0	0
Titolari di P.O.	3	0	0	3

Alla luce del quadro descritto, si evidenzia che non risulta necessario stabilire obiettivi e azioni volte al miglioramento della salute di genere dell'amministrazione in quanto la situazione è di sostanziale equilibrio.

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 – CIE – CNS / n. totale servizi erogati	2/2	6/6	6/6	6/6
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	35 / 39	35 / 39	37 / 39	39 / 39
% di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali	95%	99%	99%	99%
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/n. totale dei dipendenti in servizio	9/13	9/13	9/13	9/13
PC portatili	5	5	5	5
Smartphone	4	4	4	4
Dipendenti con firma digitale	7	8	8	9

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione).

Misure organizzative

In termini organizzativi l'Ente intende:

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Riprogettare gli spazi di lavoro;

La semplificazione e la digitalizzazione dei processi di lavoro, l'orientamento alla produzione ai "risultati", il diverso accesso ai servizi, il recupero di efficacia ed efficienza, la produzione di servizi di qualità sono gli obiettivi che si intendono perseguire per migliorare l'azione amministrativa, al fine di rispondere ai i bisogni e alle richieste dei cittadini.

In termini di orientamento agli utenti l'Ente individua i seguenti obiettivi:

- Garantire la formazione e l'assistenza per lo sviluppo delle nuove competenze necessarie sia per i lavoratori sia per i cittadini
- Garantire attrezzature e tecnologie abilitanti adeguate ai lavoratori agili e agli utenti agili
- Favorire la digitalizzazione e la semplificazione dei servizi a cittadini e imprese, anche tramite progetti finanziati PNRR
- Aumentare il tempo, la quantità e la qualità dei servizi resi ai cittadini e imprese attraverso il ripensamento degli orari di apertura al pubblico e degli orari di lavoro e attraverso un uso consapevole delle nuove tecnologie, anche attraverso il mantenimento dell'accesso su appuntamento, svincolato dall'apertura classica al pubblico degli Uffici
- Garantire la continuità dei servizi anche in caso di future eventuali nuove emergenze
- Garantire standard di qualità dei servizi, anche attraverso i patti comportamentali indicati nel codice di comportamento

3.2.1 Stato di attuazione del Lavoro Agile

Dal 2021 l'Ente ha abbandonato il regime emergenziale del Lavoro Agile.

Dal 2023 si vuole condividere con le RSU la regolamentazione del lavoro agile ad opera del Nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 – stipulato in data 16/11/2022 – contestualizzato alla realtà organizzativa del Comune di Villa di Tirano, che disciplina a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale.

Il lavoro agile è concesso per un totale del 10% degli aventi diritto; qualora pervengano istanze di lavoro agile oltre tale soglia, il lavoro agile verrà concesso prioritariamente ai soggetti con particolari situazioni specificatamente elencate.

Risulta necessario di avviare dei percorsi volti a formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile e di prevedere specifiche attività formative di sostegno ai ruoli di Elevata Qualificazione per far fronte ai complessi cambiamenti organizzativi in atto ed al nuovo stile di leadership richiesto.

Si è manifestata l'esigenza di avviare dei percorsi volti a formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile e di prevedere specifiche attività formative di sostegno ai ruoli di Posizione Organizzativa per far fronte ai complessi cambiamenti organizzativi in atto ed al nuovo stile

di *leadership* richiesto.

Questi temi sono ricondotti alla relativa sottosezione 3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale.

3.2.2 Programma di sviluppo del lavoro agile

Si ritiene utile riepilogare principali sviluppi previsti, utilizzando gli step di programmazione inseriti nelle Linee Guida della FFPP del dicembre 2020:

1) Fase di sviluppo intermedio – 2023

- Rafforzare le azioni per favorire le condizioni abilitanti
- Monitorare la gestione del lavoro agile in termini quantitativi e qualitativi
- Avviare il monitoraggio della performance organizzativa a seguito della introduzione

del lavoro agile

- Predisporre eventuali interventi correttivi

2) Fase di sviluppo avanzato – 2023/2024

- Monitorare l'andamento complessivo del lavoro agile in termini quantitativi e qualitativi

- Monitorare gli impatti interni (ricadute sulla organizzazione)
- Monitorare gli impatti esterni (ricadute sulla qualità dei servizi)
- Predisporre eventuali interventi correttivi

L'istituto del lavoro a distanza è disciplinato dal Regolamento per la disciplina del lavoro agile – e correlati (**Allegato F**), che costituisce parte integrante del presente piano.

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 assicurale esige esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Il Piano 2023/2025 (**Allegato E**) è stato approvato dalla Giunta con deliberazione n. 101 in data 28/12/2022. Per il triennio considerato non si prevedono nuove assunzioni a tempo indeterminato; l'Ente si è riservato, per l'anno 2023, la possibilità di procedere, ove necessario, all'assunzione di unità di personale con contratto di lavoro flessibile nel rispetto del tetto di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del d.l. 78/2010.

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale.

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze

L'Ente è da sempre attento al tema della formazione: il personale è invitato a partecipare alle iniziative formative a disposizione, in presenza e online.

Non vi sono ambiti e materie ritenute prioritarie, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'Ente, in tema di formazione. Nonostante non si rilevino particolari carenze formative, l'Ente ritiene opportuno garantire, per il personale afferente all'area degli istruttori, la disponibilità di percorsi formativi in ambito informatico e per la transizione al digitale, da fruire online.

Inoltre, si ritiene fondamentale la partecipazione a eventi formativi in caso di introduzione di nuove normative sulle materie di competenza di ciascuno.

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

Non sono presenti risorse interne attivabili per la formazione.

I dipendenti dell'Ente sono stati invitati ad accedere a <https://www.syllabus.gov.it/>. Inoltre, l'Ente ha attivato la formazione in tema di transizione al digitale, cybersecurity, accessibilità, comunicazione ecc. disponibile sul sito <https://formazione.transizionedigitale.it/login>, al quale sono stati invitati tutti i dipendenti.

Per quanto concerne la formazione specifica di ciascun settore, si ricorre, ogni qualvolta ritenuto opportuno, ad appositi corsi di formazione tenuti da esperti o da associazioni (ANCI, ANUSCA, ecc.).

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

L'Ente intende favorire la partecipazione del personale a percorsi di studio e specializzazione, concedendo i permessi previsti dal CCNL vigente. I permessi di 150 ore per il diritto allo studio sono concedibili a n. 1 unità di personale. In caso di richiesta e mancata fruizione delle ore (in tutto o in parte), le ore residue potranno essere concesse, in altro periodo, a un'ulteriore unità di personale che dovesse farne richiesta. Ai beneficiari dei permessi per diritto allo studio, inoltre, è garantita, compatibilmente con il corretto andamento della gestione dell'Ente, una flessibilità oraria che consenta la partecipazione ai corsi.

Nel periodo 2020/2022, una dipendente ha fruito di tali permessi per frequentare gli insegnamenti del corso di laurea magistrale in Amministrazioni e Politiche Pubbliche presso l'Università degli Studi di Milano.

Obiettivi e risultati attesi della formazione

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3 ANNO
Totale corsi di formazione	24	30	30	30
% corsi a distanza / totale corsi	87%	90%	92%	92%
Totale ore di formazione erogate	84	100	100	100
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	10/13	13/13	13/13	13/13
% ore di formazione erogate a distanza / totale ore corsi	67%	70%	75%	75%
Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio	84 / 13	100 / 13	100 / 13	100 / 13
Ore di formazione in competenze digitali / totale delle ore di formazione	28 / 84	50 / 100	50 / 100	50 / 100

Il prospetto che precede non tiene conto delle ore di autoformazione, webinar seguiti in modalità asincrona per i quali non è previsto rilascio di attestato e iniziative analoghe.

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 entro il 30/09/2023, indicando:
 - a) Le cause e gli effetti di eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi;
 - b) Inserendo eventuali correttivi intrapresi e/o da attivare;
2. Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi, oltre alle informazioni di cui al punto 1., anche:
 - a) L'andamento della gestione (percentuale di completamento dell'obiettivo, data di conclusione effettiva ecc.);
 - b) La media del valore raggiunto, in percentuale;
 - c) La media rispetto ai tempi, in percentuale.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.