



CITTÀ' DI STRESA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

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

Indice

PREMESSA	pag. 3
RIFERIMENTI NORMATIVI	pag. 3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	
1.1 Analisi del contesto esterno	pag. 4
1.2 Analisi del contesto interno	pag. 6
1.2.1 Organigramma dell'Ente	pag. 6
1.2.2 La mappatura dei processi	pag. 10

2.	PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1	Performance	pag. 19
2.1.1	Performance individuale e di Unità Organizzativa	pag. 19
2.1.2	Rischi corruttivi e trasparenze	pag. 19
3.	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1	Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	pag. 19
3.1.1	Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	pag. 19
3.1.2	Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	pag. 23
3.2	Organizzazione del lavoro agile	pag. 23
3.3	Piano triennale dei fabbisogni di personale	pag. 24
4.	MONITORAGGIO	pag. 25

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ha 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 nella legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti; procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;

processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione Semplificato 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 73 del 28/11/2023, ed il bilancio di previsione finanziario 2024 -2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 79 del 28/12/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, il presente PIAO 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

Denominazione Amministrazione: COMUNE DI STRESA

Indirizzo: piazza Matteotti civ. 6

Codice fiscale/Paltita IVA: 00201600038

Rappresentante legale: Sindaco pro-tempore Marcella SEVERINO

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 35

Telefono: 0323 - 939111

Sito Internet: www.comune.stresa.vb.it

E-mail: info@comune.stresa.vb.it.

PEC: protocollo@cert.comunestresa.it

1.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha essenzialmente due obiettivi:

il primo, evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;

il secondo, come tali caratteristiche ambientali possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Operativamente l'analisi prevede due tipologie di attività:

- 1) l'acquisizione dei dati rilevanti;
- 2) l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Ai fini dell'analisi del contesto esterno, ci si è avvalsi di fonti esterne, riguardanti dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento e/o alla presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni nonché, più specificamente, ai reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, peculato ecc.). In proposito il Rapporto "La corruzione in Italia 2016-2019", elaborato dall'ANAC e pubblicato il 17 ottobre 2019, fornisce una fotografia dei dati che si basa sull'esame dei provvedimenti emessi dall'Autorità giudiziaria nell'ultimo triennio: fra agosto 2016 e agosto 2019 sono state 117 le ordinanze di custodia cautelare per corruzione spiccate dall'Autorità giudiziaria

Su 152 episodi di corruzione rilevati solo 2 sono in Piemonte, costituendo il 1,2 per cento del totale. Il settore più a rischio si conferma quello legato agli Appalti pubblici (74%) ed in particolare ai lavori pubblici (40%). Gli Enti maggiormente coinvolti sono i Comuni (41%), seguiti dalle società partecipate (24 casi, pari al 16%) e dalle Aziende sanitarie (16 casi, ovvero l' 11%). Il fenomeno appare molto cambiato rispetto a quello degli anni scorsi: il coinvolgimento diretto della parte politica è diventato minoritario (su 207 indagati 43 sono politici), mentre è maggiormente coinvolto l'apparato burocratico: dirigenti, funzionari, rup, commissari di gara (56%), Si conferma anche la cd. "smaterializzazione" della tangente, con sempre minor incidenza della contropartita economica (48% dei casi), che viene invece sostituita da benefici indiretti come assunzioni, assegnazione di prestazioni professionali e in minima parte regalie, Queste dinamiche confermano la correttezza di intervenire non solo sul piano repressivo, ma innanzitutto preventivo, riducendo all'origine i fattori di rischio, col ricorso alle misure organizzative già adottate dalla maggior parte delle pubbliche amministrazioni: trasparenza, formazione, gestione dei conflitti d'interesse, rotazione del personale.

Nell'esame del contesto esterno ci si è avvalsi anche degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati. La Relazione sull'attività delle Forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata per l'anno 2018, (ultima disponibile) presentata al Parlamento dal Ministro dell'Interno e trasmessa in data 05 febbraio 2020 alla Presidenza della Camera dei Deputati Doc. XXXVIII, n. 2, (suddiviso in n. 3 volumi) evidenzia con riferimento agli illeciti penali, che la presenza della criminalità organizzata mafiosa in Piemonte è risalente nel tempo e si caratterizza, innanzitutto, per uno storico radicamento della 'ndrangheta, favorito dal fenomeno migratorio meridionale degli anni '50. Tale insediamento, concentrato principalmente nel capoluogo e nella relativa provincia, ha riprodotto il modello operativo dei territori di origine, reggino e vibonese, connotato da rigorosi criteri di ripartizione delle zone e dei settori di influenza. L'organizzazione ha evidenziato, nel tempo, forti interessi per i settori più floridi del tessuto economico e finanziario locale, con una conseguente creazione di attività imprenditoriali, connesse all'edilizia ed alla movimentazione della terra e degli inerti, spesso funzionali al riciclaggio di capitali illeciti. Parallelamente è stata praticata l'usura, le estorsioni, l'accaparramento di appalti pubblici e il traffico internazionale di sostanze stupefacenti e di armi.

Più di recente, gli stessi gruppi delinquenziali hanno affinato le loro capacità operative specializzandosi nella gestione delle sale da gioco illegali e degli apparati videopoker.

Per quanto concerne le altre matrici mafiose nazionali va rilevato che, mentre negli anni '90 Cosa Nostra era sensibilmente presente sul territorio piemontese, oggi non si registrano presenze strutturate e né, allo stato, le risultanze Investigative consentono di ipotizzarne una rigenerazione o collaborazioni sinergiche con malavitosi di diversa matrice

Del tutto sporadica risulta la presenza di soggetti legati ai clan camorristici, pugliesi e lucani nel territorio piemontese e valdostano.

Non mancano, infine, evidenze circa l'operatività di sodalizi di matrice nigeriana, albanese, romena e magrebina: il traffico di sostanze stupefacenti e lo sfruttamento della prostituzione sono i settori illeciti maggiormente perseguiti, mentre per i reati contro il patrimonio spicca l'azione dei gruppi criminali dell'Est Europa, talvolta esercitata con violenza sulle persone.

L'acquisizione dei dati interni è stata condotta attraverso interviste con i responsabili delle strutture e attraverso la verifica di eventuali segnalazioni di illeciti.

In base alle risultanze dell'acquisizione dei dati, ai fini della rilevazione del rischio corruttivo il contesto esterno non dà indicazioni di criticità.

1.2 Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno investe aspetti correlati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo.

L'analisi del contesto interno è incentrata:

- sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità;
- sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

1.2.1 Organigramma dell'Ente



Con deliberazione della Giunta Comunale N. 61 del 11/05/2023 e approvazione del PIAO per il triennio 2023-2025 è stato, fra l'altro, definito il fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025.

Con il presente documento, considerate le modifiche intercorse nel frattempo e le mutate esigenze organizzative degli uffici, il fabbisogno del personale per il triennio 2024/2026 viene definito come qui riportato:

SEGRETARIO GENERALE				
SERVIZIO RISORSE PATRIMONIALI				
UFFICI	DOTAZIONE	PROFILO	AREA	NOTE
RISORSE PATRIMONIALI	1 1	ISTRUTTORE TECNICO ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORI	
Totale	2			
SERVIZIO ATTIVITA' PRODUTTIVE - SUAP				
UFFICI	DOTAZIONE	PROFILO	AREA	NOTE
➤ ATTIVITA' PRODUTTIVE ➤ SUAP ➤ POLIZIA AMMINISTRATIVA	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORI	
Totale	1			

AREA AMMINISTRATIVA				
AREA AMMINISTRATIVA 1				
DOTAZIONE	PROFILO	AREA		
1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	FUNZIONARI ED E.Q.		
SERVIZIO SEGRETERIA E AFFARI GENERALI				
UFFICI	DOTAZIONE	PROFILO	AREA	NOTE
➤ SEGRETERIA AFFARI GENERALI	2	ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORI	*N. 1 posto di nuova istituzione
➤ PROTOCOLLO ALBO PRETORIO	1*	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORI	* part time 66,67 %
	1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	OPERATORI ESPERTI	

SERVIZIO CULTURA –TURISMO - SPORT E BIBLIOTECA CIVICA

UFFICI	DOTAZIONE		AREA	NOTE
<ul style="list-style-type: none"> ➤ CULTURA ➤ TURISMO ➤ SPORT 	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORI	*part-time al 69,44%
BIBLIOTECA CIVICA	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORI	* part time 66,67 %
SERVIZI POLITICHE GIOVANILI E POLITICHE SOCIALI				
UFFICI	DOTAZIONE		AREA	NOTE
<ul style="list-style-type: none"> ➤ POLITICHE GIOVANILI ➤ POLITICHE SOCIALI 	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORI	
	1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	OPERATORI ESPERTI	
Totale	9			

AREA AMMINISTRATIVA 2

DOTAZIONE	PROFILO	AREA	
1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	FUNZIONARI ED E.Q.	
SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE			
UFFICI	DOTAZIONE	AREA	NOTE
RISORSE UMANE	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORI
SERVIZI DEMOGRAFICI, CIMITERIALI, SERVIZI ELETTORALI			
UFFICI	DOTAZIONE	AREA	NOTE
<ul style="list-style-type: none"> ➤ ANAGRAFE ➤ STATO CIVILE ➤ LEVA ➤ ONOMASTICA E TOPONOMASTICA ➤ CIMITERI ➤ ELETTORALE ➤ STATISTICA 	3	ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI	ISTRUTTORI

Totale	5
---------------	----------

AREA ASSETTO DEL TERRITORIO

DOTAZIONE	PROFILO	AREA
1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	FUNZIONARI ED E.Q.

LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONE, EDILIZIA PRIVATA E RESIDENZIALE PUBBLICA, URBANISTICA, SERVIZI PUBBLICI E DEMANIO IDRICO, AMBIENTE

UFFICI	DOTAZIONE	PROFILO	AREA	NOTE
> LAVORI PUBBLICI > MANUTENZIONE > SERVIZI PUBBLICI	1	ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORI	
	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORI	
	1*	COORDINATORE MANUTENZIONI	ISTRUTTORI	*posto soppresso con decorrenza 1/11/2024
	4*	COLLABORATORI TECNICO MANUTENTIVI	OPERATORI ESPERTI	*1 collaboratore tecnico manutentivo da assumere nel corso del 2024, istituito dal 1/11/2024
EDILIZIA PRIVATA E RESIDENZIALE PUBBLICA	1	ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORI	
	1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	OPERATORI ESPERTI	*posto soppresso dal 1/6/2024
> URBANISTICA > PAESAGGIO	1	ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORI	
DEMANIO IDRICO	1	ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORI	
AMBIENTE	1*	ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORI	*da assumere nel 2024
Totale	11			

AREA FINANZIARIA

DOTAZIONE	PROFILO	AREA	NOTE
1*	FUNZIONARIO CONTABILE	FUNZIONARI ED E.Q.	da assumere nel 2024

SERVIZI FINANZIARIO ECONOMATO, FISCALITA' LOCALE, PUBBLICA ISTRUZIONE

UFFICI	DOTAZIONE	PROFILO	AREA	NOTE
<ul style="list-style-type: none"> ➤ CONTABILITA' ➤ ECONONOMATO 	2	ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI	ISTRUTTORI	
FISCALITA' LOCALE	2	ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI	ISTRUTTORI	
PUBBLICA ISTRUZIONE	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORI	
Totale	6			

POLIZIA LOCALE				
DOTAZIONE		PROFILO	AREA	
1		COMANDANTE P.L.	FUNZIONARI ED E.Q.	
SERVIZI SICUREZZA SOCIALE, POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE				
UFFICI	DOTAZIONE	PROFILO	AREA	NOTE
<ul style="list-style-type: none"> ➤ SICUREZZA SOCIALE ➤ POLIZIA LOCALE ➤ PROTEZIONE CIVILE 	6*	ISTRUTTORI DI POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORI	*1 istruttore di polizia locale temporaneamente distaccato presso la biblioteca civica *1 istruttore di polizia locale da assumere nel 2024
Totale	7			
DOTAZIONE ORGANICA	41			

1.2.2 La mappatura dei processi

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.

L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Secondo l'ANAC, nell'analisi dei processi organizzativi è necessario tener conto anche delle attività che un'amministrazione ha esternalizzato ad altre entità pubbliche, private o miste, in quanto il rischio di corruzione potrebbe annidarsi anche in questi processi.

Secondo il PNA, un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

La mappatura dei processi si articola in tre fasi:

- a) identificazione;
- b) descrizione;
- c) rappresentazione.

Il risultato atteso della prima fase della mappatura è l'identificazione dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione.

Secondo gli indirizzi del PNA, i processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi (Allegato A1). 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);

quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti "Aree di rischio" per gli enti locali:

- I. acquisizione e gestione del personale;
- II. affari legali e contenzioso;
- III. contratti pubblici;
- IV. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- IV. gestione dei rifiuti;
- VI. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- VII. governo del territorio;
- VIII. incarichi e nomine;
- IX. pianificazione urbanistica;
- X. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
- XI. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Oltre alle undici "Aree di rischio" proposte dal PNA, il presente piano prevede l'area definita "Altri servizi". In tale sottoinsieme sono ordinati processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA. Ci si riferisce, ad esempio, ai processi relativi a: gestione del protocollo, funzionamento degli organi collegiali, istruttoria delle deliberazioni, ecc.

Secondo gli indirizzi del PNA, il RPCT ha costituito e coordinato un 'gruppo di lavoro' composto dai Funzionari dell'Ente, responsabili delle principali ripartizioni organizzative.

Data l'approfondita conoscenza da parte di ciascun funzionario dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio, il Gruppo di lavoro ha potuto enucleare i processi elencati nelle schede allegate, denominate "Mappatura dei processi e catalogo dei rischi" (Allegato A2).

Tali processi, sono stati brevemente descritti (mediante l'indicazione dell'input, delle attività costitutive il processo, e dell'output finale) e, infine, è stata registrata l'unità organizzativa responsabile del processo stesso. In attuazione del principio della "gradualità" (PNA 2019), seppur la mappatura di cui all'allegato appaia comprensiva di tutti i processi riferibili all'ente, il Gruppo di lavoro si riunirà nel corso del prossimo esercizio (e dei due successivi) per addivenire, con certezza, alla individuazione di tutti i processi dell'Ente.

1. Valutazione e trattamento del rischio

La valutazione del rischio è una ^U "macro-fase" del processo di gestione del rischio, nel corso della quale il rischio stesso viene (identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio)).

Tale "macro-fase" si compone di tre sub-fasi: identificazione, analisi e ponderazione.

1.1. Identificazione

Dopo la "mappatura" dei processi, l'oggetto di analisi può essere: l'intero processo oppure le singole attività che compongono ciascun processo.

L'ANAC ritiene che il livello minimo di analisi per l'identificazione dei rischi debba essere rappresentato almeno dal "processo". In tal caso, i processi rappresentativi dell'attività dell'amministrazione "non sono ulteriormente disaggregati in attività". Tale impostazione metodologica è conforme al principio della "gradualità".

L'analisi svolta per processi, e non per singole attività che compongono i processi, "è ammissibile per amministrazioni di dimensione organizzativa ridotta o con poche risorse e competenze adeguate allo scopo, ovvero in particolari situazioni di criticità".

L'Autorità consente che l'analisi non sia svolta per singole attività anche per i "processi in cui, a seguito di adeguate e rigorose valutazioni già svolte nei precedenti PTPCT, il rischio corruttivo [sia] stato ritenuto basso e per i quali non si siano manifestati, nel frattempo, fatti o situazioni indicative di qualche forma di criticità". Al contrario, per i processi che abbiano registrato rischi corruttivi elevati, l'identificazione del rischio sarà "sviluppata con un maggior livello di dettaglio, individuando come oggetto di analisi, le singole attività del processo".

Data la dimensione organizzativa contenuta dell'ente, e l'assenza di fatti o situazioni indicative di qualche forma di criticità il Gruppo di lavoro ha svolto l'analisi per singoli "processi" (senza scomporre gli stessi in "attività", fatta eccezione per i processi relativi agli affidamenti di lavori, servizi e forniture).

Sempre secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della "gradualità" (PNA 2019), il Gruppo di lavoro si riunirà nel corso del prossimo esercizio (e dei due successivi) per valutare la metodologia di lavoro, e l'eventuale necessità di passare dal livello minimo di analisi (per processo) ad un livello via via più dettagliato (per attività), perlomeno per i processi maggiormente esposti a rischi corruttivi.

Tecniche e fonti informative:

Per identificare gli eventi rischiosi l'ANAC propone, a titolo di esempio, un elenco di fonti informative utilizzabili per individuare eventi rischiosi, quali: i risultati dell'analisi del contesto interno e esterno; le risultanze della mappatura dei processi; l'analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato, anche in altre amministrazioni o enti simili; incontri con i responsabili o il personale che abbia conoscenza diretta dei processi e quindi delle relative criticità; gli esiti del monitoraggio svolto dal RPCT e delle attività di altri organi di controllo interno; le segnalazioni ricevute tramite il "whistleblowing" o attraverso altre modalità; le esemplificazioni eventualmente elaborate dall'ANAC per il comparto di riferimento; il registro di rischi realizzato da altre amministrazioni, simili per tipologia e complessità organizzativa.

Il "Gruppo di lavoro", costituito e coordinato dal RPCT, ha applicato principalmente le metodologie seguenti:

in primo luogo, la partecipazione degli stessi funzionari responsabili, con conoscenza diretta dei processi e quindi delle relative criticità, al Gruppo di lavoro; quindi, i risultati dell'analisi del contesto;

la verifica di casi giudiziari e di episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato in altre amministrazioni o enti simili; segnalazioni ricevute.

Identificazione dei rischi:

Una volta individuati gli eventi rischiosi, questi devono essere formalizzati e documentati nel PTPCT.

Secondo l'Autorità, la formalizzazione potrà avvenire tramite un "registro o catalogo dei rischi" dove, per ogni oggetto di analisi, processo o attività che sia, è riportata la descrizione di "tutti gli eventi rischiosi che possono manifestarsi". Per ciascun processo deve essere individuato almeno un evento rischioso,

Nella costruzione del registro l'Autorità ritiene che sia "importante fare in modo che gli eventi rischiosi siano adeguatamente descritti" e che siano "specifici del processo nel quale sono stati rilevati e non generici".

Il "Gruppo di lavoro", costituito e coordinato dal RPCT, composto dai funzionari dell'ente responsabili delle principali ripartizioni organizzative, che vantano una approfondita conoscenza dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio, ha prodotto un catalogo dei rischi principali. Il catalogo è riportato nella scheda allegata, denominate "Mappatura dei processi a catalogo dei rischi" (Allegato A2). Il catalogo è riportato nella colonna G. Per ciascun processo è indicato il rischio più grave individuato dal Gruppo di lavoro.

1.2. Analisi del rischio

L'analisi del rischio secondo il PNA si prefigge due obiettivi:

1- comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti "fattori abilitanti" della corruzione;

2- stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

Fattori abilitanti

I "fattori abilitanti" la corruzione sono i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione (che nell'aggiornamento del PNA 2015 erano denominati, più semplicemente, "cause" dei fenomeni di malaffare). Per ciascun rischio, i fattori abilitanti possono essere molteplici e combinarsi tra loro. L'Autorità propone i seguenti esempi:

• assenza di misure di trattamento del rischio (controlli): si deve verificare se siano già stati predisposti, e con quale efficacia, strumenti di controllo degli eventi rischiosi;

• mancanza di trasparenza;

• eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;

• esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;

• scarsa responsabilizzazione interna;

• inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;

• inadeguata diffusione della cultura della legalità;

• mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Stima del livello di rischio

In questa fase si procede alla stima del livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto di analisi.

Per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio può essere di tipo qualitativo o quantitativo, oppure un mix tra i due.

Approccio qualitativo: l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate

da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici.

Approccio quantitativo: nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici.

Secondo l'ANAC, "considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), per il quale non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, che richiederebbero competenze che in molte amministrazioni non sono presenti, e ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, si suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza".

Criteri di valutazione

L'ANAC ritiene che criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti".

Per stimare il rischio è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione.

In forza del principio di "gradualità", tenendo conto della dimensione organizzativa, delle conoscenze e delle risorse, gli indicatori possono avere livelli di qualità e di complessità progressivamente crescenti.

L'Autorità ha proposto indicatori comunemente accettati, ampliabili o modificabili da ciascuna amministrazione (PNA 2019, Allegato n. 1).

Gli indicatori di rischio sono:

1. livello di interesse "esterno": la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;

2. grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;

3. manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;

4. trasparenza/opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;

5. livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;

6. grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

Tutti gli indicatori suggeriti dall'ANAC sono stati utilizzati per valutare il rischio nel presente PTPCT.

La rilevazione di dati e informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato sugli indicatori di rischio, di cui al paragrafo precedente, "deve essere coordinata dal RPCT". Il PNA prevede che le informazioni possano essere "rilevate da soggetti con specifiche competenze o adeguatamente formati", oppure attraverso modalità di autovalutazione da parte dei responsabili degli uffici coinvolti nello svolgimento del processo. Qualora si applichi l'autovalutazione, il RPCT deve vagliare le stime dei responsabili per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della "prudenza".

Le valutazioni devono essere suffragate dalla "motivazione del giudizio espresso", fornite di "evidenze a supporto" e sostenute da "dati oggettivi, salvo documentata indisponibilità degli stessi"

Indicazioni ANAC

L'ANAC ha suggerito i seguenti "dati oggettivi":

1. i dati sui precedenti giudiziari e disciplinari a carico dei dipendenti, fermo restando che le fattispecie da considerare sono le sentenze definitive, i procedimenti in corso, le citazioni a giudizio relativi a: reati contro la PA; falso e truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate alla PA (artt. 640 e 640-bis CP); procedimenti per responsabilità contabile; ricorsi in tema di affidamento di contratti);

2. le segnalazioni pervenute: whistleblowing o altre modalità, reclami, indagini di customer satisfaction, ecc.;

3. ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (ad esempio: rassegne stampa, ecc.).

Infine, l'Autorità ha suggerito di "programmare adeguatamente l'attività di rilevazione individuando nel PTPCT tempi e responsabilità" e, laddove sia possibile, consiglia "di avvalersi di strumenti e soluzioni informatiche idonee a facilitare la rilevazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni necessarie".

Il "Gruppo di lavoro" coordinato dal RPCT e composto dai responsabili delle principali ripartizioni organizzative ha applicato gli indicatori di rischio proposti dall'ANAC ed ha ritenuto di procedere con la metodologia dell'autovalutazione l' proposta dall'ANAC (PNA 2019, Allegato 1, pag. 29).

Al termine dell'autovalutazione svolta dal Gruppo di lavoro, il RPCT ha vagliato le stime dei responsabili per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della "prudenza".

I risultati dell'analisi sono stati riportati nelle schede allegate, denominate "Analisi dei rischi" del Piano di Prevenzione della Corruzione 2023/2025, a cui si rinvia.

Tutte le "valutazioni" espresse sono supportate da una chiara e sintetica motivazioni esposta nell'ultima colonna a destra ("Motivazione") delle suddette schede (Allegato B), del Piano di Prevenzione della Corruzione 2023/2025, a cui si rinvia.

Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'Ente (PNA, Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

Misurazione del rischio In questa fase, per ogni oggetto di analisi si procede alla misurazione degli indicatori di rischio.

Indicazioni ANAC

L'ANAC sostiene che sarebbe "opportuno privilegiare un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi".

Se la misurazione degli indicatori di rischio viene svolta con metodologia "qualitativa" è possibile applicare una scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso.

"Ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte" (PNA 2019, Allegato n. 1, pag. 30).

Attraverso la misurazione dei singoli indicatori si dovrà pervenire alla valutazione complessiva del livello di rischio. Il valore complessivo ha lo scopo di fornire una "misurazione sintetica" e, anche in questo caso, potrà essere usata la scala di misurazione ordinale (basso, medio, alto).

L'ANAC, raccomanda quanto segue:

qualora, per un dato processo, siano ipotizzabili più eventi rischiosi con un diverso livello di rischio, "si raccomanda di far riferimento al valore più alto nello stimare l'esposizione complessiva del rischio";

evitare che la valutazione sia data dalla media dei singoli indicatori; è necessario "far prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un mero calcolo matematico".

In ogni caso, vige il principio per cui "ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte".

L'analisi del presente PTPCT è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata una scala ordinale di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

Livello di rischio	Sigla corrispondente
Rischio quasi nullo	N
Rischio molto basso	B-
Rischio basso	B
Rischio moderato	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	A+
Rischio altissimo	A++

Il "Gruppo di lavoro", coordinato dal RPCT, ha espresso la misurazione, di ciascun indicatore di rischio applicando la scala ordinale di cui sopra.

I risultati della misurazione sono riportati nelle schede allegate, denominate "Analisi dei rischi" (Allegato B) del Piano di Prevenzione della Corruzione 2023/2025, a cui si rinvia. Nella colonna denominata "Valutazione complessiva" è indicata la misurazione di sintesi di ciascun oggetto di analisi.

Tutte le valutazioni sono supportate da una chiara e sintetica motivazioni esposta nell'ultima colonna a destra ("Motivazione") nelle suddette schede (Allegato B), del Piano di Prevenzione della Corruzione 2023/2025, a cui si rinvia. Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'Ente (PNA, Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

3.4. La ponderazione

La ponderazione del rischio è l'ultimo step della macro-fase di valutazione del rischio. Il fine della ponderazione è di "agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione" (Allegato n. 1, Par. 4.3, pag. 31).

Nella fase di ponderazione si stabiliscono:

- a) le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio;
- b) le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Per quanto concerne le azioni, al termine della valutazione del rischio devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione. "La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti",

Un concetto essenziale per decidere se attuare nuove azioni è quello di "rischio residuo" che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate. L'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Ma il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di malaffare non potrà mai essere del tutto annullata,

Per quanto concerne la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio e "procedere in ordine via via decrescente", iniziando dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

In questa fase, il "Gruppo di lavoro", coordinato dal RPCT, ha ritenuto di:

- a. assegnare la massima priorità agli oggetti di analisi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio A++ ("rischio altissimo") procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione secondo la scala ordinale;
- b. prevedere "misure specifiche" per gli oggetti di analisi con valutazione A++, A+, A.

3.5. Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è la fase finalizzata ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

In tale fase si progetta l'attuazione di misure specifiche e puntuali, prevedendo scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

L'individuazione delle misure deve essere impostata avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure possono essere classificate in "generali" e "specifiche".

Misure generali: misure che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione.

Misure specifiche: sono misure agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici.

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano la parte essenziale del PTPCT. Tutte le attività precedenti sono di ritenersi propedeutiche all'identificazione e alla progettazione delle misure che sono, quindi, la parte fondamentale del PTPCT.

3.5.1. Individuazione delle misure

Il primo step del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione della corruzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi. In particolare vanno individuate le misure più idonee a prevenire i rischi, in funzione del livello dei rischi e dei loro fattori abilitanti.

Il PNA suggerisce le misure seguenti:

- i. controllo, trasparenza;
- ii. definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento; regolamentazione;
- iii. semplificazione;
- iv. formazione;
- v. sensibilizzazione e partecipazione; rotazione;
- vi. segnalazione e protezione; disciplina del conflitto di interessi;
- vii. regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

Le misure suggerite dal PNA possono essere previste come misure sia di tipo "generale" che di tipo "specifico". A titolo esemplificativo, una misura di trasparenza, può essere programmata sia come misura "generale", che "specifico". È generale quando insiste trasversalmente sull'organizzazione, al fine di migliorare complessivamente la trasparenza dell'azione amministrativa (es. la corretta e puntuale applicazione del d.lgs. 33/2013). Invece, è di tipo specifico, se in risposta a specifici problemi di scarsa trasparenza, rilevati tramite l'analisi del rischio, si impongono modalità per rendere trasparenti singoli processi giudicati "opachi" e maggiormente fruibili le informazioni sugli stessi.

Con riferimento alle principali categorie di misure, l'ANAC ritiene particolarmente importanti quelle relative alla semplificazione e sensibilizzazione interna in quanto, ad oggi, ancora poco utilizzate. La semplificazione, in particolare, è utile laddove l'analisi del rischio abbia evidenziato che i fattori abilitanti i rischi del processo siano una regolamentazione eccessiva o non chiara, tali da generare una forte asimmetria informativa tra il cittadino e colui che ha la responsabilità del processo.

Ciascuna misura dovrebbe disporre dei requisiti seguenti:

1- presenza ed adeguatezza di misure o di controlli specifici pre- esistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione: per evitare la stratificazione di misure che possano rimanere inapplicate, prima dell'identificazione di nuove misure, è necessaria un'analisi sulle eventuali misure previste nei Piani precedenti e su eventuali controlli già esistenti per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti.

In caso di misure già esistenti e non attuate, la priorità è la loro attuazione, mentre in caso di inefficacia occorre identificarne le motivazioni,

2- Capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio:

L'identificazione della misura deve essere la conseguenza logica dell'adeguata comprensione dei fattori abilitanti l'evento rischioso; se l'analisi del rischio ha evidenziato che il fattore abilitante in un dato processo è connesso alla carenza dei controlli, la misura di prevenzione dovrà incidere su tale aspetto e potrà essere, ad esempio, l'attivazione di una nuova procedura di controllo o il rafforzamento di quelle già presenti.

In questo stesso esempio, avrà poco senso applicare per questo evento rischioso la rotazione del personale dirigenziale perché, anche ammesso che la rotazione fosse attuata, non sarebbe in grado di incidere sul fattore abilitante l'evento rischioso (che è appunto l'assenza di strumenti di controllo).

3- Sostenibilità economica e organizzativa delle misure:

L'identificazione delle misure è correlata alla capacità di attuazione da parte delle amministrazioni; pertanto, sarà necessario rispettare due condizioni:

a) per ogni evento rischioso rilevante, e per ogni processo organizzativo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace;

b) deve essere data preferenza alla misura con il miglior rapporto costo/efficacia.

4- Adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione:

L'identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative.

Come le fasi precedenti, anche l'individuazione delle misure deve avvenire con il coinvolgimento della struttura organizzativa, recependo le indicazioni dei soggetti interni interessati (responsabili e addetti ai processi), ma anche promuovendo opportuni canali di ascolto degli stakeholder.

Il "Gruppo di lavoro" coordinato dal RPCT ha individuato le misure di prevenzione. Per ciascun oggetto analisi è stata individuata e programmata almeno una misura di contrasto o prevenzione, secondo il criterio suggerito dal PNA del "miglior rapporto costo/efficacia".

Le misure sono state puntualmente indicate e descritte nella colonna E delle schede allegate, del Piano di Prevenzione della Corruzione 2023/2025, a cui si rinvia, denominate "Individuazione e programmazione delle misure". Le principali misure, inoltre, sono state ripartite per singola "area di rischio" del Piano Triennale della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione 2023-2025, a cui si rimanda.

2. PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Performance

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

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

2.1.1 Performance individuale e Performance di Unità Organizzativa

Nell'allegato **1** al presente documento sono dettagliati gli obiettivi di performance delle unità organizzative:

- A. SEGRETARIO GENERALE
- B. AREA AMMINISTRATIVA – SETTORE I
- C. AREA AMMINISTRATIVA – SETTORE II
- D. AREA ASSETTO DEL TERRITORIO
- E. AREA FINANZIARIA
- F. POLIZIA LOCALE

2.2 Rischi corruttivi e trasparenza

Attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo IO. 1.2 del PNA 2022 si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 04/05/2023.

3. 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 sono previsti nel PIANO AZIONI POSITIVE.

Con il presente documento si aggiorna e si approva il PAP a valere per il triennio 2024-2026.

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

FINALITÀ' ed OBIETTIVI DEL PIANO

FINALITÀ'

1) Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate

OBIETTIVI:

Continuare a garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;

Uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale sorveglianza sul verificarsi di situazioni conflittuali sul posto di lavoro

2) Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare•

OBIETTIVI:

Promuovere l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro;

Promuovere la conciliazione fra la vita lavorativa ed extra-lavorativa delle donne e dei soggetti in condizioni di disagio

3) Formazione professionale.

OBIETTIVI:

Adozione di piani di formazione annuali che garantiscano uguale possibilità per uomini e donne di frequentare corsi individuali;

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

AZIONE 1

Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare

1.- Nell'Ente è istituito un orario flessibile in entrata, fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico. Si intende quindi promuovere consapevolezza e capacità di iniziativa sul tema della conciliazione dei tempi nei contesti lavorativi e nei servizi quale condizione per promuovere la qualità della vita e del lavoro delle persone.

2.- Si intende promuovere azioni di informazione e di conciliazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari. Particolari necessità di tipo familiare o personale sono e saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio e richieste dei dipendenti, avendo quale criterio prioritario il rispetto pieno della normativa in materia di congedi parentali a favore delle lavoratrici e dei lavoratori e la particolare attenzione delle problematiche di coloro che si trovano in situazioni

di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato.

3.- Al fine di incrementare la conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare, assicurando al contempo la funzionalità degli uffici, il Comune di Stresa integra ed aggiorna il regolamento vigente sul lavoro agile, in virtù anche degli sviluppi normativi in materia, tenendo conto anche dei miglioramenti possibili grazie alle evidenze emerse in questa prima fase di adozione.

4.- L'Ente ha già adottato altresì appositi progetti per favorire la conciliazione fra lavoro professionale e lavoro familiare, non strettamente legati al favorire unicamente il personale dipendente, ma rivolti a tutte le famiglie presenti sul territorio comunale, che intende garantire anche per il triennio 2024/2026, come di seguito indicati:

Servizio di pre- scuola organizzato presso le Scuole Elementari e Medie finalizzato ad accogliere gli alunni provenienti dalle varie frazioni che arrivano anticipatamente rispetto all'inizio delle lezioni.

Annualmente a seguito di accordi di collaborazione con Enti presenti sul territorio si garantisce il servizio denominato "Centro - estivo " che accoglie nel periodo estivo i bambini delle scuole elementari e anche i bambini delle scuole medie.

Soggetti impegnati e coinvolti nella realizzazione dell'azione: Ufficio personale - Responsabili di Servizio.

Periodo di realizzazione: Periodo previsto per l'attuazione dell'azione: triennio 2024 - 2026.

AZIONE 2

Sorveglianza sul verificarsi di situazioni conflittuali sul posto di lavoro

L'Amministrazione comunale si impegna, in caso di segnalazioni inerenti l'ambito delle molestie, del mobbing o di altri atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice e/o del lavoratore, ad adottare gli opportuni provvedimenti.

Soggetti impegnati e coinvolti nella realizzazione dell'azione: Ufficio personale - Responsabili di Servizio.

Periodo di realizzazione: Periodo previsto per l'attuazione dell'azione: triennio 2024 - 2026.

AZIONE 3

Revisione per l'armonizzazione degli strumenti regolamentari e sistemi operativi di gestione delle risorse umane

Per facilitare e promuovere il riequilibrio di genere sarà promossa la revisione degli strumenti regolamentari dell'Ente e i sistemi operativi di gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, profili di competenze, sistemi incentivanti, ecc.) in un'ottica di genere per verificare se vi siano aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra donne e uomini. In particolare dovrà essere assicurato, oltre alla diffusione del Codice delle pari opportunità all'interno dell'Ente e al vincolo per i Responsabili di Servizio di applicarlo e farlo rispettare, che:

- in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad un terzo, salva motivata impossibilità;

- nei bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata alcuna discriminazione nei confronti delle donne;
- sia assicurato il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato al lavoratore che in precedenza, per l'espletamento della stessa o equivalente mansione, abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a part-time;
- sia favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento (ad esempio attraverso il miglioramento dei flussi informativi casa/lavoro attraverso il sistema informatico, fra amministrazione e lavoratore o lavoratrice durante l'assenza).

Soggetti impegnati e coinvolti nella realizzazione dell'azione: Ufficio personale - Responsabili di Servizio.

Periodo di realizzazione: Periodo previsto per l'attuazione dell'azione: triennio 2024- 2026.

AZIONE 4

Formazione

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dai Responsabili del Servizio, intesa come strumento per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione, relazione e negoziazione nell'ambito delle pari opportunità e delle politiche di genere.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Settore e, per questi ultimi, al Segretario Comunale.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali, con rimborso delle spese nel rispetto della vigente normativa.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno.

Il Comune di Stresa curerà la formazione e l'aggiornamento del personale senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali. Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (ad esempio corsi di mezza giornata anziché giornata intera). In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità,

Il Comune di Stresa si impegna a favorire il reinserimento del personale assente dal servizio per lungo tempo sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente o con apposite iniziative per riqualificare professionalmente il/la dipendente.

Procedura di verifica dell'attuazione del Piano delle azioni positive:

Le azioni positive previste nel Piano saranno attuate mediante sub-procedimenti che si concluderanno con atti amministrativi, come ad esempio la modifica del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi o con atti di natura privatistica, quali ad esempio concertazioni e contrattazioni sindacali, e variazione di bilancio per lo stanziamento delle risorse per le iniziative del Comitato Unico di Garanzia.

Tali atti saranno sottoposti periodicamente, a cadenza almeno semestrale, al Comitato Unico di Garanzia, per la verifica dell'attuazione del Piano stesso. In tali sedi verranno presentati i risultati

dell'attuazione del medesimo sulla base di opportuni indicatori (ad esempio numero istanze di richieste di flessibilità dell'orario di lavoro pervenute e numero autorizzazioni concesse; numero corsi di formazione attivati e numero dipendenti donne partecipanti; numero richieste di mobilità interna e numero autorizzazioni concesse ecc.).

Acquisizione e diffusione della conoscenza sulle problematiche relative alle pari opportunità, rilevazione ed elaborazione dei dati per statistiche di genere: allo scopo di diffondere in tutti gli uffici dell'ente una maggiore consapevolezza delle problematiche di Pari Opportunità e di genere, per una condivisione degli obiettivi ed una partecipazione attiva alle azioni da intraprendere, si prevede di:

a) promuovere in tutti gli uffici una fase di analisi degli aspetti che hanno attinenza con le Pari Opportunità, per costruire una rete in grado di raccogliere e fornire informazioni su tali tematiche.

Tale promozione potrebbe avvenire anche attraverso diffusione di materiale e seminari informativi sulle conoscenze acquisite e sui contesti normativi sulle Pari Opportunità;

b) impostare i criteri di raccolta di dati e la modulistica dell'ente secondo il principio della recuperabilità del dato di genere e creare un "data base" dei dati per statistiche di genere, compatibilmente con la normativa sulla privacy;

c) promuovere indagini specifiche mediante questionari e/o interviste al personale dell'ente, su proposta del Comitato Unico di Garanzia, con l'ausilio delle dotazioni strumentali e umane del Responsabile del personale, sui temi della posizione delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle attuali dinamiche di carriera per tutto il personale

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.

L'Amministrazione Comunale, da alcuni anni, ha migliorato la gestione dei processi e dei procedimenti con l'ausilio di software specifici, che agevolano il lavoro dei dipendenti e consentono agli utenti un servizio più puntuale, preciso, efficiente ed economico.

Al personale sono assegnate postazioni informatiche e strumenti tecnologici (firma digitale, smartphone, tablet.. è stato avviato il processo di digitalizzazione documentale, con la creazione di fascicoli digitali che gradualmente sostituiranno gli archivi tradizionali.

L'utenza accede ad alcuni servizi comunali (SUAP, Sportello Edilizia, mensa scolastica, A.N.P.R., sistema bibliotecario provinciale) utilizzando piattaforme dedicate on-line, che semplificano e velocizzano le procedure burocratiche.

Per alcuni servizi è disponibile la modalità di pagamento PagoPA (servizio di assistenza domiciliare, servizio consegna pasti a domicilio, contravvenzioni al codice della strada).

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Stresa ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 11/5/2023, esecutiva ai sensi di legge, il cui contenuto è confluito nel PIAO 2023-2025 (Delibera G.C. n. 61/2023).

Non si ritiene di dover intervenire con modifiche ed aggiornamenti al suddetto Regolamento.

In questa sezione del Piano l'Amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle

condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti, Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

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

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 2024	TARGET 2 ⁰ ANNO	TARGET 3 ⁰ ANNO
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	SI			
Unità in lavoro agile	6	8	8	8
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	15%	20%	20%	20%
% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%
% Banche dati consultabili in lavoro agile	70%	80%	90%	100%

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

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

Con il presente documento, si approva il piano triennale 2024/2026 del fabbisogno del personale e il conseguente piano assunzionale per il triennio.

Vengono programmate, in linea con le disposizioni contenute nella Direttiva ministeriale per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 8/5/2018, ed in considerazione delle esigenze del Comune di Stresa, le assunzioni di personale come di seguito specificato, da effettuare secondo le ordinarie procedure di reclutamento.

ANNO 2024

N. 1 Funzionario contabile (area funzionari) a tempo pieno ed indeterminato, da assegnare al Servizio Finanziario - Economato;

N. 1 istruttore amministrativo (area istruttori) a tempo pieno ed indeterminato, da assegnare al Servizio Affari Generali - Segreteria;

N. 1 istruttore di Polizia Locale (area istruttori), a tempo pieno ed indeterminato, da assegnare al Servizio Sicurezza Sociale — Comando di Polizia Locale;

N. 1 istruttore tecnico (area istruttori) a tempo pieno ed indeterminato, da assegnare all'Area Tecnica;

N. 1 collaboratore tecnico (area operatori esperti) a tempo pieno ed indeterminato, da assegnare all'Area Tecnica — Servizio Viabilità;

ANNO 2025

Nessuna assunzione

ANNO 2026

Nessuna assunzione

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti,

3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze

Nel settore della formazione è previsto lo stanziamento di risorse specifiche per la formazione del personale stante la continua mutevolezza delle disposizioni di legge vigenti, nonché la necessità di aggiornamento degli strumenti normativi e regolamentari già adottati dall'Ente. Si prevede per ogni dipendenti la frequentazione di almeno 1 corso di aggiornamento professionale all'anno, sulle materie specifiche di competenza, con modalità in presenza o videocorsi.

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 Dirigenti/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 Dirigenti/Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 30/09/20243, 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 Dirigenti/Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.

3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di Valutazione, unitamente al Segretario Generale al fine di effettuare gli opportuni correttivi del caso.

Stresa, 10 aprile 2024.

Il Segretario Generale

Avv. Giovanni Boggi