

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 149 DEL 23/10/2025

L'anno 2025 addì 23 del mese di ottobre dalle ore 17:30 e seguenti, nella sala delle adunanze, convocata nei modi di legge, si è legalmente riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

VENTURA STEFANO MARTINO	Sindaco	Presente
SILVESTRINI CHIARA	Vice Sindaco	Assente
BERTINI ANDREA	Assessore	Presente
CRISAFULLI ANGELA	Assessore	Presente
DI STEFANO FRANCESCO	Assessore	Presente
MAGNONI MAURIZIO	Assessore	Presente
RENNA GIULIA	Assessore	Presente
SALCUNI STEFANO	Assessore	Assente

Totale presenti: 6

Partecipa alla seduta la Dott.ssa MANGANARO MATTIA, Segretario Generale del Comune, che provvede anche alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Dott. VENTURA STEFANO MARTINO, Sindaco, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta.

Oggetto: MODIFICHE ED INTEGRAZIONI AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025 - 2027

RELAZIONE

Premesso che:

- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 26/03/2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 del Comune di Corsico;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 126 del 13/08/2025 sono state approvate modifiche ed integrazioni al suddetto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027;

Ravvisata la necessità di modificare il suddetto Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 al fine di adeguare il fabbisogno di personale alle mutate esigenze dell'Ente e di aggiornare gli obiettivi di performance prendendo atto dell'esito del monitoraggio degli stati di avanzamento e delle relative priorità dell'Amministrazione;

Esaminata la proposta di modifiche ed integrazioni al vigente PIAO che ha recepito gli aggiornamenti elaborati dai servizi di competenza, allegata al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento viene fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 4 CCNL Funzioni Locali 2019- 2021 e dell'art. 6, comma 1, del D.lgs. 165/2001 e s.m.i;

Visti:

- il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n.113 recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia” che, all’art. 6, comma 1, prevede che le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.), di durata triennale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni”;
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, “Testo Unico delle Leggi sull’ Ordinamento degli Enti Locali” di cui, in particolare, l’art 169, così come modificato, in ultimo dall’art.1, comma 4, DPR 24/06/2022, n. 81;
- il Principio Contabile applicato della programmazione (Allegato n. 4/1 del D.lgs. n. 118/2011);
- la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- il Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica 30 giugno 2022 n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione”;

Richiamati:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- il vigente “Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi”;

Viste:

- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 51 del 18/12/2024 ad oggetto: “*Approvazione della nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2025 - 2027*”;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 52 del 18/12/2024 ad oggetto: “*Approvazione bilancio di previsione finanziario triennio 2025-2026-2027 e s.m.i.*”;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 15/01/2025 avente ad oggetto: “*Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione finanziario (P.E.G) 2025/2026/2027 ai sensi dell’art. 169 del D.lgs. n. 267/2000*”;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 26/03/2025 ad oggetto: “*Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 - 2027 (PIAO)*”;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 126 del 13/08/2025 ad oggetto: “*Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (PIAO) - modifiche ed integrazioni*”;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 16/07/2024 ad oggetto: “*Aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Corsico in seguito alle modifiche al D.P.R. 16/4/2023 n. 62 disposte dal successivo d.p.r. 13/06/2023 n. 81*”;

Acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti contenente anche l’asseverazione degli equilibri pluriennali di bilancio ai sensi dell’art. 239 del D.Lgs. n. 267/2000, agli atti del Servizio Risorse Umane;

Acquisito ed allegato il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Dirigente del Settore 1 ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del TUEL, attestante altresì la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, secondo quanto previsto nell'articolo 147-bis comma 1 del TUEL.

Acquisito ed allegato il parere favorevole di regolarità contabile, espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'articolo 49 comma 1 e dell’art. 147-bis, comma 1, del TUEL.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista ed esaminata la relazione che precede;

Visti i pareri allegati;

Con voti favorevoli unanimi, legalmente espressi;

DELIBERA

1. **di approvare**, per le motivazioni in premessa indicate, l’aggiornato documento “*Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027*”, redatto ai sensi dell’art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113,

come da documento allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

2. **di disporre** che l'approvando PIAO 2025/2027 venga pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune di Corsico nella Sezione "Amministrazione Trasparente", e inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale
3. **di disporre** che la presente deliberazione, contestualmente alla sua pubblicazione all'Albo Pretorio *on line*, sia trasmessa in elenco ai Capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 267/2000;
4. **di dichiarare**, con successiva e separata unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, al fine di consentire il rapido reclutamento del personale.

Il presente verbale viene approvato e sottoscritto con firma digitale:



**CITTA'
DI CORSICO**

Il Sindaco
VENTURA STEFANO MARTINO

Il Segretario Generale
MANGANARO MATTIA



COMUNE DI CORSICO

Città metropolitana di Milano

Comune di Corsico
Piano Integrato di Attività e Organizzazione
2025 - 2027

SOMMARIO

PREMESSA	4
1. SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE.....	7
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	8
2.1 VALORE PUBBLICO.....	10
2.1.1. Strategie di creazione del valore pubblico.....	10
2.1.2. Obiettivi strategici.....	18
2.2 PERFORMANCE	21
2.2.1 Obiettivi del CDD, del Segretario Generale e dei Dirigenti.....	21
2.2.2 Obiettivi riguardanti l'equilibrio di genere	21
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	28
2.3.1 Analisi del contesto esterno	28
2.3.2 Analisi del contesto interno	29
2.3.3 Mappatura dei processi.....	30
2.3.4 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti	31
2.3.5 Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio	32
2.3.6 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure	51
2.3.7 Programmazione dell'attuazione della trasparenza.....	51
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	58
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	58
3.1.1 Organigramma e funzionigramma	58
3.1.2 Incarichi di competenza del Sindaco	58
3.1.3 Incarichi di Elevata Qualificazione	59
3.1.4 Risorse Umane e strumentali assegnata ai singoli Settori	59
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	62
3.2.1 Livello di attuazione e sviluppo.....	62
3.2.2 Programma di sviluppo del lavoro agile	62

3.2.3	Requisiti d'accesso	63
3.3	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	64
3.3.1	I contingenti di personale	64
3.3.2	La capacità assunzionale 2025 – 2027	65
3.3.3	La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027	67
3.3.4	Programmazione della spesa di personale per il triennio 2025-2027	70
3.3.5	Organizzazione del lavoro	71
3.4	PIANO DELLA FORMAZIONE	72
3.4.1	Riferimenti normativi	72
3.4.2	Cos'è il "Piano della Formazione"	74
3.4.3	La situazione dell'Ente.....	74
3.4.4	Principi e criteri	75
3.4.5	Tipologie formative.....	76
3.4.6	Tempi e modalità di elaborazione del Piano	77
3.4.7	Risorse finanziarie	81
3.4.8	Il Piano della Formazione 2025 -2027	82
3.4.9	Conclusioni	87
4.	SEZIONE 4: MONITORAGGIO	88
5.	ALLEGATI.....	89

PREMESSA

Il Decreto Legge n. 80/2021 recante **Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del PNRR** ha previsto l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione** (d'ora in avanti PIAO). Il PIAO si configura come una sorta di documento unico della programmazione organizzativa, articolato nelle seguenti 4 sezioni: 1) l'Amministrazione, 2) Valore pubblico, performance e anticorruzione, 3) Organizzazione e capitale umano, 4) Monitoraggio. Il PIAO ha durata **triennale**, viene aggiornato annualmente, ed è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno.



Il PIAO si basa sul concetto di **valore pubblico** inteso come la somma delle percezioni di tutti gli stakeholder del Comune (cittadini, imprese, dipendenti pubblici e istituzioni) in merito alla **qualità dei servizi erogati** in relazione ai loro bisogni. Il valore pone in relazione i bisogni di partenza degli utenti con gli **outcome pubblici**, ovvero con gli impatti reali creati dall'azione della PA sul contesto di riferimento in termini economici, sociali, educativi, assistenziali e ambientali. Il successo dell'azione pubblica dipende dalla capacità di un'organizzazione di coordinare e realizzare simultaneamente tre condizioni (cd triangolo strategico):

- Produrre risultati che generino impatti oggettivamente validi e desiderabili per gli stakeholders;
- Intraprendere iniziative sostenibili dal punto di vista organizzativo (risorse finanziarie e risorse umane);
- Essere legittimata a godere del sostegno esterno degli attori rilevanti.

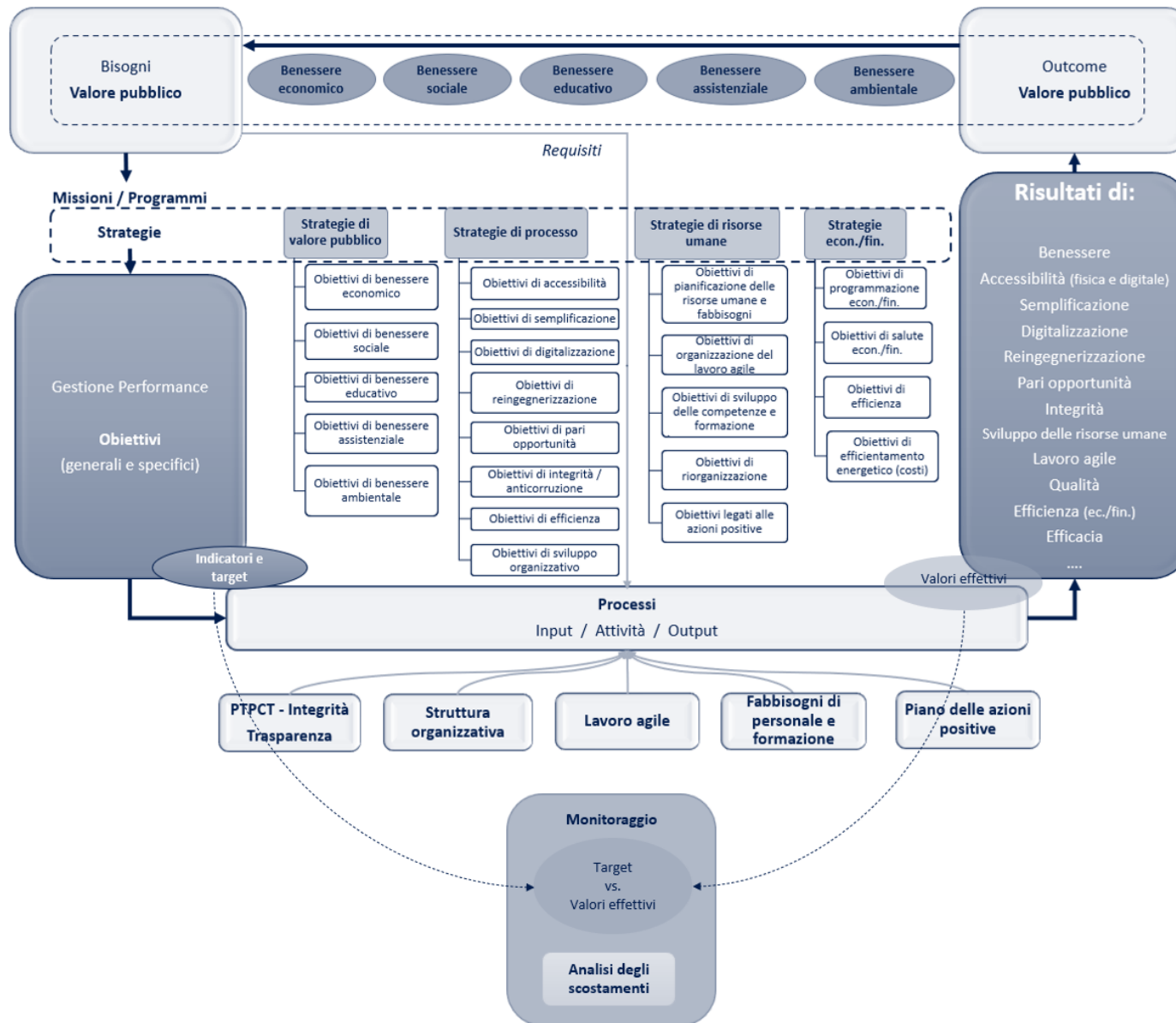
Il valore pubblico si valuta quindi attraverso il coinvolgimento di tutti gli stakeholders sia nella fase di mappatura dei bisogni che nella fase di misurazione degli impatti (e di conseguenza necessario che processi e risultati siano trasparenti in una logica di accountability). Per produrre un impatto reale gli enti locali definiscono una **strategia pluriennale** codificata nel Documento Unico di Programmazione (DUP) che deve essere articolata e attuata nel PIAO attraverso la definizione di:

- **Strategie di valore pubblico:** progetti legati agli impatti da conseguire, oggettivamente validi per gli stakeholder interni ed esterni, e progetti legati all'ampliamento del consenso e della fiducia verso la PA. Gli outcome si valutano sul **lungo periodo** attraverso la soddisfazione dell'utenza.
- **Strategie di processo:** definizione di obiettivi e gestione delle risorse umane e delle risorse economico/finanziarie attraverso cui vengono raggiunti determinati risultati. I risultati conseguiti si valutano nel **breve periodo** in termini di **economicità** (rapporto input-output rispetto ai mezzi finanziari), **efficienza** (rapporto input-output dal punto di vista tecnico).

È quindi necessaria la definizione di **obiettivi** (misurabili e tempificati) di servizio e di processo (l'insieme di azioni complesse svolte per produrre uno specifico output destinato ad un particolare utente interno o esterno) volte al raggiungimento di risultati coerenti con la strategia pluriennale dell'Ente. I risultati derivano inoltre dall'azione su specifici **driver di creazione di valore**, come l'accessibilità, la semplificazione, la digitalizzazione, la riorganizzazione, la reingegnerizzazione dei processi e dei servizi. Attraverso la valutazione del rapporto tra obiettivi definiti e risultati conseguiti (efficacia) è possibile gestire e valutare la **performance** organizzativa e individuale. Il Comune di Corsico adotta il modello di PIAO così come rappresentato nella successiva Figura 1.

Il PIAO è quindi un **documento di pianificazione** che serve ad assicurare la **qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi**. Il PIAO deve essere redatto nel rispetto delle vigenti discipline di settore (in particolare del D.lgs. n. 150/2009 e Legge n. 190/2012), è pubblicato sul sito internet del Comune di Corsico, sezione "Amministrazione trasparente", e inserito sul portale nazionale PIAO (<https://piao.dfp.gov.it>) anche ai fini della trasmissione al Dipartimento della funzione pubblica.

Figura 1: Modello PIAO adottato dal Comune di Corsico



1. SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE

L'Ente Città di Corsico ha sede legale in via Roma n. 18 a Corsico (MI). I servizi civici, welfare, salute e programmazione dei servizi si trovano in via Monti n. 22, I servizi tecnici e ecologia in via Vecchia Vigevanese n. 15 ed servizi di sicurezza urbana in via Caboto, 1.

All'Ente Città di Corsico spettano tutte le funzioni amministrative attribuite dalla Costituzione e dalla legge ai Comuni che riguardano la popolazione e il territorio comunale, in particolare nei settori organici dei servizi alla persona e all'impresa, dell'assetto del territorio, della tutela ambientale e della sicurezza urbana. Il Comune, per l'esercizio delle funzioni in ambiti territoriali adeguati, attua forme di cooperazione con gli altri Comuni, con la Città Metropolitana di Milano e con le altre istituzioni pubbliche di prossimità.

Il Sindaco è l'Autorità politica di vertice e rappresentante legale dell'Ente Il Sindaco è Stefano Martino Ventura in carica dal 5 ottobre 2020. Le autorità politiche delegate sono gli Assessori che compongono insieme al Sindaco la Giunta comunale. La composizione della Giunta comunale, le deleghe attribuite dal Sindaco agli Assessori e i contatti sono reperibili sul sito internet dell'ente¹.

E' possibile accedere all'Ente via web all' indirizzo <https://comune.corsico.mi.it/> tramite il Centralino comunale al numero (+39) 02 44801 e tramite PEC all'indirizzo ufficioprotocollo@cert.comune.corsico.mi.it

L' Ente si avvale, inoltre, di profili social network per finalità istituzionali, per accrescere la trasparenza e la diffusione-delle proprie attività.

¹ Composizione della Giunta Comunale: <https://comune.corsico.mi.it/amministrazione/organi-di-governo/giunta-comunale/>

2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

In questa sezione-vengono espone la pianificazione delle performance le misure per la gestione dei rischi corruttivi e la promozione della trasparenza dell'azione amministrativa in un'ottica funzionale alla creazione di Valore Pubblico.

1 Analisi dei bisogni

Il bisogno è un concetto che nasce da una condizione di squilibrio tra uno stato attuale e uno stato a cui si vorrebbe tendere, in alcuni casi associabile a necessità primarie di sicurezza, salute, etc. Quando si fa riferimento al concetto di bisogno, viene sotteso sempre il concetto di mancanza di qualcosa. Ogni stakeholder, siano essi cittadini/utenti, oppure parte del tessuto produttivo fa parte degli step iniziali della creazione di valore. Per stakeholder si intendono i soggetti che, a vario titolo, sono interessati alla ragion d'essere di una determinata amministrazione e, conseguentemente, possono influenzarne la gestione ed esserne influenzati a loro volta (Freeman, Wicks, Parmar, 2004). Da un punto di vista organizzativo, gli stakeholder sono caratterizzati dai seguenti elementi: 1) forniscono risorse che risultano critiche per il raggiungimento di obiettivi strategici; 2) sono sottoposti a un rischio (es. di riduzione del proprio benessere) direttamente legato ai rapporti con l'amministrazione o all'attività svolta dalla stessa; 3) hanno un potere (sufficientemente grande) per influire, positivamente o negativamente, sulla performance di un'amministrazione (Kochan and Rubinstein, 2000).

Per questo, gli stakeholder rappresentano sia un mezzo attraverso il quale le organizzazioni possono essere agevolate nel raggiungimento dei propri obiettivi, sia un fine verso il quale le organizzazioni orientano le loro strategie. Si tratta, quindi, di soggetti con specifiche caratteristiche e finalità, che le amministrazioni sono chiamate a servire e possibilmente **includere nel processo di definizione dei propri obiettivi**, ciascuno secondo le proprie caratteristiche distintive.

Gli stakeholder del Comune di Corsico sono riportati, in associazione alle vision dell'Ente, nella sezione 2.2 sul Valore pubblico, così come espresso nell'attuale Documento Unico di Programmazione, scaricabile al seguente link: <https://corsico.e-pal.it/L190/?idSezione=130073&id=&sort=&activePage=&search=>

Tabella 2: Linee strategiche di mandato 2020-2026

ORGANIZZAZIONE E INNOVAZIONE	SICUREZZA E LEGALITÀ	SERVIZI SOCIALI ED EDUCATIVI	AMBIENTE	SVILUPPO DEL TERRITORIO	CULTURA E SPORT
- Selezionare un nuovo Segretario Generale, un nuovo dirigente per i servizi alla persona, un nuovo dirigente per l'ufficio tecnico - Revisionare macro e micro struttura e del ROUS - Introdurre il funzionigramma - Predisporre obiettivi sfidanti a cui legare la retribuzione di risultato - Istituire di canali social ufficiali del Comune - Organizzare una formazione continua delle risorse umane per valorizzare il ruolo, la missione e le responsabilità di risultato - Migliorare i servizi comunali attraverso la digitalizzazione e una corretta implementazione dello smart-working - Istituire un ufficio bandi per raccolta di fondi regionali, nazionali ed europei - Razionalizzare le sedi comunali - Organizzare riunioni periodiche con i cittadini e le cittadine nei quartieri e la progettazione condivisa dei servizi e degli interventi con l'utenza	- Istituire di una Commissione comunale Antimafia permanente - Incrementare le entrate attraverso strumenti statistici che consentano l'analisi dei dati economico-finanziari - Destinare risorse per la manutenzione di strade, piazze, ponti e parchi per mettere in sicurezza lo spazio pubblico - Selezionare nuovi agenti di Polizia Locale per consentire la presenza costante delle pattuglie anche di sera - Considerare una maggiore integrazione e sinergia dei Comandi di PL sul territorio per migliorare il servizio di controllo del territorio	- Incrementare il numero di posti nido offerti sul territorio - Sviluppare un servizio di segretariato sociale integrato in collaborazione con le realtà del terzo settore - Attivare il SAP (servizi abitativi pubblici) - Attivare il tavolo delle fragilità sociali e sanitarie per definire obiettivi, creare sinergie e migliorare continuamente il servizio sociale offerto dal Comune - Disegnare politiche contro la dispersione scolastica sul territorio - Strutturare politiche che favoriscano l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro in rete con le istituzioni educative, le realtà produttive del territorio e i soggetti dell'innovazione tecnologica - Incrementare i servizi sanitari presenti in sinergia con le istituzioni pubbliche e private per sopperire al ridimensionamento della medicina di base	- Prevedere la pulizia di strade e marciapiedi sul 100% del territorio comunale con lance a spruzzo - Installazione di eco-compattatori per la raccolta dei rifiuti e incremento della raccolta differenziata incentivando i comportamenti virtuosi - Piantumazione di alberi, prevedendo almeno un arbusto per ogni nuovo nato residente a Corsico - Investimento nell'efficientamento energetico delle strutture pubbliche e nella transizione graduale verso un Comune che riduca l'utilizzo di carta e plastica - Estendere il servizio di car-sharing al nostro territorio, incentivare la mobilità elettrica e incrementare il numero di piste ciclabili - Prevedere con le istituzioni preposte l'effettuazione di controlli ambientali rigorosi nei confronti delle aziende situate vicino ad aree residenziali	- Attuare una pianificazione territoriale a consumo zero di suolo che non preveda edificazioni su terreni attualmente non edificabili - Implementare una politica urbanistica orientata a sbloccare e riqualificare le numerose situazioni di degrado, favorendo uno sviluppo equilibrato e sostenibile del territorio e ricorrendo a nuovo residenziale solo quando altre soluzioni risultino non percorribili - Implementare azioni di marketing territoriale che favoriscano l'attrattività della nostra città - Recupero dei beni immobili attualmente in disuso in collaborazione con le associazioni cittadine e/o con il coinvolgimento di privati	- Sala studio aperta fino a tarda sera e nuova sede per la biblioteca centrale - Rassegna culturale (invernale ed estiva) che abbracci la musica, il cinema, le arti figurative, la danza e la lettura - Rilancio della sagra cittadina e reintroduzione graduale delle feste di quartiere in collaborazione con le associazioni - Inserimento nei parchi di palestre all'aperto, gazebo con tavoli di legno e nuovi giochi inclusivi per i diversamente abili

2.1 VALORE PUBBLICO

2.1.1. Strategie di creazione del valore pubblico

Di seguito viene rappresentato il raccordo tra linee di indirizzo e ambiti di outcome previsti dal PIAO (ovvero benessere economico, sociale, educativo, assistenziale ed ambientale).

LINEE PROGRAMMATICHE E AREE DI VALORE PUBBLICO	BENESSERE ECONOMICO	BENESSERE SOCIALE	BENESSERE EDUCATIVO	BENESSERE ASSISTENZIALE	BENESSERE AMBIENTALE
VALORE PUBBLICO - LINEE DI INDIRIZZO ORGANIZZAZIONE E INNOVAZIONE (linee del 2020):	- Selezione di un nuovo Segretario Generale - Selezione di un nuovo dirigente per l'ufficio tecnico - Predisposizione di obiettivi sfidanti a cui legare la retribuzione di risultato dei dirigenti - Formazione continua delle risorse umane per valorizzare il ruolo, la missione e le responsabilità di risultato dei dipendenti pubblici - Miglioramento dei servizi comunali attraverso la digitalizzazione e una corretta implementazione dello smart-working - Creazione di un ufficio bandi per raccogliere fondi attraverso la progettazione regionale, nazionale e comunitaria - Razionalizzazione delle sedi comunali, i risparmi così generati saranno utilizzati per la formazione dei dipendenti e il miglioramento della qualità dei servizi	- Selezione di un nuovo Segretario Generale - Selezione di un nuovo dirigente per i servizi alla persona - Riorganizzazione della macrostruttura - Definizione della microstruttura e relativo funzionigramma, revisione del ROUS - Predisposizione di obiettivi sfidanti a cui legare la retribuzione di risultato dei dirigenti - Istituzione di canali social ufficiali del Comune - Formazione continua delle risorse umane per valorizzare il ruolo, la missione e le responsabilità di risultato dei dipendenti pubblici - Coinvolgimento dei career-service delle università milanesi per favorire l'attivazione di stage curriculari all'interno dell'ente - Miglioramento dei servizi comunali attraverso la digitalizzazione e una corretta implementazione dello smart-working - Creazione di un ufficio bandi per raccogliere fondi attraverso la progettazione regionale, nazionale e comunitaria	- Selezione di un nuovo Segretario Generale - Selezione di un nuovo dirigente per i servizi alla persona - Predisposizione di obiettivi sfidanti a cui legare la retribuzione di risultato dei dirigenti - Formazione continua delle risorse umane per valorizzare il ruolo, la missione e le responsabilità di risultato dei dipendenti pubblici - Coinvolgimento dei career-service delle università milanesi per favorire l'attivazione di stage curriculari all'interno dell'ente	- Selezione di un nuovo Segretario Generale - Selezione di un nuovo dirigente per i servizi alla persona - Predisposizione di obiettivi sfidanti a cui legare la retribuzione di risultato dei dirigenti - Formazione continua delle risorse umane per valorizzare il ruolo, la missione e le responsabilità di risultato dei dipendenti pubblici - Creazione di un ufficio bandi per raccogliere fondi attraverso la progettazione regionale, nazionale e comunitaria - Riunioni periodiche con i cittadini e le cittadine nei quartieri e progettazione condivisa dei servizi e degli interventi con l'utenza	- Selezione di un nuovo Segretario Generale - Selezione di un nuovo dirigente per l'ufficio tecnico - Predisposizione di obiettivi sfidanti a cui legare la retribuzione di risultato dei dirigenti - Istituzione di canali social ufficiali del Comune - Formazione continua delle risorse umane per valorizzare il ruolo, la missione e le responsabilità di risultato dei dipendenti pubblici - Creazione di un ufficio bandi per raccogliere fondi attraverso la progettazione regionale, nazionale e comunitaria

LINEE PROGRAMMATICHE E AREE DI VALORE PUBBLICO	BENESSERE ECONOMICO	BENESSERE SOCIALE	BENESSERE EDUCATIVO	BENESSERE ASSISTENZIALE	BENESSERE AMBIENTALE
VALORE PUBBLICO - LINEE DI INDIRIZZO	- Incrementare le entrate attraverso strumenti statistici che consentano l'analisi dei dati economico-finanziari - Destinare risorse per la manutenzione di strade, piazze, ponti e parchi per mettere in sicurezza lo spazio pubblico	- Riunioni periodiche con i cittadini e le cittadine nei quartieri e progettazione condivisa dei servizi e degli interventi con l'utenza - Istituire una Commissione Antimafia e modificare il regolamento del Consiglio Comunale includendo tale commissione tra quelle permanenti - Incrementare le entrate attraverso strumenti statistici che consentano l'analisi dei dati economico-finanziari - Destinare risorse per la manutenzione di strade, piazze, ponti e parchi per mettere in sicurezza lo spazio pubblico - Selezionare nuovi agenti di PL (inserendo nelle commissioni di valutazione consulenti esterni di selezione del personale) per consentire la presenza costante delle pattuglie anche di sera - Considerare una maggiore integrazione e sinergia dei Comandi di PL sul territorio per migliorare il servizio di controllo del territorio			
SICUREZZA E LEGALITA' (linee del 2020):					
VALORE PUBBLICO - LINEE DI INDIRIZZO	- Strutturare politiche che favoriscano l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro in rete con le istituzioni educative, le realtà produttive del territorio e i soggetti dell'innovazione tecnologica	- Incrementare il numero di posti nido offerti sul territorio - Sviluppare un servizio di segretariato sociale integrato in collaborazione con le realtà del terzo settore per un'effettiva presa in carico dei bisogni delle persone - Attivare il SAP (servizi abitativi pubblici) - Attivare il tavolo delle fragilità sociali e sanitarie per definire obiettivi, creare sinergie e migliorare continuamente il servizio sociale offerto dal Comune	- Incrementare il numero di posti nido offerti sul territorio - Disegnare politiche contro la dispersione scolastica sul territorio	- Sviluppare un servizio di segretariato sociale integrato in collaborazione con le realtà del terzo settore per un'effettiva presa in carico dei bisogni delle persone - Attivare il SAP (servizi abitativi pubblici) - Attivare il tavolo delle fragilità sociali e sanitarie per definire obiettivi, creare sinergie e migliorare continuamente il servizio sociale offerto dal Comune - Incrementare i servizi sanitari presenti in sinergia con le	
POLITICHE SOCIALI ED EDUCATIVE (linee del 2020):					

LINEE PROGRAMMATICHE E AREE DI VALORE PUBBLICO	BENESSERE ECONOMICO	BENESSERE SOCIALE	BENESSERE EDUCATIVO	BENESSERE ASSISTENZIALE	BENESSERE AMBIENTALE
		- Disegnare politiche contro la dispersione scolastica sul territorio - Strutturare politiche che favoriscano l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro in rete con le istituzioni educative, le realtà produttive del territorio e i soggetti dell'innovazione tecnologica - Incrementare i servizi sanitari presenti in sinergia con le istituzioni pubbliche e private per sopperire al ridimensionamento della medicina di base		istituzioni pubbliche e private per sopperire al ridimensionamento della medicina di base	
VALORE PUBBLICO - LINEE DI INDIRIZZO SVILUPPO TERRITORIALE (linee del 2020):	- Attuare una pianificazione territoriale a consumo zero di suolo che non preveda edificazioni su terreni attualmente non edificabili - Implementare una politica urbanistica orientata a sbloccare e riqualificare le numerose situazioni di degrado, favorendo uno sviluppo equilibrato e sostenibile del territorio e ricorrendo a nuovo residenziale solo quando altre soluzioni risultino non percorribili - Implementare azioni di marketing territoriale che favoriscano l'attrattività della nostra città - Recupero dei beni immobili attualmente in disuso in collaborazione con le associazioni cittadine e/o con il coinvolgimento di privati	- Attuare una pianificazione territoriale a consumo zero di suolo che non preveda edificazioni su terreni attualmente non edificabili - Implementare una politica urbanistica orientata a sbloccare e riqualificare le numerose situazioni di degrado, favorendo uno sviluppo equilibrato e sostenibile del territorio e ricorrendo a nuovo residenziale solo quando altre soluzioni risultino non percorribili - Recupero dei beni immobili attualmente in disuso in collaborazione con le associazioni cittadine e/o con il coinvolgimento di privati			- Attuare una pianificazione territoriale a consumo zero di suolo che non preveda edificazioni su terreni attualmente non edificabili - Implementare una politica urbanistica orientata a sbloccare e riqualificare le numerose situazioni di degrado, favorendo uno sviluppo equilibrato e sostenibile del territorio e ricorrendo a nuovo residenziale solo quando altre soluzioni risultino non percorribili
VALORE PUBBLICO - LINEE DI INDIRIZZO AMBIENTE (linee del 2020):	- Investimento nell'efficientamento energetico delle strutture pubbliche e nella transizione graduale verso un Comune che riduca l'utilizzo di carta e plastica	- Prevedere la pulizia di strade e marciapiedi sul 100% del territorio comunale con lance a spruzzo - Installazione di eco-compattatori per la raccolta dei rifiuti e incremento della raccolta differenziata incentivando i comportamenti virtuosi			- Prevedere la pulizia di strade e marciapiedi sul 100% del territorio comunale con lance a spruzzo - Installazione di eco-compattatori per la raccolta dei rifiuti e incremento della raccolta differenziata incentivando i comportamenti virtuosi

LINEE PROGRAMMATICHE E AREE DI VALORE PUBBLICO	BENESSERE ECONOMICO	BENESSERE SOCIALE	BENESSERE EDUCATIVO	BENESSERE ASSISTENZIALE	BENESSERE AMBIENTALE
		- Piantumazione di alberi, prevedendo almeno un arbusto per ogni nuovo nato residente a Corsico - Estendere il servizio di car-sharing al nostro territorio, incentivare la mobilità elettrica e incrementare il numero di piste ciclabili			- Piantumazione di alberi, prevedendo almeno un arbusto per ogni nuovo nato residente a Corsico - Investimento nell'efficientamento energetico delle strutture pubbliche e nella transizione graduale verso un Comune che riduca l'utilizzo di carta e plastica - Estendere il servizio di car-sharing al nostro territorio, incentivare la mobilità elettrica e incrementare il numero di piste ciclabili - Prevedere con le istituzioni preposte l'effettuazione di controlli ambientali rigorosi nei confronti delle aziende situate vicino ad aree residenziali
VALORE PUBBLICO - LINEE DI INDIRIZZO CULTURA E SPORT (linee del 2020):	- Rilancio della sagra cittadina e reintroduzione graduale delle feste di quartiere in collaborazione con le associazioni	- Sala studio aperta fino a tarda sera e nuova sede per la biblioteca centrale - Rassegna culturale (invernale ed estiva) che abbracci la musica, il cinema, le arti figurative, la danza e la lettura - Rilancio della sagra cittadina e reintroduzione graduale delle feste di quartiere in collaborazione con le associazioni - Inserimento nei parchi di palestre all'aperto, gazebo con tavoli di legno e nuovi giochi inclusivi per i diversamente abili	- Sala studio aperta fino a tarda sera e nuova sede per la biblioteca centrale - Rassegna culturale (invernale ed estiva) che abbracci la musica, il cinema, le arti figurative, la danza e la lettura - Inserimento nei parchi di palestre all'aperto, gazebo con tavoli di legno e nuovi giochi inclusivi per i diversamente abili		

Matrice Linee di mandato - Stakeholder / Valore pubblico

MATRICE LINEE DI MANDATO - STAKEHOLDER / VALORE PUBBLICO	BENESSERE ECONOMICO	BENESSERE SOCIALE	BENESSERE EDUCATIVO	BENESSERE ASSISTENZIALE	BENESSERE AMBIENTALE
ORGANIZZAZIONE E INNOVAZIONE: Dipendenti pubblici	- Formazione continua delle risorse umane per valorizzare il ruolo, la missione e le responsabilità di risultato dei dipendenti pubblici - Miglioramento dei servizi comunali attraverso la digitalizzazione e una corretta implementazione dello smart-working - Razionalizzazione delle sedi comunali, i risparmi così generati saranno utilizzati per la formazione dei dipendenti e il miglioramento della qualità dei servizi	- Riorganizzazione della macrostruttura - Definizione della microstruttura e relativo funzionigramma, revisione del ROUS - Formazione continua delle risorse umane per valorizzare il ruolo, la missione e le responsabilità di risultato dei dipendenti pubblici - Miglioramento dei servizi comunali attraverso la digitalizzazione e una corretta implementazione dello smart-working - Creazione di un ufficio bandi per raccogliere fondi attraverso la progettazione regionale, nazionale e comunitaria - Riunioni periodiche con i cittadini e le cittadine nei quartieri e progettazione condivisa dei servizi e degli interventi con l'utenza	- Selezione di un nuovo Segretario Generale - Selezione di un nuovo dirigente per i servizi alla persona - Predisposizione di obiettivi sfidanti a cui legare la retribuzione di risultato dei dirigenti - Formazione continua delle risorse umane per valorizzare il ruolo, la missione e le responsabilità di risultato dei dipendenti pubblici	- Selezione di un nuovo dirigente per i servizi alla persona - Formazione continua delle risorse umane per valorizzare il ruolo, la missione e le responsabilità di risultato dei dipendenti pubblici - Creazione di un ufficio bandi per raccogliere fondi attraverso la progettazione regionale, nazionale e comunitaria	- Formazione continua delle risorse umane per valorizzare il ruolo, la missione e le responsabilità di risultato dei dipendenti pubblici
ORGANIZZAZIONE E INNOVAZIONE: Istituzioni				- Creazione di un ufficio bandi per raccogliere fondi attraverso la progettazione regionale, nazionale e comunitaria	- Creazione di un ufficio bandi per raccogliere fondi attraverso la progettazione regionale, nazionale e comunitaria - Prevedere con le istituzioni preposte l'effettuazione di controlli ambientali rigorosi nei confronti delle aziende situate vicino ad aree residenziali
POLITICHE SOCIALI ED EDUCATIVE: Istituzioni educative	- Strutturare politiche che favoriscano l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro in rete con le istituzioni educative, le realtà produttive del territorio e i soggetti dell'innovazione tecnologica	- Strutturare politiche che favoriscano l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro in rete con le istituzioni educative, le realtà produttive del territorio e i soggetti dell'innovazione tecnologica		- Sviluppare un servizio di segretariato sociale integrato in collaborazione con le realtà del terzo settore per un'effettiva presa in carico dei bisogni delle persone	
SICUREZZA E LEGALITA': Altri comandi PL		- Considerare una maggiore integrazione e sinergia dei Comandi di PL sul territorio per migliorare il servizio di controllo del territorio			

MATRICE LINEE DI MANDATO - STAKEHOLDER / VALORE PUBBLICO	BENESSERE ECONOMICO	BENESSERE SOCIALE	BENESSERE EDUCATIVO	BENESSERE ASSISTENZIALE	BENESSERE AMBIENTALE
ORGANIZZAZIONE E INNOVAZIONE: Cittadini 'SICUREZZA E LEGALITA': Cittadini 'POLITICHE SOCIALI ED EDUCATIVE: Cittadini 'SVILUPPO TERRITORIALE: Cittadini AMBIENTE: Cittadini	- Miglioramento dei servizi comunali attraverso la digitalizzazione e una corretta implementazione dello smart-working - Destinare risorse per la manutenzione di strade, piazze, ponti e parchi per mettere in sicurezza lo spazio pubblico - Attuare una pianificazione territoriale a consumo zero di suolo che non preveda edificazioni su terreni attualmente non edificabili - Implementare una politica urbanistica orientata a sbloccare e riqualificare le numerose situazioni di degrado, favorendo uno sviluppo equilibrato e sostenibile del territorio e ricorrendo a nuovo residenziale solo quando altre soluzioni risultino non percorribili - Investimento nell'efficientamento energetico delle strutture pubbliche e nella transizione graduale verso un Comune che riduca l'utilizzo di carta e plastica	- Miglioramento dei servizi comunali attraverso la digitalizzazione e una corretta implementazione dello smart-working - Istituire una Commissione Antimafia e modificare il regolamento del Consiglio Comunale includendo tale commissione tra quelle permanenti - Selezionare nuovi agenti di PL (inserendo nelle commissioni di valutazione consulenti esterni di selezione del personale) per consentire la presenza costante delle pattuglie anche di sera - Incrementare i servizi sanitari presenti in sinergia con le istituzioni pubbliche e private per sopperire al ridimensionamento della medicina di base - Attuare una pianificazione territoriale a consumo zero di suolo che non preveda edificazioni su terreni attualmente non edificabili - Implementare una politica urbanistica orientata a sbloccare e riqualificare le numerose situazioni di degrado, favorendo uno sviluppo equilibrato e sostenibile del territorio e ricorrendo a nuovo residenziale solo quando altre soluzioni risultino non percorribili - Prevedere la pulizia di strade e marciapiedi sul 100% del territorio comunale con lance a spruzzo - Installazione di eco-compattatori per la raccolta dei rifiuti e incremento della raccolta differenziata incentivando i comportamenti virtuosi - Estendere il servizio di car-sharing al nostro territorio, incentivare la mobilità elettrica e la incrementare il numero di piste ciclabili		- Riunioni periodiche con i cittadini e le cittadine nei quartieri e progettazione condivisa dei servizi e degli interventi con l'utenza - Incrementare i servizi sanitari presenti in sinergia con le istituzioni pubbliche e private per sopperire al ridimensionamento della medicina di base	- Attuare una pianificazione territoriale a consumo zero di suolo che non preveda edificazioni su terreni attualmente non edificabili - Implementare una politica urbanistica orientata a sbloccare e riqualificare le numerose situazioni di degrado, favorendo uno sviluppo equilibrato e sostenibile del territorio e ricorrendo a nuovo residenziale solo quando altre soluzioni risultino non percorribili - Prevedere la pulizia di strade e marciapiedi sul 100% del territorio comunale con lance a spruzzo - Installazione di eco-compattatori per la raccolta dei rifiuti e incremento della raccolta differenziata incentivando i comportamenti virtuosi - Piantumazione di alberi, prevedendo almeno un arbusto per ogni nuovo nato residente a Corsico - Investimento nell'efficientamento energetico delle strutture pubbliche e nella transizione graduale verso un Comune che riduca l'utilizzo di carta e plastica - Estendere il servizio di car-sharing al nostro territorio, incentivare la mobilità elettrica e la incrementare il numero di piste ciclabili

MATRICE LINEE DI MANDATO - STAKEHOLDER / VALORE PUBBLICO	BENESSERE ECONOMICO	BENESSERE SOCIALE	BENESSERE EDUCATIVO	BENESSERE ASSISTENZIALE	BENESSERE AMBIENTALE
		- Considerare una maggiore integrazione e sinergia dei Comandi di PL sul territorio per migliorare il servizio di controllo del territorio			
ORGANIZZAZIONE E INNOVAZIONE: Cittadini e cittadine dei quartieri coinvolti da progettazioni condivise		- Riunioni periodiche con i cittadini e le cittadine nei quartieri e progettazione condivisa dei servizi e degli interventi con l'utenza			
ORGANIZZAZIONE E INNOVAZIONE: Utenti dei servizi on-line	- Miglioramento dei servizi comunali attraverso la digitalizzazione e una corretta implementazione dello smart-working	- Formazione continua delle risorse umane per valorizzare il ruolo, la missione e le responsabilità di risultato dei dipendenti pubblici - Miglioramento dei servizi comunali attraverso la digitalizzazione e una corretta implementazione dello smart-working	- Formazione continua delle risorse umane per valorizzare il ruolo, la missione e le responsabilità di risultato dei dipendenti pubblici	- Formazione continua delle risorse umane per valorizzare il ruolo, la missione e le responsabilità di risultato dei dipendenti pubblici	- Formazione continua delle risorse umane per valorizzare il ruolo, la missione e le responsabilità di risultato dei dipendenti pubblici
ORGANIZZAZIONE E INNOVAZIONE: Utenti dei servizi presso il comune	- Razionalizzazione delle sedi comunali, i risparmi così generati saranno utilizzati per la formazione dei dipendenti e il miglioramento della qualità dei servizi	- Formazione continua delle risorse umane per valorizzare il ruolo, la missione e le responsabilità di risultato dei dipendenti pubblici	- Formazione continua delle risorse umane per valorizzare il ruolo, la missione e le responsabilità di risultato dei dipendenti pubblici	- Formazione continua delle risorse umane per valorizzare il ruolo, la missione e le responsabilità di risultato dei dipendenti pubblici	- Formazione continua delle risorse umane per valorizzare il ruolo, la missione e le responsabilità di risultato dei dipendenti pubblici
SICUREZZA E LEGALITA': Utenti viabilità (pedoni, ciclisti, motociclisti, automobilisti, etc.)	- Incrementare le entrate attraverso strumenti statistici che consentano l'analisi dei dati economico-finanziari	- Destinare risorse per la manutenzione di strade, piazze, ponti e parchi per mettere in sicurezza lo spazio pubblico - Estendere il servizio di car-sharing al nostro territorio, incentivare la mobilità elettrica e incrementare il numero di piste ciclabili - Prevedere la pulizia di strade e marciapiedi sul 100% del territorio comunale con lance a spruzzo			- Estendere il servizio di car-sharing al nostro territorio, incentivare la mobilità elettrica e la incrementare il numero di piste ciclabili
POLITICHE SOCIALI ED EDUCATIVE: Famiglie	- Strutturare politiche che favoriscano l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro in rete con le istituzioni educative, le realtà produttive del territorio e i soggetti dell'innovazione tecnologica	- Incrementare il numero di posti nido offerti sul territorio - Attivare il SAP (servizi abitativi pubblici) - Disegnare politiche contro la dispersione scolastica sul territorio	- Incrementare il numero di posti nido offerti sul territorio - Disegnare politiche contro la dispersione scolastica sul territorio	- Attivare il SAP (servizi abitativi pubblici)	

MATRICE LINEE DI MANDATO - STAKEHOLDER / VALORE PUBBLICO	BENESSERE ECONOMICO	BENESSERE SOCIALE	BENESSERE EDUCATIVO	BENESSERE ASSISTENZIALE	BENESSERE AMBIENTALE
<i>POLITICHE SOCIALI ED EDUCATIVE: Famiglie con nuovi nati</i>		- Piantumazione di alberi, prevedendo almeno un arbusto per ogni nuovo nato residente a Corsico			-Piantumazione di alberi, prevedendo almeno un arbusto per ogni nuovo nato residente a Corsico
<i>POLITICHE SOCIALI ED EDUCATIVE: Giovani</i>		- Disegnare politiche contro la dispersione scolastica sul territorio	- Disegnare politiche contro la dispersione scolastica sul territorio		
<i>ORGANIZZAZIONE E INNOVAZIONE: Studenti POLITICHE SOCIALI ED EDUCATIVE: Studenti</i>		- Coinvolgimento dei career-service delle università milanesi per favorire l'attivazione di stage curriculari all'interno dell'ente - Disegnare politiche contro la dispersione scolastica sul territorio	- Coinvolgimento dei career-service delle università milanesi per favorire l'attivazione di stage curriculari all'interno dell'ente - Disegnare politiche contro la dispersione scolastica sul territorio		
<i>POLITICHE SOCIALI ED EDUCATIVE: Utenti dei servizi sociali</i>	- Strutturare politiche che favoriscano l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro in rete con le istituzioni educative, le realtà produttive del territorio e i soggetti dell'innovazione tecnologica	- Strutturare politiche che favoriscano l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro in rete con le istituzioni educative, le realtà produttive del territorio e i soggetti dell'innovazione tecnologica		- Sviluppare un servizio di segretariato sociale integrato in collaborazione con le realtà del terzo settore per un'effettiva presa in carico dei bisogni delle persone	
<i>POLITICHE SOCIALI ED EDUCATIVE: Soggetti con fragilità sociale e sanitaria</i>		- Attivare il tavolo delle fragilità sociali e sanitarie per definire obiettivi, creare sinergie e migliorare continuamente il servizio sociale offerto dal Comune - Incrementare i servizi sanitari presenti in sinergia con le istituzioni pubbliche e private per sopperire al ridimensionamento della medicina di base		- Attivare il tavolo delle fragilità sociali e sanitarie per definire obiettivi, creare sinergie e migliorare continuamente il servizio sociale offerto dal Comune - Incrementare i servizi sanitari presenti in sinergia con le istituzioni pubbliche e private per sopperire al ridimensionamento della medicina di base	
<i>SVILUPPO TERRITORIALE: Attività produttive / commerciali del territorio 'POLITICHE SOCIALI ED EDUCATIVE: Realtà produttive del territorio</i>	- Implementare azioni di marketing territoriale che favoriscano l'attrattività della nostra città - Recupero dei beni immobili attualmente in disuso in collaborazione con le associazioni cittadine e/o con il coinvolgimento di privati - Implementare una politica urbanistica orientata a sbloccare e riqualificare le numerose situazioni di degrado, favorendo uno sviluppo equilibrato e sostenibile del territorio e ricorrendo a nuovo residenziale solo quando altre soluzioni risultino non percorribili	- Recupero dei beni immobili attualmente in disuso in collaborazione con le associazioni cittadine e/o con il coinvolgimento di privati - Prevedere la pulizia di strade e marciapiedi sul 100% del territorio comunale con lance a spruzzo - Installazione di eco-compattatori per la raccolta dei rifiuti e incremento della raccolta differenziata incentivando i comportamenti virtuosi - Strutturare politiche che favoriscano l'incrocio tra domanda e		- Sviluppare un servizio di segretariato sociale integrato in collaborazione con le realtà del terzo settore per un'effettiva presa in carico dei bisogni delle persone	- Prevedere la pulizia di strade e marciapiedi sul 100% del territorio comunale con lance a spruzzo - Installazione di eco-compattatori per la raccolta dei rifiuti e incremento della raccolta differenziata incentivando i comportamenti virtuosi

MATRICE LINEE DI MANDATO - STAKEHOLDER / VALORE PUBBLICO	BENESSERE ECONOMICO	BENESSERE SOCIALE	BENESSERE EDUCATIVO	BENESSERE ASSISTENZIALE	BENESSERE AMBIENTALE
	- Strutturare politiche che favoriscano l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro in rete con le istituzioni educative, le realtà produttive del territorio e i soggetti dell'innovazione tecnologica	offerta di lavoro in rete con le istituzioni educative, le realtà produttive del territorio e i soggetti dell'innovazione tecnologica			
POLITICHE SOCIALI ED EDUCATIVE: Terzo settore		- Sviluppare un servizio di segretariato sociale integrato in collaborazione con le realtà del terzo settore per un'effettiva presa in carico dei bisogni delle persone		- Sviluppare un servizio di segretariato sociale integrato in collaborazione con le realtà del terzo settore per un'effettiva presa in carico dei bisogni delle persone	
POLITICHE SOCIALI ED EDUCATIVE: Soggetti dell'innovazione tecnologica	- Strutturare politiche che favoriscano l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro in rete con le istituzioni educative, le realtà produttive del territorio e i soggetti dell'innovazione tecnologica	- Strutturare politiche che favoriscano l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro in rete con le istituzioni educative, le realtà produttive del territorio e i soggetti dell'innovazione tecnologica			

2.1.2. Obiettivi strategici

La performance dell'amministrazione viene esaminata seguendo l'indirizzo DUP vigente: 1. la creazione di valore pubblico, 2. la gestione dei processi, 3. la gestione delle risorse umane e 4. la gestione delle risorse economico/finanziarie. Le seguenti matrici evidenziano il percorso logico seguito per definire strategie e relativi obiettivi:

Tabella 1: matrice obiettivi strategici

MATRICE OBIETTIVI STRATEGICI	BENESSERE ECONOMICO	BENESSERE SOCIALE	BENESSERE EDUCATIVO	BENESSERE ASSISTENZIALE	BENESSERE AMBIENTALE
Strategie di valore pubblico	- Garantire un'azione di governance partecipata e trasparente, un efficace ed efficiente impiego delle risorse nonché l'equità e la legalità e legittimità dell'azione amministrativa. - Implementare una politica urbanistica orientata a sbloccare e	- Garantire un'azione di governance partecipata e trasparente, un efficace ed efficiente impiego delle risorse nonché l'equità e la legalità e legittimità dell'azione amministrativa. - Valorizzare gli interventi di natura culturale garantendone	- Sviluppare la quantità e la qualità dei servizi offerti dalle strutture prescolastiche e scolastiche, anche mediante una costante azione di confronto con l'utenza. - Valorizzare gli interventi di natura culturale garantendone qualità e continuità nel tempo, in sinergia con la biblioteca	- Rendere la città inclusiva e solidale attraverso lo sviluppo di servizi integrati che accompagnino la persona durante tutto il suo percorso di vita, anche in collaborazione con altre istituzioni pubbliche e con il terzo settore.	- Implementare una politica urbanistica orientata a sbloccare e riqualificare le aree incompiute o degradate, garantendo una pianificazione territoriale a consumo zero di suolo e curando gli spazi pubblici anche mediante collaborazioni con soggetti privati. - Implementare politiche che

MATRICE OBIETTIVI STRATEGICI	BENESSERE ECONOMICO	BENESSERE SOCIALE	BENESSERE EDUCATIVO	BENESSERE ASSISTENZIALE	BENESSERE AMBIENTALE
	riqualificare le aree incompiute o degradate, garantendo una pianificazione territoriale a consumo zero di suolo e curando gli spazi pubblici anche mediante collaborazioni con soggetti privati. - Implementare politiche che massimizzino la pulizia della città, la sicurezza ambientale e lo sviluppo di una cultura dell'ecosostenibilità e di una gestione responsabile degli animali domestici, anche in collaborazione con le realtà associative e commerciali del territorio. - Sviluppare un sistema di trasporto integrato che contempli sia mezzi di mobilità condivisa e sostenibile, come il car-sharing e la creazione di nuove piste ciclabili, che il prolungamento delle linee metropolitane già esistenti sul nostro territorio. - Rendere più attrattivo il territorio per imprese e personale qualificato anche tessendo relazioni con il mondo imprenditoriale e sindacale. - Strutturare politiche che favoriscano l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro in rete con le istituzioni educative, le realtà produttive e i soggetti dell'innovazione tecnologica.	qualità e continuità nel tempo, in sinergia con la biblioteca comunale e con le associazioni del territorio. - Implementare politiche che massimizzino la pulizia della città, la sicurezza ambientale e lo sviluppo di una cultura dell'ecosostenibilità e di una gestione responsabile degli animali domestici, anche in collaborazione con le realtà associative e commerciali del territorio. - Sviluppare un sistema di trasporto integrato che contempli sia mezzi di mobilità condivisa e sostenibile, come il car-sharing e la creazione di nuove piste ciclabili, che il prolungamento delle linee metropolitane già esistenti sul nostro territorio. - Rendere la città inclusiva e solidale attraverso lo sviluppo di servizi integrati che accompagnino la persona durante tutto il suo percorso di vita, anche in collaborazione con altre istituzioni pubbliche e con il terzo settore. - Potenziare i servizi legati allo sport e al tempo libero, con particolare attenzione per le iniziative rivolte ai più giovani	comunale e con le associazioni del territorio. - Strutturare politiche che favoriscano l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro in rete con le istituzioni educative, le realtà produttive e i soggetti dell'innovazione tecnologica.		massimizzino la pulizia della città, la sicurezza ambientale e lo sviluppo di una cultura dell'ecosostenibilità e di una gestione responsabile degli animali domestici, anche in collaborazione con le realtà associative e commerciali del territorio. - Sviluppare un sistema di trasporto integrato che contempli sia mezzi di mobilità condivisa e sostenibile, come il car-sharing e la creazione di nuove piste ciclabili, che il prolungamento delle linee metropolitane già esistenti sul nostro territorio.
Strategie di processo		- Potenziare il monitoraggio del territorio, la sicurezza stradale, i controlli amministrativi e sviluppare la cultura della legalità. - Potenziare i servizi legati allo sport e al tempo libero, con particolare attenzione per le iniziative rivolte ai più giovani. - Sostenere le attività di Protezione Civile, in sinergia con gli altri gruppi di PC del territorio,			- Potenziare il monitoraggio del territorio, la sicurezza stradale, i controlli amministrativi e sviluppare la cultura della legalità.

MATRICE OBIETTIVI STRATEGICI	BENESSERE ECONOMICO	BENESSERE SOCIALE	BENESSERE EDUCATIVO	BENESSERE ASSISTENZIALE	BENESSERE AMBIENTALE
		per migliorare la sicurezza della cittadinanza.			

Di seguito, l'attribuzione degli obiettivi strategici ai differenti ambiti di benessere del PIAO:

Tabella 2: attribuzione degli obiettivi strategici ai diversi ambiti di benessere

ATTRIBUZIONE A CATEGORIE DI OBIETTIVI STRATEGICI					
--	OBIETTIVI OPERATIVI DI BENESSERE ECONOMICO	OBIETTIVI OPERATIVI DI BENESSERE SOCIALE	OBIETTIVI OPERATIVI DI BENESSERE EDUCATIVO	OBIETTIVI OPERATIVI DI BENESSERE ASSISTENZIALE	OBIETTIVI OPERATIVI DI BENESSERE AMBIENTALE
OBIETTIVI DI BENESSERE	6	8	3	1	4
	DI CUI	DI CUI	DI CUI	DI CUI	DI CUI
Obj di accessibilità		1		1	
Obj di semplificazione	1		1		
Obj di digitalizzazione					
Obj di reingegnerizzazione					
Obj di pari opportunità					
Obj di integrità / anticorruzione					
Obj di efficienza (tempi)					
Obj di sviluppo organizzativo					
Obj di efficacia	5	5	2		4
Obj di pianificazione RU (fabbisogni)					
Obj di organizzazione lavoro agile POLA					
Obj di sviluppo delle competenze (formazione)					
Obj di riorganizzazione		2			
Obj legati ad azioni positive					
Obj di programmazione econ./fin.					
Obj di salute econ./fin.					
Obj di efficienza (costi)					

2.2 PERFORMANCE

La performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta ,attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita; Il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Corsico è contenuto all'interno degli Allegati n. 7, 8, 9 del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

2.2.1 Obiettivi del CDD, del Segretario Generale e dei Dirigenti

Secondo quanto previsto dal vigente Regolamento di valutazione e misurazione della performance gli obiettivi sono assegnati al Comitato di Direzione (cd obiettivi trasversali), al Segretario Generale e ai Dirigenti come da allegato 1 parte integrante e sostanziale del presente documento.

2.2.2 Obiettivi riguardanti l'equilibrio di genere

Le Azioni Positive 2025 – 2027 vengono adottate nell'ambito delle finalità espresse dalla Legge n. 125/1991 "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" sostituita dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", al fine di favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro rimuovendo gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità. La Legge 5/11/2021 n. 162 ha portato delle modifiche al Codice di cui al D.Lgs. 11/4/2006 n. 198 e ha introdotto altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo. Le Azioni positive hanno lo scopo di "assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Il Decreto Legislativo n. 165 del 31 marzo 2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Anche la Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità emanata il 26.06.2019, si pone l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e di valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare culture organizzative di qualità tese a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

Secondo quanto disposto dalla normativa sopra citata, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro. Il Comune di Corsico ha sviluppato adeguate politiche per le azioni positive inserendo all'interno del P.I.A.O. 2024-2026 l'apposita sezione "Obiettivi riguardanti l'equilibrio di genere" con parere preventivo favorevole espresso dalla Consigliera di Parità di Città Metropolitana di Milano acquisito con nota Prot. n. 22848 del 23.07.2024. Con l'approvazione della presente sezione, si intende approvato il nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026, pubblicato unitamente al PIAO, nell'apposita sezione del sito web istituzionale "Amministrazione Trasparente".

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro", confluita successivamente nel Testo Unico recante il Codice delle Pari Opportunità di cui al D.Lgs. n. 198/2006, segna una tappa fondamentale nel cammino intrapreso dalle donne verso la parità di trattamento e l'uguaglianza dei

diritti. All'interno di tale dettato normativo è prevista l'istituzione della/l Consigliera/e di Parità Regionale e successivamente con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 239/2021, il 10 dicembre 2021 è stata nominata la Consigliera di Parità effettiva della Regione Lombardia.

La stessa Costituzione Italiana con gli artt. 3 e 37 promuove la realizzazione di un modello bidirezionale, comprendente allo stesso tempo l'aspetto paritario e protettivo della parità di trattamento. Il Piano triennale delle azioni positive è attualmente disciplinato dalla direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" emanata in data 26 giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica. A norma dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 viene stabilita quale sanzione per la mancata adozione del piano triennale il divieto di assunzione da parte dell'Amministrazione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Tale documento recepisce le fonti normative di rango comunitario quali la "Strategia Europa 2020" il cui tema fondamentale è la conciliazione dei tempi di vita lavoro e tempi di lavoro. In particolare, le azioni ivi previste sono:

- 1. Prevenzione e rimozione delle discriminazioni
- 2. Piani triennali di azioni positive
- 3. Politiche di reclutamento e gestione del personale
- 4. Organizzazione del lavoro
- 5. Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- 6. Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 23/03/2023 è stato approvato il regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, a norma della Direttiva n. 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

In seguito all'esecutività del provvedimento, è stata aggiornata la composizione del Comitato mediante Determinazione del Segretario Generale n. 298 del 2/5/2023 avente ad oggetto: "Nomina componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", cui ha fatto seguito riunione e verbalizzazione della seduta.

Per poter individuare azioni positive mirate, il presente Piano delle azioni positive 2025-2027 deve muovere dall'analisi della composizione e della situazione del personale. Ciò che emerge, in primo luogo, è che l'organico del Comune di Corsico non presenta squilibrio di genere a svantaggio delle donne; pertanto, esso sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Al 31/12/2024 il personale complessivamente in servizio annovera numero **172** dipendenti, di cui il 66,8 % donne e precisamente:

GENERE	SEGRETARIO GENERALE E DIRIGENTI	AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICHE (EX CAT. D)	AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CAT. C)	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	AREA DEGLI OPERATORI (EX CAT. A)	TOTALE
UOMINI	2	23	22	9	1	57

DONNE	2	28	69	14	2	115
TOTALE	4	51	91	23	3	172

Nelle posizioni apicali del Segretario Generale e dei Dirigenti, al 31 /12/2024 le donne risultano rappresentate in misura pari a 3 donne e 2 uomini. Per quanto riguarda la titolarità di incarichi di Elevata Qualifica (ex-Posizioni Organizzative), invece, si registra una prevalente attribuzione al personale di genere maschile (n. 2 donne e n. 4 uomini), mentre per le Unità Organizzative Complesse si registra una presenza maggioritaria femminile (n. 10 donne e n. 2 uomini). Un ulteriore dato su cui focalizzare l'attenzione è il progressivo invecchiamento anagrafico del personale, motivato principalmente dal progressivo contenimento del flusso occupazionale in entrata e dagli interventi legislativi miranti ad innalzare l'età di uscita dal lavoro. Nella composizione della rappresentanza sindacale, le due componenti di genere sono rappresentate in egual misura (n. 3 donne e n. 3 uomini).

PROGRESSIVO INVECCHIAMENTO – SUDDIVISIONE PER FASCIA DI ETÀ' E GENERE

FASCE D'ETÀ	UOMINI	DONNE	DIPENDENTI AL 31/12/2024
dai 18 anni ai 30 anni	9	6	15
dai 31 anni ai 40 anni	4	11	15
dai 41 anni ai 50 anni	15	27	42
dai 51 anni ai 60 anni	21	52	73
oltre 60 anni	8	19	27
Totale	57	115	172

SMART WORKING - SUDDIVISIONE PER SETTORE, UFFICIO E GENERE (ANNO 2024)

SETTORE	N. DONNE	UNITA' ORGANIZZATIVA
SETTORE 1	3	AFFARI GENERALI
	1	EDUCAZIONE
	3	PROGRAMMAZIONE DEI SERVIZI

SETTORE 2	1	RAGIONERIA
	2	ENTRATE
	1	PATRIMONIO
	1	FINANZIARIO
SETTORE 3	3	LAVORI PUBBLICI
	1	TERRITORIO
	1	AMBIENTE
SETTORE 4	1	TUTELA AMBIENTALE
SETTORE 5	2	COMANDO POLIZIA LOCALE
	2	SERVIZI PER LE IMPRESE
TOTALE	22	---

SETTORE	N. UOMO	UNITA' ORGANIZZATIVA
SETTORE 1	1	DIRIGENTE SETTORE 1
SETTORE 1	2	WELFARE E SALUTE
SETTORE 1	1	PROGRAMMAZIONE DEI SERVIZI
SETTORE 1	1	RISORSE UMANE
SETTORE 1	1	CULTURA E SPORT
SETTORE 2	1	FINANZIARIO
SETTORE 2	1	ENTRATE
SETTORE 4	1	AMBIENTE
SETTORE 5	1	COMANDO POLIZIA LOCALE
TOTALE	10	---

In merito agli obiettivi 2024 sono stati raggiunti i seguenti risultati:

PREVENZIONE E RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Obiettivo: Consentire un miglioramento ed un'efficienza nell'erogazione dei servizi, gestendo in maniera flessibile il lavoro agile secondo quanto indicato dagli Artt.63 e seg. del CCNL Funzioni Locali 19-21 siglato il 16 novembre 2022, al fine di renderlo perno fondamentale di conciliazione vita e lavoro.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: programmazione del lavoro agile, monitoraggio al fine dei necessari aggiustamenti di tale strumento.

Risultati raggiunti: *Azione positiva 1:* Il lavoro agile è stato strutturato ed articolato come previsto nel Regolamento comunale approvato nell'anno 2023. Durante tutto il 2024 tale strumento è stato monitorato e sono stati introdotti gli opportuni correttivi connessi, in particolare, alla definizione delle attività delocalizzabili che ogni Dirigente, in accordo con le relative EQ, ha declinato secondo l'organizzazione interna del proprio Settore.

POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e sviluppo della professionalità al personale sia maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Applicare i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra vita familiare e professionale non legate esclusivamente al sostegno della genitorialità (ad es. assistenza di anziani non autosufficienti, malati gravi, diversamente abili ecc.), temperando le esigenze dell'istante con quelle organizzative dell'Amministrazione.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 2: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Azione positiva 3: Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da prolungata assenza dal servizio motivata da esigenze personali o familiari, attivando specifici percorsi di reinserimento, per assicurare il mantenimento delle competenze e non interrompere percorsi di carriera.

Azione positiva 4:

- a. Prevedere una nuova articolazione degli orari di lavoro per il personale dipendente per conciliare gli spazi di lavoro e vita privata/esigenze familiari;
- b. prevedere eventuali articolazioni orarie diverse e temporanee in presenza di particolari esigenze familiari e personali;
- c. ampliare la fascia di orario flessibile in entrata e in uscita;
- d. prevedere agevolazioni per il miglior utilizzo di ferie e permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter consentire rientri anticipati;

- e. garantire la diffusione tra il personale delle novità normative in materia di permessi, aspettative e congedi, allo scopo di favorirne la conoscenza e la fruizione.

Risultati ottenuti: *Azione positiva 1:* Sono stati attribuiti differenziali stipendiali (ex-Progressioni Economiche Orizzontali) sulla base di criteri oggettivi concordati con le OOSS; sono inoltre state attribuite Progressioni Verticali, mediante selezione interna, a un uomo e una donna; sono infine state attribuite Progressioni Verticali in deroga sulla base di criteri oggettivi concordati con le OOSS. *Azione positiva 2:* Non si sono registrate discriminazioni nell'affidamento degli incarichi di responsabilità. La Dirigenza, in particolare, è stata assegnata, per merito, tramite concorso rispettivamente a un uomo e una donna non provenienti dall'organizzazione. Le Elevate Qualificazioni sono rimaste invariate ad eccezione di una che ha visto un cambio da un dipendente uomo, dimissionario, ad una dipendente donna con esperienza pregressa. *Azione positiva 3:* Nell'anno 2024 non si sono verificati reinserimenti lavorativi previsti nell'azione. *Azione positiva 4:* Il nuovo orario di lavoro con previsione di flessibilità in entrata e in uscita più lunghe, così come indicato nel successivo paragrafo 3.3.5, è stato introdotto a partire dal mese di marzo 2024.

PROMOZIONE FORMAZIONE DEL PERSONALE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità tra il personale dipendente.

Finalità strategica: aumentare la consapevolezza e il coinvolgimento del personale dipendente affrontando il tema dell'inclusione senza limitarsi al genere, ma allargando il campo a tutte le diversità, generazionali, culturali, di background e orientamento sessuale.

Azione positiva 1: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità.

Risultati ottenuti: Il personale è stato informato e sensibilizzato sulle tematiche delle pari opportunità tramite partecipazione a corsi di formazione Sillabus.

FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' ED ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità nei confronti dei cittadini.

Finalità strategica: aumentare la consapevolezza e il coinvolgimento dei cittadini, affrontando il tema dell'inclusione senza limitarsi al genere, ma allargando il campo a tutte le diversità, generazionali, culturali, di background e orientamento sessuale.

Azione positiva 1: informazione e aggiornamento dei cittadini mediante la pubblicazione sul sito internet comunale di normative e novità in tema di pari opportunità. Monitoraggio e promozione di iniziative culturali sul tema.

Risultati ottenuti: nell'anno 2024 sono stati promossi e gestiti eventi culturali e di sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità (es. 17 marzo 2024 in collaborazione con l'Associazione ventunesimodonna "Donne di pace-Parole, musica e immagini di donne per la pace"; 1 giugno 2024 "Arcobaleni di pace e di diritti" con l'inaugurazione delle panchine della pace e LGBTQ+ presso il parco Pozzi; in occasione del 25 novembre "Giornata internazionale contro la violenza sulle donne" tutte le iniziative contenute nella locandina allegata)

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Obiettivo: Garantire il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia che si faccia promotore di azioni positive nell'ambito anche del benessere organizzativo.

Finalità strategica: migliorare la cultura aziendale in termini di benessere organizzativo anche mediante confronto attraverso l'apposita rete con altre realtà in una visione di "best practices".

Azione positiva 1: monitoraggio delle azioni poste in essere dall'Ente.

Risultati ottenuti: l'obiettivo non è stato raggiunto in quanto nell'anno 2024 il CUG non si è mai riunito. La prolungata assenza, anche per dimissioni, del Segretario Generale (dal mese di agosto) ha impattato negativamente sull'azione. Si precisa che, a termini di Regolamento, il Segretario Generale risulta il soggetto chiamato a nominare il Presidente del CUG e che, con propria Determinazione n. 298 del 02/05/2023, la stessa si era autonominata.

Di seguito si elencano gli obiettivi per l'anno 2025:

OBIETTIVO N. 1 (COMITATO DI DIREZIONE) – PREVENZIONE E RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO			
Descrizione: Promozione di modalità di gestione del personale improntate all'inclusione (stakeholders: Dirigenti, EQ, Dipendenti)			
Azioni positive	Scadenze	Indicatore di risultato	% ottenimento risultato
Contrasto ai comportamenti, anche potenziali, misogini segnalati tra dipendenti	31 dicembre	100%	
Contrasto ai comportamenti, anche potenziali, di discriminazione degli orientamenti sessuali dei dipendenti	31 dicembre	100%	
Incentivazione, da parte dei Dirigenti e delle EQ, di politiche di gestione del personale inclusive di ogni forma di diversità	31 dicembre	On/Off	

OBIETTIVO N. 2 (UO RISORSE UMANE) – POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE			
Descrizione: Tutelare la parità di genere nel reclutamento del personale (stakeholders: Dipendenti, Candidati al reclutamento)			
Azioni positive	Scadenze	Indicatore di risultato	% ottenimento risultato
Prevedere strumenti di reclutamento del personale che incentivino la parità di genere nelle assunzioni	31 dicembre	On/off	
Svolgere controlli sull'oggettività delle valutazioni in termini di parità di genere in occasione dello svolgimento delle procedure di mobilità ed assunzione del personale	31 dicembre	On/off	
Garantire percorsi formativi ai dipendenti in egual misura tra uomini e donne	31 dicembre	On/off	

OBIETTIVO N. 3 (UO RISORSE UMANE – UO COMUNICAZIONE) – PROMOZIONE FORMAZIONE DEL PERSONALE			
Descrizione: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità tra il personale dipendente (stakeholders: Dipendenti)			
Azioni positive	Scadenze	Indicatore di risultato	% ottenimento risultato
Promozione del tema delle pari opportunità all'interno dei corsi di formazione del personale	31 dicembre	On/Off	
Promozione iniziative riguardanti le pari opportunità tra il personale dipendente	31 dicembre	Min 2	

OBIETTIVO N. 4 (COMITATO DI DIREZIONE – UO COMUNICAZIONE) – FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' E ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO			
Descrizione: Diffusione del tema delle pari opportunità in relazione agli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e lavoro (stakeholders: Cittadini, Dipendenti)			
Azioni positive	Scadenze	Indicatore di risultato	% ottenimento risultato
Informazione e aggiornamento dei cittadini mediante la pubblicazione sui canali social comunali di novità in tema di pari opportunità	31 dicembre	On/Off	
Promozione della cultura del lavoro agile	31 dicembre	On/Off	

OBIETTIVO N. 5 (PRESIDENTE CUG) – VALORIZZAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA			
Descrizione: Garantire il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia che si faccia promotore di azioni positive nell'ambito anche del benessere organizzativo (stakeholders: Dipendenti, Amministrazione)			
Azioni positive	Scadenze	Indicatore di risultato	% ottenimento risultato
convocazione di almeno due incontri	31 dicembre	On/Off	
elaborazione di proposte a favore dei dipendenti dell'Ente	31 dicembre	Min. 2	

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 Analisi del contesto esterno

Il contesto esterno del Comune di Corsico è profondamente legato alla situazione generale del territorio della Città Metropolitana di Milano, che evidenzia un'innegabile complessità sociale, economica e politica. L'elevata densità abitativa, tra le più consistenti del nostro Paese, in combinato disposto con un sensibile flusso migratorio regolare e non, pone evidenti criticità di gestione dei servizi, con particolare riferimento alla sicurezza.

L'area metropolitana milanese, come del resto l'intera area regionale della Lombardia, è interessata dal fenomeno delle infiltrazioni della criminalità organizzata nell'economia legale.

In relazione al tema della criminalità, si evidenzia che la Banca Dati Nazionale Unica per la documentazione antimafia (BDNA), operativa dal 7 gennaio 2016, istituita ai sensi dell'art. 96 del D.Lgs. 6/9/2011 n. 159 (Codice antimafia) presso il Ministero dell'Interno – Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie, facilita e rafforza l'azione dello Stato e degli Enti territoriali contro la criminalità organizzata. In materia di comunicazioni e informazioni antimafia risulta possibile scaricare direttamente dal link istituzionale del Ministero dell'Interno gli ultimi dati aggiornati in relazione al numero delle liberatorie, delle comunicazioni interdittive, suddivise per singole Regioni e anno di riferimento:

<https://www.interno.gov.it/it/temi/territorio/comunicazioni-e-informazioni-antimafia>

Per la Prefettura di Milano è possibile visionare i dati completi dei provvedimenti antimafia adottati al seguente link del Ministero dell'Interno:

[provvedimenti_antimafia_adottati_su_base_provinciale_dal_2019_al_2023_i_semestre_ord_reg_1.pdf](#) (interno.gov.it)

Infine, è opportuno evidenziare l'indice di Percezione della Corruzione (CPI) per l'anno 2023 di Transparency International che classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico e per l'Italia, al 42° posto nel mondo su 180 Paesi, si registra un dato positivo rispetto all'anno 2012 (+ 14).

2.3.2 Analisi del contesto interno

Il territorio comunale di Corsico, avente un'estensione di 5,41 km/q, confina con quello dei Comuni di Milano, Cesano Boscone, Trezzano sul Naviglio e Buccinasco. Alla data del 31.12.2024 risultano residenti n. 34.883 abitanti. La zona geografica di riferimento, che riveste particolare rilevanza nel panorama economico e finanziario nazionale, stimola ormai da diversi decenni l'interesse della criminalità organizzata.

Il Comune di Corsico ad oggi non è stato interessato da episodi corruttivi, né sono state riscontrate criticità risultanti dall'attività di monitoraggio.

L'Amministrazione comunale ha approvato un apposito Regolamento dei beni confiscati alla criminalità organizzata ed economica, approvato mediante Deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 31/03/2022, in conformità alle finalità del D. Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 (Codice delle leggi antimafia), per promuovere la valorizzazione e il riutilizzo dei beni immobili confiscati alla criminalità organizzata, entrati a far parte del proprio patrimonio indisponibile come strumento di diffusione e rafforzamento della cultura della legalità, della giustizia sociale, della solidarietà, per combattere l'emarginazione e l'isolamento e per sostenere l'inserimento sociale e lavorativo, sviluppando una collaborazione con l'Agenzia Nazionale per l'Amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità (ANBSC).

Il regolamento risulta pubblicato nel sito web istituzionale del Comune di Corsico, in "Amministrazione Trasparente" – Casa di Vetro – sezione "Altri Contenuti", sottosezione "Prevenzione della corruzione", tra i regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità, al seguente link: <https://corsico.e-pal.it/L190/?idSezione=165750&id=&sort=&activePage=&search=>

E' stato sottoscritto altresì un protocollo con il Comando Provinciale della Guardia di Finanza di Milano, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 88 del 10 agosto 2023, avente ad oggetto: "Approvazione del protocollo d'intesa tra il comune di corsico e il comando provinciale della guardia di finanza di milano a tutela delle risorse del piano nazionale di ripresa e resilienza, del piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR e dei programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'unione europea".

Tra i regolamenti risulta sottoscritto e pubblicato anche l'accordo interistituzionale per la legalità per il quinquennio 2021/2026, tra la Città Metropolitana di Milano e "Libera. Associazioni, nomi e numeri contro le mafie APS", il Comune di Milano, la Prefettura di Milano e svariati Comuni ricompresi nell'area della Città Metropolitana di Milano.

In tema di sicurezza urbana il Comune di Corsico nell'ultimo biennio si è attivato mediante deliberazione di Giunta Comunale n. 187 del 29/12/2022 ad oggetto: *"Approvazione dello schema di Patto per l'attuazione della sicurezza urbana"* e ha stipulato un protocollo di intesa denominato *"Patto per l'attuazione della Sicurezza Urbana"*, ai sensi dell'art. 5 del decreto legge 20 febbraio 2017, n. 14 convertito con modificazioni dalla legge 18 aprile 2017, n.48, proposto dalla Prefettura di Milano, anche in ragione di una futura partecipazione a finanziamenti per la realizzazione di sistemi di videosorveglianza.

In data 7 marzo 2023 il Comune di Corsico ha stipulato un protocollo d'intesa con la Prefettura di Milano denominato "Mille occhi sulla città", rientrante nei Patti per la sicurezza, correlato all'esigenza di garantire ai cittadini il diritto alla sicurezza e alla qualità della vita urbana; si tratta di accordi di collaborazione e di solidarietà stipulati tra Stato ed enti locali che prevedono l'azione congiunta di più livelli di governo e la promozione di interventi, anche in via sussidiaria e nell'ambito delle responsabilità di ciascuno, per rendere effettivo il diritto alla sicurezza.

Il disagio sociale e lo scadimento dei comportamenti civili sono spesso strettamente legati a fenomeni di maggiore pericolosità e allarme che ledono il diritto alla sicurezza, soprattutto delle fasce più deboli della popolazione (anziani, donne e minori).

Con riferimento al contesto sociale e demografico di Corsico, si riscontra una popolazione più anziana rispetto alla media del Distretto e redditi medi più bassi. La zona geografica di riferimento del Comune, che riveste particolare rilevanza nel panorama economico e finanziario nazionale, stimola ormai da diversi decenni l'interesse della criminalità organizzata. Le forme di condizionamento dell'apparato pubblico più estese e pervasive si registrano prevalentemente a livello locale, secondo forme di penetrazione capillare nel tessuto sociale, economico-imprenditoriale e politico-istituzionale.

Una tabella riassuntiva, in merito all'analisi del contesto esterno e interno, è la seguente:

ELEMENTI / FATTORI AMBIENTALI	MINACCE/PUNTI DI DEBOLEZZA	OPPORTUNITÀ/PUNTI DI FORZA	RICADUTE SULL'AMMINISTRAZIONE (in termini di rischi di integrità, possibilità di sviluppo di nuovi servizi, etc...)
Condizionamenti da parte della criminalità organizzata	Particolare interesse nell'ambito dei contratti pubblici (settori smaltimento rifiuti, cemento)	Migliorare i controlli nelle fasi critiche della gestione dei contratti pubblici e nelle procedure di gestione dei fondi del PNRR	Focus su integrità dei processi legati alla gestione dei contratti pubblici, in ogni fase del processo, dalla programmazione alla rendicontazione (si veda la sezione dedicata all'Anticorruzione)
Criticità sui servizi erogati (pulizia e manutenzione, polizia locale, anagrafe, ufficio casa, tariffe servizi a domanda individuale, digitalizzazione, etc.)	Insoddisfazione dei cittadini rispetto ai servizi offerti	Ragionare insieme agli stakeholder sui miglioramenti da apportare ai servizi e sulle modalità di erogazione	Introduzione di specifici obiettivi sfidanti nel tempo Formazione continua
Organico	Difficoltà di copertura del turnover di personale, insufficiente numero di nuove assunzioni, carenza di personale in uffici strategici	Possibilità di attrarre nuovo personale	Difficoltà nel riorganizzare i servizi dell'Ente derivante dal numero e dalla tipologia del personale in servizio
Organizzazione	Difficoltà di comunicazione interna e difficoltà di programmazione	--	Aumento delle riunioni di coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione e prevenzione del riciclaggio, con miglioramento della regolamentazione interna, anche al fine di ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione e garantire la formazione per il personale per effettuare segnalazioni (anche alla UIF)
Articolazione dell'ente	L'attività dell'Ente articolata su 4 sedi, con conseguenti diseconomie finanziarie e organizzative	Possibili sinergie derivanti da cambiamenti organizzativi	Riorganizzazione dell'ente
Polizia Locale	Carenza di agenti che garantiscano un servizio ottimale sul territorio, anche nelle ore serali	--	Aumento dell'organico

2.3.3 Mappatura dei processi

Per l'individuazione delle aree di rischio, che permettono di identificare, nell'ambito dell'attività dell'intera amministrazione, le aree maggiormente da presidiare mediante l'implementazione di misure di prevenzione, risulta centrale e importante e fondamentale la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi, oltre l'analisi del contesto interno e la rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione

organizzativa. La **mappatura dei processi** è un modo efficace di individuare e rappresentare le attività dell'amministrazione e comprende l'insieme delle tecniche utilizzate per identificare e rappresentare i processi organizzativi, nelle proprie attività componenti e nelle loro interazioni con altri processi. Tale mappatura è riportata nell'allegato 2 parte integrante e sostanziale del presente documento.

2.3.4 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti

Per la definizione di corruzione si evidenzia che la nozione di corruzione ricomprende tutte le azioni o omissioni, commesse o tentate che siano penalmente rilevanti, poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare, suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico e/o di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'amministrazione e suscettibili di integrare altri fatti illeciti pertinenti. Pur in assenza, nel testo della Legge n. 190/2012 di uno specifico e chiaro riferimento alla gestione del rischio, la logica sottesa all'assetto normativo, in coerenza con i principali orientamenti nazionali ed internazionali, è improntata alla gestione del rischio. Infatti, secondo quanto previsto dalla L. 190/2012, art. 1, comma 5, il piano di prevenzione della corruzione *“fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio”*. Pertanto il suddetto piano (già P.T.P.C.T.) / odierna sezione inerente la prevenzione della corruzione e trasparenza confluita nel PIAO, non è *“un documento di studio o di indagine ma uno strumento per l'individuazione di misure concrete da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione”*, ma rappresenta uno strumento recante misure di prevenzione aventi contenuto organizzativo. Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento ha un'accezione ampia, comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino fenomeni di *maladministration* come, per esempio, l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'agire amministrativo *ab externo*, sia che tale azione abbia successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Il P.T.P.C.T./sezione 2 del PIAO *“Valore pubblico, performance e anticorruzione”*, individua, pertanto, misure che riguardano tanto l'imparzialità oggettiva, volta ad assicurare le condizioni organizzative che consentono scelte imparziali, quanto l'imparzialità soggettiva del funzionario per ridurre i casi di ascolto privilegiato di interessi particolari in conflitto con l'interesse generale. In coerenza con le direttive contenute nel P.N.A., in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza il Comune di Corsico intende perseguire tre macro obiettivi:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità dell'amministrazione di prevenire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione attraverso l'applicazione dei principi di etica, integrità e trasparenza.

Attraverso l'apposita sezione del PIAO consacrata alla prevenzione della corruzione, l'Amministrazione delinea e descrive un “processo”, articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente, che è finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno della corruzione.

2.3.5 Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio

SISTEMA DI GOVERNANCE

Ruoli e responsabilità

La strategia di prevenzione della corruzione attuata dall'Ente tiene conto della strategia elaborata a livello nazionale e definita all'interno del P.N.A., a livello decentrato e locale viene attuata mediante l'azione sinergica di plurimi soggetti, di seguito indicati con i relativi ruoli, compiti e funzioni. Gli attori della strategia di prevenzione del rischio di corruzione operano in funzione dell'adozione, della modificazione, dell'aggiornamento e dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza e sono rappresentati come di seguito:

RUOLO	COMPITI E FUNZIONI
Sindaco	Designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge n. 190/2012 e nella qualità di membro dell'Organo di indirizzo politico, definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza / all'attualità sezione 2 confluita nel PIAO Il Sindaco della Città di Corsico mediante proprio decreto n. 14 del 31/05/2022, confermato con successivo decreto n. 15 del 31/7/2023 ha designato l'odierno R.P.C.T.
Giunta Comunale	Organo politico esecutivo che all'interno delle proprie competenze, dettate dall'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000, definisce altresì gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e della sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. Approva il P.T.P.C.T. / sezione 2 del PIAO e i suoi aggiornamenti (art. 1, commi 8 e 60, della Legge n. 190/2012); adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione (ad es.: i criteri generali per il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti ex art. 53 del D.Lgs. 165 del 2001).
Consiglieri Comunali	Hanno competenza al fine di apportare eventuali osservazioni e/o contributi in occasione dell'aggiornamento del Piano/Sezione 2 del PIAO e in sede di valutazione della sua adeguatezza. All'interno del Comune di Corsico è istituita la Commissione antimafia, legalità, trasparenza e sicurezza, ai sensi dell'art. 13 del vigente regolamento del Consiglio Comunale, composta esclusivamente da Consiglieri comunali.
Stakeholders esterni all'Ente	Tutti i portatori dell'interesse alla prevenzione della corruzione, con il compito di formulare proposte e osservazioni e di esercitare il controllo democratico sull'attuazione delle misure, con facoltà di effettuare segnalazioni di illeciti.
Stakeholders interni all'Ente	Tutti i portatori dell'interesse alla prevenzione della corruzione, con il compito di formulare proposte e osservazioni, e con obbligo di effettuare segnalazioni di illeciti.
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.)	Entro il 31 gennaio di ogni anno (o diverso termine differito dall'ANAC) propone all'organo di indirizzo politico l'approvazione del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, oggi confluito all'interno dell'apposita sezione del PIAO In ogni caso il R.P.C.T.: - Definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione. - Verifica l'efficace attuazione e l'idoneità delle misure inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza. - Propone eventuali modifiche, anche a seguito di accertate significative violazioni delle prescrizioni, così come qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione. Entro il 15 dicembre di ogni anno (o diverso termine differito dall'A.N.A.C.) pubblica nel sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette all'organo di indirizzo. Per l'anno 2022 in forza del comunicato del 30 novembre 2022 del Presidente dell'ANAC la relazione del RPCT è stata differita al 15 gennaio 2023. Il RPCT del Comune di Corsico con prot. n. 1100 del 13/1/2023 ha reso la detta relazione,

RUOLO	COMPITI E FUNZIONI
	elaborata all'interno del portale dell'ANAC, integrata dalle note e ritualmente pubblicata nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri contenuti" relativa alla prevenzione della corruzione del sito web istituzionale. Per l'anno 2024 la relazione risulta acquisita al prot. 4165 del 29/01/2025 e ritualmente pubblicata sul sito web istituzionale in "Amministrazione Trasparente", sezione "Altri contenuti", sottosezione "Prevenzione della corruzione". La figura del R.P.C.T. è stata interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal D.Lgs. 97/2016. La nuova disciplina è volta a unificare in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e a rafforzarne il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative. Al fine di garantire indipendenza e autonomia, l'organo di indirizzo è tenuto a disporre eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare che al R.P.C.T. siano attribuiti funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività. Resta salvo il dovere del R.P.C.T. di segnalare all'organo di indirizzo e al Nucleo di Valutazione «le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza».
Dirigenti per il settore di rispettiva competenza	I Dirigenti dell'Ente, per il settore di rispettiva competenza, costituiscono la struttura stabile di supporto conoscitivo e operativo al R.P.C.T. I Dirigenti svolgono attività informativa nei confronti dei responsabili /Titolari di Elevata Qualificazione e Collaboratori, dei referenti 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, Legge n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); partecipano al processo di gestione del rischio; propongono le misure di prevenzione (art. 16 D.Lgs. n. 165 del 2001); assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione; adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari e la sospensione (artt. 16 e 55 bis D.Lgs. n. 165 del 2001); osservano le misure contenute nel piano/sezione del PIAO (art. 1, comma 14, della Legge n. 190 del 2012).
Elevate Qualifiche / Responsabili Unità Organizzative Complesse / Dipendenti dell'Ente	I Responsabili di Servizio/titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, le Unità Organizzative Complesse (U.O.C.) e i dipendenti sono tutti chiamati a partecipare al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel piano/sezione del PIAO relative alla prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, comma 14, della Legge n. 190 del 2012) e segnalano le situazioni di illecito al proprio responsabile o all'Ufficio per i procedimenti disciplinari –U.P.D. (art. 54 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001); segnalano casi di personale conflitto di interessi, reale e/o potenziale (art. 6 bis Legge n. 241 del 1990; Codice di comportamento vigente). Il coinvolgimento di tutto il personale in servizio è decisivo per la qualità delle misure, così come un'ampia condivisione dell'obiettivo di fondo della lotta alla corruzione e dei valori che sono alla base del Codice di comportamento dei dipendenti dell'ente. Il coinvolgimento va assicurato: a) in termini di partecipazione attiva al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi; b) di partecipazione attiva in sede di definizione delle misure di prevenzione; c) in sede di attuazione delle misure.
Servizi di supporto specialistico anticorruzione per il R.P.C.T.	Organismi esterni per supporto specialistico anche di natura informatica per eventuale supporto al risk management, supporto specialistico integrato, in particolare per quanto concerne l'attuazione di alcune misure, tra le quali la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower e procedura informatizzata oggetto di recente rivisitazione a mezzo del D.Lgs. 10/03/2023 n. 24); formazione di primo e secondo livello, tenuto conto della necessità di evitare che la formazione sia erogata esclusivamente dal R.P.C.T., quale soggetto chiamato ad esprimere la valutazione sull'efficacia della misura.
Società ed organismi partecipati dall'Ente	Inquadrandosi nel "gruppo" dell'amministrazione locale sono tenuti ad uniformarsi alle regole di legalità, integrità ed etica adottate dall'Ente.
Collaboratori e consulenti esterni a qualsiasi titolo	Interagendo con l'amministrazione comunale sono tutti tenuti ad uniformarsi alle regole di legalità, integrità ed etica adottate dall'Ente. Sono chiamati a partecipare al processo di gestione del rischio. Osservano le misure tutti i collaboratori e consulenti esterni, reclutati a qualsiasi titolo, chiamati a segnalare all'occorrenza le situazioni di illecito previste dal Codice di comportamento.
Organi di controllo interno all'Ente e Nucleo di valutazione/O.I.V.	Sono tenuti alla vigilanza e al referto nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, dell'organo di indirizzo politico, e degli organi di controllo esterno. Il P.N.A. ha evidenziato come le modifiche che il D.Lgs. 97/2016 ha apportato alla Legge 190/2012 rafforzano le funzioni già affidate agli OIV/Nuclei di Valutazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dal D.Lgs. 33/2013, anche in una logica di coordinamento con il R.P.C.T. e di relazione con l'A.N.A.C. In linea con quanto già disposto dall'art. 44 del D.Lgs. 33/2013, detti organismi, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, verificano che le misure siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e, altresì, che nella

RUOLO	COMPITI E FUNZIONI
	misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. In rapporto agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, il Nucleo di Valutazione verifica i contenuti della relazione recante i risultati dell'attività svolta che il R.P.C.T. predispone e trasmette, oltre che all'organo di indirizzo, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012. Nell'ambito di tale verifica il Nucleo di Valutazione ha la possibilità di chiedere al R.P.C.T. informazioni e documenti che ritiene necessari ed effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, comma 8-bis, Legge 190/2012). Nell'ambito dei poteri di vigilanza e controllo attribuiti all'A.N.A.C., l'Autorità si riserva di chiedere informazioni tanto all'O.I.V./Nucleo di Valutazione quanto al R.P.C.T. in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, comma 8-bis, Legge 190/2012). Ciò in linea di continuità con quanto già disposto dall'art. 45, comma 2, del D.Lgs. 33/2013, ove è prevista la possibilità per l'ANAC di coinvolgere l'O.I.V./Nucleo di Valutazione per acquisire ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza. Ulteriori indicazioni sull'attività degli OIV in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza potranno essere oggetto di atti di regolamentazione da valutarsi congiuntamente al Dipartimento della funzione pubblica. In linea con le previsioni del P.N.A. il Nucleo di Valutazione: - verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance/sezione del PIAO, utilizzando altresì i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della valutazione delle performance, verifica i contenuti della relazione recante i risultati dell'attività svolta che il R.P.C.T. predispone e trasmette ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012. Nell'ambito di tale verifica ha la possibilità di chiedere al R.P.C.T. informazioni e documenti che ritiene necessari ed effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, comma 8-bis, L. 190/2012). - valida la relazione sulle performance, di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. 74/2017, dove sono riportati i risultati raggiunti rispetto a quelli programmati e alle risorse; propone all'organo di indirizzo la valutazione dei Dirigenti; promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza. La Giunta Comunale con deliberazione n. 5 del 20/01/2022 ha approvato il regolamento per la composizione ed il funzionamento del Nucleo di Valutazione. Il Sindaco mediante proprio decreto n. 10 del 07/03/2022 ha nominato l'odierno Nucleo di Valutazione in composizione monocratica.
Ufficio dei procedimenti disciplinari (U.P.D.)	L'U.P.D. è deputato a vigilare sulla corretta attuazione del codice di comportamento e a proporre eventuali modificazioni nonché a esercitare la funzione di diffusione di buone prassi. L'ufficio svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (articolo 55-bis D.Lgs. n. 165 del 2001, così come modificato dal D.Lgs. 75/2017). Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, legge n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.). Vigila, ai sensi dell'art. 15 del D.P.R. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", sul rispetto del codice di comportamento da parte dei dipendenti dell'ente, ed interviene, ai sensi dell'art. 15 citato, in caso di violazione. Per il Comune di Corsico si richiama il vigente regolamento sulla costituzione ed il funzionamento dell'ufficio per i procedimenti disciplinari approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 27/01/2022. Il Sindaco della Città di Corsico, facendo seguito alla deliberazione di G.C. n. 26 del 17/02/2022, mediante proprio decreto n. 21 del 16/09/2022 ha nominato il componente monocratico dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari per il personale dirigente. Per il personale non dirigenziale risulta nominato mediante Deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 17/2/2022 componente monocratico dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) il dott. Umberto Bertezzo, in quanto Dirigente del Settore 1 nel quale è incardinato il Servizio Risorse Umane e sostituito il Segretario Generale in forza della deliberazione di G.C. n. 27 del 23/3/2023.
Dirigente Risorse Umane	E' chiamato a cooperare all'attuazione e alle modifiche al codice di comportamento e a diffondere buone pratiche, prevedendo altresì all'interno dei contratti individuali di lavoro l'inserimento delle clausole di divieto di <i>pantouflage</i>, consegnando copia del codice di comportamento e codice di condotta. La stessa dichiarazione di obbligo del rispetto della misura di <i>pantouflage</i> dovrà essere acquisita unitamente alle dimissioni da parte del personale con qualifica dirigenziale e/o con poteri negoziali.
SED/ Servizio Sistemi Informativi	E' competente per le necessarie misure di carattere informatico e tecnologico, anche al fine di garantire il miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati sul sito web istituzionale e nella sezione "Amministrazione Trasparente".

GESTIONE DEL RISCHIO

La “gestione del rischio corruzione (i.e. integrità di processo)” è il processo con il quale si misura il rischio e successivamente si sviluppano le azioni, al fine di ridurre le probabilità che lo stesso rischio si verifichi; attraverso la gestione del rischio di integrità si pianificano le azioni proprie del processo, che richiede l’attivazione di meccanismi di consultazione con il personale dedicato, con il coinvolgimento attivo dei referenti che presidiano i diversi ambiti di attività.

Le fasi principali della attività di gestione del rischio sono:

- mappatura dei processi, fasi e attività relativi alla gestione caratteristica dell’Ente;
- valutazione del rischio per ciascun processo, fase e/o attività;
- trattamento del rischio;
- monitoraggio.

La **mappatura** consiste nell’individuazione dei processi maggiormente critici dal punto di vista della gestione dell’integrità; deve essere effettuata per le Aree di rischio individuate dalla normativa e dal P.N.A.: (A) Acquisizione e progressione del personale; B) Contratti pubblici - Affidamento di lavori, servizi e forniture; C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario). Le 4 Aree si articolano in Sotto-Aree (fino all’aggiornamento del P.N.A. – 2019) e queste, a loro volta, in Processi, fasi e attività. Oltre alle 4 Aree obbligatorie, sono state individuate Aree generali per espandere e approfondire il contenuto del P.T.P.C.T./odierna sezione 2 del PIAO ed Aree specifiche dell’Ente. La mappatura di tutti i processi del Comune di Corsico è allegata al presente Piano (Allegato 2). Risultano altresì mappati i processi gestione fondi PNRR e fondi strutturali, come indicato nel PNA 2022, Programmazione e Monitoraggio PIAO e PTPCT, § 3.1.2. In via sintetica, i processi a rischio sono stati raggruppati nelle seguenti Aree:

AREE GENERALI	AREE SPECIFICHE
A) Acquisizione e gestione del personale B) Contratti pubblici C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni G) Incarichi e nomine H) Affari legali e contenzioso	I) Gestione fondi PNRR e fondi strutturali L) Pianificazione urbanistica, strumenti urbanistici e di pianificazione di iniziativa privata (Governo del Territorio) M) Ambiente e smaltimento rifiuti N) Demografici

La valutazione del rischio deve essere effettuata per ciascun processo, fase e/o attività e comprende:

- l'identificazione del rischio (ricerca, individuazione e descrizione del rischio), mediante consultazione e confronto dei soggetti coinvolti, analizzando i precedenti giudiziari, etc.;
- l'identificazione dei fattori abilitanti;
- l'analisi del rischio;
- la definizione di un giudizio sintetico e della motivazione ad esso legata per decidere le priorità di trattamento.

Il **trattamento del rischio** consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che devono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio di corruzione. A tale scopo, devono essere individuate e valutate le misure di prevenzione, che si distinguono in "obbligatorie" e "ulteriori": per le misure obbligatorie non sussiste alcuna discrezionalità da parte della Pubblica Amministrazione (al limite l'organizzazione può individuare il termine temporale di implementazione, qualora la legge non disponga in tale senso: in questo caso il termine stabilito dal P.T.P.C.T./sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" diventa perentorio), per le ulteriori occorre operare una valutazione in relazione ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione, al grado di efficacia alle stesse attribuito.

A tal proposito A.N.AC. precisa che le misure definite "obbligatorie" non hanno una maggiore importanza o efficacia rispetto a quelle "ulteriori" e fa quindi un distinguo fra "misure generali" che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull'intera amministrazione o ente e "misure specifiche" che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

La Legge 190/2012 prescrive l'obbligo di aggiornare annualmente il Piano triennale di prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, odierna sezione 2 del PIAO. Con comunicato del Presidente dell'ANAC del 10 gennaio 2024 ad oggetto: *"Termine del 31 gennaio per l'adozione e la pubblicazione del PIAO e dei PTPCT 2024-2026"* è stato evidenziato che il termine per l'adozione del PIAO 2024/26 previsto dal legislatore al 31 gennaio, per i soli enti locali, è fissato al 15 aprile 2024 alla luce del differimento al 15 marzo 2024 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/26 disposto dal decreto del Ministero dell'Interno del 22 dicembre 2023. Come è noto, uno degli elementi portanti in base alla normativa vigente e alle indicazioni contenute nel P.N.A. e nei suoi aggiornamenti è rappresentato dall'analisi dei processi per l'individuazione dei possibili rischi di *maladministration* e la conseguente definizione di misure di prevenzione, cioè di misure di mitigazione del rischio: tali misure si distinguono in "generali", perché contenute in prescrizioni normative, e "ulteriori", caratterizzate, invece, da una valenza organizzativa, incidenti sulla singola unità responsabile del processo interessato o, trasversalmente, sull'intera organizzazione.

Ai fini dell'aggiornamento della sezione "rischi corruttivi e trasparenza", il R.P.C.T. ha promosso, un'azione di estensione e approfondimento dell'attività di analisi e mappatura dei rischi e dei processi in esso descritti, volta a:

- confermare, a fronte di un più approfondito esame, i contenuti delle analisi iniziali che hanno permesso di elaborare e approvare la sezione;
- mappare tutti i processi e individuare, se ritenuto opportuno e in logica incrementale rispetto al lavoro svolto nelle analisi iniziali, nuove tipologie di processi, relativi rischi e fattori abilitanti;
- per ogni processo, fase e attività, proporre/aggiornare misure obbligatorie e ulteriori;
- per ogni processo, fase e attività a rischio, proporre la valutazione del rischio secondo la metodologia definita e di seguito descritta.

METODOLOGIA SEGUITA NEL PROCESSO DI ANALISI DEI RISCHI

Le logiche legate all'utilizzo delle schede di rilevazione dei rischi di processo partono dalle indicazioni del P.N.A. e dei suoi aggiornamenti, che prevedono di utilizzare i relativi allegati operativi per tener traccia di una serie di variabili utili alla gestione del rischio. In particolare, le schede utilizzate per l'analisi del rischio comprendono le Aree previste dalla normativa e quelle individuate successivamente da ANAC e dal Comune di Corsico, seguendo le proprie specificità operative. Le schede utilizzate per rilevare i punti salienti dell'analisi di ciascuna delle 4 Aree obbligatorie indicate all'Allegato 2 del P.N.A. 2013, e delle Aree Specifiche hanno permesso di approfondire i seguenti aspetti:

- per ciascuna Area, processo e fase, i possibili rischi di corruzione;
- per ciascun rischio, i fattori abilitanti: a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli); b) mancanza di trasparenza; c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento; d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; e) scarsa responsabilizzazione interna; f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi; g) inadeguata diffusione della cultura della legalità; h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione; i) carenze di natura organizzativa es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.; l) carenza di controlli;
- per ciascun processo, fase / attività e per ciascun rischio, le misure che servono a contrastare l'evento rischioso;
- le misure generali o trasversali, trattate con riferimento all'intera organizzazione o a più Aree della stessa;
- per ciascun processo e misura il relativo responsabile;
- la tempistica entro la quale mettere in atto le misure per evitare il più possibile il fenomeno rischioso.

Proseguendo nel processo di gestione del rischio, la valutazione del rischio si basa sull'utilizzo di una scala ordinale a tre fattori per probabilità e impatto. Il valore finale può variare da 0 a 25. Al fine di adeguare in maniera progressiva la valutazione del rischio alle indicazioni del P.N.A. 2019, si è deciso di aggiungere la Motivazione della misurazione applicata; a fianco di ogni misurazione e fascia di giudizio si riporta quindi un elemento qualitativo di analisi che permette di comprendere più agevolmente il percorso logico seguito. Le schede utilizzate per il calcolo del rischio richiamano quattro fasce di rischiosità così modulate sulla base dell'esperienza sino ad oggi maturata: BASSO (da 0 a 4), MEDIO (da 4,01 a 9), MEDIO-ALTO (da 9,01 a 15), ALTO (da 15,01 a 25).

L'attuale gestione del rischio è stata migliorata seguendo il modello sottostante approfondendo l'analisi e arricchendola ulteriormente. Di seguito il modello adottato per l'analisi dei rischi; le singole schede di rischio sono in allegato al presente Piano (cfr. Allegato 2).

Figura 3: Modello adottato per l'analisi e valutazione del rischio

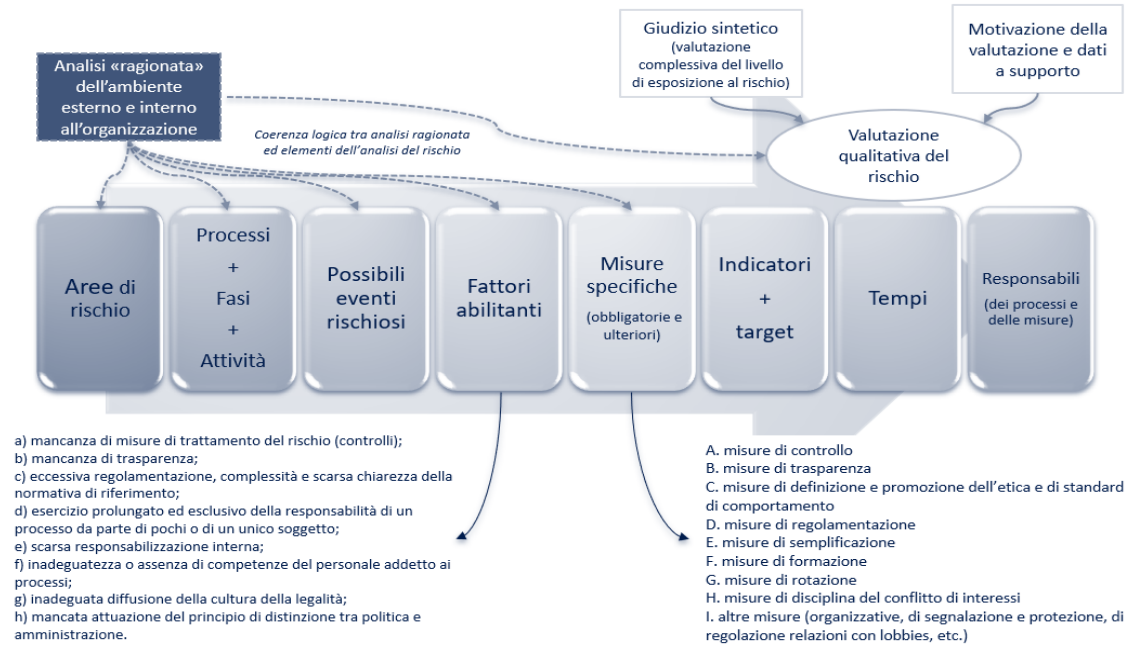


Figura 4: Modello scheda analisi rischio

[illegible]

Mentre le singole schede di analisi e valutazione del rischio trovano collocazione nell' apposito allegato 3 del presente PIAO, di seguito trovano collocazione le misure generali, valide per tutta l'amministrazione.

MISURA DI PREVENZIONE	INDICATORI	TARGET	TEMPI	RESPONSABILI
Applicazione del Codice di comportamento	Applicazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale / Dirigenti
Osservanza del Codice di comportamento negli atti di conferimento di incarico/bando di gara/contratto, richiesta ai dipendenti, collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i titolari di organi, per i collaboratori degli operatori economici fornitori di beni e servizi e lavori, con risoluzione del rapporto/contratto in caso di violazione degli obblighi contenuti nel suddetto codice	Applicazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale / Dirigenti/E.Q.
Misure di disciplina del conflitto di interessi				
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Astensione in caso di conflitto di interessi e attestazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da esplicitare all'interno dei provvedimenti/atti assunti	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti e Elevate Qualifiche
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Obbligo di comunicazione da parte del dipendente che si trovi in ipotesi di conflitto di interessi	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti e Elevate Qualifiche
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a responsabile unico del procedimento	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti e Elevate Qualifiche
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Monitoraggio della situazione, attraverso l'aggiornamento, con cadenza periodica, della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, ricordando con cadenza periodica a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate	Applicazione della misura	100%	Annuale	Tutti i dipendenti
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali situazioni di conflitto di interessi dichiarate dal personale	Applicazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale/R.P.C.T., Dirigenti e Elevate Qualifiche
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali dichiarazioni di conflitto di interessi rilasciate dai dirigenti, dai vertici amministrativi e politici, dai consulenti o altre posizioni della struttura organizzativa dell'amministrazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T.
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Predisposizione di appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interessi	Applicazione della misura	100%	31/12/2023	R.P.C.T.
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Sensibilizzazione di tutto il personale al rispetto di quanto previsto in materia dalla Legge n. 241 /1990 e dal codice di comportamento	Applicazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale/R.P.C.T., Dirigenti e Elevate Qualifiche
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Acquisizione della dichiarazione sulla insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ai fini del conferimento dell'incarico di consulente	Applicazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale/R.P.C.T., Dirigenti e Elevate Qualifiche
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Obbligo per il personale di una stazione appaltante di dichiarare se si trovi nell'ipotesi di conflitto di interessi	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutto il personale
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Esclusione dell'operatore economico dalla gara quando la sua partecipazione determini una situazione di conflitto di interessi	Applicazione della misura	100%	Continuo	RUP
Misure di inconferibilità / incompatibilità				
Misure di inconferibilità / incompatibilità: Obbligo di rilasciare, all'atto di nomina, una dichiarazione sulla insussistenza delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità	Applicazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T. (acquisisce le dichiarazioni sugli incarichi)

MISURA DI PREVENZIONE	INDICATORI	TARGET	TEMPI	RESPONSABILI
Misure di inconferibilità / incompatibilità: Preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico	Applicazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale, tutti i Dirigenti
Misure di inconferibilità / incompatibilità: Successiva verifica entro un congruo arco temporale	Applicazione della misura	100%	Annuale	Segretario Generale, tutti i Dirigenti
Misure di inconferibilità / incompatibilità: Conferimento dell'incarico solo all'esito positivo dell'acquisizione dell'autodichiarazione ai sensi del DPR 445/2000 (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso)	Applicazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale, tutti i Dirigenti
Misure di inconferibilità / incompatibilità: Pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del D.Lgs. 39/2013	Applicazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale, tutti i Dirigenti
Misure di inconferibilità / incompatibilità: verifiche da svolgere per il personale assegnato temporaneamente ad amministrazione diversa da quella di appartenenza, mediante il collocamento in comando o posizioni similari	Applicazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale, tutti i Dirigenti, titolari di incarico di Elevata Qualificazione
Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici				
Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici: verifica della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intende conferire incarichi all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati	Applicazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale, tutti i Dirigenti e Elevate Qualifiche
Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici: verifica della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intende conferire incarichi all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001	Applicazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T. /Dirigenti
Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici: verifica della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intende conferire incarichi all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del D.Lgs. 39/2013	Applicazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T./Dirigenti
Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni degli uffici e incarichi: acquisizione all'atto di nomina di apposita dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, di insussistenza di condizioni ostative e di incompatibilità da parte di ciascun commissario di gara e/o di concorso	Applicazione della misura	100%	31/12/2024	R.P.C.T. /Dirigenti/E.Q.
Misure di prevenzione per incarichi extraistituzionali				
Misure di prevenzione per incarichi extraistituzionali: Adozione di regolamenti e applicazione degli stessi, con cui individuare, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche	Applicazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T., tutti i Dirigenti, E.Q. e dipendenti
Misure di prevenzione per incarichi extraistituzionali: Obbligo di comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti, ai quali è esteso l'obbligo per le amministrazioni di comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica PerlaPA	Applicazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T., tutti i Dirigenti, E.Q. e dipendenti
Misure di prevenzione per incarichi extraistituzionali: presentazione della richiesta e rilascio dell'autorizzazione in applicazione dell'apposita procedura disciplinata dal regolamento vigente	Applicazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T., Dirigenti, Elevate Qualifiche e dipendenti

MISURA DI PREVENZIONE	INDICATORI	TARGET	TEMPI	RESPONSABILI
Misure di prevenzione per incarichi extraistituzionali: obbligo di restituzione dei compensi percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico senza autorizzazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T., Dirigenti, Elevanti Qualifiche e dipendenti
Misure di prevenzione del pantouflage				
Misure di prevenzione del pantouflage: Applicazione del divieto di pantouflage non solo al soggetto che firma l'atto ma anche a coloro che hanno partecipato al procedimento	Applicazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T., tutti i Dirigenti e E.Q.
Misure di prevenzione del pantouflage: Obbligo di inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che il soggetto privato partecipante alla gara non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001	Applicazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T., tutti i Dirigenti e E.Q.
Misure di prevenzione del pantouflage: obbligo di restituzione dei compensi percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico	Applicazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T., tutti i Dirigenti e E.Q. e dipendenti
Misure di prevenzione del pantouflage: inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedano specificamente il divieto di pantouflage	Applicazione della misura	100%	31/12/2024	Dirigente Risorse Umane
Misure di prevenzione del pantouflage: previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma	Applicazione della misura	100%	31/12/2024	Dirigente Risorse Umane
Misure di prevenzione del pantouflage: previsione nei contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto	Applicazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale, tutti i Dirigenti e E.Q.
Misure di prevenzione che prevedono patti di integrità				
Misure di prevenzione che prevedono patti di integrità: Inserimento, negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito della clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto	Attuazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale, tutti i Dirigenti e E.Q.
Misure di prevenzione che prevedono patti di integrità: adozione di specifiche linee guida per l'applicazione dei patti di integrità e il loro successivo monitoraggio	Attuazione della misura	100%	31/12/2024	Segretario Generale, tutti i Dirigenti
Misure di formazione				
Misure di formazione: Formazione generale, rivolta a tutti i dipendenti, e mirata all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità, nonché alle tematiche legate alla gestione dei contratti pubblici	Attuazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale
Misure di formazione: Formazione specifica rivolta all'R.P.C.T., ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio, mirata a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione e normativa anticorruzione	Attuazione della misura	100%	Annuale	Segretario Generale
Misure di formazione: Percorsi formativi sul contenuto dei codici di comportamento e dei codici disciplinari	Attuazione della misura	100%	Annuale	Segretario Generale
Misure di formazione: Formazione sulle fasi e competenze necessarie a formulare il contenuto della sezione "Anticorruzione e trasparenza" del PIAO e i suoi aggiornamenti	Attuazione della misura	100%	Annuale	Segretario Generale
Misure di formazione: Verifica dell'adeguatezza della formazione	Attuazione della misura	100%	Annuale	Segretario Generale

MISURA DI PREVENZIONE	INDICATORI	TARGET	TEMPI	RESPONSABILI
Misure di rotazione ordinaria				
Misure di rotazione ordinaria: Applicazione della rotazione ordinaria (tutti i Dirigenti sono stati interessati da una rotazione di fatto legata a modifiche della macrostruttura dell'Ente)	Attuazione della misura	100%	Continuo (quando necessario)	R.P.C.T./Dirigenti/E.Q.
Misure di rotazione ordinaria: Previsione da parte del dirigente, ove possibile, di modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori e addetti	Attuazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti
Misure di rotazione ordinaria: applicazione del criterio della cosiddetta "Segregazione delle funzioni", ovvero affidamento delle varie fasi del procedimento a più persone, favorendo la rotazione e attribuzione della responsabilità endoprocedimentale a soggetto diverso dal responsabile competente all'adozione dell'atto	Attuazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale, tutti i Dirigenti e E.Q.
Altre misure				
Misure di trasparenza: adempimento degli obblighi di trasparenza contenuti nelle misure allegate	Attuazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T. / Dirigenti/E.Q.
Misure di controllo: previsione dei preventivi pareri di regolarità tecnica e contabile su tutte le proposte di deliberazione di Giunta e Consiglio Comunale	Attuazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale, tutti i Dirigenti ed E.Q.
Misure di controllo: sistema dei controlli interni di regolarità amministrativa successivo alla emanazione degli atti ai sensi del nuovo Regolamento sul sistema integrato dei controlli interni, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 53 del 21/12/2023. Mediante Determinazione n. 579/2023 risulta istituito l'ufficio per il controllo successivo di regolarità amministrativa, con individuazione di specifico personale. I controlli vengono effettuati dal Segretario Generale. Gli esiti del controllo vengono trimestralmente inviati ai dirigenti, al Sindaco, alla Giunta, al Presidente del Consiglio Comunale, al Nucleo di Valutazione e al Collegio dei Revisori dei Conti. La relazione contiene le direttive per conformare gli atti controllati ai rilievi formulati dal Segretario Generale. I dirigenti sono pertanto tenuti a controdedurre e ad assumere i relativi provvedimenti di integrazione/correzione rispetto alle criticità evidenziate. Il regolamento contempla una pluralità di controlli diversi e ulteriori a cui è necessario provvedere con l'individuazione di un ufficio che abbia destinato risorse umane adeguate e mezzi finanziari per operare congiuntamente al Segretario Generale e Dirigenti tali verifiche e controlli: Controllo di Gestione, Controllo Strategico, Controllo sulle società partecipate, Controlli sulla qualità dei servizi, Controllo sugli equilibri finanziari	% verifica su determinazioni e atti prodotti da ciascun settore/servizio nel trimestre di riferimento	5% (percentuale atti) 7% (per atti a elevato rischio di corruzione)	Trimestrali	Segretario Generale
Misure di segnalazione e protezione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale
Misure sull'accesso / permanenza nell'incarico / carica pubblica	Attuazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T.
Rotazione straordinaria: - previsioni sulla rotazione in casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva; obbligo da parte dei dipendenti di comunicare la sussistenza di procedimenti penali a loro carico con adozione di provvedimento motivato	Attuazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T./Dirigenti
Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, acquisendo a cura del responsabile del procedimento apposita dichiarazione del soggetto	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dirigenti/E.Q.

MISURA DI PREVENZIONE	INDICATORI	TARGET	TEMPI	RESPONSABILI
interessato al beneficio, ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000 dell'insussistenza di rapporti di parentela o affinità o di altri vincoli di lavoro o professionali, in corso o riferibili all'ultimo triennio				
Segnalazioni di illecito – Whistleblowing: collegamento alla piattaforma informatica WhistleblowingPA – canale scritto e canale orale con procedure in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione, per i dipendenti del Comune di Corsico, anche in periodo di prova o in quiescenza, i lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, tirocinanti, volontari che svolgono o prestano attività presso l'ente, ovvero soggetti che hanno partecipato a procedure selettive indette dall'Amministrazione, lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Amministrazione di Corsico, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso l'Amministrazione.	Attuazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T.
Misure in materia di appalti pubblici: rispetto del principio di rotazione e divieto di artificioso frazionamento, fatte salve le deroghe previste dall'art. 49 del D.Lgs. 36/2023, con espressa attestazione nelle determinazioni di affidamento di lavori, beni e servizi del rispetto e/o del mancato rispetto e motivazioni	Attuazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T./ Dirigenti/E.Q.
Controlli a campione delle dichiarazioni degli operatori economici negli affidamenti diretti di importo inferiore alle soglie dell'affidamento diretto (i controlli vengono effettuati acquisendo visura camerale, DURC, casellario giudiziale e dei carichi pendenti per ciascun soggetto presente nella visura, casellario ANAC, regolarità fiscale presso Agenzia delle Entrate, rispetto della normativa sui disabili, ecc).	Attuazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T./Dirigenti
Patti di integrità: inserimento negli atti di affidamento e nei contratti di lavori, servizi e forniture di importo superiore ad euro 40.000 dell'obbligo di sottoscrizione dei patti di integrità	Attuazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T./ Dirigenti/E.Q.
Antiriciclaggio: i Dirigenti e le Elevate Qualifiche devono segnalare al Gestore delle Segnalazioni Antiriciclaggio (Segretario Generale nominato con decreto sindacale) mediante comunicazione scritta le informazioni necessarie e gli indicatori di anomalia per le valutazioni e segnalazioni alla UIF/Banca d'Italia ai sensi del D.Lgs. 231/2007 e Decreto del Ministero dell'Interno del 25/09/2015	Attuazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T./ Dirigenti/E.Q.
Misure specifiche per interventi e opere finanziati dal PNRR - suddivise per: - procedura di gara e aggiudicazione degli appalti (richiesta del Codice Unico di Progetto – CUP per ciascun intervento; richiesta del Codice Identificativo di Gara – CIG per tracciare i pagamenti; collegare il CIG al CUP; pagamenti con fattura elettronica, in cui devono essere riportati CIG e CUP; tracciabilità delle operazioni mediante conti correnti dedicati; dichiarazione del RUP per ogni intervento e del personale coinvolto, dell'assenza di conflitto di interessi; utilizzo dell'applicativo unico ReGis per i processi di programmazione, attuazione, monitoraggio, puntuale identificazione del titolare effettivo, su cui esercitare i controlli, ecc.); - esecuzione del contratto d'appalto (rendicontazione e controllo; controlli ordinari di regolarità amministrativo-contabili e verifiche sul rispetto del principio DNSH e di tutti i requisiti e target della misura a cui è associato il progetto, tagging ambientali e digitali); - rendicontazione delle spese all'Amministrazione centrale (riportando tutti i loghi del PNRR e dati su ciascun documento/atto); - pubblicità (apposita sezione nel sito web istituzionale per l'attuazione delle misure PNRR).	Attuazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T./ Dirigenti/E.Q.

ROTAZIONE DEL PERSONALE: ORDINARIA E STRAORDINARIA

La “rotazione del personale” è una misura di prevenzione della corruzione esplicitamente prevista dalla legge 190/2012 all’art 1 comma 4 lett. e), comma 5 lett. b), comma 10 lett. b). La rotazione del personale:

- è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L’alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate;
- rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore;
- è una tra le diverse misure che le amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione, in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo.

Detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell’amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti; va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

Nell’aggiornamento 2016 al PNA, l’ANAC ha distinto tra “rotazione ordinaria” prevista dalla Legge 190/2012 e “rotazione straordinaria” prevista dall’art 16 comma 1 lett. I-quater del D.Lgs. 165/2001, che si attiva al verificarsi di fenomeni corruttivi.

La misura della rotazione ordinaria viene prevista mediante una rotazione funzionale con modifiche periodiche alla macrostruttura e conseguenziale alternanza di compiti e responsabilità, tra l’altro finora la misura è stata attuata di fatto per i Dirigenti, interessati sin dall’insediamento dell’odierna Amministrazione, nell’anno 2020, da una rotazione in forza di misure di riorganizzazione e ridefinizione della macrostruttura come da plurimi provvedimenti adottati dalla Giunta Comunale e di conseguenza rotazione per gran parte del personale non dirigenziale inglobato nelle nuove aree e servizi, con spostamenti da unità organizzative semplici a un’unità organizzative complesse.

La rotazione per i Dirigenti risulta altresì attuata alla luce del *turn over* per numero due cessazioni all’interno del settore 2 tecnico e spostamento di Dirigente all’interno del Settore 4, nonché con l’individuazione di nuovo Segretario Comunale in data 11 maggio 2022. Nel corso dell’anno 2024 è stato assunto mediante concorso un Dirigente a tempo indeterminato per il Settore 3 Finanziario.

Nell’anno 2024 è stato operato un processo di riorganizzazione interna dell’Ente mediante approvazione di una nuova Macrostruttura nella quale sono stati anche previsti spostamenti e rotazione dei Dirigenti.

L’organigramma e il funzionigramma vengono approvati contestualmente al vigente Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Per la **rotazione ordinaria del personale non dirigenziale** nell’ambito del Comune di Corsico viene evidenziata la procedura di conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione per i Responsabili di Servizio presso l’Ente nonché si richiamano le plurime macrostrutture succedutesi nel corso degli anni, con conseguenziali procedure di mobilità interna e intersettoriale attuate per il personale non dirigenziale.

In ogni caso al fine di evitare la cosiddetta “segregazione delle funzioni” il Dirigente e/o l’Elevata Qualifica competente evidenzia il responsabile del procedimento all’interno dei provvedimenti adottati, avendo cura di affidare nelle varie fasi del procedimento la responsabilità endoprocedimentale ad un soggetto diverso dal

responsabile cui compete l'adozione del provvedimento finale, a rotazione tra i soggetti assegnati, nonché ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 36/2023 al Responsabile Unico del progetto – RUP per le fasi di programmazione, progettazione, affidamento e per l'esecuzione di ciascuna procedura soggetta al nuovo Codice dei Contratti Pubblici.

Con riguardo invece alla **rotazione straordinaria**, in ottemperanza alle raccomandazioni dell'ANAC nell'aggiornamento 2018 al P.N.A., si prevede che:

1. per il personale Dirigente e titolare di EQ, nel caso di avvio di procedimenti penali o di procedimenti disciplinari per condotte di natura corruttiva, la rotazione straordinaria sarà attuata con l'attribuzione di altro incarico, qualora possibile in relazione alle circostanze, ovvero con la revoca dell'incarico;
2. per il personale non titolare di EQ, nel caso di avvio di procedimenti penali o di procedimenti disciplinari per condotte di natura corruttiva, la rotazione straordinaria sarà attuata con l'assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio.

Prima di applicare l'istituto della rotazione straordinaria al singolo caso, l'Amministrazione deve verificare la sussistenza di due condizioni:

1. l'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente, ivi inclusi i Dirigenti e i titolari di P.O/figure equiparate;
2. la sussistenza di una condotta corruttiva ai sensi dell'art 16, comma 1 lett. l-quater, del D.Lgs. 165/2001 ed iscrizione del soggetto interessato nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.

Non sono stati adottati per l'anno 2024 provvedimenti necessari per l'attuazione della misura della rotazione straordinaria.

IL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI

Mediante Deliberazione di G.C. n. 47/2014 è stato approvato il Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Corsico in attuazione del D.P.R 62/2013 e si è reso necessario dare avvio alla procedura di aggiornamento alla luce delle Linee guida ANAC n. 177/2020. Il R.P.C.T. ha avviato la procedura di aggiornamento con propria nota Prot. n. 24408/2022 e successiva nota Prot. n. 32757/2022, indirizzata quest'ultima, tra gli altri destinatari, al Nucleo di Valutazione, ai Dirigenti, ai dipendenti, all'U.P.D., alle organizzazioni sindacali rappresentative, alla R.S.U., al fine di favorire la presentazione di eventuali proposte od osservazioni. La Giunta Comunale con propria Deliberazione n. 136/2022 ha approvato la proposta avente ad oggetto: *“Aggiornamento del Codice di comportamento dei Dipendenti del Comune di Corsico – Determinazioni per avvio della procedura”*, corredata dal parere favorevole del Nucleo di Valutazione, disponendo l'adozione del Codice di comportamento aggiornato ai sensi della normativa vigente. Come indicato dall'art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, è stata adottata una procedura aperta alla partecipazione con la pubblicazione di idoneo avviso pubblico corredato dalla proposta del Codice all'albo pretorio per 30 giorni consecutivi (dal 29/09/2022 al 30/10/2022), oltre che sul sito web istituzionale del Comune di Corsico, per consentire la consultazione a stakeholders e a cittadini, al fine di raccogliere eventuali osservazioni e suggerimenti. All'avviso pubblico hanno offerto riscontro esclusivamente la Commissione Antimafia, legalità, trasparenza e controllo degli atti amministrativi e l'Assessore alla Mobilità sostenibile, efficienza energetica, controlli interni, Protezione Civile, Polizia Locale, Legalità e Beni confiscati. La Commissione ha evidenziato alcuni margini di miglioramento relativamente ad alcune indicazioni fornite dall'ANAC ed effettuato delle considerazioni sul Codice di comportamento adottato. La Giunta Comunale ha approvato l'aggiornamento al Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Corsico con deliberazione n. 153/2022, accogliendo il suggerimento dell'Assessore di prevedere l'inserimento di apposito articolo finalizzato a favorire e spronare la partecipazione attiva dei dipendenti dell'ente al risparmio energetico ed uso intelligente e razionale dell'energia, come suggerito dal M.I.T.E. (odierno Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica). Dopo l'approvazione del testo definitivo, il R.P.C.T. ne ha dato la più ampia diffusione, ai sensi dell'art. 17, comma 2, del D.P.R. 62/2013, con la pubblicazione sul sito istituzionale, alla sezione *“Amministrazione Trasparente - Disposizioni Generali - Atti Generali”*. Alla luce del D.P.R. 81/2023 di modifiche e integrazione al DPR n. 62/2013, è stato assegnato al Segretario Generale l'obiettivo di aggiornare il Codice di Comportamento e in seguito all'avvio della procedura

di aggiornamento disposta dal RPCT con note prot. gen. n. 17645/2024 e n. 20164/2024, è stato presentato alla Giunta lo schema di codice di comportamento, corredato dal parere favorevole del Nucleo di Valutazione, aggiornato mediante Deliberazione di G.C. n. 86 del 16/07/2024.

Negli atti di conferimento di incarico, contratto, bando, deve essere inserita la condizione dell'osservanza del Codice di Comportamento dei dipendenti dell'ente, valevole per i dipendenti e per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i titolari di organi, per il personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione dell'autorità politica, per i collaboratori degli operatori economici fornitori di beni e servizi e lavori a favore dell'amministrazione. E' prevista la risoluzione o la decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi contenuti nel codice, che in ogni caso deve essere consegnato ai dipendenti al momento dell'assunzione da parte dell'ufficio risorse umane ed espressamente richiamato nelle procedure di gara e contratti e bandi.

Ai fini del monitoraggio il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza con cadenza trimestrale richiede ai Dirigenti un report sull'applicazione della misura.

INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ NELL'ASSEGNAZIONE DI UFFICI E INCARICHI E COSTITUZIONE DI COMMISSIONI

Conformemente a quanto richiesto dall'articolo 20 del D.Lgs. 39/2013, tutti i Dirigenti/ responsabili EQ del Comune di Corsico, prima del conferimento degli incarichi dirigenziali e di Elevata Qualificazione, hanno rilasciato apposita dichiarazione in merito all'insussistenza di alcuna delle cause di inconferibilità o incompatibilità previste dal medesimo decreto, impegnandosi, altresì, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni successivamente intervenute.

La dichiarazione viene pubblicata nel sito Internet nella sezione "Amministrazione trasparente – Personale – Dirigenti".

Analoga procedura viene reiterata ogniqualvolta viene conferito l'incarico di Dirigente ed E.Q., inoltre di anno in anno, in occasione al conferimento degli incarichi e/o entro il 31 gennaio in caso di incarichi pluriennali, con rinnovo della dichiarazione.

Vengono altresì previste misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni, previa verifica delle inconferibilità e incompatibilità, nonché della insussistenza di eventuali procedimenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intende conferire l'incarico di componente della commissione di gara, di concorso ed ulteriori casistiche. Ogni commissario di gara e/o concorso deve rendere una dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, di insussistenza delle condizioni ostative e di incompatibilità previste dalla norma in relazione all'incarico conferito.

Durante il corso dell'anno vengono promossi controlli sulle dichiarazioni e verifiche sui casellari giudiziari, per verificare l'attendibilità delle autodichiarazioni ricevute.

Ai fini del monitoraggio il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza con cadenza trimestrale richiede ai Dirigenti un report sull'applicazione della misura.

CONFLITTO DI INTERESSI

La misura di disciplina del conflitto di interessi viene prevista al fine di evitare una situazione in cui la cura dell'interesse pubblico, cui è preposto il funzionario, potrebbe essere deviata, pregiudicando l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale dell'amministrazione, per favorire il soddisfacimento di interessi personali del medesimo funzionario o di terzi con cui sia in relazione secondo quanto precisato dal legislatore. I Dirigenti, le E.Q., i RUP e i dipendenti segnalano i casi di personale conflitto di interessi, reale e/o potenziale (art. 6 bis Legge n. 241 del 1990, nonché ai sensi del Codice di comportamento, del D.P.R. n. 62/2013 aggiornato e modificato dal D.P.R. n. 81/2023), nonché rispettano il dovere di astensione in caso di conflitto di interessi, con obbligo di comunicazione. I commissari delle commissioni di concorso e i commissari di gara rendono delle opportune dichiarazioni al momento della nomina attestanti l'assenza del conflitto di interessi e di situazioni di incompatibilità. Viene istituito il registro dei conflitti di interesse per una tempestiva e completa tracciatura, anche per attuare e agevolare le

attività di vigilanza e controllo. La gestione del conflitto di interessi assume uno speciale rilievo nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni, uno dei settori a maggior rischio corruttivo. Il Codice dei contratti pubblici conteneva all'art. 42 del D.Lgs. 50/2016 e contiene all'art. 16 dell'odierno D.Lgs. n. 36/2023, una specifica norma in materia, anche avendo riguardo all'esigenza di garantire la parità di trattamento degli operatori economici. La stessa normativa europea emanata per l'attuazione del PNRR assegna un particolare valore alla prevenzione dei conflitti di interessi. In proposito, l'art. 22, co. 1, del Regolamento UE 2021/241 prevede espressamente: "Nell'attuare il dispositivo gli Stati membri, in qualità di beneficiari o mutuatari di fondi a titolo dello stesso, adottano tutte le opportune misure per tutelare gli interessi finanziari dell'Unione e per garantire che l'utilizzo dei fondi in relazione alle misure sostenute dal dispositivo sia conforme al diritto dell'Unione e nazionale applicabile, in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi".

AUTORIZZAZIONI ALLO SVOLGIMENTO DI INCARICHI D'UFFICIO – ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

regolamento prevede il divieto, per tutto il personale in servizio a tempo pieno, di assumere qualsiasi altro impiego o incarico, nonché di esercitare attività professionale, commerciale e industriale, salvo si tratti di incarichi prettamente occasionali in settori non di interesse dell'amministrazione, che devono in ogni caso essere autorizzati.

Caso diverso si configura per il personale in servizio a tempo parziale, che in ogni caso deve motivare la eventuale richiesta di assumere qualsiasi altro impiego o incarico, che non dovrà dar luogo, in caso di autorizzazione, a conflitti di interesse e/o cause di incompatibilità.

Le autorizzazioni sono rilasciate al momento della presentazione delle richieste, dietro attenta valutazione, con applicazione dell'apposita procedura di autorizzazione disciplinata nel regolamento. In ogni caso, per il Comune di Corsico il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da altri enti pubblici o privati o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti dal Dirigente del Settore presso cui opera il dipendente. Per i Dirigenti sono disposti dal Segretario Generale.

In merito alla partecipazione a convegni, seminari, dibattiti e corsi di formazione ed in relazione alla pubblicazione di volumi, saggi ed articoli su giornali e periodici, attività che devono, anch'esse, essere autorizzate. Le informazioni relative agli incarichi conferiti ed autorizzati devono essere pubblicate sul sito internet istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente – Personale – Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti" (pubblicazione ai sensi del D.Lgs. 33/2013 aggiornato dal D.Lgs. 97/2016).

Ai fini del monitoraggio il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza con cadenza trimestrale richiede ai Dirigenti un report sull'applicazione della misura. Ciascun anno si procede alla verifica annuale delle dichiarazioni rese dai dipendenti rispetto alle autorizzazioni rilasciate, richiedendo al personale i dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, ed i relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti nonché di altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica con l'indicazione dei compensi spettanti anche per la compilazione del portale PerlaPA.

LE SEGNALAZIONI DI ILLECITO - WHISTLEBLOWING

Il Comune di Corsico con Determinazione del Dirigente del Settore Servizio di comunità n. 570 del 15 giugno 2017 si era dotato di un software per la gestione delle segnalazioni interne all'Ente di illeciti comportamentali (con scadenza al 30 giugno 2020) e ritenuta idonea e conveniente per l'Ente la piattaforma WhistleblowingPA messa a disposizione da Transparency International Italia e dal Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani Digitali fruibile previa adesione al progetto WhistleblowingPA, con successiva Determinazione n. 453 del 30/06/2020 ad oggetto: "ADESIONE AL PROGETTO WHISTLEBLOWINGPA DI

TRANSPARENCY INTERNATIONAL ITALIA E DEL CENTRO HERMES PER LA TRASPARENZA E I DIRITTI UMANI E DIGITALI E ADOZIONE DELLA PIATTAFORMA DIGITALE PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI” si è prescelto di aderire al progetto. Sicché è stata attivata presso l’Ente tale piattaforma che consente di far pervenire segnalazioni mediante posta elettronica ad un indirizzo accessibile e visionabile esclusivamente dal R.P.C.T.

Il P.N.A. include tra le misure obbligatorie anche la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, misura prevista dal previgente articolo 54 bis del D.Lgs. 165 del 2001, introdotto dall’articolo 1, comma 51, della L. 190 del 2012. La legge n. 179 del 30 novembre 2017 *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* (entrata in vigore il 29 dicembre 2017) ha riscritto l’articolo 54-bis del D.Lgs. 165/2001, stabilendo che la segnalazione dell’illecito da parte del pubblico dipendente o collaboratore possa essere inoltrata:

- in primo luogo, al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- in alternativa all’ANAC, all’Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti.

La novella normativa attribuisce un ruolo centrale ed essenziale al responsabile anticorruzione riguardo alla protezione del dipendente whistleblower. È previsto l'utilizzo di modalità informatiche ed il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, sia per il contenuto delle segnalazioni che della relativa documentazione, così come già raccomandato dal disposto dell’art. 54 bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 e previsto dalla determina dell’A.N.A.C. n. 6 del 28 aprile 2015 ad oggetto *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”*, nonché dal *“Regolamento sull’esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro di cui all’art. 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”* approvato dall’A.N.A.C. in data 30 ottobre 2018.

L’A.N.A.C. con decorrenza 3 settembre 2020 ha approvato il nuovo *“Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l’esercizio del potere sanzionatorio”*.

Con Delibera 469 del 9 giugno 2021 l’Autorità ha approvato le *“Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”*, modificate con il Comunicato del Presidente dell’Autorità del 21 luglio 2021 di *“Errata corrige”*, tenute in debita considerazione, unitamente al parere del Consiglio di Stato n. 615 del 24 marzo 2020, per approvare la vigente procedura. Da ultimo, si evidenzia il D.Lgs. n. 24 del 10/03/2023.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 154 del 24 novembre 2022 ad oggetto: *“Procedura di segnalazione di illeciti da parte del dipendente del Comune di Corsico e strumenti di tutela del segnalante (c.d. Whistleblower)”* ha approvato la nuova procedura, così come pubblicata nel sito web istituzionale, in *“Amministrazione Trasparente”*, sezione *“Altri contenuti, sottosezione “Prevenzione della corruzione”*.

Nel corso dell’anno 2023 è stata implementata la procedura alla luce del recente D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, che ha abrogato l’art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001. In seguito all’entrata in vigore del D.Lgs. n. 24/2023 con Determinazione del Segretario Generale n. 828 del 2/11/2023 è stata approvata la procedura di gestione della piattaforma digitale quale canale informatico interno, unitamente all’informativa sul trattamento dei dati personali e rivisitata l’apposita sezione del sito web istituzionale sezione *“Amministrazione Trasparente”*, sottosezione *“Altri Contenuti” – “Prevenzione della corruzione” – “Whistleblowing – Procedura per la segnalazione di illeciti”*. Nelle sezioni sono rinvenibili l’informativa generale e sul trattamento dei dati personali, approvate mediante le sopra richiamate determinazioni. E’ stata altresì acquisita dal RPCT apposita DPIA sulla procedura, svolta unitamente al Referente/Responsabile del Trattamento dei Dati (DPO).

Per effettuare la segnalazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ruolo ricoperto dal Segretario Generale, è possibile utilizzare i seguenti canali in forza della Determinazione del Segretario Generale n. 151 del 29/02/2024:

- **Collegamento alla piattaforma WhistleblowingPA** per i dipendenti del Comune di Corsico, anche in periodo di prova o in quiescenza, i lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, tirocinanti, volontari che svolgono o prestano attività presso l’ente, ovvero soggetti che hanno partecipato a procedure selettive indette dall’Amministrazione, lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso l’Amministrazione di Corsico, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso l’Amministrazione;

- **Forma scritta:** segnalazione scritta in busta chiusa con dicitura “Riservato” da inviare al RPCT/Segretario Generale;
- **Forma orale:** chiedere un appuntamento al RPCT/Segretario Generale.

Per i cittadini sussiste in ogni caso il canale esterno dell’Autorità Nazionale Anticorruzione con piattaforma dedicata alle segnalazioni di illecito whistleblowing e/o la denuncia all’Autorità Giudiziaria e Contabile, nonché la divulgazione pubblica.

Le segnalazioni devono essere effettuate nell’interesse pubblico o nell’interesse dell’Amministrazione Pubblica.

Annualmente il RPCT in sede di relazione annuale rendiconta la misura e offre contezza del numero di segnalazioni pervenute.

ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE – DIVIETI POST-EMPLOYMENT)

L’Ufficio Personale dovrà prevedere all’atto della stipula del contratto di assunzione, e comunque prima della stipulazione, una clausola standard da inserire all’interno dei contratti di assunzione del personale delle posizioni di Funzionario o Dirigente, di divieto per il dipendente di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) nei confronti dei soggetti privati destinatari di provvedimenti o contratti rispetto ai quali il medesimo dipendente ha avuto un ruolo determinante, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto con la PA. In forza della “Clausola anti pantouflage” il dipendente assunto dichiarerà di essere pienamente consapevole del divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) nei confronti dei soggetti privati destinatari di provvedimenti o contratti rispetto ai quali il medesimo dipendente ha avuto un ruolo determinante, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto con la PA. Apposita clausola di pantouflage verrà promossa per le cessazioni dal servizio. Il PNA 2022 esplicita chiaramente nei confronti di quali soggetti si applica la misura.

Tutti gli Uffici coinvolti nelle procedure di affidamento di beni, servizi, forniture e lavori pubblici, dovranno prevedere, unitamente all’ufficio gare e contratti, ed inserire un’apposita clausola standard nei bandi o comunque negli atti prodromici agli affidamenti, incluse le procedure negoziate, nonché nei contratti e nelle convenzioni, che preveda la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti dell’amministrazione che hanno esercitato, per conto della PA, poteri autoritativi o negoziali nei propri confronti, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto del dipendente medesimo con la PA. La clausola tipo a mero titolo esemplificativo sarà del seguente tenore letterale: “Incompatibilità ex dipendenti – Clausola anti pantouflage: l’aggiudicatario/il professionista, con la sottoscrizione del presente contratto, attesta di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo o comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei confronti del medesimo aggiudicatario, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto”.

L’art 1, comma 42, lett. l) della Legge 190/2012 ha previsto la cd. “incompatibilità successiva” (pantouflage o divieti post-employment), introducendo nel corpo dell’art. 53 del D.Lgs. 165/2001 il comma 16-ter che prevede il divieto per i dipendenti pubblici, che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della PA, di avere rapporti di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti amministrativi, contratti o accordi, rispetto ai quali i medesimi dipendenti hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante, in virtù della posizione ricoperta all’interno dell’amministrazione.

La norma sul divieto di pantouflage prevede, inoltre, specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell’incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l’incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Lo scopo della norma è scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all’interno dell’amministrazione per precostituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di

lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

L'art. 21 del D.Lgs. 39/2013 ha, infatti, precisato che ai fini dell'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel medesimo decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico e l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Si è inteso così estendere la sfera dei soggetti assimilabili ai dipendenti pubblici, rafforzando la finalità dell'istituto in argomento quale presidio del rischio corruttivo.

Ai fini del monitoraggio il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza con cadenza trimestrale richiede ai Dirigenti un report sull'applicazione della misura.

PATTI INTEGRITÀ

È già stato utilizzato presso il Comune di Corsico un Codice Etico /dei patti di integrità, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della Legge n. 190/2012.

Il vigente Codice Etico è stato approvato dalla Giunta Comunale mediante deliberazione n. 37 del 13/03/2012 ad oggetto: "Approvazione delle disposizioni e dei principi del Codice Etico" e successivamente con deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 27/7/2023 è stato approvato uno specifico modello di patto di integrità in materia di contratti pubblici, rivolto agli operatori economici, da inserire di volta in volta nelle procedure di affidamento di beni, servizi, forniture e lavori e si ritiene anche per il triennio 2024/2026 di riproporre in via continuativa la misura, con obbligo di sottoscrizione dei patti di integrità per gli affidamenti/contratti di beni, servizi e forniture e lavori di importo superiore ad € 40.000.

Ai fini del monitoraggio il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza con cadenza trimestrale richiede ai Dirigenti un report sull'applicazione della misura, anche per rendicontare in sede di relazione annuale il numero complessivo dei patti di integrità sottoscritti.

FORMAZIONE SUI TEMI DELL'ETICA E DELLA LEGALITÀ E ANTIRICICLAGGIO

L'attività formativa potrà essere somministrata al personale dipendente dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza in house e/o tramite utilizzo di webinar online ovvero mediante formatori esterni specializzati in materia. Verrà altresì somministrata con continuità formazione anche sui contenuti del Codice di Comportamento dei dipendenti e in materia di antiriciclaggio, di cui al D.Lgs. 231/2007 e Decreto del Ministero dell'Interno del 25/09/2015.

MISURE A TUTELA DELLE RISORSE DEL PNRR

Il Comune di Corsico è soggetto attuatore e risulta destinatario di finanziamenti per progetti e lavori con risorse a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, così come risultante dal sistema "ReGis" per il monitoraggio del PNRR e come attestato sul sito web istituzionale dell'Ente². Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 4/5/2023 ad oggetto: "ORGANIZZAZIONE E SISTEMA DI GOVERNANCE E COORDINAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEL "PNRR" è stata creata la *governance* adottata ai fini del coordinamento dei diversi soggetti istituzionali coinvolti nell'attuazione di *milestone* e *target* del PNRR. Allo scopo di prevenire ed individuare i rischi di frode e corruzione, l'Amministrazione ha sottoscritto un protocollo con il Comando Provinciale della Guardia di Finanza di Milano, in seguito all'approvazione dello schema di protocollo di intesa mediante Deliberazione di Giunta Comunale n. 88/2023, avente ad oggetto: "APPROVAZIONE DEL

² <https://comune.corsico.mi.it/attuazione-misure-pnrr/>

PROTOCOLLO D'INTESA TRA IL COMUNE DI CORSICO E IL COMANDO PROVINCIALE DELLA GUARDIA DI FINANZA DI MILANO A TUTELA DELLE RISORSE DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA, DEL PIANO NAZIONALE PER GLI INVESTIMENTI COMPLEMENTARI AL PNRR E DEI PROGRAMMI COFINANZIATI DAI FONDI STRUTTURALI DELL'UNIONE EUROPEA”.

Il Sindaco ha provveduto altresì alla nomina del Gestore delle Segnalazioni Antiriciclaggio di cui al D.Lgs. n. 231/2007 e al Decreto del Ministero dell'Interno del 25 settembre 2015, individuando in forza di Decreto n. 1 del 3 marzo 2025 nella figura del Segretario Generale il soggetto delegato alla valutazione e trasmissione delle segnalazioni all'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF). Sono invitati tutti i Dirigenti, E.Q., RUP e dipendenti a segnalare mediante comunicazione scritta tutte le informazioni ed i dati necessari al verificarsi di una o più delle situazioni di cui agli indicatori di anomalia elencati al D.M. 25.09.2015.

Le specifiche misure per le attività finanziate da risorse a valere sul PNRR sono suddivise per la procedura di gara e aggiudicazione degli appalti (richiesta del Codice Unico di Progetto – CUP per ciascun intervento; richiesta del Codice Identificativo di Gara – CIG per tracciare i pagamenti; collegare il CIG al CUP; pagamenti con fattura elettronica, in cui devono essere riportati CIG e CUP; tracciabilità delle operazioni mediante conti correnti dedicati; dichiarazione del RUP per ogni intervento e del personale coinvolto, dell'assenza di conflitto di interessi; utilizzo dell'applicativo unico ReGis per i processi di programmazione, attuazione, monitoraggio, ecc.) per l'esecuzione del contratto d'appalto (rendicontazione e controllo; controlli ordinari di regolarità amministrativo-contabili), per la rendicontazione delle spese all'Amministrazione centrale e per la pubblicità.

Risulta fondamentale procedere nella procedura di gara e aggiudicazione del contratto all'identificazione del titolare effettivo, su cui esercitare i controlli, secondo i seguenti criteri di individuazione del titolare effettivo: detenzione di quota societaria pari o superiore al 25%, oppure detenzione della quota di maggioranza relativa e/o esercizio dei poteri di amministrazione o direzione della società.

Al fine di offrire adeguata pubblicità è stata attivata nel sito web istituzionale del Comune di Corsico un'apposita sezione “Attuazione Misure PNRR” con elencazione degli interventi finanziati dal PNRR e provvedimenti.

Lo Stato italiano ha recepito le misure fissate a livello di regolamentazione UE, oltre che in disposizioni normative, anche negli atti adottati dal MEF, Dipartimento RGS, Servizio centrale per il PNRR, quale punto di contatto nazionale per l'attuazione del PNRR. In particolare, nelle Linee Guida del MEF annesse alla circolare 11 agosto 2022, n. 30/2022, è stata posta grande attenzione alla necessità di garantire la trasparenza dei dati relativi al titolare effettivo dei soggetti partecipanti alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici. Si richiamano al riguardo le numerose indicazioni fornite dal MEF nelle predette Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione degli interventi PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori e si richiamano i criteri e le indicazioni ai fini di quanto stabilito nella normativa in materia di antiriciclaggio di cui al D.Lgs. n. 231/2007 e riportato nelle stesse Linee guida del MEF.

2.3.6 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

La descrizione di come avviene il monitoraggio è riportata all'interno delle singole misure di cui sopra e verrà riepilogata nell'apposita Sezione Monitoraggio del presente Piano.

2.3.7 Programmazione dell'attuazione della trasparenza

La trasparenza costituisce la misura cardine dell'intero impianto di prevenzione della corruzione delineato dal legislatore all'interno della Legge 190/2012, in forza del dettato dell'art. 1 del D.Lgs. 33/2013, così come modificato ed innovato dal successivo D.Lgs. 97/2016: “La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.”

Le attività ed i servizi erogati dal Comune di Corsico sono improntati ai principi normativi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni, come attesta la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente". Lo scopo della trasparenza attuata dall'Ente si sostanzia nel garantire e favorire forme diffuse di controllo da parte dei cittadini sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, condivisione di avvisi pubblici e massima partecipazione.

I commi 35 e 36, dell'articolo 1 della Legge 190/2012, hanno delegato il governo ad emanare un apposito decreto legislativo, sfociato nel cosiddetto "Decreto Trasparenza", D.Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni". Successivamente il D.Lgs. 25.05.2016 n. 97 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del D.Lgs. n. 33/2013, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni", il cosiddetto Freedom of Information Act (FOIA), ha modificato la quasi totalità degli articoli e degli istituti del suddetto "Decreto Trasparenza".

Ai sensi dell'art. 1, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 33/2013, la trasparenza concorre "ad attuare il principio democratico e i principi sanciti dalla Costituzione Italiana di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino" (art. 1, commi 1 e 2, del D.Lgs. 33/2013).

Nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, la trasparenza viene assicurata, nel contemperamento altresì "dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti", attraverso l'istituto dell'accesso ad atti e documenti da parte dei cittadini, mediante le varie tipologie di accesso contemplate nell'attuale impianto normativo:

- Accesso documentale riservato ai soggetti interessati e portatori di un interesse diretto, concreto e attuale, in grado di esercitare al meglio le facoltà che l'ordinamento attribuisce loro, a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari (Artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990 e successive modifiche ed integrazioni);
- Accesso civico "semplice" correlato ai soli atti ed informazioni oggetto di obbligo di pubblicazione (art. 5, comma 1, del D.Lgs. 33/2013); le modalità e i responsabili della procedura di accesso civico sono pubblicati sul sito istituzionale al link "Amministrazione Trasparente - Altri contenuti - Accesso Civico";
- Accesso "generalizzato" (art. 5, comma 2, del D.Lgs. 33/2013, aggiornato dal successivo D.Lgs. n.97/2016) che determina il diritto di accedere ai dati ed ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione.

Il comma 2 dell'art. 5 del Decreto Trasparenza stabilisce che: "chiunque ha diritto di accedere ai dati detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione" seppur "nel rispetto dei limiti relativo alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti".

Lo scopo dell'accesso generalizzato è quello "di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione del dibattito politico".

Il Comune di Corsico ha individuato presso la Segreteria Generale il presidio organizzativo per le richieste di accesso atti: accesso documentale, civico e/o generalizzato, oltre all'accesso da parte dei Consiglieri comunali. All'uopo la Segreteria Generale si rivolge ai fini istruttori a tutti gli altri uffici che detengono i dati richiesti.

L'Amministrazione ritiene di perseguire, quale obiettivo di trasparenza sostanziale, la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione ed il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, come potenziato dal D.Lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati. Tali obiettivi hanno la funzione di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti, dei funzionari e dei Dirigenti, confermando un maggior coinvolgimento di questi ultimi sia in fase di redazione che di attuazione e monitoraggio del piano/sezione relativa alla prevenzione della corruzione;
- lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico;
- la necessità di privilegiare obiettivi tesi all'informatizzazione e digitalizzazione delle procedure e della gestione documentale anche con il portare a compimento l'analisi dei processi dell'ente;
- l'opportunità di proseguire nella revisione e aggiornamento, di regolamenti del Comune, al fine di introdurre opportuni elementi di coordinamento con i principi delineati dal piano/sezione PIAO;
- la necessità di coordinare i contenuti con gli strumenti di programmazione e di gestione operativa dell'Ente;
- la necessità, di prevedere ed attuare la standardizzazione delle procedure e la stesura e pubblicazione di linee guida o protocolli operativi, assicurando trasparenza e tracciabilità delle decisioni e dei comportamenti, contribuendo così a migliorare la qualità dell'azione amministrativa e a rendere conoscibile e comprensibile da parte dei cittadini e dei fruitori le modalità di lavoro del Comune;
- la necessità di garantire la formazione generale e della formazione specifica al personale, anche e soprattutto con approccio valoriale, pur tenendo conto delle limitate risorse disponibili;
- la necessità di presidiare con modalità che ne garantiscano l'effettiva continuità, aggiornamento e verifiche su tempestività e completezza della pubblicazione delle informazioni, avvalendosi di una struttura organizzativa interna da costituire per il presidio operativo per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, su temi e attività inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, nonché per l'aggiornamento della pubblicazione delle informazioni e la gestione dei rispettivi strumenti, in coerenza con le linee guida ANAC di volta in volta emanate;
- la semplificazione del linguaggio e della piena comprensibilità del contenuto dei documenti pubblicati da parte di chiunque e non solo degli addetti ai lavori.

Nella *homepage* del sito istituzionale dell'Ente è prevista una sezione denominata "Amministrazione trasparente", strutturata secondo quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013, aggiornato dal D.Lgs. 97/2016, denominata "Casa di Vetro" del Comune di Corsico.

L'Allegato numero 1, della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016 numero 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al decreto legislativo 33/2013, ha rinnovato la disciplina e la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni adeguandola alle novità introdotte dal decreto legislativo 97/2016.

Come noto, il legislatore ha organizzato in sotto-sezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web. Le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC 28 dicembre 2016 numero 1310 e successive modifiche ed integrazioni. La pubblicazione dei dati sul sito web istituzionale viene mantenuta aggiornata, secondo le indicazioni fornite da ANAC, alla luce delle modifiche introdotte dal D.Lgs. 97/2016, l'art. 14 del D.Lgs. 33/2013.

Il sito web è il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile, attraverso il quale l'amministrazione garantisce un'informazione trasparente e costante sul proprio operato, promuovere e consente l'accesso ai propri servizi, promuove nuove relazioni con i cittadini, con le imprese, con le altre PA, pubblicizza e consente l'accesso ai propri servizi, consolida la propria immagine istituzionale.

L'Organismo indipendente di valutazione (OIV), nel caso del Comune di Corsico Nucleo di Valutazione, attesta la veridicità e l'attendibilità riguardo all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dalla normativa, nonché l'aggiornamento dei dati medesimi in attuazione delle direttive emanate dagli organi competenti in materia (delibere ANAC). Il Nucleo di valutazione verifica altresì la coerenza tra gli obiettivi del Piano e quelli indicati nel piano della performance e quelli indicati nei documenti di programmazione strategica e di gestione e che la valutazione della performance tiene conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

Unitamente alla misurazione dell'effettiva presenza dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, l'Amministrazione si pone come obiettivo di proseguire nel miglioramento della qualità complessiva del sito web istituzionale, con particolare riferimento ai requisiti di accessibilità e usabilità. I Dirigenti sono chiamati a mettere in atto ogni misura organizzativa per favorire la pubblicazione delle informazioni e degli atti in loro possesso, nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e secondo le fasi di aggiornamento.

L'Ente è munito di posta elettronica ordinaria e certificata. Sul sito web, nella home page, è riportato l'indirizzo PEC istituzionale. Nelle sezioni dedicate alle ripartizioni organizzative sono indicati gli indirizzi di posta elettronica ordinaria di ciascun ufficio, nonché i recapiti telefonici. L'attività di presidio della casella di PEC è in carico all'Ufficio Protocollo Generale, che provvede, mediante protocollazione e assegnazione, a trasmettere in forma digitale il documento in arrivo ai destinatari interni. La gestione dell'invio a mezzo PEC dei documenti in partenza è gestito in autonomia dai diversi Settori dell'Ente, sempre attraverso le funzionalità del Protocollo Generale, che in uscita è decentrato. E' stato approvato il manuale per la gestione del protocollo informatico, dei flussi documentali e degli archivi del Comune di Corsico mediante Deliberazione di G.C. n. 126 del 30/11/2023.

Il Comune di Corsico ha adempiuto tempestivamente all'attivazione dell'Albo Pretorio online istituendo un'apposita sezione nella home page e nel rispetto dei criteri tecnici disciplinati dalla specifica normativa. Il relativo link è ben indicato nella home page del sito istituzionale. Attraverso il portale dei Servizi Online, collegato al sito istituzionale dell'Ente, ciascun cittadino ha la possibilità di presentare pratiche al Comune a qualunque ora del giorno, senza recarsi personalmente presso gli uffici dell'ente. La pratica presentata attraverso questo servizio, sostituisce completamente quella in formato cartaceo, perché rispetta i dettami del Codice dell'Amministrazione Digitale. Il portale Servizi Online permette di consultare le informazioni e le norme necessarie per presentare in modo completo la pratica, compilando in modo guidato i moduli digitali. Si riducono così i tempi di attesa e la pubblica amministrazione migliora il lavoro dei suoi uffici. Vengono inoltre meglio presidiati i seguenti aspetti: ordine cronologico di presentazione delle istanze (la piattaforma è direttamente collegata con il sistema di protocollazione generale dell'Ente) e trasparenza nell'istruttoria delle istanze in quanto ad ogni procedimento contenuto in questo portale si dà contezza di quali sono le norme e l'iter del procedimento. Inoltre, è opportuno evidenziare che il presente Piano tiene conto che l'ANAC ha fornito le seguenti indicazioni sul tema dei rapporti tra Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679).

Dal 25 maggio 2018 è direttamente applicabile in Italia il Regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE, il cosiddetto GDPR.

In data 19/09/2018 è entrato in vigore del Decreto Legislativo n. 101/2018 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali, D.Lgs. 196/2003, alle disposizioni del Regolamento UE 2016/679.

L'art. 2-ter del D.Lgs. 196/2003, introdotto dal D.Lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento UE 2016/679, "è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento".

Inoltre, il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che "La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1". Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, D.Lgs. 33/2013), occorre che l'Ente, prima di mettere a disposizione sul proprio sito web istituzionale dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali verifichi che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.Lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

E' altresì opportuno verificare che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, avvenga nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento UE 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del Responsabile del trattamento.

In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati, cosiddetta "minimizzazione dei dati", e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

Il medesimo D.Lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, comma. 4, dispone inoltre che "Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione". Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del D.Lgs. 33/2013 rubricato "Qualità delle informazioni" che risponde all'esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

In generale, in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, vanno scrupolosamente attuate le specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali. In ogni caso, ai sensi della normativa europea, in caso di dubbi o incertezze applicative i soggetti che svolgono attività di gestione della trasparenza possono rivolgersi al Responsabile della Protezione dei Dati (RPD), il quale svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del GDPR).

Il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD), o Data Protection Officer (DPO), è lo Studio Cavaggioni SCARL (nominato con Determinazione Dirigenziale n. 480 del 30/06/2023) e-mail: rpdcorsico@comune.corsico.mi.it - PEC: studiocavaggioniscarl@legalmail.it

Vigilanza e monitoraggio sugli obblighi in materia di trasparenza

L'articolo 43, comma 3, del decreto legislativo n. 33/2013 prevede che "i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge".

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza coordina, sovrintende e verifica l'attività degli incaricati; accerta la tempestiva pubblicazione da parte di ciascun ufficio; assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni.

Il R.P.C.T., sulla base dell'attività di monitoraggio e delle eventuali criticità rilevate, valuterà l'opportunità di intraprendere azioni correttive.

Il monitoraggio annuale viene svolto sugli obblighi di pubblicazione, in base alla delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, con approvazione e compilazione della griglia da parte del Nucleo di Valutazione.

Gli Organismi partecipati sono tenuti ad adottare misure di prevenzione della corruzione e ad assolvere agli obblighi di pubblicazione riferiti sia alla propria organizzazione sia alle attività di pubblico interesse svolte, alla luce del D.Lgs. 33/2013, così come modificato dal D.Lgs. 97/2016 e dalle Linee Guida ANAC in materia. L'aggiornamento di taluni dati, informazioni e documenti deve avvenire in modo "tempestivo" secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 33/2013. Il legislatore non ha però specificato il concetto di tempestività, concetto la cui relatività può dar luogo a comportamenti anche molto difformi rispetto alle finalità della norma. Pertanto, al fine di "rendere oggettivo" il concetto di tempestività, tutelando operatori, cittadini utenti e pubblica amministrazione, si definisce quanto segue: "è tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro giorni 30 dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti." Al fine di assicurare la costante integrazione dei dati presenti all'interno del sito web istituzionale si ritiene di promuovere Direttive, circolari e istruzioni operative sulla gestione dei flussi manuali e informatizzati (si richiama all'uopo la Circolare n. 4/2023 del Segretario Generale), fermo restando:

- per i flussi automatici di pubblicazione dei dati correlati alla gestione automatizzata degli atti, l'implementazione dei flussi medesimi e il loro monitoraggio;
- per i flussi non automatici di pubblicazione, la definizione di procedure necessarie e correlate alla gestione non automatizzata degli atti. Attraverso verifiche periodiche si assicurerà la gestione corretta degli stessi in termini di celerità e completezza della pubblicazione.

I flussi informativi, in partenza e in arrivo per la pubblicazione vanno gestiti e organizzati sotto la direzione del R.P.C.T., con obbligo, per i soggetti tenuti, di implementare i file e le cartelle da pubblicare. A tal fine, ciascun Dirigente adotta apposite istruzioni operative, all'interno della propria Area / proprio Settore, individuando il funzionario incaricato della predisposizione dei dati e dei documenti oggetto di pubblicazione e indicando un sostituto nei casi di assenza del primo. In relazione all'analisi della struttura organizzativa e dei dati in precedenza menzionati, vengono individuati i Responsabili della trasmissione (RT) e Responsabili della pubblicazione (RP).

L'incarico rientra nei compiti e doveri d'ufficio, e viene formalizzato mediante l'approvazione del PTPC, dandone comunicazione ai destinatari. Per i Responsabili è obbligatoria la formazione e l'aggiornamento in materia di trasparenza e open data.

I Responsabili della trasmissione (RT) hanno l'obbligo di garantire il regolare flusso in partenza dei documenti, dei dati e delle informazioni relativi ai processi di competenza dei rispettivi uffici, verso il responsabile della pubblicazione. A tal fine, devono costantemente coordinarsi con il R.P.C.T. e con i responsabili della pubblicazione (RP) per la ricognizione degli obblighi di pubblicazione. I RT inviano i dati nel formato previsto dalla norma, oscurando, laddove necessario, i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza e pubblicazione (art.4, comma 4, D.Lgs. 33/2013). La trasmissione deve essere effettuata nei formati di tipo aperto ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'Amministrazione Digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005 n. 82, che consentano la riutilizzabilità ai sensi del decreto legislativo 24 gennaio 2006 n. 36, decreto legislativo 7 marzo 2005 n. 82, e del decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 aggiornato dal successivo D.Lgs. n. 101/2018 di recepimento del Regolamento EU 2016/679.

La trasmissione deve avvenire con riferimento a tutti i documenti, i dati e le informazioni oggetto di pubblicazione e, sotto il profilo temporale, deve essere effettuata tempestivamente e, comunque, entro limiti temporali utili per consentire ai Responsabili della pubblicazione di adempiere integralmente agli obblighi di pubblicazione.

Gli obblighi di trasmissione rientrano nei doveri d'ufficio e la relativa omissione o parziale attuazione è rilevante sotto il profilo disciplinare, fatte salve le misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni. L'inadempimento degli obblighi costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei Dirigenti, delle rispettive Aree / settori di competenza e dei singoli dipendenti. Le sanzioni pecuniarie amministrative per le violazioni degli obblighi in merito alla trasparenza sono indicate dal D.Lgs. 33/2013, fatte salve sanzioni diverse.

I Responsabili della Pubblicazione hanno l'obbligo di garantire la corretta e integrale pubblicazione dei documenti, dei dati e delle informazioni provenienti dai Responsabili della trasmissione. I referenti per la trasparenza che coadiuvano il R.P.C.T. nello svolgimento delle attività previste dal D.Lgs. n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni, sono i Dirigenti dell'Ente, che si possono avvalere, all'interno della propria struttura, di collaboratori, dagli stessi individuati, per la periodica trasmissione alla Segreteria Generale dei dati, informazioni e documenti.

Il R.P.C.T. svolge la sua funzione monitorando la pubblicazione dei dati e assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo Indipendente di Valutazione / Nucleo, all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio procedimenti disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. L'Adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 33/2013, così come aggiornato e modificato, è altresì oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa come normato dall'articolo 147-bis, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 267/2000 e dal regolamento sui controlli interni dell'Ente. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è il Segretario Generale, in forza dei decreti sindacali n. 14 del 31 maggio 2022 e n. 12 del 31 luglio 2023, fatta salva qualsivoglia diversa sopraggiunta determinazione in corso dell'anno. Solamente con il coinvolgimento attivo dei Dirigenti e attori tutti, interni ed esterni, costantemente coordinati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sarà possibile continuare ad attuare all'interno del Comune di Corsico le misure generali e specifiche tali da rendere più efficace il contrasto alla corruzione, preservando la dovuta trasparenza e legalità.

La tabella relativa agli adempimenti sulla trasparenza si trova nell'allegato 4 parte integrante e sostanziale del presente documento aggiornato seguendo le indicazioni dell'allegato n. 9 al PNA 2022 come aggiornato con Delibera ANAC n. 495 del 25/09/2024 nonché secondo quanto previsto dalla Delibera-ANAC n. 601 del 19 dicembre 2023, di modifica della precedente Delibera n. 264 del 20/06/2023.

3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La componente organizzativa risulta fondamentale per sostenere gli obiettivi dal punto di vista dalle loro reale fattibilità e sostenibilità tecnica. I processi sono, quindi, un tassello di integrazione immancabile per poter correttamente pianificare e programmare interventi e attività. La struttura organizzativa dell'ente è orientata ad un'equa distribuzione dei carichi di lavoro tra Settori, come definito nella successiva sottosezione.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1.1 Organigramma e funzionigramma

L'organigramma dell'ente è dettagliato in Figura 6 e comprende: 5 Settori, 15 Servizi e 35 Uffici (Unità organizzative semplici o complesse). Il funzionigramma dettagliato, lo strumento attraverso cui la Giunta assegna specifiche funzioni e responsabilità a ogni ufficio, è allegato al presente documento e ne costituisce parte integrante (Allegato 5). La struttura dell'ente è riassunta dalla seguente tabella aggiornata al 31/12/2024:

SETTORI	N. SERVIZI	N. UNITÀ ORGANIZZATIVE	N. DIPENDENTI IN SERVIZIO	AMPIEZZA MEDIA SERVIZIO	AMPIEZZA MEDIA UO
Settore 1	5	12	72	2,4	6
Settore 2	4	5	21	1,25	4,2
Settore 3	2	5	17	2,5	3,4
Settore 4	1	3	6	3	2
Settore 5	3	10	52	3,34	5,2
TOTALE	15	35	168	12,49	20,8

L'organizzazione dell'Ente, così come riportata nelle pagine che seguono, è entrata in vigore a far data dal mese di marzo 2025.

3.1.2 Incarichi di competenza del Sindaco

Con proprio Decreto il Sindaco ha espressamente previsto le seguenti nomine di natura tecnico-gestionale:

- Segretario Generale titolare della Convenzione di Segreteria Comunale di classe 1/B fra il Comune di Rozzano (Ente Capo-convenzione) e il Comune di Corsico (Ente convenzionato) ex Decreto Sindacale n. 8 del 04/08/2025
- Nomina del Segretario Generale Dott.ssa Mattia Manganaro Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) del Comune di Corsico ex Decreto Sindacale n. 10 del 10/09/2025
- Nomina titolare potere sostitutivo ai sensi dell'art. 2 comma 9-bis della Legge 241/1990 ex Decreto Sindacale n. 11 del 22/09/2025
- Vice-segretario generale ex Decreto sindacale n. 14 del 03/08/2023
- Datore di lavoro ex D.lgs. 81/2008: Arch. Marina Maggiulli ex Decreto Sindacale n. 21 del 16/10/2024

- Responsabile della transizione al digitale ex Decreto sindacale n. 3 del 03/05/2024
- Comandante di Polizia Locale ex Decreto sindacale n. 8 del 03/07/2023
- Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità ex Decreto sindacale n. 11 del 22/07/2024

3.1.3 Incarichi di Elevata Qualificazione

L'Amministrazione definisce gli incarichi di elevata qualificazione (EQ) nel numero di 9, secondo quanto specificato nella seguente tabella:

DENOMINAZIONE	SERVIZI GESTITI
Affari generali	Affari generali
Servizi strategici	Programmazione dei servizi, Welfare e salute
Educazione	Educazione, Cultura e sport
Lavori pubblici	Lavori pubblici
Territorio	Territorio
Ragioneria	Finanziario
Entrate	Entrate, Patrimonio, Servizi informatici
Servizi all'utenza	Servizi per le imprese
Ecologia	Ambiente

La retribuzione di posizione delle Elevate Qualificazioni è graduata dal Nucleo di Valutazione dell'Ente secondo quanto previsto dallo specifico Regolamento per la pesatura della Dirigenza e di Disciplina delle Elevate Qualificazioni.

3.1.4 Risorse Umane e strumentali assegnata ai singoli Settori

SETTORE	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	AREA DEGLI OPERATORI	TOTALE
1	18	36	16	2	72
2	11	10	0	--	21
3	10	3	3	1	17
4	3	2	1	--	6
5	2	40	3	--	52
TOT	51	91	23	3	168

(dati al 31/12/2024)

Per quanto riguarda le dotazioni strumentali ai Settori sono state assegnate le seguenti postazioni informatiche mobili/fisse:

SETTORE	POSTAZIONI FISSE	PC PORTATILI
1	36	16
2	15	8

3	11	7
4	6	2
5	36	10
TOTALE	104	43

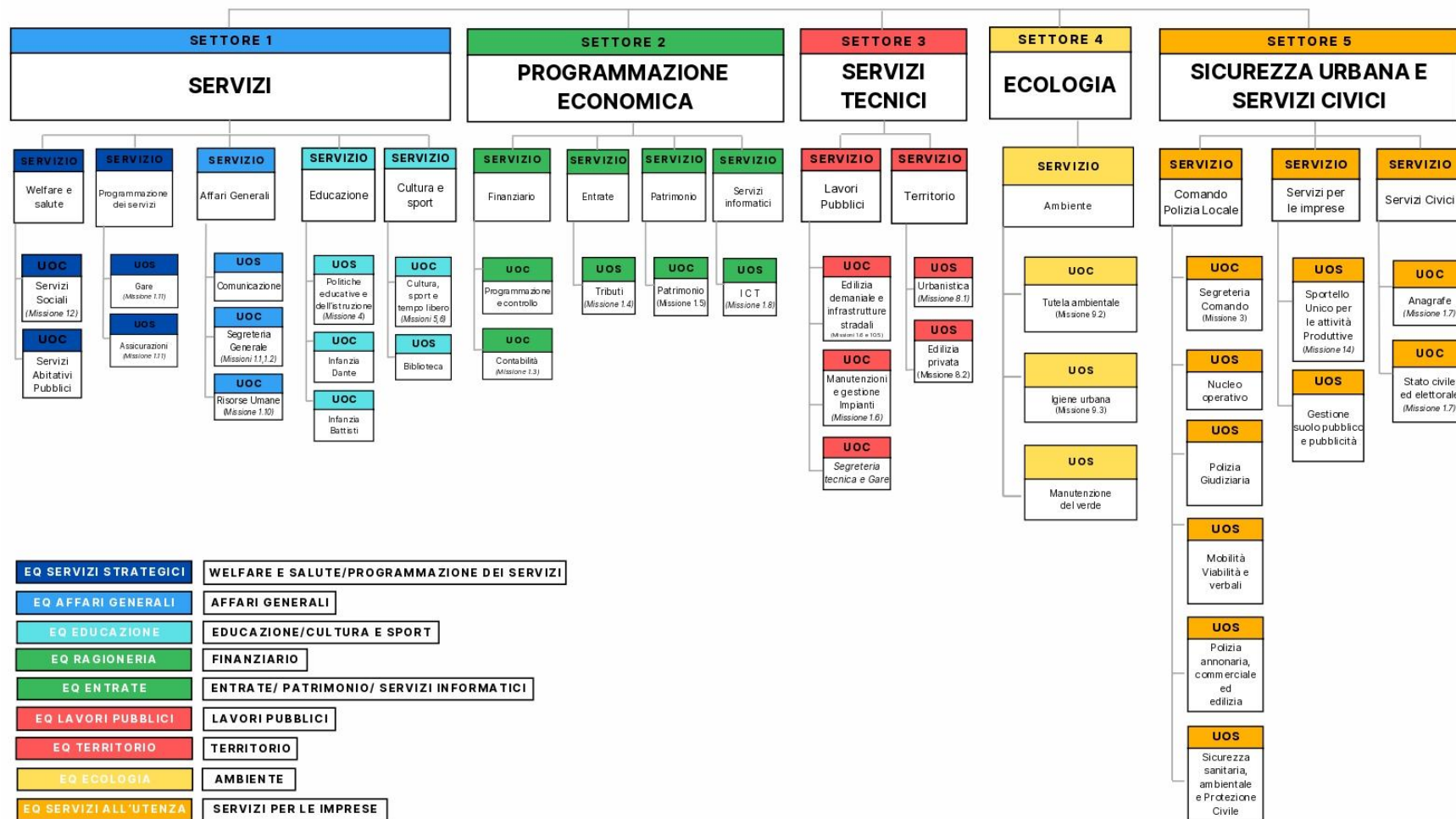


**CITTA'
DI CORSICO**

Macrostruttura: MARZO 2025

SINDACO

**SEGRETARIO
GENERALE**



UOC = Unità Organizzativa Complessa UOS = Unità Organizzativa Semplice

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2.1 Livello di attuazione e sviluppo

La Giunta Comunale mediante deliberazione n. 24 del 17/03/2023 ha approvato il regolamento per la disciplina del lavoro agile, corredato dall'apposita modulistica (schema di domanda, accordo individuale di lavoro agile e scheda di lavoro agile, informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, Legge 81/2017).

Il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. In particolare, i punti di forza del lavoro agile possono essere rappresentati dalla seguente tabella sinottica.

VANTAGGI PER L'ENTE	VANTAGGI PER IL LAVORATORE	VANTAGGI PER L'AMBIENTE
Più produttività	Più autonomia	Meno emissioni CO ₂
Meno assenteismo	Meno tempi/costi trasferimento	Meno traffico
Meno costi spazi fisici	Work-life balance	Migliore uso mezzi pubblici
	Più motivazione	
	Più soddisfazione	

3.2.2 Programma di sviluppo del lavoro agile

Al fine di definire il programma di sviluppo del lavoro agile è opportuno fare riferimento alle tipologie di fattori abilitanti del lavoro agile stesso e ai relativi indicatori. In particolare, verrà sviluppato e implementato il lavoro agile nel triennio 2025/2027, nel rispetto del regolamento approvato mediante deliberazione di G.C. n. 24/2023, dei criteri generali e di priorità espressamente previsti, dotando tutti i lavoratori che di volta in volta erogheranno la prestazione di lavoro in tale modalità delle dotazioni informatiche.

Per ragioni di sicurezza preordinate alla protezione della rete e dei dati, l'ufficio Sistemi Informativi (SED) provvede alla configurazione dei dispositivi e alla verifica della loro compatibilità. Fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei dipendenti di garantire prestazioni adeguate, l'Ente facilita l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino nelle seguenti condizioni di particolare necessità, con particolare riferimento a quelle non coperte da altre misure:

- dipendenti in gravidanza e nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81;
- dipendenti sui quali grava la cura dei figli conviventi minori degli anni quattordici, anche in conseguenza di particolari esigenze di conciliazione con gli orari di ingresso e uscita dai servizi scolastici ed educativi non compatibili con le misure di flessibilità oraria della propria sede di servizio, ovvero della sospensione o contrazione dei servizi scolastici (compresa la scuola per l'infanzia e gli asili nido), qualora l'altro genitore non risulti beneficiario di analoghi istituti;
- situazioni debitamente certificate di disabilità psico-fisiche del dipendente non già beneficiario di Legge n.104/1992, tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;
- dipendenti direttamente fruitori o sui cui grava la cura di disabili ai sensi e per gli effetti della Legge n.104/1992;

- e. percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede di lavoro basata sull'utilizzo dei mezzi pubblici o privati su una distanza minima di 50 km solo andata.

È prevista nel regolamento una richiesta di riesame, in caso di rigetto dell'istanza avanzata dal dipendente, o di mancata risposta nel termine massimo di 15 giorni lavorativi, difatti il lavoratore può chiedere l'intervento diretto del Comitato di Direzione il quale, entro 10 giorni lavorativi, analizza nel merito la situazione e si esprime in proposito rilasciando un parere non vincolante. La decisione in merito all'accoglimento o al rigetto della domanda avanzata dal lavoratore, debitamente motivata, avverrà a cura del Dirigente competente entro un massimo di 15 giorni a far data dal termine dei lavori d'analisi da parte del Comitato di Direzione.

3.2.3 Requisiti d'accesso

I requisiti d'accesso per attivare l'istituto del lavoro agile sono i seguenti:

- a. le attività da svolgere devono essere delocalizzabili cioè non necessitare, in tutto o in parte, di una costante presenza fisica del dipendente nella sede di lavoro. Sono ritenute delocalizzabili tutte le attività dell'Ente salvo quelle per le quali il Dirigente competente, dichiara, con proprio atto, il contrario tenuto conto della peculiarità delle funzioni, del lasso temporale di riferimento e/o del contesto locale di riferimento;
- b. il contesto ambientale di riferimento del dipendente deve consentire lo svolgimento efficiente ed efficace della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro (es. presenza di connessione di rete).

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Legislatore mediante l'art. 6, comma 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 31 marzo 2001, n. 165, di procedere annualmente alla approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) il quale assorbe, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, D. Lgs. 31 marzo 2001, n. 165.

3.3.1 I contingenti di personale

Il personale in servizio presso il Comune di Corsico al 31 dicembre 2024 è pari a 172.

Con il perfezionamento delle assunzioni che si prevedono con il presente piano dei fabbisogni, alla data del 31/12/2025, sarà pari a n. 186 come riportato nella tabella che segue:

	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI COPERTI AL 31/12/2023	POSTI COPERTI AL 31/12/2024	CESSAZIONI INTERVENUTE NEL MESE DI GENNAIO 2025	POSTI COPERTI AL 15/02/2025	ASSUNZIONI A PARTIRE DAL MESE DI MARZO 2025 IN FORZA DEL PERFEZIONAMENTO DEL PIANO 2024/2026 E TRASFORMAZIONI	CESSAZIONI E TRASFORMAZIONI INTERVENUTE NEI TRA IL 15 FEBBRAIO E IL 1° LUGLIO 2025	POSTI COPERTI AL 01/07/2025	PIANO ASSUNZIONALE 2025/2027	CESSAZIONI NEL 2025 A PARTIRE DA AGOSTO 2025	CONSISTENZA FINALE AL 31/12/2025
A	Operatore	4	3	-	3	-	0	3	0	0	3
B	Operatore Esperto	33	23 *	-	23	-	1	22	0	2	20
C	Istruttore	47	54	1	53	2**	1	54	8	1	61***
C	Istruttore Agente di PL	23	19	-	19	3	2	20	8	1	27
C/D	Educatore	18	19 *	-	19	-	1	18	1	3	16***
D	Funzionario	35	46	1	45	1**	3	43	9	2	50
D	Funzionario Direttivo PL	4	4	-	4	1	0	5	2	2	5
D	Assistente Sociale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIR	Dirigente	3	4	-	4	-	0	4	0	0	4
Totale		167	172	-	170	7	8	169	28	11	186

* Dato comprensivo di n. 2 rapporti di lavoro a tempo determinato (un operatore esperto - ausiliario della sosta, un insegnante specialista della Religione cattolica a tempo determinato e a tempo parziale)

** Dato comprensivo di un rapporto di lavoro a tempo determinato (un Funzionario amministrativo PNRR), di una trasformazione da Educatrice a Istruttore Amministrativo e di un istruttore tecnico assunto tramite il ricorso ad agenzia interinale

*** Dato comprensivo di un rapporto di lavoro a tempo determinato e tempo parziale (insegnante specialista della Religione Cattolica) e di personale assunto tramite il ricorso ad agenzia interinale

3.3.2 La capacità assunzionale 2025 – 2027

Stante la vigente normativa si è proceduto a verificare il numero dei residenti del Comune di Corsico al 31.12.2024. Il totale dei residenti è risultato essere di 34.883 abitanti. Si è per tanto rilevato che l’Ente si colloca nella fascia demografica tra 10.000 e 59.999 abitanti, per i quali è previsto un valore soglia pari al 27,00% del rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti.

Applicando il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti si è verificato che viene ad ottenersi un valore inferiore al valore soglia, così come di seguito rappresentato:

Entrate Correnti

	Rendiconto 2022	Rendiconto 2023	Rendiconto 2024
titolo 1	€ 22.976.113,08	€ 21.612.354,79	€ 22.086.983,69
titolo 2	€ 1.954.243,16	€ 2.540.275,01	€ 2.622.725,98
titolo 3	€ 9.836.214,83	€ 7.591.405,15	€ 10.148.085,60
Totale	€ 34.766.571,07	€ 31.744.034,95	€ 34.857.795,27
MEDIA ENTRATE 2022-2024			€ 33.789.467,09
FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' - assestato 2024			€ 1.600.279,84
VALORE ENTRATE DI RIFERIMENTO			€ 32.189.187,26

	Rendiconto 2024
SPESA DI PERSONALE	€ 7.284.818,40

INCIDENZA SPESE DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI NETTE ANNO 2024		VALORE SOGLIA
TOTALE	22,63%	27,00%

CAPACITÀ ASSUNZIONALE TEORICA ANNO 2025	€ 1.406.262,16
---	----------------

In base al secondo comma dell’art. 4 del D.M. del 17 marzo 2020, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.

Si evidenzia, infine, che l'art. 7 del Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 prevede che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Dal punto di vista della sostenibilità di bilancio la capacità assunzionale deve trovare copertura nel bilancio di previsione 2025/2027. Per valutare tale copertura è necessario, così come indicato nelle successive tabelle di sintesi, procedere al calcolo dell'indice d'incremento al netto del turn over dell'ultimo triennio per poter poi stabilire l'importo reale da finanziare per singolo anno di competenza.

ANNI	N. ASSUNZIONI EFFETTUATE	N. DIPENDENTI AL 01/01/2022	N. DIPENDENTI AL 31/12/2024	INCREMENTO DIPENDENTI	INDICE D'INCREMENTO REALE AL NETTO DEL TURN OVER
2022/2024	87	159	172	13	14,94%

Previsione di copertura:

ANNI	INCREMENTO COSTO DEL PERSONALE PREVISTO	INDICE D'INCREMENTO REALE AL NETTO DEL TURN OVER	AUMENTO COSTO PERSONALE REALE PREVISTO CON INDICE D'INCREMENTO	IMPORTO COMPLESSIVO STIMATO SPESE DI PERSONALE	IMPORTO REALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE CESSAZIONI	IMPORTO BILANCIO 2025/2027
2025	€ 184.334,11	14,94%	€ 27.539,52	€ 5.853.682,16	€ 6.010.476,76	€ 6.258.167,67
2026	€ 851.988,42	14,94%	€ 127.287,07	€ 5.514.674,99	€ 6.239.376,34	€ 6.354.402,63
2027	€ 851.988,42	14,94%	€ 127.287,07	€ 5.265.841,44	€ 5.990.542,79	€ 6.141.985,08

Ciò considerato occorre, ai fini di una efficace pianificazione del fabbisogno delle risorse umane, inoltre valutare, al di là della fattibilità economica anche l'esigenza di nuove professionalità richieste dall'evoluzione dei fini istituzionali e dalle scelte di riposizionamento strategico del Comune di Corsico, compensandole con le perdite che si avranno nel periodo considerato per dimissioni volontarie, interruzioni del rapporto di lavoro di altra natura e per collocamento a riposo.

Conoscere in anticipo, con il maggior grado di precisione possibile, quali cessazioni potrebbero verificarsi nel triennio oggetto della presente fase di pianificazione diviene pertanto fondamentale per garantire continuità d'azione.

Non potendo prevedere le sostituzioni necessitate da dimissioni volontarie che, per ovvie ragioni di carattere squisitamente individuale dei singoli lavoratori, sfuggono ad ogni possibile analisi predittiva, lo sforzo che si vuole porre al centro di questa fase pianificatoria, è almeno quello di migliorare la previsione delle cessazioni dovute al raggiungimento, da parte dei lavoratori, dei requisiti per l'accesso al regime pensionistico, in un contesto, anche in questo caso, di per sé non sempre omogeneo e come tale non di facile valutazione.

Sicuramente semplice è definire il numero dei pensionamenti per il raggiungimento del requisito di accesso alla pensione di vecchiaia, meno lo è invece negli altri casi, per l'eterogeneità dei fattori che li connotano, ostacolando così una previsione efficace. La presenza di numerosi e sovrapponibili requisiti che garantiscono l'accesso a forme diverse di pensionamento con altrettanti trattamenti economici e riflessi sull'ottenimento del trattamento di fine servizio o di fine rapporto impediscono una lettura interpretativa omogenea e precisa.

Alla difficoltà derivante dalla pluralità di requisiti e variabilità delle scelte in capo ai lavoratori si è ritenuto di sopperire, per quelle situazioni già consolidate, in parte mediante l’analisi storica dei dati dell’ultimo triennio e in parte mediante una valutazione prudenziale dei dati disponibili.

La tabella che segue costituisce il risultato dell’analisi condotta considerando il trend storico per i requisiti dell’accesso alla pensione anticipata e una valutazione prudenziale per tutte le altre forme pensionistiche. I numeri sotto riportati identificano univocamente i dipendenti non duplicandoli nella colonna A e nella colonna B.

A) 67 anni con minimo 20 anni contributivi (uomini e donne)						B) Forme pensionistiche varie					
2025	2026	2027	2028	2029	2030	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	4	6	2	7	2	5	3	5	1	/	/

Al netto delle suddette cessazioni, pertanto, la consistenza complessiva del personale risulta così determinata:

- 186 al 31/12/2025;
- 179 al 31/12/2026;
- 168 al 31/12/2027.

3.3.3 La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027

La programmazione è stata predisposta previa rilevazione del fabbisogno che ha evidenziato quanto segue:

- ai sensi dell’art. 6, del Decreto Legislativo 31 marzo 2001, n. 165, il contingente di personale necessario allo svolgimento dei compiti istituzionali delle varie strutture;
- ai sensi dell’art. 6, comma 1, del Decreto Legislativo 31 marzo 2001, n. 165, l’assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento integrano e modificano, con riferimento alla programmazione degli anni 2025 - 2027, quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale.

La manovra occupazionale per il triennio 2025-2027 è orientata alle direttrici di seguito indicate:

- Garantire, in coerenza con le linee programmatiche di mandato dell’Amministrazione Comunale, il rafforzamento degli standard di sicurezza con lo sviluppo del piano programmatico di assunzioni di personale nei profili di Polizia Locale;
- Garantire la capacità di risposta ai nuovi bisogni nell’ambito dei Servizi al cittadino, delle Politiche Sociali e degli altri servizi;
- Destinare una quota di risorse alle assunzioni nei profili tecnici per sostenere i progetti strategici dell’Amministrazione ed il nuovo piano delle opere pubbliche, anche collegati al PNRR;
- Garantire la tendenziale continuità dei servizi in caso di sviluppo professionale del personale assegnato.

Per l’anno 2025 è stata prevista l’acquisizione con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa pari a **€ 184.334,11 - oneri riflessi e IRAP inclusi**, a partire dal mese di settembre 2025 e sino a tutto il mese di dicembre 2025, a seconda delle necessità dell’Ente e delle disponibilità dei soggetti individuati, del

seguente personale:

PROFILO	N. POSTI	A PARTIRE DA	SPESA ANNO 2025
Funzionario amministrativo - contabile	3	settembre 2025	€ 36.315,49
Funzionario amministrativo - contabile	5	novembre 2025	€ 30.262,91
Funzionario di Polizia Locale	1	settembre 2025	€ 12.755,99
Funzionario di Polizia Locale	1	ottobre 2025	€ 9.566,99
Funzionario tecnico	1	novembre 2025	€ 6.052,58
Istruttore amministrativo - contabile	1	novembre 2025	€ 5.577,49
Istruttore - Assistente bibliotecario	1	novembre 2025	€ 5.577,49
Istruttore tecnico	3	novembre 2025	€ 16.732,48
Istruttore informatico	1	ottobre 2025	€ 8.366,24
Istruttore di Polizia Locale (Agente PL)	1	settembre 2025	€ 11.805,88
Istruttore di Polizia Locale (Agente PL)	7	novembre 2025	€ 41.320,57
TOTALE	25		€ 184.334,11

L'attuazione del piano triennale 2025 – 2027 è avvenuta e avverrà mediante scorrimento di graduatorie vigenti, convenzione con altri Enti per utilizzo di graduatorie vigenti, espletamento delle procedure di mobilità volontaria esterna, procedure selettive/concorsi, mobilità interna, progressioni verticali.

Si precisa, inoltre, che i dipendenti titolari di incarichi di responsabile di Unità Operative Complesse (UOC) e quelli titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) sono infungibili ai sensi dell'art. 30 del Dlgs 165/2001 e che, qualora recedessero comunque dal rapporto di lavoro, sono sostituibili a parità di spesa e senza incidenza sulla capacità assunzionale, anche attraverso l'affidamento di incarichi ex art. 110 D.L. 267/2000 per quanto concerne le Elevate Qualificazioni.

Con riferimento alla mobilità interna si segnala che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 78 del 02/07/2024 è stato approvato il nuovo "Regolamento sulla mobilità interna del personale dipendente" in forza del quale, a seguito di riorganizzazione della macrostruttura dell'Ente, qualora fosse necessario procedere a ridistribuzione del personale in nuove o diverse Unità organizzative, la mobilità è disposta d'ufficio a prescindere dalla presentazione di specifiche istanze da parte dei dipendenti dell'Ente ed è attivata dal Servizio Risorse Umane sulla base delle competenze acquisite dal dipendente e delle mansioni al tempo assegnate allo stesso.

In merito alle progressioni verticali, nel corso dell'anno 2025, in applicazione delle specifiche disposizioni contenute nel C.C.N.L. Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022 e in attuazione dell'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021, si procederanno ad attivare le procedure per le progressioni tra Aree diverse (cd. "progressioni verticali") secondo la disciplina regolamentare adottata dall'Ente.

Tali progressioni consistono in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo del Comune di Corsico, e consentono il passaggio dall'Area di appartenenza a quella immediatamente superiore attraverso un'apposita procedura di selezione basata sulla verifica delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per svolgere le attività di una diversa qualifica professionale, corrispondente all'inquadramento nell'Area immediatamente superiore.

L'Ente con Deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 30/07/2024, e previo confronto con le Organizzazioni Sindacali, ha regolamentato tale tipologia di progressione di carriera.

Nell'anno 2025, per le progressioni verticali di carriera in regime speciale (art. 1, comma 61, Legge n. 234 del 30.12.2021 – art. 13 commi 6,7,8 CCNL 16.11.2022) nei limiti dello 0,55% del monte salari anno 2018 e degli importi stanziati a bilancio, si prevede l'attivazione della procedura per il reclutamento delle seguenti figure professionali:

PROFILO DI DESTINAZIONE	MODALITÀ	UNITÀ ORGANIZZATIVA	A PARTIRE DA	N.	COSTO MENSILE	COSTO DALL'ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
Area dei Funzionari e dell'EQ	Progressione verticale da Area degli istruttori	Politiche educative e dell'istruzione	settembre	1	€ 164,87	€ 659,48	€ 1.978,44
Area dei Funzionari e dell'EQ	Progressione verticale da Area degli istruttori	Cultura, sport e tempo libero	settembre	1	€ 164,87	€ 659,48	€ 1.978,44
Area dei Funzionari e dell'EQ	Progressione verticale da Area degli istruttori	Stato civile ed elettorale	settembre	1	€ 164,87	€ 659,48	€ 1.978,44
Area degli istruttori	Progressione verticale da Area degli operatori esperti	Politiche educative e dell'istruzione	settembre	2	€ 427,04	€ 1.708,16	€ 5.124,48
Area degli istruttori	Progressione verticale da Area degli operatori esperti	Cultura, sport e tempo libero	settembre	1	€ 213,52	€ 854,08	€ 2.562,24
TOTALE				6	€ 1.135,17	€ 4.540,68	€ 13.622,04

Ai sensi dell’art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono “soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...” come sintetizzato in tabella:

TIPOLOGIE CONTRATTUALI	ESIGENZE
Contratti di lavoro subordinato a tempo determinato sottoscritti per figure non dirigenziali	Esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale; Esigenze sostitutive di personale assente con diritto alla conservazione del posto; Mantenimento degli standard quantitativi e qualitativi di servizio, con particolare riferimento alle figure educative.
Collaboratori ai sensi dell’art. 90 del TUEL	Esigenze degli uffici degli organi politici
Incarichi dirigenziali a tempo determinato	Assunzioni su posizioni dirigenziali in dotazione organica ed extra-dotazionali anche per l’attuazione di progetti di rilevanza strategica
Incarichi di Alta Specializzazione	Assunzioni personale non dirigenziale fuori dotazione organica

Tenuto conto di quanto sopra, per l’anno scolastico 2025/2026 si prevede l’assunzione a tempo determinato e a tempo parziale di un insegnante specialista della Religione per le scuole dell’infanzia comunali mediante reclutamento, secondo le disposizioni normative vigenti e a partire dal mese di settembre 2025 e per l’intero anno scolastico, con il seguente profilo:

PROFILO	N POSTI	SERVIZIO	PERIODO	SPESA PREVISTA anno 2025/2026
Educatore Scuole dell’Infanzia	1	Servizi educativi e culturali	dal 16 settembre 2025 15 settembre 2026	€ 12.834,67

Inoltre, in aggiunta a quanto già previsto con il piano triennale 2024-2026, si prevede l'assunzione a tempo pieno e a tempo determinato, per la durata di 5 mesi, di numero 2 Istruttori Tecnici il cui reclutamento avverrà tramite il ricorso ad Agenzia Interinale:

PROFILO	N POSTI	SETTORE	PERIODO	SPESA PREVISTA anno 2025/2026
Istruttore Tecnico	2	Servizi Tecnici	da dicembre 2025	€ 40.123,20

Si prende atto che il limite di spesa per i lavoratori con contratto flessibile risulta rispettato, constatato che la nuova normativa nulla ha innovato in materia di assunzioni a tempo determinato o con altre forme contrattuali di lavoro flessibile, restando in vigore il vincolo di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010, e ss. mm. e ii. e che il limite per questo Comune pari ad €. 961.600,00.

3.3.4 Programmazione della spesa di personale per il triennio 2025-2027

Si evidenzia che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per gli anni 2025-2026-2027 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013 e che l'imputazione delle spese ed il calcolo del tetto della spesa rispettano il principio contabile applicato 4/2 punto 5.2 allegato al D. Lgs. 118/2011.

Spesa del personale 2025-2026-2027 (art. 1 comma 557 L. 27/12/2006, n. 296) - COMUNE DI CORSICO				
Spesa di personale	Media 2011/2013	Bilancio previsione 2025	Bilancio previsione 2026	Bilancio previsione 2027
		Stanziamenti 25 + FPVA	Stanziamenti 26 + FPVA	Stanziamenti 27 + FPVA
Spese macroaggregato 101	-	8.476.970,70	8.329.848,41	8.272.517,25
Spese macroaggregato 103	-	9.470,76	9.198,21	9.138,81
Irap macroaggregato 102	-	667.278,33	631.576,52	626.491,13
Altre spese: Spese per formazione e missioni	-	78.133,74	75.885,24	75.395,21
Totale spese di personale (A)	9.639.623,00	9.231.853,53	9.046.508,38	8.983.542,40
(-) Componenti escluse (B)	-	508.836,98	506.588,48	506.098,45
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	9.639.623,00	8.723.016,55	8.539.919,90	8.477.443,95
verifica rispetto limite		-916.606,45	-1.099.703,10	-1.162.179,05
Componenti escluse (B)				
Rinnovi contrattuali personale strutture, comprensivi di ONERI e IRAP		430.703,24	430.703,24	430.703,24
Spese per formazione e missioni	-	78.133,74	75.885,24	75.395,21
Totale componenti escluse	-	508.836,98	506.588,48	506.098,45
* spesa al netto della progressione economica attribuita successivamente al trasferimento, che rimane a carico dell'ente				
* sono state escluse, sia nel calcolo della media del triennio che nel calcolo della spesa relativa al 2021, le spese relative ai buoni pasto, in quanto la diminuzione della spesa è dovuta alla riduzione prevista dal d.l. 95/2012 del valore del buono pasto da 12 a 7 euro				

3.3.5 Organizzazione del lavoro

Nel rispetto delle esigenze di funzionalità dei servizi, i dipendenti hanno fruito dei principali istituti contrattuali riferiti alla conciliazione dei tempi vita-lavoro (es. ricorso al contratto part-time, congedo parentale, etc.), nel seguente modo:

- nel triennio 2022-2024 i congedi parentali sono stati fruiti prevalentemente da donne e, più precisamente:
 - nell'anno 2022 sono stati utilizzati da n. 9 dipendenti di sesso femminile e da n. 2 dipendenti di sesso maschile;
 - nell'anno 2023 sono stati utilizzati da n. 10 dipendenti di sesso femminile e da n. 1 dipendente di sesso maschile;
 - nell'anno 2024 sono stati utilizzati da n. 8 dipendenti di sesso femminile da n. 1 dipendente di sesso maschile;
- si osserva che il 92,30 % dei contratti part-time al 31/12/2024 riguarda il personale femminile:

RAPPORTO DI LAVORO	DONNE	UOMINI	TOTALE
Tempo pieno	103	56	159
Part time inferiore al 50%	1	0	1
Part-time pari al 50%	3	0	3
Part-time superiore al 50%	8	1	9
Totale personale	115	57	172

Ne consegue che le funzioni di cura e assistenza familiare continuano a essere una prerogativa prevalentemente femminile. Invero, l'emergenza sanitaria ha imposto la revisione del tempo lavoro e dei relativi spazi, costringendo le Pubbliche Amministrazioni a mettere in atto, anche in deroga, nel primo periodo, agli accordi collettivi ed individuali, lo smart working approntando tutte le risorse strumentali necessarie, oggi regolato dagli artt.63 e seg. del CCNL Funzioni Locali 19-21 siglato il 16 novembre 2022.

Il Comune di Corsico ha tempestivamente fornito il supporto hardware e software ai dipendenti consentendo la prosecuzione dell'attività amministrativa e di tutti i servizi da remoto nel periodo della pandemia e nell'attualità.

Successivamente, al termine del periodo emergenziale, in linea con la circolare diramata a gennaio 2022 dal Ministero della Funzione Pubblica di concerto con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, il Comune di Corsico ha provveduto a disciplinare l'utilizzo dello strumento del lavoro agile attraverso l'approvazione di specifico Regolamento, (Deliberazione Giunta Comunale n. 24 del 17/03/2023) e di accordi individuali che garantiscano da un lato la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e che dall'altro il livello di qualità delle prestazioni lavorative e dei servizi alla cittadinanza attraverso schede di monitoraggio suffragate dal tracciamento informatico dell'attività svolta. Con il Regolamento l'Amministrazione ha esteso il lavoro agile a tutte le attività che possono essere anche parzialmente delocalizzate costruendo, nei fatti, un concreto ed effettivo strumento di efficientamento della Pubblica Amministrazione in grado di investire sulle risorse umane in termini di obiettivi e non di mero tempo lavoro. Con detto Regolamento, quindi, lo Smart Working diventa prassi ordinaria di lavoro che può essere richiesta dal Dipendente ma che, per essere accolta, deve trovare una sua collocazione all'interno dell'organizzazione dell'ufficio sia in termini prestazionali che spaziali. Tale collocazione viene lasciata ad una contestualizzazione frutto non tanto di predefinite modalità ma di una attiva contrattazione tra lavoratore e Dirigente i quali possono costruire percorsi personalizzati sulla base delle esigenze di entrambe le parti.

Alla luce dei dati emersi l'Amministrazione dovrà continuare e promuovere politiche di gestione del personale tese alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro mantenendo, in particolare, alta l'attenzione sul lavoro agile e sulla flessibilità lavorativa introdotta nell'anno 2024 mediante l'attivazione di un nuovo orario di lavoro così articolato:

GIORNO	ORARIO ENTRATA/USCITA	TOT ORE DOVUTE	FASCIA FLESSIBILITÀ ENTRATA	FASCIA FLESSIBILITÀ USCITA
Lunedì	8:00 – 14:00	6 ore	7:00 / 9:00	13:00 / 15:00
Martedì	8:00 – 17:00	9 ore	7:00 / 9:00	16:00 / 18:00
Mercoledì	8:00 – 14:00	6 ore	7:00 / 9:00	13:00 / 15:00
Giovedì	8:00 – 17:00	9 ore	7:00 / 9:00	16:00 / 18:00
Venerdì	8:00 – 14:00	6 ore	7:00 / 9:00	13:00 / 15:00

3.4 PIANO DELLA FORMAZIONE

3.4.1 Riferimenti normativi

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale degli Enti Locali rappresentano un elemento fondamentale nella gestione delle Risorse Umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della Pubblica Amministrazione.

La programmazione e la gestione delle attività formative vengono condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane ed in particolare:

- l'art. 1, comma 1, lettera c) del D.Lgs. n. 165/2001 che prevede la realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni mediante la cura della formazione e dello sviluppo professionale dei dipendenti;
- l'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 in forza del quale: “Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”;
- gli artt. 54 - 56 del CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021 che riconoscono la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori e di promuoverne lo sviluppo attraverso adeguati percorsi formativi finanziati dagli Enti stessi;
- l'art. 5, comma 3, lett. i, del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2021, il quale annovera tra le materie oggetto di confronto “la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno”.
- il “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale e che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” che ha

significativamente innovato il quadro formativo in materia di garanzia della legalità e della qualità dell'azione amministrativa nonché della trasparenza della stessa quale condizioni di garanzia delle libertà individuali e collettive al servizio del cittadino ed ha fissato alcune norme in materia di formazione prevedendo la realizzazione di specifici programmi per il personale individuato nell'apposito piano formativo, soprattutto con riferimento ai temi dell'eticità, della legalità e delle “best practices” amministrative

- l'art. 13 del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) - D.Lgs. 82/2005 e s.m.i. *“Formazione informatica dei dipendenti pubblici”* che recita quanto segue: *“Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale”*;
- l'art. 15, comma 5, del D.P.R. 62/2013 rubricato *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”* in forza del quale al personale delle pubbliche amministrazioni devono essere rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità per conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti;
- l'art. 37 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 *“Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro”* il quale dispone che: *“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, (...) con particolare riferimento a: a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda (...) e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro (...)”*.
- il protocollo d'intesa fra il Ministro per la P.A. e il Ministro dell'università e della ricerca del 7 ottobre 2021 nel quale emerge l'importanza dell'accrescimento del livello di formazione e dell'aggiornamento professionale del personale delle pubbliche amministrazioni, quale leva di effettivo sviluppo delle amministrazioni nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi da erogare a cittadini e imprese, anche nel quadro della efficiente attuazione dei progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR);
- la direttiva adottata il 23 marzo 2023 dal Ministro per la pubblica amministrazione avente ad oggetto la *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”* che promuove lo sviluppo delle competenze trasversali dei dipendenti pubblici funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa fornendo indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative;
- la Direttiva adottata il 28 novembre 2023 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale che nel paragrafo 5 *“formazione e capitale umano”* stabilisce che le amministrazioni pubbliche assegnano a tutto il personale di livello dirigenziale obiettivi che impegnino il dirigente stesso a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per se stesso e per il personale assegnato;
- la Direttiva adottata il 14 gennaio 2025 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione avente ad oggetto la *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”*.

3.4.2 Cos'è il “Piano della Formazione”

Il piano della formazione è un documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni rilevati e degli obiettivi dell'Ente, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso del triennio di riferimento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Così come previsto dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 27/06/2024 ad oggetto “Approvazione linee di indirizzo per l'elaborazione del piano della formazione per i dipendenti dell'Ente per le annualità 2024/2026” gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire con la definizione di tale documento sono:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari professionali;
- garantire la formazione professionale al personale neoassunto e al personale ricollocato, a seguito di mobilità interna, e adibito ad altre mansioni;
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale a ciascun dipendente in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
- fornire competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale.

Il piano della formazione, quindi, rappresenta uno strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione in quanto in grado di fornire ad ogni dipendente adeguate conoscenze e strumenti necessari ad affrontare le nuove sfide a cui è chiamata oggi la pubblica amministrazione, ed in particolare gli enti locali.

3.4.3 La situazione dell'Ente

Nell'anno 2024 con Deliberazione di Giunta Comunale n. 119 del 25/09/2024 avente ad oggetto “Modifiche ed integrazioni al Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024 -2026 (P.I.A.O)” l'Ente ha provveduto ad approvare, per la prima volta, un “Piano della Formazione” analitico e dettagliato con l'obiettivo di programmare, gestire e monitorare la formazione dei propri dipendenti in linea con i bisogni emergenti di una PA pienamente performante.

Negli ultimi anni l'attività formativa dell'Ente è stata caratterizzata da una sostanziale mancanza di coordinamento tra i diversi livelli di bisogni espressi dalla struttura organizzativa. In questo modo, fatta salva la formazione obbligatoria (L. 81/2008, Anticorruzione, Syllabus, etc...), non si è riusciti pertanto ad orientare strategicamente lo sviluppo delle competenze del personale, lasciando di conseguenza forte iniziativa all'azione individuale del singolo o del Dirigente di turno.

Nel corso degli anni 2023/2024, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, oltre al raggiungimento dei previsti standard di risultato dei corsi “Syllabus”, è stato garantito trasversalmente ai dipendenti di volta in volta interessati una formazione in tema di:

- appalti pubblici;
- sicurezza sul lavoro;
- codice di comportamento;
- trasparenza;
- anti-corruzione;
- anti-riciclaggio;
- utilizzo base software di video-scrittura e fogli di calcolo;

- controllo di gestione

Infine, nel corso dell'anno 2024, si segnala la partecipazione dei dipendenti dell'Ente anche a percorsi formativi individuali, taluni altamente professionali di Master di II livello organizzati all'interno del programma Valore PA dall'Università Statale di Milano, nonché a corsi cosiddetti "*a catalogo*".

Con l'obiettivo di garantire l'aggiornamento professionale e il costante adeguamento delle prassi lavorative, l'Ente ha proceduto ad acquistare servizi di formazione in materia giuridica, tecnica ed economica attraverso la formula dell'abbonamento alle proposte formative previste nel catalogo di società *leader* specializzate nella realizzazione di Corsi di aggiornamento e formazione rivolti ad Amministratori, Dirigenti e Funzionari della Pubblica Amministrazione.

Nello specifico, in particolare, si segnala come con Determinazione Dirigenziale n. 1223 del 23/12/2024 sia stato affidato alla società "*Formel S.r.l.*" un servizio di formazione avente ad oggetto l'abbonamento a 40 giornate formative rese disponibili ai dipendenti previa individuazione a cura della UO Risorse Umane sulla base delle esigenze formative indicate dai Dirigenti e dalle EQ, e con Determinazione Dirigenziale n. 1202 del 19/12/2024 sia stato affidato alla società "*Upel Milano s.r.l.*" un servizio formativo avente ad oggetto oltre 200 ore di formazione qualificata diversificata a seconda dei vari servizi dell'Ente a disposizione di tutti i dipendenti.

A questi percorsi, più tradizionalmente organizzati con lezioni in aula o a distanza, si sono anche aggiunte le supervisioni specialistiche finalizzate all'affiancamento quotidiano ai dipendenti del Servizio Finanziario, del Servizio Entrate, del Servizio Risorse Umane e dei Servizi Demografici

3.4.4 Principi e criteri

Per il lavoratore la formazione e la riqualificazione costituisce un diritto soggettivo e, al tempo stesso, un dovere. Oltre ad essere i destinatari del servizio, infatti, i dipendenti vengono coinvolti in un processo ispirato al principio partecipativo che prevede i seguenti oneri:

- segnalare al proprio Responsabile le proprie esigenze formative, sia settoriali che trasversali;
- comunicare gli eventuali impedimenti a partecipare alle iniziative cui si è iscritti;
- assicurare una partecipazione effettiva e attiva ai corsi di formazione;
- compilare gli eventuali questionari di gradimento al termine dell'iniziativa formativa;
- segnalare al referente della formazione le eventuali criticità in merito ai temi o alle modalità di organizzazione delle iniziative;
- applicare le nuove conoscenze acquisite modificando e migliorando i processi di lavoro quotidiani.

L'attività formativa dell'Ente viene programmata ed organizzata ispirandosi ai seguenti principi:

- *valorizzazione del personale*: la formazione quale strumento di sviluppo delle competenze del personale si pone come scopo ultimo la valorizzazione dei dipendenti intesi quale risorsa strategica dell'Ente;
- *continuità*: la formazione deve essere intesa quale metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali dei dipendenti;
- *uguaglianza e pari opportunità*: la formazione viene progettata ed offerta a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate;
- *partecipazione*: il processo di formazione deve prevedere momenti e modalità di coinvolgimento dei dipendenti nelle diverse sue fasi quali rilevazione dei fabbisogni formativi, *feedback* sui corsi (gradimento), raccolta di proposte di miglioramento, segnalazioni;
- *adeguatezza*: i corsi di formazione devono essere progettati sulla base delle esigenze formative proprie rispetto alle professionalità dei dipendenti ed agli obiettivi dell'Ente;
- *efficacia*: la formazione deve essere costantemente monitorata e valutata anche con riguardo agli esiti della stessa in termini sia di gradimento che di

impatto sull'organizzazione e sull'attività lavorativa quotidiana del lavoratore;

- *efficienza*: la formazione deve essere erogata anche sulla base di un'attenta valutazione e ponderazione tra qualità della formazione offerta e costo della stessa.

In presenza di risorse finanziarie non sufficienti ad esaurire l'intero fabbisogno formativo il Servizio Risorse Umane, in qualità di Servizio competente alla gestione dei percorsi formativi e coordinatore delle diverse Unità Organizzative all'interno dell'Ente, individuerà i corsi di formazione sulla base dei seguenti criteri di priorità definiti in ordine decrescente di priorità:

1. *pertinenza rispetto agli obiettivi strategici dell'Ente*;
2. *pertinenza del corso rispetto all'evoluzione normativa di più recente adozione*, al fine di offrire gli strumenti necessari per padroneggiare le novità legislative, procedurali, disciplinari e professionali intervenute.

Nell'individuazione dei dipendenti che dovranno seguire i corsi attivati, i Dirigenti e i Responsabili di ciascun servizio osserveranno i seguenti criteri definiti in ordine decrescente di priorità:

1. *rotazione dei fruitori*, al fine di garantire a tutti i dipendenti la possibilità di partecipare ciclicamente a corsi di formazione, che potranno essere svolti sia in presenza che on-line;
2. *formazione in ingresso* del personale neoassunto e del personale ricollocato, a seguito di mobilità interna, e adibito ad altre mansioni verificando preventivamente la disponibilità del personale già in servizio allo svolgimento di corsi di formazione interni o di attività *di tutoring*.

Nell'erogazione dei corsi di formazione particolare attenzione dovrà essere posta all'attivazione di corsi interni o attività di tutoring svolti da dipendenti in servizio ai quali potrà essere, previa autorizzazione del Servizio Risorse Umane, riconosciuto il compenso previsto dall'art. 55, comma 8, del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022. Per la gestione dei dipendenti abilitati alla docenza interna, e per l'eventuale erogazione del predetto compenso, si rimanda al CCDI Personale non Dirigente 2023/2025.

3.4.5 Tipologie formative

Per ogni attività formativa verranno individuati, di regola, docenti esterni ed esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica rilevabile dal percorso nel tempo. Tuttavia, si cercherà – ove possibile - di incentivare il ricorso alle docenze interne allo scopo di valorizzare competenza qualificate sussistenti all'interno della pianta organica.

Le attività formative saranno programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- formazione in aula;
- formazione attraverso *webinar*;
- formazione in *streaming*.

La formazione, considerata a tutti gli effetti attività lavorativa, si svolge, secondo le necessità organizzative, in orario antimeridiano e/o pomeridiano e costituisce un diritto-dovere per il personale dipendente: pertanto la frequenza a corsi, giornate di studio e seminari è obbligatoria e i Responsabili hanno l'obbligo di garantire la partecipazione dei propri dipendenti alle attività formative.

Così come previsto dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 27/06/2024 il modello organizzativo sviluppato dell'Ente al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati si sviluppa su più livelli e può essere sinteticamente schematizzato come segue:

- a) *formazione obbligatoria*: inerente materie specificatamente previste come necessarie dalla normativa vigente. A titolo indicativo tale formazione riguarda i temi della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro ex D.Lgs. 81/2008, dell'Anticorruzione e Trasparenza, del Codice di comportamento e del GDPR-Regolamento sulla protezione dei dati;

- b) formazione individuale: basata sui bisogni formativi di ciascun singolo dipendente, da individuarsi, di volta in volta, sulla base delle criticità e proposte di miglioramento segnalate dai Dirigenti e dai Responsabili di riferimento;
- c) formazione specifica: avente ad oggetto eventi formativi che andranno ad interessare tutti i dipendenti, o gruppi di dipendenti, appartenenti al medesimo settore o alla medesima unità organizzativa con riferimento a contenuti di comune interesse tematico;
- d) formazione trasversale: avente ad oggetto tematiche che interessano tutti i dipendenti dell'Ente a prescindere dal settore o dall'unità organizzativa di riferimento;
- e) formazione strategica: convegni, incontri e/o cicli formativi da riservare alle figure chiamate a ricoprire posizioni particolarmente rilevanti all'interno dell'Ente con l'obiettivo, nello specifico, di definire i processi, gli strumenti e le tecniche del *project management* nonché rafforzare la *partnership* di processo e di progetto;
- f) formazione facoltativa: a favore di quei dipendenti che ne facciano richiesta per la frequentazione, fuori dall'orario di lavoro, di corsi di formazione avanzata (es. master) che abbiano attinenza con le mansioni svolte. Tale formazione può essere oggetto di una compartecipazione alla spesa da parte dell'Ente nella misura massima del 50% dell'importo complessivo.

3.4.6 Tempi e modalità di elaborazione del Piano

Il Piano della Formazione viene elaborato ed aggiornato dal Servizio Risorse Umane, il quale provvede alla gestione e al coordinamento delle seguenti fasi:

1. rilevazione e analisi dei fabbisogni;
2. programmazione e progettazione degli interventi;
3. organizzazione e gestione dei corsi;
4. monitoraggio e valutazione dei risultati.

Il processo formativo deve essere annualmente governato, monitorato e controllato al fine di valutarne l'efficacia e la qualità. Tale processo è circolare in quanto la fine di ogni fase rappresenta il punto di partenza per la fase successiva, secondo uno schema finalizzato ad un miglioramento e perfezionamento continuo.

Le suddette fasi vengono così declinate a seconda della differente tipologia di formazione che mirano a gestire:

Formazione Obbligatoria

N	FASE	SOGGETTI COMPETENTI	SCADENZA	MODALITA'
1	rilevazione e analisi dei fabbisogni	soggetto titolare della funzione specifica (es. Datore di Lavoro, RPCT)	31 gennaio	- analisi della documentazione specifica (es. DVR) - audit dei Dirigenti e delle EQ - verifica delle attività di formazione precedenti
2	programmazione e progettazione degli interventi	soggetto titolare della funzione specifica (es. Datore di Lavoro, RPCT)	31 marzo	- elaborazione di un <i>planning</i> delle attività formative previste nell'anno - condivisione del <i>planning</i> con i soggetti interessati

3	organizzazione e gestione dei corsi	Soggetto titolare della funzione specifica	30 novembre	- affidamento dei corsi a Operatori Economici specializzati, con priorità a quelli indicati dal soggetto titolare della funzione specifica - apertura delle attività formative ai dipendenti - supervisione svolgimento corsi
4	monitoraggio e valutazione dei risultati	soggetto titolare della funzione specifica (es. Datore di Lavoro, RPCT)	31 dicembre	- raccolta degli attestati di partecipazione ai corsi - verifica delle attività formative e della partecipazione - analisi dei risultati

Formazione Individuale

N	FASE	SOGGETTI COMPETENTI	SCADENZA	MODALITA'
1	rilevazione e analisi dei fabbisogni	UO Risorse Umane	31 gennaio	- audit dei Dirigenti, del Segretario Generale e delle EQ con riferimento ai fabbisogni formativi e ad eventuali formatori di riferimento - verifica delle attività di formazione precedenti - analisi delle criticità emerse nell'anno precedente
2	programmazione e progettazione degli interventi	UO Risorse Umane coadiuvata dal Dirigente e/o EQ di riferimento	31 marzo	- elaborazione di un <i>planning</i> delle attività formative previste nell'anno - individuazione dei soggetti destinatari della formazione - condivisione del <i>planning</i> con i soggetti interessati
3	organizzazione e gestione dei corsi	UO Risorse Umane coadiuvata dal Dirigente e/o EQ di riferimento	30 novembre	- affidamento dei corsi a Operatori Economici specializzati, con priorità a quelli eventualmente indicati dal Dirigente competente e/o a formatori interni - apertura delle attività formative ai dipendenti - supervisione svolgimento corsi
4	monitoraggio e valutazione dei risultati	UO Risorse Umane coadiuvata dal Dirigente e/o EQ di riferimento	31 dicembre	- raccolta degli attestati di partecipazione ai corsi - verifica delle attività formative e della partecipazione anche attraverso la somministrazione di questionari di gradimento - analisi dei risultati

Formazione Specifica

N	FASE	SOGGETTI COMPETENTI	SCADENZA	MODALITA'
1	rilevazione e analisi dei fabbisogni	Dirigenti	31 gennaio	- audit dei Dirigenti, del Segretario Generale e delle EQ con riferimento ai fabbisogni formativi e ad eventuali formatori di riferimento - verifica delle attività di formazione precedenti - analisi delle criticità emerse nell'anno precedente
2	programmazione e progettazione degli interventi	Dirigente di riferimento coadiuvato dalla UO Risorse Umane	31 marzo	- elaborazione di un <i>planning</i> delle attività formative previste nell'anno con riferimento all'unità organizzativa e/o al settore individuato - condivisione del <i>planning</i> con i soggetti interessati
3	organizzazione e gestione dei corsi	Dirigente di riferimento coadiuvato dalla UO Risorse Umane	30 novembre	- affidamento dei corsi a Operatori Economici specializzati, con priorità a quelli eventualmente indicati dal Dirigente competente e/o a formatori interni - apertura delle attività formative a tutti i dipendenti o gruppi di dipendenti del settore e/o dell'unità organizzativa di intervento - supervisione svolgimento corsi
4	monitoraggio e valutazione dei risultati	Dirigente di riferimento coadiuvato dalla UO Risorse Umane	31 dicembre	- raccolta degli attestati di partecipazione ai corsi - verifica delle attività formative e della partecipazione anche attraverso la somministrazione di questionari di gradimento - analisi dei risultati

Formazione Trasversale

N	FASE	SOGGETTI COMPETENTI	SCADENZA	MODALITA'
1	rilevazione e analisi dei fabbisogni	Dirigenti e Segretario Generale	31 gennaio	- audit dei Dirigenti, del Segretario Generale e delle EQ con riferimento ai fabbisogni formativi e ad eventuali formatori di riferimento
2	programmazione e progettazione degli interventi	UO Risorse Umane	31 marzo	- elaborazione di un <i>planning</i> delle attività formative previste nell'anno

				- condivisione del <i>planning</i> con i soggetti interessati
3	organizzazione e gestione dei corsi	UO Risorse Umane	30 novembre	- affidamento dei corsi a Operatori Economici specializzati - apertura delle attività formative ai dipendenti - supervisione svolgimento corsi
4	monitoraggio e valutazione dei risultati	UO Risorse Umane	31 dicembre	- raccolta degli attestati di partecipazione ai corsi - verifica delle attività formative e della partecipazione anche attraverso la somministrazione di questionari di gradimento - analisi dei risultati

Formazione Strategica

N	FASE	SOGGETTI COMPETENTI	SCADENZA	MODALITA'
1	rilevazione e analisi dei fabbisogni	Giunta Comunale	31 gennaio	- individuazione degli interventi sulla base dei bisogni emergenti dell'Ente con riferimento sia al contesto interno sia al contesto esterno
2	programmazione e progettazione degli interventi	UO Risorse Umane	31 marzo	- elaborazione di un <i>planning</i> degli eventi formativi previsti nell'anno - condivisione del <i>planning</i> con i soggetti interessati
3	organizzazione e gestione dei corsi	UO Risorse Umane	30 novembre	- affidamento dei corsi a Operatori Economici specializzati - apertura delle attività formative alle figure chiamate a ricoprire posizioni particolarmente rilevanti all'interno della macrostruttura dell'Ente
4	monitoraggio e valutazione dei risultati	UO Risorse Umane	31 dicembre	- raccolta degli attestati di partecipazione ai corsi - verifica delle attività formative e della partecipazione anche attraverso la somministrazione di questionari di gradimento - analisi dei risultati

Formazione Facoltativa

N	FASE	SOGGETTI COMPETENTI	SCADENZA	MODALITA'
1	rilevazione e analisi dei fabbisogni	UO Risorse Umane	30 giugno	- richiesta da parte del Dipendente, previa certificazione del Dirigente competente in merito alla congruità del corso con il ruolo svolto
2	programmazione e progettazione degli interventi	UO Risorse Umane	30 agosto	- approvazione dell'autorizzazione formale all'erogazione del contributo, con relativa quantificazione, a parziale rimborso del percorso formativo
3	organizzazione e gestione dei corsi	Dipendente interessato	30 settembre	- iscrizione al corso prescelto
4	monitoraggio e valutazione dei risultati	UO Risorse Umane coadiuvata dal Dipendente interessato	30 dicembre	- raccolta della documentazione attestante la frequenza - verifica della partecipazione al percorso formativo - rimborso quota parziale del percorso formativo

Un elemento qualificante dell'attività formativa è rappresentato dalla misurazione dei risultati conseguiti, anche in termini di scostamenti rispetto agli obiettivi programmati. Al termine di ciascun anno verrà pertanto monitorata l'attività formativa complessivamente svolta al fine di comprendere eventuali criticità emerse ed adattare la programmazione successiva ad eventuali nuove esigenze. Tale fase potrà essere svolta anche attraverso la somministrazione al personale coinvolto di appositi questionari di gradimento.

In considerazione dell'alta variabilità delle necessità formative, spesso derivanti da variabili indipendenti dall'Ente e non programmabili, la formazione prevista al paragrafo 3.4.8 può essere soggetta a modifiche. Tali necessità dovranno essere preventivamente concordate con il Servizio Risorse Umane ed il Servizio Finanziario, al fine di trovare idonea collocazione nella programmazione già approvata e adeguate coperture di bilancio, e saranno successivamente oggetto di modifica del Piano della Formazione in occasione di eventuali aggiornamenti del PIAO.

3.4.7 Risorse finanziarie

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per la formazione di cui all'art. 6, comma 13 del D.L. 78/2010 convertito dalla Legge 122/2010. L'art. 57, comma 2, del D.L. 124/2019 ha infatti abrogato l'art. 6, comma 13 del D.L. 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

L'art. 55 comma 13 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, inoltre, prevede che *“al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie”*.

Non essendo quindi previsto oggi nessun limite massimo a questa tipologia di spesa, le scelte dell'Ente sull'importo di risorse finanziarie dedicate a questa importante leva di sviluppo appare essere fortemente discrezionale e connessa esclusivamente a ragionamenti organizzativi e vincoli di bilancio.

Nel triennio 2025/2027, attualmente, gli importi stanziati allo scopo risultano essere i seguenti:

CAPITOLO	ARTICOLO	DESCRIZIONE	STANZIAMENTO ANNO 2025	STANZIAMENTO ANNO 2025	STANZIAMENTO ANNO 2026
1010603353	1	CORSI D'AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE D.LGS 81/2008	€ 6.629,53	€ 6.438,75	€ 6.397,17
1011003353	0	CORSI D'AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE	€ 71.504,21	€ 69.446,49	€ 68.998,04
TOTALE			€ 78.133,74	€ 75.885,24	€ 75.395,21

CAPITOLO	ARTICOLO	DESCRIZIONE	UNITÀ ORGANIZZATIVA RESPONSABILE DEL CAPITOLO
1010603353	1	CORSI D'AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE D.LGS 81/2008	Lavori Pubblici
1011003353	0	CORSI D'AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE	Affari generali

Nel corso del periodo di riferimento del presente Piano della Formazione gli stanziamenti sopra indicati potranno subire modifiche sia negli importi che nelle UO di riferimento in termini di competenza. Tali variazioni saranno di volta in volta oggetto di modifica del PIAO e saranno finalizzati al miglioramento del sistema di gestione dei processi formativi.

3.4.8 Il Piano della Formazione 2025 -2027

Gli interventi formativi da realizzare nel corso del triennio 2025 – 2027, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi dell'Ente, sono individuati al fine di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni assegnate.

Attraverso l'attività formativa programmata si intendono aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a favorire lo sviluppo organizzativo e l'attuazione dei progetti strategici.

Nella tabella che segue vengono individuati i fabbisogni formativi specifici suddivisi per tipologia di formazione, precisando che nuove esigenze formative che dovessero emergere verranno valutate ed eventualmente programmate e realizzate come da disposizioni normative e compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili:

TIPOLOGIA FORMAZIONE	AREA TEMATICA	DESCRIZIONE SINTETICA CORSO	ANNUALITÀ DI RIFERIMENTO	RESPONSABILE ATTIVAZIONE CORSO	CAPITOLO DI RIFERIMENTO
FORMAZIONE OBBLIGATORIA	Anticorruzione e Trasparenza	Formazione in materia di anticorruzione e trasparenza	2025/2026/2027	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	1011003353
		Formazione in materia di prevenzione di antiriciclaggio	2025/2026/2027	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	1011003353
		Etica Pubblica, Valore pubblico e Codice di comportamento	2025/2026/2027	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	1011003353
	Protezione Dati	Tutela della privacy	2025/2026/2027	Dirigente Responsabile privacy	1011003353
		Disciplina Salute e Sicurezza nei Luoghi di lavoro ai sensi del D. Lgs 81/08 - PRIMO SOCCORSO	2025/2026/2027	Datore di lavoro ex D.Lgs. 81/2008	1010603353

	Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro (D.lgs. 81/2008)	Disciplina Salute e Sicurezza nei Luoghi di lavoro ai sensi del D. Lgs 81/08 - PREVENZIONE INCENDI Livello 2	2025/2026/2027	Datore di lavoro ex D.Lgs. 81/2008	1010603353
		Disciplina Salute e Sicurezza nei Luoghi di lavoro ai sensi del D. Lgs 81/08 - GENERALE	2025/2026/2027	Datore di lavoro ex D.Lgs. 81/2008	1010603353
		Disciplina Salute e Sicurezza nei Luoghi di lavoro ai sensi del D. Lgs 81/08 - SPECIFICA RISCHIO BASSO	2025/2026/2027	Datore di lavoro ex D.Lgs. 81/2008	1010603353
		Disciplina Salute e Sicurezza nei Luoghi di lavoro ai sensi del D. Lgs 81/08 - SPECIFICA RISCHIO MEDIO	2025/2026/2027	Datore di lavoro ex D.Lgs. 81/2008	1010603353
		Corso di aggiornamento RLS	2025/2026/2027	Datore di lavoro ex D.Lgs. 81/2008	1010603353
		Corso di Formazione Preposti	2025/2026/2027	Datore di lavoro ex D.Lgs. 81/2008	1010603353
FORMAZIONE	Formazione Individuata sulla base delle esigenze condivise da Dirigenti e EQ	La gestione degli appalti dei servizi scolastici: strumenti, azioni, adempimenti e riflessioni strategiche per la fase di esecuzione	2025/2026/2027	Dirigente Settore 1	1011003353
		La redazione del capitolato speciale e del contratto negli appalti di forniture e servizi			
		Il servizio di Trasporto scolastico			
		I siti web delle PA - cosa e come pubblicare correttamente			
		Tecniche di gestione del personale e sviluppo dei collaboratori			
		Rifiuti 2025: nuovi adempimenti			
		Abbandono di rifiuti - responsabilità			
		Corso Coordinatore Sicurezza			
		Corso Ispettore Ambientale			
		Microsoft Excel: elaborazione fogli di calcolo			
		La Riforma Cartabia e i riflessi sui Servizi Sociali Comunali			
		La normativa su invalidità civile, handicap e disabilità in raccordo con quella su igiene e sicurezza del lavoro per le persone con disabilità			
		ETS - Accreditamento aperto come strumento di garanzia della qualità delle prestazioni erogate nel sociale			
		L'Assegno di Inclusione e le condizioni di svantaggio			
		Piano dei servizi abitativi housing sociale e percorsi di accompagnamento all'abitare			

INDIVIDUALE	e relativa a materie corrispondenti ai bisogni formativi emergenti dei singoli dipendenti come indicate, a titolo esemplificativo, nella colonna a destra	Le tariffe per gli utenti nei servizi residenziali e semiresidenziali per anziani e disabili			
		Applicazione dell'ISEE- Determinazione, utilizzo dell'indicatore e controlli sulle DSU			
		Gare e contratti			
		Assicurazioni			
		La dimora abituale e le modalità di accertamento			
		Abilitazione stato civile			
		Corso base elettorale			
		Compiti e funzioni DEC			
		Il RUP e il Responsabile di fase			
		Subappalti e subcontratti			
		Valorizzare le persone e produrre valore pubblico attraverso la formazione			
		Costituzione Fondo Risorse Decentrate			
		Buste Paga			
		Pubblicazioni Amministrazione Trasparente			
		Formazione, aggiornamento e qualificazione degli Operatori dei Servizi Finanziari, Entrate e Patrimonio attraverso l'associazione A.N.U.T.E.L.	2025/2026/2027	Dirigente Settore 2	1010403339 (per corsi promossi da A.N.U.T.E.L)
		Formazione, aggiornamento e qualificazione degli Operatori dei servizi demografici attraverso l'Associazione A.N.U.S.C.A.	2025/2026/2027	Dirigente Settore 5	1010703333 (per corsi promossi da A.N.U.S.C.A)
		Progettazione ed organizzazione di eventi	2025/2026/2027	Dirigente Settore 1	1011003353
		Morosità nei servizi alla persona			
		La gestione delle Convenzioni con il Terzo Settore			
		D. lgs n. 267/2000 e Legge n. 241/1990			
		P.I.A.O.			
		Messo notificatore e accertatori entrate locali			
		Gestione reti, firewall, sicurezza informatica			
		Piano triennale dell'informatica			
		Aggiornamenti fiscali			
		Aggiornamenti in merito agli adempimenti connessi alla contabilità finanziaria			
		Contabilità Accrual			
		Gestione partecipate e adempimenti connessi			

FORMAZIONE SPECIFICA	Individuata sulla base delle esigenze condivise da Dirigenti e EQ e relativa a materie corrispondenti ai bisogni formativi emergenti di tutti i dipendenti o gruppi di dipendenti appartenenti al medesimo settore o unità organizzativa.	Ricognizione Servizi Pubblici Locali			
		Rispetto tempistiche di pagamento e piattaforma dei crediti commerciali: corretta gestione pcc, inquadramento normativo, adempimenti connessi, processi di monitoraggio e rendicontazione			
		Gestione e aggiornamento dell'inventario			
		Partenariato pubblico privato			
		Gestione e valorizzazione del patrimonio anche con riferimento alle collaborazioni pubblico privato			
		Valutazione stabilità alberi			
		Corso principali infestanti urbani			
		Bonifica siti contaminati			
		Corso valutazioni ambientali			
		Prevenzione e gestione operativa del rischio Legionella			
		Modifiche Codice della Strada			
		Disabilità e inclusione sociale alla luce dei recenti sviluppi normativi			
		Cittadinanze juris sanguinis			
		Polizia mortuaria			
		I procedimenti anagrafici relativi ai cittadini dell'Unione europea			
		La peculiarità dei Servizi Demografici: abusivismo, residenza in tempo reale e gestione dei senza fissa dimora			
		Corso base anagrafe			
		"Vecchia" e "nuova" anagrafe: soluzioni a problemi sempre attuali			
		L'occupazione del suolo pubblico e in particolare con dehor - tavoli e sedie -			
		Percorso formativo "urbanistica e governo del territorio" l.r. 12/2005 e s.m.i. - approfondimento del livello di pianificazione comunale, la Valutazione Ambientale Strategica di Piani e Programmi e Rigenerazione Urbana e Consumo di Suolo			
		Disciplina edilizia ai sensi del DPR 380/01 Decreto SALVA CASA			
		Piattaforma SEND e interfaccia applicativo "Concilia"			
		Corso E-learning di aggiornamento per coordinatori della sicurezza nei cantieri (CSP/CSE) - 40 ore aggiornato			

		Operatori di sportello: come comunicare con il cittadino			
		Il gruppo di lavoro: criticità e potenziale			
		Problem solving			
		Comunicazione 2.0 - Comunicazione nonviolenta - gestione dei conflitti			
	Entrate e patrimonio	Formazione, aggiornamento e qualificazione degli Operatori dei Servizi Finanziari, Entrate e Patrimonio attraverso l'associazione A.N.U.T.E.L.	2025/2026/2027	Dirigente Settore 2	1010403339
	Servizi civici	Formazione, aggiornamento e qualificazione degli Operatori dei servizi demografici attraverso l'Associazione A.N.U.S.C.A.	2025/2026/2027	Dirigente Settore 5	1010703333
	Polizia Locale	Formazione in ingresso per gli agenti di Polizia Locali -PoliS-Lombardia	2025/2026/2027	Dirigente Settore 5	Formazione promossa dalla Regione Lombardia
FORMAZIONE TRASVERSALE	Servizi Tecnici	Corso di formazione per videoterminalisti	2025/2026/2027	Dirigente Settore 3	1010603353
	Servizi Tecnici	Corso di formazione T.A.C (TECNICO ACCESSO CANTIERE)	2025/2026/2027	Dirigente Settore 3	1010603353
	Evento formativo sugli affidamenti diretti	Modalità operative per gli affidamenti diretti	2025/2026/2027	Dirigente Settore 1	Formazione interna
	Codice degli appalti	Formazione in materia di contratti pubblici	2025/2026/2027	Dirigente Settore 1	1011003353
	Atti amministrativi	Tecniche di redazione atti amministrativi			
	Soft skills	Problem solving, gestione del tempo e dei conflitti, team work			
	Assessment per la valutazione del potenziale	Individuazione delle caratteristiche comportamentali, delle attitudini, delle capacità e competenze proprie di ogni risorsa			
	Comunicazione interna ed esterna	Tecniche di interazione tra colleghi e di comunicazione con il pubblico			
	Informatica per ufficio	Formazione sugli applicativi informatici in uso presso gli uffici			
	Competenze digitali	Attività di assessment e corsi proposti attraverso la piattaforma ministeriale Syllabus			
	Competenze finanziarie	Gestione PAGOPA-DEPAG			
	Competenze tecnico-operative	Gestione del protocollo informatico, dei flussi documentali e degli archivi			
		Utilizzo programmi ADS			

FORMAZIONE STRATEGICA	<i>Project e service management</i> (mappatura e miglioramento dei processi aziendali)	Tecniche per pianificare, coordinare e controllare i progetti.	2025/2026/2027	Dirigente Settore 1	1011003353
FORMAZIONE FACOLTATIVA	Individuata dal dipendente	Percorso congruente al ruolo svolto all'interno dell'Ente	2025/2026/2027	Dipendente interessato	1011003353

Con riferimento al potenziamento delle competenze digitali dei Dipendenti dell'Ente, come esplicitato poc'anzi, il Comune di Corsico nell'anno 2023 ha aderito al progetto del Dipartimento della Funzione Pubblica denominato *"Syllabus"* conseguendo l'obiettivo formativo promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica entro i termini previsti.

Negli anni 2025 -2027, questo Ente pianifica lo sviluppo delle competenze digitali dei propri dipendenti attraverso il suddetto portale, in modo tale da assicurare il completamento delle attività di *assessment* e il conseguimento degli obiettivi formativi nelle percentuali ministeriali.

3.4.9 Conclusioni

Il processo di formazione del personale del Comune di Corsico, ispirato alle recenti direttive adottate in materia dal Ministro della Pubblica Amministrazione, si inserisce a pieno titolo tra le politiche di sviluppo ed evoluzione strutturale dell'Ente per un miglioramento continuo della qualità dei servizi da erogare a cittadini e imprese.

Il presente documento non va inteso come un documento statico, bensì quale atto *in itinere* utile ad attribuire alla formazione una sempre più crescente centralità nell'ambito dei documenti programmatori dell'Ente, attraverso obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati a processi di pianificazione secondo le logiche del project e service management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e all'accrescimento culturale dei titoli di studio del personale. Infatti, stante la sua natura flessibile e dinamica, in grado di adeguarsi a future esigenze formative attualmente non programmabili, il presente Piano contempla la possibilità di inserire ulteriori iniziative formative determinate da esigenze non prevedibili e idonee a ricollocare le priorità già definite.

In ogni caso, la meta ultima che l'attività formativa programmata e da programmare deve raggiungere è quella di incrementare le opportunità formative a disposizione dei dipendenti e dei dirigenti promuovendo una fruizione consapevole e motivata dei corsi proposti, in una prospettiva di innovazione e di progressivo efficientamento delle attività della pubblica amministrazione.

Si ritiene, sin da subito, che possano rappresentare *best practice* da attuare, compatibilmente con le esigenze finanziarie e organizzative, nel prossimo futuro i seguenti strumenti:

- istituire una banca dati strutturata ed informatizzata, dove inserire il materiale dei corsi di formazione seguiti dai singoli dipendenti, da mettere a disposizione di tutto il personale dirigente e non dirigente dell'Ente, in un'ottica di formazione permanente e diffusa;
- sviluppare e diffondere strumenti di comunicazione interna all'Amministrazione quale, a titolo esemplificativo, l'utilizzo della newsletter per gli aggiornamenti più rilevanti in materia di Enti Locali;
- organizzare attività di *team building*, da svolgersi *indoor* o *outdoor*, coinvolgendo interi settori o singole unità organizzative per ottenere una migliore coesione e maggiore collaborazione tra gli uffici e creare un senso di identità su ogni componente del gruppo.

4. SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC.

Dal punto di vista della gestione del Valore pubblico e delle performance, il monitoraggio periodico dei risultati avviene grazie a specifiche schede obiettivo che raccolgono sia lo stato di avanzamento delle fasi degli obiettivi, sia i dati e le informazioni relativi agli indicatori di performance, in attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione. In un'apposita sezione della scheda obiettivo, tutti i risultati raggiunti vengono pesati al fine di procedere alla valutazione complessiva del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dei Dirigenti e Elevate Qualifiche. Il monitoraggio viene effettuato sia nei termini di legge (entro il 31 Luglio, art. 193 del TUEL), sia infra-periodo, in momenti di confronto organizzati alla presenza di tutti i Dirigenti e i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, con cadenza abitualmente trimestrale.

La relazione annuale sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009 viene redatta entro il 30 giugno.

Assume un'importanza fondamentale un adeguato coordinamento tra la sezione apposita dedicata alla prevenzione della corruzione e della trasparenza e gli strumenti di programmazione dell'ente, tra i quali il Piano della Performance, come sottolineato sia dalla Legge 190/2012 che dal D.Lgs. n. 33/2013. Al riguardo, l'art. 1. Legge 190/2012, prevede che l'Organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza/odierna sezione 2 del PIAO, sezione "Rischi corruttivi e trasparenza". I risultati degli obiettivi per la prevenzione della corruzione concorrono a determinare i risultati complessivi della performance organizzativa dei Settori dell'ente, nonché la performance individuale. In questo modo il Comune di Corsico realizza il collegamento tra performance e prevenzione della corruzione, integrando il ciclo della performance con gli strumenti ed i processi relativi alla trasparenza ed in generale alla prevenzione della corruzione.

Dal punto di vista della gestione del rischio di integrità (Anticorruzione), il monitoraggio è finalizzato alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione introdotti; è attuato da tutti i soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio. La verifica dell'attuazione delle misure previste può essere svolta direttamente dal R.P.C.T., coadiuvato dai Dirigenti, in via ordinaria, verso processi e misure appartenenti ad aree individuate a rischio e, in via straordinaria, verso processi, a prescindere dalla classificazione del rischio, per i quali siano emerse situazioni di particolare gravità conseguenti a segnalazione di illeciti.

Il monitoraggio viene svolto su due livelli:

1. il primo livello viene attuato in autovalutazione da parte dei dirigenti ed elevate qualifiche/responsabili degli uffici e dei servizi della struttura organizzativa che ha la responsabilità di attuare le misure oggetto del monitoraggio. Si ricorrere all'autovalutazione soltanto nelle Aree in cui il rischio di corruzione è più basso, mentre nelle Aree a più alto rischio, questa modalità viene utilizzata in combinazione con l'azione di monitoraggio svolta dal R.P.C.T.;
2. il secondo livello è realizzato sulla totalità delle misure di prevenzione programmate all'interno della sezione anticorruzione.

Il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, attualmente, viene svolto periodicamente secondo le indicazioni contenute nella sezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” e sulla totalità delle misure almeno una volta all’anno mediante la Relazione del R.P.C.T. sulla base del modello adottato dall’ANAC, ai sensi dell’art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012, entro il 15 dicembre o altra data stabilita dall’Autorità Nazionale Anticorruzione.

Sull’assolvimento degli obblighi di trasparenza viene prodotta l’attestazione del Nucleo di Valutazione ai sensi dell’art. 14, comma 4, lett. g) del D.Lgs. n. 150/2009, entro la data stabilita dall’ANAC.

In ogni caso, i dirigenti e i responsabili degli uffici e i dipendenti tutti, quando richiesto, hanno il dovere di fornire il supporto necessario al R.P.C.T.

L’Ente utilizza i risultati del monitoraggio al fine di migliorare l’applicazione delle misure di contrasto del rischio e il funzionamento del sistema di gestione del rischio nel suo complesso. Il R.P.C.T. valuta anche l’idoneità delle singole misure adottate. L’inidoneità di una misura può dipendere da diversi fattori tra cui:

- l’erronea associazione della misura di trattamento all’evento rischioso dovuta ad una non corretta comprensione dei fattori abilitanti;
- una sopravvenuta modificazione dei presupposti della valutazione (es. modifica delle caratteristiche del processo o degli attori dello stesso);
- una definizione approssimativa della misura;
- un’attuazione meramente formale della stessa.

La scheda di rilevazione di eventuali scostamenti da quanto previsto, utile per il monitoraggio delle singole misure, è di seguito sinteticamente rappresentata:

Misura attuata nei tempi ? (Si / No) (selezionare dal menù a tendina)	Si tratta di una misura per la quale non sono state ancora avviate le attività, ma saranno avviate nei tempi previsti dalle misure di prevenzione della corruzione adottate? (Si / No) (selezionare dal menù a tendina)	Si tratta di una misura per la quale sono state avviate le attività e che, dunque, sono attualmente in corso di adozione (Misure non ancora terminate nei tempi)? (Si / No) (selezionare dal menù a tendina)	Si tratta di una misura per la quale non sono state ancora avviate le attività, e non saranno avviate nei tempi previsti dalle misure di prevenzione della corruzione adottate? (Si / No) (selezionare dal menù a tendina)	Causa ostativa rispetto all'implementazione della misura (selezionare dal menù a tendina)	Specifica nel caso di selezione del campo "altre motivazioni" nella colonna precedente	Idoneità della misura (Si / No) (selezionare dal menù a tendina)	Specifica nel caso di selezione del campo "No" nella colonna precedente
--	--	--	--	--	[...]	--	[...]
--	--	--	--	--	[...]	--	[...]
--	--	--	--	--	[...]	--	[...]
--	--	--	--	--	[...]	--	[...]
--	--	--	--	--	[...]	--	[...]
--	--	--	--	--	[...]	--	[...]
--	--	--	--	--	[...]	--	[...]

Come dianzi espresso, il processo di gestione del rischio deve essere organizzato e realizzato in maniera tale da consentire un costante flusso di informazioni e *feedback* in ogni sua fase e deve essere svolto secondo il principio guida del “miglioramento progressivo e continuo”.

5. ALLEGATI

1. Obiettivi di Performance
2. Mappatura processi

3. Schede rischio – Anticorruzione
4. Trasparenza
5. Funzionigramma

ALLEGATO 1: OBIETTIVI DI PERFORMANCE

A) OBIETTIVI STRATEGICI ANNO 2025

COMITATO DI DIREZIONE

OBIETTIVO N. 1 (COMITATO DI DIREZIONE) – MIGLIORAMENTO CICLO DELLA PERFORMANCE DELL'ENTE			
Descrizione: Garantire un tempestivo pagamento delle fatture ottimizzando le fasi del ciclo passivo (Imprese fornitrici, Amministrazione)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Pagamento delle fatture nei termini per il rispetto dei tempi medi di pagamento delle PA	31 marzo	RMP <= 23 giorni	-
Pagamento delle fatture nei termini per il rispetto dei tempi medi di pagamento delle PA	30 giugno	RMP <= 23 giorni	-
Pagamento delle fatture nei termini per il rispetto dei tempi medi di pagamento delle PA, elaborazione di report trimestrale	30 settembre	RMP <= 23 giorni	-
Pagamento delle fatture nei termini per il rispetto dei tempi medi di pagamento delle PA, elaborazione di report trimestrale	31 dicembre	RMP <= 23 giorni	-

OBIETTIVO N. 2 (COMITATO DI DIREZIONE) – IMPLEMENTAZIONE DELL'ACCESSIBILITA' DIGITALE AI SERVIZI DELL'ENTE DA PARTE DI SOGGETTI FRAGILI			
Descrizione: Incremento delle modalità di accesso digitale ai servizi dell'Ente da parte di soggetti anziani e diversamente abili			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Analisi del contesto ed elaborazione ipotesi di lavoro	31 marzo	-	-
Costituzione gruppo di lavoro intersettoriale con il coinvolgimento delle UO Comunicazione, ICT, PL e UTC	30 giugno	-	-
Identificazione nuovi strumenti di accesso digitale	30 settembre	-	-
Attivazione nuovi strumenti di accesso digitale	31 dicembre	On/Off	-

OBIETTIVO N. 3 (COMITATO DI DIREZIONE) - MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA			
Descrizione: miglioramento della qualità e della tempestività di pubblicazione delle informazioni previste dal Dlgs 33/2013 in Casa di Vetro e sul sito internet istituzionale			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Verifica della completezza e della qualità attuale di pubblicazione e degli iter amministrativi e procedurali ad oggi utilizzati, con relativa analisi delle criticità emergenti	31 marzo	-	-
Identificazione di responsabili della pubblicazione per ogni UO	30 giugno	-	-

---	30 settembre	-	-
Formazione operativa dei responsabili della pubblicazione in merito alle modalità di pubblicazione dell'Ente	31 dicembre	On/Off	-

SEGRETARIO GENERALE

OBIETTIVO N. 4 (SEGRETARIO GENERALE) - POTENZIAMENTO DEL SUPPORTO AGLI ORGANI ISTITUZIONALI DELL'ENTE			
Descrizione: Potenziamento del supporto giuridico-amministrativo al Sindaco, alla Giunta e al Consiglio Comunale			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
---	31 marzo	-	-
---	30 giugno	-	-
---	30 settembre	-	-
Individuazione ed attivazione delle azioni di miglioramento delle modalità di supporto, previo confronto con il Sindaco, e rendicontazione delle attività effettivamente svolte	31 dicembre	On/Off	-

SETTORE 1 - SERVIZI

OBIETTIVO N. 5 (UO RISORSE UMANE) – MIGLIORAMENTO CICLO DELLA PERFORMANCE DELL'ENTE			[OBIETTIVO DEL DIRIGENTE]
Descrizione: Ridefinizione del processo di valutazione delle performance dei Dipendenti (stakeholders: Dipendenti)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Analisi del contesto, studio della normativa e raccolta dati	31 marzo	-	-
---	30 giugno	-	-
Elaborazione prima bozza di nuovo Sistema di Valutazione delle Performance	30 settembre	-	-
Presentazione alla Giunta Comunale del nuovo Sistema di Valutazione della Performance	31 dicembre	On/Off	-

OBIETTIVO N. 6 (UO SEGRETERIA GENERALE) – MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DELLE INFORMAZIONI FORNITE AL CITTADINO IN SEDE DI ACCESSO AI SERVIZI DELL'ENTE			
Descrizione: Attivazione del servizio sperimentale Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) per la gestione delle informazioni di primo accesso nella sede di via Roma (stakeholders: Dipendenti della UO, servizi esterni, Amministrazione, Cittadini)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Definizione raccolta gestione dei flussi informativi da e per i cittadini, analisi e gestione delle segnalazioni	31 marzo	-	-
Avvio sperimentale dello sportello URP	30 giugno	-	-
---	30 settembre	-	-

Rendicontazione delle attività effettivamente svolte	31 dicembre	On/Off	-
--	-------------	--------	---

OBIETTIVO N. 7 (UO COMUNICAZIONE) - MIGLIORAMENTO GESTIONE DEI CANALI SOCIAL ISTITUZIONALI

Descrizione: Regolamentazione puntuale dei canali social istituzionali mediante approvazione di un Regolamento comunale dedicato (stakeholders: Amministrazione, Cittadini)

Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Predisposizione bozza di Regolamento	31 marzo	-	-
Approvazione del Regolamento	30 giugno	On/Off	-
Sperimentazione delle nuove regole	30 settembre	-	-
Introduzione di eventuali modifiche al Regolamento	31 dicembre	-	-

OBIETTIVO N. 8 (UO SERVIZI SOCIALI) - POTENZIAMENTO SERVIZI AREA DISABILI

Descrizione: Potenziamento dell'Unità d'offerta sociale – Centro Socio Educativo (CSE) “La Crisalide” di Corsico (stakeholders: Utenti disabili e loro famiglie)

Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Approvazione Linee d'indirizzo relative all'ampliamento dei posti del CSE “La Crisalide”	31 marzo	-	-
Elaborazione del Progetto della prestazione e relativi documenti di gara di competenza del RUP	30 giugno	-	-
---	30 settembre	On/Off	-
Affidamento e avvio del servizio di gestione del CSE “La Crisalide”	31 dicembre	-	-

OBIETTIVO N. 9 (UO SERVIZI ABITATIVI PUBBLICI) - MIGLIORAMENTO GESTIONE SERVIZI ABITATIVI PUBBLICI

Descrizione: Efficientamento delle capacità di riscossione dell'Ente (stakeholders: Amministrazione, Cittadini, Utenti servizio SAP)

Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Analisi del contesto ed elaborazione ipotesi di lavoro	31 marzo	-	-
Avvio piani di rientro per recupero morosità	30 giugno	-	-
Quantificazione somme di dubbia esigibilità e somme inesigibili	30 settembre	-	-
Comunicazione al Servizio Finanziario delle somme di dubbia esigibilità e somme inesigibili	31 dicembre	On/Off	-

OBIETTIVO N. 10 (UO GARE) - SVILUPPO ATTIVITÀ DI STAZIONE UNICA APPALTANTE

Descrizione: Sviluppo convenzionamenti per gestione procedure di gara a favore di altri Comuni (stakeholders: Pubbliche Amministrazioni, Cittadini)

Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Analisi del contesto ed elaborazione ipotesi di lavoro	31 marzo	-	-
---	30 giugno	-	-
---	30 settembre	-	-
Redazione schema tipo di convenzione da sottoscrivere con altri Enti	31 dicembre	On/Off	-

OBIETTIVO N. 11 (UO ASSICURAZIONI) - MIGLIORAMENTO GESTIONE SERVIZI ASSICURATIVI PUBBLICI			
Descrizione: Miglioramento del modello organizzativo di segnalazione dei sinistri (stakeholders: Cittadini, Amministrazione)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Verifica delle modalità di segnalazione dei sinistri da parte dell'utenza	31 marzo	-	-
Ricerca e analisi delle alternative possibili per digitalizzare l'inoltro da parte dei cittadini della segnalazione dei sinistri e conseguente gestione interna	30 giugno	-	-
---	30 settembre	-	-
Attivazione modalità informatica di inoltro da parte dell'utenza della segnalazione dei sinistri e conseguente gestione interna	31 dicembre	On/Off	-

OBIETTIVO N. 12 (UO BIBLIOTECA) - MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI OFFERTI DALLA BIBLIOTECA COMUNALE			
Descrizione: Miglioramento dei servizi socio-culturali del territorio (Stakeholders: Cittadini, Amministrazione)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Analisi del contesto e del progetto tecnico di costruzione della nuova biblioteca in coordinamento con l'UTC	31 marzo	-	-
Elaborazione progetto di gestione della biblioteca comunale e caffè letterario	30 giugno	-	-
---	30 settembre	-	-
Avvio del servizio	31 dicembre	On/Off	-

OBIETTIVO N. 13 (UO POLITICHE EDUCATIVE E DELL'ISTRUZIONE) - MIGLIORAMENTO DELLE POLITICHE DI SOSTEGNO ALLA DISABILITÀ			
Descrizione: Potenziamento delle politiche in sostegno al diritto allo studio dei minori con disabilità in età 3 - 14 anni (Stakeholders: Utenza disabile e loro famiglie)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Approvazione Linee d'indirizzo per l'assegnazione di risorse economiche comunali e statali finalizzate al trasporto di minori con disabilità alle scuole dell'obbligo in età 3 - 14 anni	31 marzo	-	-
---	30 giugno	-	-

---	30 settembre	-	-
Liquidazione dei contributi spettanti e rendicontazione e reportistica	31 dicembre	On/Off	-

OBIETTIVO N. 14 (UO INFANZIA DANTE E UO INFANZIA BATTISTI) - MIGLIORAMENTO DEL SERVIZIO MENSA SCOLASTICA			
Descrizione: Riorganizzazione del Circolo di Qualità con incremento della consapevolezza delle famiglie e dei docenti in merito al servizio mensa (Stakeholders Cittadini)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Analisi del contesto ed elaborazione ipotesi di lavoro	31 marzo	-	-
Approvazione nuovo Regolamento Circolo di Qualità (Commissione Mensa)	30 giugno	-	-
Elaborazione percorso formativo per i Componenti del CdQ e per i genitori in merito a tematiche relative all'educazione alimentare	30 settembre	-	-
Attivazione percorsi formativi	31 dicembre	On/Off	-

SETTORE 2 – PROGRAMMAZIONE ECONOMICA

OBIETTIVO N. 15 (UO CONTABILITA') - EFFICIENTAMENTO DEI PROCESSI INTERNI DI LAVORO			
Descrizione: Elaborazione di manuali interni per proceduralizzare le attività svolte dall'ufficio ed elaborazione di un nuovo Regolamento di Contabilità (stakeholders: Dipendenti della UO, servizi esterni, Amministrazione, Cittadini)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
---	31 marzo	-	-
Analisi dei processi attualmente sviluppati con particolare riferimento al ciclo passivo (tempistiche di pagamento e monitoraggio allineamento dati in PCC) e al ciclo attivo (miglioramento tempistiche di riscossione e monitoraggio allineamento tracciati su piattaforme MY PaY e Pago PA)	30 giugno	-	-
Elaborazione di manuali / procedure operative a uso della UOC e a supporto del personale neoassunto	30 settembre	almeno n. 2	-
Revisione e approvazione del nuovo Regolamento di Contabilità dell'Ente con finalità di aggiornamento e semplificazione	31 dicembre	On/Off	-

OBIETTIVO N. 16 (UO PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO) - POTENZIAMENTO DEL CONTROLLO SULLE SOCIETA' PARTECIPATE			
Descrizione: Strutturare modalità operative interne di controllo sulle Società Partecipate in grado di produrre annualmente un report di verifica in grado di rilevare punti di forza e punti di debolezza (stakeholders: Dipendenti della UO, Amministrazione, Cittadini)			
Azioni intermedie	Scadenze	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Analisi delle attività di competenza della UO con riferimento alle attività legate ai controlli interni con un focus sulle partecipazioni comunali elaborando anche un Gantt ad uso dell'ufficio	31 marzo	-	-
Elaborazione modelli di richiesta dati alle società partecipate	30 giugno	-	-
Invio dei modelli alle Società partecipate	30 settembre	-	-

Elaborazione di un report di controllo sulle Società partecipate	31 dicembre	On/Off	-
--	-------------	--------	---

OBIETTIVO N. 17 (UO TRIBUTI) - INCREMENTO DELLE AZIONI DI CONTRASTO ALL'EVASIONE TRIBUTARIA			
Descrizione: Potenziamento delle modalità e degli strumenti dell'Ente finalizzati alla lotta all'evasione tramite attività di verifica e controllo (stakeholders: Cittadini)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Analisi del contesto	31 marzo	-	-
Potenziamento delle procedure di verifica e controllo, anche mediante coordinamento con altri uffici	30 giugno	-	-
Bonifica del database Tributi IMU, verifica del corretto versamento IMU sulle aree edificabili (previa definizione dei valori venali in comune commercio in collaborazione con l'ufficio edilizia) e bonifica del database Tributi TARI con particolare riferimento alle utenze non domestiche	30 settembre	- analisi dell'80% dei DOCFA dell'anno 2024 - verifica dell'assoggettamento a TARI di tutti i Dehor	-
Elaborazione relazione, con report finale, relativamente alle attività di controllo svolte con analisi degli scostamenti al biennio precedente	31 dicembre	On/Off	-

OBIETTIVO N. 18 (UO ICT) - POTENZIAMENTO DEI SERVIZI DI TRANSIZIONE AL DIGITALE			
Descrizione: Efficientamento del processo di transizione digitale sia incrementando i servizi on-line a favore dei Cittadini sia sfruttando maggiormente la tecnologia legata a PAGOPA (Stakeholders: utenti interni all'Ente, Amministrazione, Cittadini)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Adesione al bando del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) - misura 1.4.3 "adozione piattaforma PAGOPA"	31 marzo	-	-
Apertura di nuovi canali di dovuto su MyPay per censire le tipologie di entrata oggi non presenti	30 giugno	On/Off	-
Formazione al personale dell'Ente sull'utilizzo dei software di creazione dei dovuti PAGOPA	30 settembre	-	-
Attivazione del Portale del Contribuente per erogare servizi digitali nell'ambito del Servizio Entrate	31 dicembre	On/Off	-

OBIETTIVO N. 19 (UO PATRIMONIO) - INCREMENTO DELLA VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO COMUNALE			[OBIETTIVO DEL DIRIGENTE]
Descrizione: Avvio di procedure finalizzate a mettere a reddito parte del patrimonio comunale e combattere il degrado del territorio (Stakeholders: Amministrazione, Cittadini, Associazioni)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Analisi del contesto generale degli immobili oggetto dell'obiettivo e sottoscrizione protocollo d'intesa con ALER per via Curiel	31 marzo	-	100%
Acquisizione immobili Via Curiel ex-ALER, avvio procedura di locazione vetrine via Copernico e via Salma	30 giugno	On/Off	100%
Avvio procedure di gara per la concessione dei bar Cabassina e Resistenza	30 settembre	On/Off	-

Avvio procedure di gara per la concessione del campo Fermi	31 dicembre	On/Off	-
--	-------------	--------	---

SETTORE 3 – SERVIZI TECNICI

OBIETTIVO N. 20 (UO EDILIZIA DEMANIALE ED INFRASTRUTTURE STRADALI) – RIQUALIFICAZIONE AREA C.D. SOTTOPONTE GALETTI			[OBIETTIVO DEL DIRIGENTE]
Descrizione: Rifunzionalizzazione degli spazi identificati come Sottoponte Galetti “nuova biblioteca comunale” (Stakeholders: Cittadini)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Avvio procedure di gara per esecuzione lavori di riqualificazione dell’edificio destinato a biblioteca comunale e caffè letterario	31 marzo	-	-
Individuazione design indoor - Consegna lavori	30 giugno	-	-
Ordine arredi interni	30 settembre	-	-
Collaudo struttura e consegna lavori	31 dicembre	On/Off	-

OBIETTIVO N. 21 (UO EDILIZIA DEMANIALE ED INFRASTRUTTURE STRADALI) - MIGLIORAMENTO VIABILITA' E ASSI DI PERCORRENZA PEDONALI			
Descrizione: Riasfaltatura dei manti stradali e rifacimento marciapiedi (Stakeholders: Cittadini e utenti della strada)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Validazione del progetto esecutivo	31 marzo	-	-
Avvio dei lavori	30 giugno	-	-
Consegna lavori manti stradali - via Malakoff	30 settembre	On/Off	-
Consegna lavori marciapiedi via Galilei (fronte plesso ICS Galilei) – passaggio Curiel - Viale Italia	31 dicembre	On/Off	-

OBIETTIVO N. 22 (UO MANUTENZIONI E GESTIONE IMPIANTI) - MIGLIORAMENTO QUALITA' E FRUIZIONE DEGLI SPAZI SCOLASTICI			
Descrizione: Risanamento conservativo delle facciate esterne della sede Scuola Sec. I° Grado BUONARROTI - ICS BUONARROTI (Stakeholders: Cittadini, Comunità Scolastica)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Validazione del progetto esecutivo	31 marzo	-	-
---	30 giugno	-	-
Avvio dei lavori	30 settembre	On/Off	-
Consegna dei lavori di risanamento conservativo	31 dicembre	On/Off	-

OBIETTIVO N. 23 (UO MANUTENZIONI E GESTIONE IMPIANTI) - RIGENERAZIONE URBANA DELLE AREE VERDI			
Descrizione: Riqualficazione di piccole e medie Aree Verdi (Cittadini)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Validazione del progetto esecutivo (aree angolo via dei Lavoratori/via Fiume – angolo via Mazzini/via lavoratori/via Fiume – piazza via G. Falcone)	31 marzo	-	-
Avvio delle procedure di gara	30 giugno	-	-
---	30 settembre	-	-
Consegna lavori aree angolo via dei Lavoratori/via Fiume – angolo via Mazzini/via lavoratori/via Fiume – piazza via G. Falcone)	31 dicembre	On/Off	-

OBIETTIVO N. 24 (UO URBANISTICA) - RIDEFINIZIONE DELLE DINAMICHE DI GOVERNO DEL TERRITORIO			
Descrizione: Approvazione Piano di Governo del Territorio (Stakeholders: Amministrazione, Cittadini)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Avviso di deposito del rapporto ambientale (VAS)	31 marzo	-	-
Adozione PGT in Consiglio Comunale	30 giugno	-	-
---	30 settembre	-	-
Presentazione al Consiglio Comunale del PGT per l'approvazione	31 dicembre	On/Off	-

OBIETTIVO N. 25 (UO EDILIZIA) - SEMPLIFICAZIONE DELLE PRESCRIZIONI IN MATERIA EDILIZIA IN AMBITO URBANO			
Descrizione: Approvazione Nuovo Regolamento Edilizio (Stakeholders: Cittadini, Professionisti, Imprese e Operatori Economici)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Definizione della struttura del Regolamento Edilizio	31 marzo	-	-
Redazione bozza di Regolamento Edilizio	30 giugno	-	-
Adozione Regolamento Edilizio (Osservazioni – Controdeduzioni)	30 settembre	-	-
Presentazione al Consiglio Comunale del Regolamento Edilizio per l'approvazione	31 dicembre	On/Off	-

SETTORE 4 - ECOLOGIA

OBIETTIVO N. 26 (UO TUTELA AMBIENTALE) - MIGLIORAMENTO DEL SERVIZIO TUTELA ANIMALI
Descrizione: Potenziamento delle prestazioni offerte all'utenza in materia di benessere animale (Stakeholders: Cittadini e loro animali da affezione)

Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Affidamento del servizio di stabulazione dei cani e dei gatti	31 marzo	-	-
Implementazione del know how interno relativamente alla normativa di tutela animali con identificazione di un dipendente dedicato alla materia	30 giugno	-	-
---	30 settembre	-	-
Rendicontazione dell'attività svolta durante l'anno con evidenza delle criticità rimanenti	31 dicembre	On/Off	-

OBIETTIVO N. 27 (UO IGIENE URBANA) - POTENZIAMENTO DEL SERVIZIO DI GESTIONE DELLA PIATTAFORMA ECOLOGICA			
Descrizione: Riorganizzazione del Servizio di gestione della Piattaforma Ecologica sia in termini logistici che operativi (Stakeholders: Cittadini, Amministrazione)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Elaborazione del Progetto della prestazione e relativi documenti di gara di competenza del RUP in merito alla gestione del servizio di Piattaforma Ecologica da gestire con Milano	31 marzo	-	-
---	30 giugno	-	-
Approvazione atti di gara	30 settembre	-	-
Affidamento del nuovo servizio di gestione della Piattaforma Ecologica	31 dicembre	On/Off	-

OBIETTIVO N. 28 (UO MANUTENZIONE DEL VERDE) - VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO ARBOREO			[OBIETTIVO DEL DIRIGENTE]
Descrizione: Miglioramento della capacità di manutenzione del verde cittadino sia in termini di qualità che di quantità (Stakeholders: Cittadini, Amministrazione)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Programmazione e potatura straordinaria delle essenze arboree	31 marzo	-	-
Completamento del censimento del patrimonio arboreo presente sul territorio	30 giugno	-	-
Programmazione della manutenzione orizzontale del verde pubblico	30 settembre	-	-
Rendicontazione dell'attività svolta durante l'anno con evidenza di eventuali criticità	31 dicembre	On/Off	-

SETTORE 5 – SICUREZZA URBANA E SERVIZI CIVICI

OBIETTIVO N. 29 (UO SEGRETERIA COMANDO) - POTENZIAMENTO DEL CONTROLLO DEL TERRITORIO			
Descrizione: Ampliamento del sistema di videosorveglianza dell'Ente (Stakeholders: Cittadinanza, Amministrazione)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Analisi del contesto e approvazione in Giunta delle linee di indirizzo per l'ampliamento del sistema di video sorveglianza	31 marzo	-	-

Indagine di mercato e individuazione dell'operatore economico	30 giugno	-	-
Affidamento del Progetto di ampliamento di videosorveglianza	30 settembre	-	-
Installazione delle nuove telecamere di videosorveglianza	31 dicembre	On/Off	-

OBIETTIVO N. 30 (UO MOBILITA' VIABILITA' VERBALI) - POTENZIAMENTO DELLA QUALITÀ DEL SISTEMA DI MOBILITÀ URBANO INTEGRATO			
Descrizione: Realizzazione di nuove pensiline del TPL (Stakeholders: Cittadinanza, Utenza del trasporto pubblico su gomma)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Analisi del contesto normativo, del numero e della localizzazione delle pensiline del TPL sul territorio	31 marzo	-	-
Definizione delle linee di indirizzo per la fornitura e la posa in opera delle nuove pensiline	30 giugno	-	-
---	30 settembre	-	-
Posa in opera delle nuove pensiline	31 dicembre	On/Off	-

OBIETTIVO N. 31 (UO NUCLEO OPERATIVO) - POTENZIAMENTO DELLA SICUREZZA DEGLI OPERATORI DI POLIZIA LOCALE			
Descrizione: Potenziamento della formazione e della sicurezza degli operatori di Polizia locale attraverso nuove dotazioni (Stakeholders: Operatori di PL, Cittadinanza)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Analisi del contesto normativo e dei percorsi formativi necessari riguardanti le dotazioni di sicurezza degli agenti di Polizia Locale: body-cam, dash-cam, spray urticanti e taser	31 marzo	-	-
Aggiornamento PIAO per la definizione dei percorsi formativi riservati agli agenti di Polizia Locale	30 giugno	-	-
Svolgimento percorsi formativi riservati agli agenti di Polizia Locale	30 settembre	On/Off	-
Dotazione degli operatori di Polizia Locale con spray urticante, body-cam e taser	31 dicembre	On/Off	-

OBIETTIVO N. 32 (UO POLIZIA ANNONARIA COMMERCIALE ED EDILIZIA) - POTENZIAMENTO DEI CONTROLLI SULLE ATTIVITÀ COMMERCIALI			
Descrizione: Incremento dei servizi appiedati presso le attività commerciali del territorio anche al fine della prevenzione e repressione del commercio ambulante abusivo (Stakeholders: Cittadinanza)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Programmazione e avvio dei servizi che preveda almeno due controlli mensili, uno presso gli esercizi commerciali di vicinato e uno presso i mercati scoperti	31 marzo	-	-
Gestione del servizio e predisposizione di report mensili standardizzati	30 giugno	Min. 10 controlli mensili	-
Gestione del servizio e predisposizione di report mensili standardizzati	30 settembre	Min. 10 controlli mensili	-
Gestione del servizio e predisposizione del report delle attività 2025 svolte	31 dicembre	On/Off	-

OBIETTIVO N. 33 (UO SICUREZZA SANITARIA AMBIENTALE E PROTEZIONE CIVILE) - POTENZIAMENTO DELLA GESTIONE DELLE EMERGENZE DI PROTEZIONE CIVILE			
Descrizione: Introduzione nuovo Piano di emergenza Comunale per la tutela delle persone e delle cose (Stakeholders: Gruppo Volontari di Protezione Civile, Cittadinanza)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Analisi della normativa di riferimento	31 marzo	-	-
Predisposizione nuovo Piano di emergenza comunale	30 giugno	-	-
Presentazione alla Giunta comunale del documento	30 settembre	On/Off	-
Analisi osservazioni della Giunta Comunale, eventuale modifica del Piano e ed elaborazioni atti per l'approvazione in Consiglio Comunale	31 dicembre	On/Off	-

OBIETTIVO N. 34 (UO SPORTELLO UNICO PER LE ATTIVITA' PRODUTTIVE) - POTENZIAMENTO DEGLI STRUMENTI DI CONTROLLO SULLE ATTIVITÀ ECONOMICHE DEL TERRITORIO			
Descrizione: Realizzazione del database unico delle attività produttive (Stakeholders: Imprese, Uffici dell'Ente, Amministrazione)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Analisi dell'attuale mappatura delle attività economiche	31 marzo	-	-
	30 giugno	-	-
Realizzazione di un unico database delle attività economiche di Corsico utile a verificare l'adempimento degli obblighi di legge in sede di avvio dell'attività e nel pagamento dei tributi	30 settembre	On/Off	-
Realizzazione di un report sulle attività non in regola dal punto di vista amministrativo e tributario	31 dicembre	On/Off	-

OBIETTIVO N. 35 (UO GESTIONE SUOLO PUBBLICO E PUBBLICITÀ) - MIGLIORAMENTO DEI SISTEMI PUBBLICITARI PRESENTI SUL TERRITORIO			[OBIETTIVO DEL DIRIGENTE]
Descrizione: Razionalizzazione e adeguamento normativo degli impianti pubblicitari (Stakeholders: Imprese, Amministrazione)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
---	31 marzo	-	-
Approvazione delle linee d'indirizzo di Giunta per la concessione degli impianti pubblicitari e affidamento incarico per la stesura di un nuovo Piano generale degli impianti pubblicitari	30 giugno	On/Off	-
Presentazione in Giunta Comunale del nuovo Piano generale degli impianti pubblicitari	30 settembre	On/Off	-
Avvio della procedura di concessione degli impianti pubblicitari secondo il nuovo Piano generale	31 dicembre	On/Off	-

OBIETTIVO N. 36 (UO ANAGRAFE) - MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE DEGLI SPAZI FISICI DELL'ANAGRAFE

Descrizione: Avvio del percorso di razionalizzazione degli spazi dell'anagrafe comunale mediante lo smaltimento o l'archiviazione della documentazione storica e la digitalizzazione dell'archivio corrente (Stakeholders: Amministrazione)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Avvio dell'analisi qualitativa e quantitativa della documentazione da digitalizzare	31 marzo	-	-
Conclusione dell'analisi qualitativa e quantitativa della documentazione da digitalizzare e presentazione della reportistica alla Giunta	30 giugno	On/Off	-
Svolgimento indagine di mercato per la redazione di un progetto di fattibilità tecnico-economica di digitalizzazione dell'archivio anagrafico	30 settembre	-	-
Report alla Giunta comunale	31 dicembre	On/Off	-

OBIETTIVO N. 37 (UO STATO CIVILE E ELETTORALE) - SEMPLIFICAZIONE E DEMATERIALIZZAZIONE PROCEDURE RILASCIO CERTIFICATI STATO CIVILE			
Descrizione: Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC) – PNRR misura 1.1.4 (Stakeholders Cittadinanza, Amministrazione)			
Azioni intermedie	Scadenze trimestrali	Indicatore di risultato	Monitoraggio trimestrale
Individuazione di un partner tecnologico per l'aggiornamento del gestionale con i servizi cooperativi resi disponibili da ANSC	31 marzo	-	-
Affidamento al partner tecnologico del servizio di aggiornamento del gestionale	30 giugno	-	-
---	30 settembre	-	-
Adesione ad ANSC e avvio del nuovo servizio	31 dicembre	On/Off	-

B) OBIETTIVI DI MANTENIMENTO ANNO 2025

Obiettivi di mantenimento per UO			
Indicatori di risultato: Rapporto tra stanziato e impegnato >= 90% e Rapporto tra stanziato e accertato >= 90%			
UO	Attività oggetto di mantenimento	Capitoli di spesa/Articolo	Capitoli di entrata/Articolo
Segreteria Generale	Liquidazione gettoni di presenza ai Consiglieri Comunali per la partecipazione alle sedute di Consiglio Comunale e Commissioni Consiliari	1010103340/1	
	Protocollo spedizione corrispondenza	1010103341/0	
	Richieste di accesso agli atti da parte dei Consiglieri Comunali	1010104515/0	
	Convocazione e gestione sedute di Giunta Comunale e Consiglio Comunale	1010203333/0	
	Servizio di autista, commissioni, presidio e custodia del Palazzo Comunale	1010203336/0	
	Pubblicazioni sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente"	1010903358/0	
	Supporto per estrazione atti sottoposti al controllo successivo di regolarità amministrativa	1011203368/0	
	Gestione contenzioso legale	1011303315/0	
Gare	Gestione affidamenti beni e servizi sopra-soglia comunitaria e acquisti trasversali	1010203334/0	
Assicurazioni	Gestione contenzioso assicurativo		

Servizi sociali	Gestione dello sportello alla cittadinanza Gestione professionale delle situazioni di fragilità sociale Pagamento strutture residenziali e semi-residenziali per la tutela di soggetti fragili Monitoraggio e verifica misure e contributi statali, regionali e comunali	1120403332/0 1120403330/0 1124103326/0 1122303326/0 1120403326/0	
Risorse Umane	corretta previsione e contabilizzazione salario accessorio affidamento formazione per i Dipendenti gestione rapporti sindacali gestione previdenza Dipendenti	1011001129/0 1011001130/0 1011001131/0 1011001132/0 1011001133/0 1011001134/0 1011003353/0	
Comunicazione	gestione sito internet istituzionale gestione appalto elaborazione e affissione manifesti gestione appalto comunicazione istituzionale	1015103354/0 1015103335/0 1015103338/0	
Politiche Educative e dell'istruzione Infanzia Dante/Battisti Cultura Sport e Tempo Libero Biblioteca	gestione attività delle Scuole dell'Infanzia Comunali gestione attività bibliotecarie gestione attività culturali gestione patrocini gestione piattaforme pubblica istruzione sportello alla cittadinanza gestione AES-pre/post orario-centri estivi-diritto all'istruzione gestione appalto ristorazione, bidelleria, fattorinaggio (compreso pasti anziani) monitoraggio e verifica misure e contributi statali, regionali e provinciali Gestione introiti per servizi ristorazione scolastica, pre-post orario – centri estivi	1040603333/0 1042603327/0 1042603333/0 1046003350/0 1050203212/0 1120403338/0	2101425/0 2101441/0 2101442/0 2101501/0 2101845/0 21011030/0
Manutenzioni e gestione impianti	Manutenzioni patrimonio comunale	1010503320 1010503333 1010603333	
Edilizia demaniale e Infrastrutture stradali	Manutenzione ordinaria sistema viabilistico comunale e rifacimento segnaletica	1103503320	
Urbanistica	Gestione piani urbanistici, piani attuativi, CDU, pareri urbanistici		
Edilizia Privata	Oneri di urbanizzazione Proventi sanzioni edilizie Pratiche edilizie		31001171 45003200 45003202 45003330
Manutenzione del verde	Manutenzione aree verdi	1090203321	
Tutela ambientale	Disinfestazioni e pulizie parchi	1090303333 1096203331	

Programmazione e controllo Contabilità	elaborazione Bilancio di Previsione e Rendiconto di gestione gestione della fiscalità attiva e passiva dell'ente pagamento mandati e reversali controllo contabile atti	1010303337/0	
Tributi	sportello fiscale alla cittadinanza riscossione entrate tributarie e patrimoniali		1101152 1101153 1101294 1101295 3010301001 3010301002 3010301003
Patrimonio	assegnazione spazi pagamento utenze luce, gas e acqua riscatto diritti di superficie		31001550/1 31001550/2 31001691 31001693 31001741 31001751
I.C.T.	acquisto e manutenzione software e hardware informatico supporto informatico agli uffici liquidazione utenze telefonia	1010803325/0 1010803305/0 1010803321/0	
Stato Civile ed Elettorale Anagrafe	Rilascio carte d'identità Erogazione servizi demografici e di stato civile		31001200/2 31001260/0
Segreteria Comando Centrale Operativa Viabilità e Verbalì	Controlli per il rispetto delle norme del Codice della strada e dei regolamenti comunali Acquisto vestiario al personale di Polizia Locale Corsi di aggiornamento e formazione professionale degli operatori di Polizia Locale	1030103216	32001230/0
Sicurezza Ambientale e Protezione Civile	Acquisti diversi ai volontari di Protezione Civile	1110103224	

ALLEGATO 2: MAPPATURA DEI PROCESSI

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Dirigente Settore 1/	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dirigente Gestione presenze	A) Acquisizione e gestione del personale	2	Sì	
Gestire i sistemi informativi	Gestione efficiente dei servizi informativi attraverso l'approvvigionamento e la manutenzione dei sistemi informatici comunali	Dirigente Settore 2	Macro-Attività Amministrativa; Assistenza e supporto; Manutenzione; Gestione rapporti esterni; Gestione e coordinamento sito internet; Contratti pubblici specifici per la gestione dei sistemi informativi; Verifica del rispetto dell'applicazione del codice dell'Amministrazione digitale	Macro-Attività Amministrativa; Assistenza e supporto all'utilizzo dei portali esterni all'Ente (es. per caricamento dati, etc.); Manutenzione; Gestione rapporti esterni; Gestione e coordinamento sito internet e portali esterni all'Ente; B.1 Programmazione; B.2 Progettazione della gara; B.3 Selezione del contraente; B.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto; B.5 Esecuzione; B.6 Rendicontazione; Verifica del rispetto dell'applicazione del codice dell'Amministrazione digitale	B) Contratti pubblici	1	Sì	
Gestire gli asili nido e le strutture per la prima infanzia	Offerta di due asili nido comunali, dati in gestione a Operatore Economico specializzato, a supporto del carico di cura familiare e lavorativo con rette agevolate.	Dirigente Settore 1	Iscrizione agli asili nido comunali Gestione educativa Gestione rapporti con le famiglie (graduatorie, liste di attesa, inserimenti, etc.) Gestione amministrativa-contabile dei servizi (Determinazione e riscossione tariffe degli asili nido comunali); Convenzioni eventuali con nidi privati Gestione del personale amministrativo (turni, monte ore, formazione, etc.) Gestione servizi ausiliari (nidi aperti, feste, incontri periodici con genitori, cucina) Rapporti con il territorio (nidi privati, Regione Lombardia, ATS) Verifica sul rispetto del contratto	Svolgimento attività educative ed ausiliarie da parte del personale specialistico dedicato (personale della cooperativa: educatrici, ausiliarie), acquisto beni e servizi necessari al funzionamento del servizio; istruttoria domande per l'accesso al servizio asilo nido e approvazione graduatorie; istruttoria e rendicontazione misura Nidi gratis; stipula eventuali convenzioni con nidi privati; rendicontazioni; verifiche sui pagamenti; verifica sul rispetto del contratto.	B) Contratti pubblici	1	Sì	
Gestire gli interventi di contrasto alla	Gestione di interventi finalizzati al sostegno di famiglie in difficoltà socio-economica e di	Dirigente Settore 1	Gestione del servizio sociale professionale Gestione interventi individualizzati	Valutazione sociale e programmazione interventi individualizzati di sostegno da parte dell'Assistente sociale; redazione da parte	D) Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei	1	Sì	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
povertà, all'emarginazione e iniziative per l'opportunità occupazionale	singoli cittadini nel potenziamento delle autonomie		Gestione rapporti con soggetti istituzionali e forze dell'ordine; Gestione emergenze povertà (concessione benefici / contributi economici); Gestione e/ collaborazione in progetti di inserimento lavorativo/occupazione con servizi specialistici e eventuali sportelli dedicati; Gestione misure comunali di sostegno straordinario una-tantum	dell'Assistente sociale di relazioni sociali con proposta di intervento da sottoporre al responsabile; - adozione impegno di spesa da parte del Responsabile per interventi che comportano spese a carico dell'ente, in base alla relazione dell'Assistente sociale o provvedimenti di legge; - liquidazione spesa pagamento fatture e/o vantaggi economici ; affido eventuale sportello orientamento lavoro; gestione bandi pubblici e relative graduatorie per l'individuazione dei beneficiari di misure di sostegno comunali straordinarie (es. buoni spesa)	destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario			
Gestire i contratti pubblici	Tale processo serve per: Gestire acquisti di beni, servizi e forniture Gestire gare e contratti Gestire i servizi scolastici e educativi; Gestire i Centri ricreativi estivi; Gestire la refezione scolastica Gestire i servizi e attività culturali; Gestire strutture, servizi ed iniziative sportive Programmazione e gestione delle opere pubbliche Manutenzione ordinaria, straordinaria e riqualificazione del patrimonio immobiliare, stradale, dei parchi e del verde pubblico Gestire il servizio di igiene urbana Gestire i servizi cimiteriali Gestire i servizi di manutenzione e assistenza dell'infrastruttura di rete, delle apparecchiature informatiche, dei sistemi di telecomunicazione, dei pacchetti software Gestire progetti finanziati con fondi PNRR e fondi strutturali	Dirigente Settore 1	Programmazione	Analisi e definizione dei fabbisogni, redazione ed aggiornamento del programma triennale per gli appalti di lavori pubblici, redazione ed aggiornamento della programmazione di acquisto di servizi e forniture ai sensi del Codice dei Contratti Pubblici vigente. Inserimento dei dati sul portale dell'Osservatorio dei contratti pubblici di Regione Lombardia, stampa delle risultanze e trasmissione al servizio finanziario, al fine di allegarle alla delibera di approvazione del bilancio. Pubblicazione della pre-informazione su diversi siti (es. sito istituzionale, Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, etc.)	B) Contratti pubblici	1	Sì	
Gestire i contratti pubblici		Tutti i dirigenti / responsabili di servizio-EQ / uffici che svolgono il ruolo di responsabile di procedimento per i contratti di propria	Progettazione della gara	Nomina del responsabile del procedimento Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento Individuazione degli elementi essenziali del contratto Determinazione dell'importo del contratto Scelta della procedura di aggiudicazione, con particolare attenzione al ricorso alla procedura negoziata Predisposizione di atti e documenti di gara	B) Contratti pubblici	1	Sì	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
		competenza RUP		incluso il capitolato Definizione dei criteri di partecipazione, del criterio di aggiudicazione e dei criteri di attribuzione del punteggio				
Gestire i contratti pubblici		Tutti i dirigenti / responsabili di servizio - EQ/ uffici che svolgono il ruolo di responsabile di procedimento per i contratti di propria competenza RUP	Selezione del contraente	Pubblicazione del bando e la gestione delle informazioni complementari Fissazione dei termini per la ricezione delle offerte Trattamento e custodia della documentazione di gara Nomina della commissione di gara Gestione delle sedute di gara Verifica dei requisiti di partecipazione Valutazione delle offerte e verifica di anomalia delle offerte Aggiudicazione provvisoria	B) Contratti pubblici	1	Sì	
Gestire i contratti pubblici		Tutti i dirigenti / responsabili di servizio / uffici che svolgono il ruolo di responsabile di procedimento per i contratti di propria competenza	Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto	Verifica dei requisiti ai fini della stipula del contratto, effettuazione delle comunicazioni riguardanti i mancati inviti, esclusioni e aggiudicazioni, formalizzazione dell'aggiudicazione definitiva e stipula del contratto	B) Contratti pubblici	1	Sì	
Gestire i contratti pubblici		RUP Tutti i dirigenti / responsabili di servizio / uffici che svolgono il ruolo di responsabile di procedimento per i contratti di propria competenza RUP	Esecuzione del contratto	Approvazione delle modifiche del contratto originario Autorizzazione al subappalto Ammissione delle varianti Verifiche in corso di esecuzione Verifica delle disposizioni in materia di sicurezza con particolare riferimento al rispetto delle prescrizioni contenute nel Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC) o Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali (DUVRI) Apposizione di riserve Gestione delle controversie Effettuazione di pagamenti in corso di esecuzione.	B) Contratti pubblici	1	Sì	
Gestire i contratti pubblici		Tutti i dirigenti / responsabili di servizio / uffici che svolgono il ruolo di responsabile di procedimento per i contratti di propria competenza	Rendicontazione del contratto	Procedimento di nomina del collaudatore (o della commissione di collaudo), il procedimento di verifica della corretta esecuzione, per il rilascio del certificato di collaudo, del certificato di verifica di conformità ovvero dell'attestato di regolare esecuzione (per gli affidamenti di servizi e forniture), nonché le attività connesse alla rendicontazione dei lavori in economia da parte del responsabile del procedimento	B) Contratti pubblici	1	Sì	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
		RUP						
Gestire i servizi a domanda individuale (aspetti economici)	Gestire i servizi a domanda individuale richiesti dalle famiglie per l'accesso ad interventi sociali e educativi	Dirigente Settore 1	Gestione servizi pre e post scuola Gestione Centri Estivi Gestione Servizio Asilo nido e scuola dell'infanzia Gestione altri servizi/interventi a domanda individuale Gestione eventuali morosità (ristorazione scolastica)	Gestione amministrativa-contabile dei singoli Servizi	E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	2	Sì	
Gestire i servizi di assistenza a soggetti disabili	Gestione di servizi e interventi anche individualizzati finalizzati all'inclusione di soggetti con disabilità	Dirigente Settore 1	Gestione del servizio sociale professionale Gestione attività servizi diurni e residenziali Assistenza scolastica disabili minori Gestione servizi domiciliari e di accompagnamento Gestire l'integrazione socio-sanitaria Promozione e/o gestione progetti di inclusione e accompagnamento Promozione progettualità finanziate con risorse statali e regionali Concessione di contributi per l'abbattimento di barriere architettoniche in locali abitativi Concessione di contributi a sostegno dei nuclei familiari con figli portatori di handicap	Accoglienza famiglie che accedono al servizio sociale, attività di orientamento e se necessario presa in carico; valutazione sociale e programmazione interventi individualizzati di sostegno da parte dell'Assistente sociale, anche in collaborazione con i servizi territoriali e specialistici; redazione da parte dell'Assistente sociale di relazioni sociali con proposta di intervento da sottoporre al responsabile; equipe di rete delle assistenti sociali con soggetti terzi e servizi coinvolti nel progetto di sostegno - adozione impegno di spesa da parte del Responsabile per interventi che comportano spese a carico dell'ente, in base alla relazione dell'Assistente sociale o provvedimenti di legge; - liquidazione spesa pagamento fatture e/o vantaggi economici ; eventuali rendicontazioni	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	2	Sì	
Gestire i servizi e le attività della Biblioteca civica e del sistema bibliotecario	Gestire i servizi volti alla diffusione della cultura attraverso la fruizione di un patrimonio (librario e non) a favore della popolazione residente e non, l'attuazione di corsi ed altre iniziative e attività nell'ambito del Sistema Interbibliotecario e non	Dirigente Settore 1	Gestione Biblioteca civica Gestione rapporti con il sistema bibliotecario Fondazione per leggere - Biblioteche Sud Ovest Milano (Sistema Interbibliotecario)	Gestione Iscrizioni degli utenti ai Servizi Acquisto Libri: revisione e aggiornamento del Patrimonio (librario e non) Servizio "Prestito" locale ed interbibliotecario Servizio Sale di Lettura/Studio Erogazione Contributo annuale a Fondazione per Leggere Gestione delle iniziative culturali in collaborazione con Fondazione per Leggere (corsi nel cassetto, ecc..)		3	No	Si tratta di un processo a rischio corruttivo trascurabile in quanto gli acquisti librari sono effettuati prevalentemente utilizzando un software di acquisto centralizzato gestito dal Sistema interbibliotecario della Fondazione per Leggere cui il Comune aderisce.
Gestire i servizi educativi	Tale processo riguarda i rapporti con le realtà educative del territorio per la gestione del diritto allo studio	Dirigente Settore 1	Gestione del diritto allo studio (compresi i rapporti con gli istituti comprensivi) - Concessione contributi per il Diritto allo studio "pacchetto scuola" Gestione convenzioni scuole dell'infanzia paritarie	Predisposizione del Piano per il Diritto allo studio in collaborazione con le Istituzioni scolastiche del Territorio Verifica attuazione del Piano e conseguente liquidazione delle Spese a carico dell'Ente Liquidazione delle Cedole Librarie Diffusione delle Iniziative proposte da Altri Enti	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed	2	Sì	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
				(Regione, etc.) relative all'istruzione scolastica ed eventuali contributi Stipula della Convenzione con la Scuola Paritaria dell'infanzia del territorio Verifica del rispetto della Convenzione suddetta e liquidazione del contributo a carico dell'Ente	immediato per il destinatario			
Gestire i servizi legali	Gestire il conferimento di patrocinio o consulenza legale; gestire i rapporti con i legali esterni	Dirigente Settore 1/ Servizio Affari Generali e Ufficio Assicurazioni	Valutazione della tipologia di controversia; valutazione della effettiva necessità del conferimento esterno in relazione alla particolare complessità e/o specialità della causa; valutazione della necessità della consulenza legale; conferimento dell'incarico esterno e gestione dei rapporti con i legali esterni	Individuazione del professionista in base all'oggetto della controversia. Eventuale selezione del professionista dall'elenco degli avvocati per il conferimento di incarichi per il patrocinio e la difesa del Comune di Corsico. Conferimento incarico. Condivisione della documentazione. Corrispondenza e predisposizione atti.	H) Affari legali e contenzioso	1	Sì	
Gestire i servizi per i minori	Gestione di servizi e interventi anche individualizzati rivolti a minori e loro famiglie	Dirigente Settore 1	Gestione del servizio sociale professionale Gestione esternalizzata (Azienda speciale consortile) della tutela dei minori Gestione esternalizzata assistenza domiciliare e incontri protetti Rapporti con il territorio (scuole, famiglie, servizi specialistici di Neuropsichiatria infantile - ATS, Regione Lombardia) Gestione amministrativa e contabile progetti individualizzati a carattere diurno (affidi part-time, centri diurni minori) Gestione amministrativa e contabile progetti individualizzati in regime residenziale (affidi, comunità per minori)	Progettazione interventi a sostegno di minori in condizione di disagio da parte dell'Assistente sociale e istruttoria con relazione sociale per interventi che intervengono sulla spesa a carico del comune (inserimento presso comunità, centri diurni, affidi); relazioni assistenti sociali per Autorità Giudiziaria; esecuzione interventi prescritti dalle Autorità giudiziarie; partecipazione assistente sociale ad équipe di rete; affido servizio di assistenza domiciliare minori; incontri di rete, con scuola, Forze dell'ordine, servizi specialistici	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	3	No	Si tratta di un processo spesso legato alla mera esecuzione di provvedimenti/sentenze emesse dal tribunale dei minori
Gestire i servizi residenziali e semi-residenziali (persone anziane e non autosufficienti)	Gestione interventi e servizi a sostegno della domiciliarità rivolti ad anziani fragili e a supporto di progetti di residenzialità per i cittadini adulti non autosufficienti	Dirigente Settore 1	Gestione del servizio sociale professionale Gestione servizi domiciliari e di accompagnamento (es. sad, pasti a domicilio) Gestire l'integrazione socio-sanitaria; partecipare economicamente a progetti di residenzialità, semiresidenzialità, sostegno alla domiciliarità Promozione e/o gestione progetti di inclusione e accompagnamento Promozione progettualità finanziate con risorse statali e regionali Gestione rapporti con Centro di Aggregazione Anziani	Accoglienza famiglie che accedono al servizio sociale, attività di orientamento e se necessario presa in carico; valutazione sociale e programmazione interventi individualizzati di sostegno da parte dell'Assistente sociale, anche in collaborazione con i servizi territoriali e specialistici; redazione da parte dell'Assistente sociale di relazioni sociali con proposta di intervento da sottoporre al responsabile; équipe di rete delle assistenti sociali con soggetti terzi e servizi coinvolti nel progetto di sostegno - adozione impegno di spesa da parte del Responsabile per interventi che comportano spese a carico dell'ente, in base alla relazione dell'Assistente sociale; - liquidazione spesa pagamento fatture e/o vantaggi economici; eventuali rendicontazioni	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	2	Sì	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione della convenzione con RSA del territorio								
Gestire i servizi sociali d'ambito e piani di zona	Gestione servizi ed interventi in gestione associata con i comuni membri del Piano di zona (come Ente partecipante)	Dirigente Settore 1	Interventi sociali in rete	Partecipazione a tavoli tecnici del piano di zona e adempimenti conseguenti per il territorio comunale	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	3	No	La gestione di tale processo è demandata al Piano di Zona e verrà valutato eventualmente nel proprio PTPCT, quindi il rischio non è rilevante
Gestire i servizi sociali per famiglie	Si tratta di un processo volto ad offrire interventi di sostegno e aiuto alle famiglie sia in difficoltà, che ai nuclei famigliari in quanto tali e destinatarie di politiche del territorio	Dirigente Settore 1	Sportello orientamento legale e altri sportelli dedicati a target specifici Gestione avvisi per l'assegnazione anche una-tantum di voucher e buoni (natalità, etc.) Concessione di contributi a sostegno della locazione di unità abitativa L. 431/98 Concessione di contributi per l'accesso alla locazione (housing Sociale) Concessione di contributi a sostegno dei nuclei familiari numerosi Concessione di contributi a sostegno della maternità	Accoglienza famiglie che accedono al servizio sociale, attività di orientamento e se necessario presa in carico. Gestione avvisi e graduatorie per l'individuazione di beneficiari	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	2	Sì	
Gestire i tributi locali	La gestione dei tributi locali si articola in una complessa attività che vede avvio nella determinazione delle aliquote e delle eventuali esenzioni in sede di programmazione del bilancio, l'approvazione del regolamento di applicazione del tributo, la gestione dell'utenza, la riscossione del tributo ed la successiva attività di accertamento e l'eventuale riscossione coattiva, nel rispetto della normativa nazionale e locale. Vi è inoltre l'eventuale valutazione di gestione esternalizzata del tributo e l'eventualità che si debba gestire il possibile contenzioso promosso dai contribuenti accertati.	Dirigente Settore 2	Gestione delle riscossioni Gestione diretta utenza Gestione del contenzioso Gestione dei servizi esternalizzati di riscossione canone unico patrimoniale Gestione diretta IMU - TARI Insinuazione fallimentare	Attività di informazione e consulenza ai contribuenti per il corretto adempimento degli obblighi tributari; attività di accertamento tributario; emissione provvedimenti di annullamento totale o parziale di avvisi di accertamento a fronte di istanze dei contribuenti; emissione rimborsi a seguito di istanze dei contribuenti Attività di rateizzazione dei crediti arretrati Verifica limiti di esenzione per versamenti e rimborsi dei tributi	E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	1	Sì	
Gestire il Bilancio	Gestione di tutte le attività relative al bilancio comunale, che vanno dalla gestione dell'iter di approvazione del Bilancio di	Dirigente Settore 2	Gestione corrente delle entrate e delle spese Approvazione del bilancio di Previsione e dei documenti di programmazione a	Predisposizione dei documenti contabili. Assunzione accertamenti di entrata. Riscossione delle entrate. Aggiornamento degli inventari.	E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	2	Sì	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
	Previsione all'approvazione del Rendiconto della Gestione		corredo e relativi allegati Monitoraggio degli equilibri di bilancio nel rispetto dei principi armonizzati della competenza finanziaria potenziata Riaccertamento integrato dei residui con tutti i Settori dell'Ente Approvazione del Rendiconto di Gestione Approvazione Bilancio Consolidato	Assunzione impegni di spesa. Registrazione, liquidazione, pagamento fatture. Rendicontazione.				
Gestire il conferimento di incarichi di collaborazione	Attività relativa al conferimento di incarico esterno a professionisti	Tutti i Dirigenti	Rilevazione dei fabbisogni e redazione programma degli incarichi di collaborazione affidamento incarico mediante apposita selezione	Rilevazione del fabbisogno in assenza di idonea professionalità interna a tutto l'Ente redazione programma degli incarichi di collaborazione selezione comparativa dei curricula dei candidati affidamento incarico attraverso idoneo disciplinare pubblicazione e comunicazione dell'incarico secondo la normativa vigente	A) Acquisizione e gestione del personale	2	Sì	
Gestire il patrimonio comunale (rilevazioni, concessioni, locazioni e vendite)	L'attività di gestione del patrimonio comunale si articola in una componente amministrativa e documentale degli immobili e una componente tecnica relativa all'applicazione del regolamento di gestione dei beni immobili e mobili vigente. Quest'ultima disciplina le casistiche di gestione del patrimonio mobile ed immobile normando per quest'ultimo le modalità di concessione ed uso, locazione ed alienazioni. Partendo dalla disponibilità di bene dell'Ente e dall'evidenza di opportunità di pubblico servizio si predispone e pubblica il bando e si articolano le conseguenti fasi di gestione.	Dirigente Settore 2	Gestione amministrativa degli immobili e dei beni mobili Gestione orti comunali	Istanza di privato e/o soggetto pubblico; valutazione di presupposti per la concessione in uso dei beni comunali; adozione provvedimento di concessione del bene; stipulazione del contratto; accertamento dell'entrata Predispone piano delle alienazioni per approvazione in Consiglio Comunale; indizione di gara con predisposizione avviso pubblico; verifica requisiti di gara; provvedimento di aggiudicazione; accertamento delle entrate Procedure di esproprio e congruità delle indennità Gestione del patrimonio in locazione e in comodato	E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	2	Sì	
Gestire il reclutamento del personale	Attività relative all'organizzazione delle risorse umane allo scopo di implementare lo sviluppo quantitativo del personale dipendente: provvedimenti relativi alle procedure selettive per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato	Dirigente Settore 1	Rilevazione e programmazione del fabbisogno di personale gestione procedure di reclutamento del personale gestione pratica di assunzione	Rilevazione e programmazione del fabbisogno di personale; redazione del bando di concorso / mobilità; nomina Commissione; ammissione/esclusione dei candidati; espletamento concorso / selezione; pubblicazione graduatoria; comunicazione ai candidati esito prove; contratto individuale di assunzione	A) Acquisizione e gestione del personale	2	Sì	
Gestire il Servizio di	Gestire il Servizio di Ristorazione scolastica e collettiva, tramite la	Dirigente Settore 1	Gestione del Servizio di Ristorazione scolastica e collettiva (in appalto) Controllo di conformità del Servizio di	Monitoraggio/verifica del rispetto del Contratto di gestione del Servizio sia per quanto attiene i rapporti con l'utenza sia per quanto attiene la	E) Gestione delle entrate, delle		No	Si tratta di un processo a rischio

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Ristorazione scolastica e collettiva	verifica del rispetto del contratto di appalto per la ristorazione		Ristorazione scolastica e collettiva Determinazione delle tariffe da applicare all'utenza Verifica del pagamento delle tariffe da parte degli utenti	salubrità e qualità del prodotto nonché gli obblighi manutentivi delle strutture assegnate in uso Gestione amministrativa e contabile delle quote pasto a carico dell'Ente	spese e del patrimonio			non particolarmente rilevante per via delle misure organizzative e di tracciabilità già in atto
Gestire il supporto agli organi istituzionali	Attività del personale del Servizio Segreteria a supporto agli organi di governo, Giunta Comunale, Consiglio Comunale e Commissioni Consiliari	Dirigente Settore 1	Gestione delle sedute degli organi istituzionali (Consiglio, Giunta e Commissioni Consiliari); gestione degli atti amministrativi; gestione delle determinazioni; comunicazioni per convocazione degli organi.	Gestione delle sedute degli organi istituzionali (Consiglio, Giunta e Commissioni Consiliari); gestione degli atti amministrativi; gestione delle determinazioni; comunicazioni per convocazione degli organi	T)	3	No	Si tratta di un processo a rischio corruttivo trascurabile
Gestire interventi di politica giovanile	Gestione interventi sociali rivolti a giovani	Dirigente Settore 1	Gestire progetti specifici con finalità di prevenzione / inclusione / valorizzazione del protagonismo giovanile in base agli indirizzi dell'Amministrazione Comunale	Progettazione interventi rivolti a giovani anche in collaborazione con enti terzi e l'Ufficio di piano	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	3	No	Si tratta di un processo innovativo e a rischio non rilevante
Gestire la comunicazione istituzionale, le relazioni esterne e con i cittadini	Attività rivolta alla diffusione di notizie rilevanti per i cittadini e gli operatori economici attraverso il sito istituzionale, i canali social e gli altri mezzi di comunicazione di massa	Dirigente Settore 1	Gestione comunicazione web e istituzionale Gestione Privacy Trasparenza Pubblicazione avvisi, notizie rivolte alla cittadinanza, nonché derivanti da obblighi di legge Coordinamento Ufficio Stampa Manifesti	Gestione della comunicazione istituzionale e interna Gestione comunicazione web e sito istituzionale Cerimoniale e relazioni esterne Partecipazione della cittadinanza (gestione segnalazioni, incontri pubblici, etc.) Gestione Privacy e sicurezza informatica Adempimenti trasparenza		3	No	Il rischio corruttivo potrebbe configurarsi nella violazione della privacy e quindi in una situazione di maladministration. Di conseguenza il rischio si ritiene trascurabile
Gestire la concessione dei contributi alle associazioni socio-assistenziali e gestire convenzioni con soggetti del Terzo settore in ambito sociale	Sostenere le associazioni di volontariato nell'offerta di interventi socio-assistenziali rivolti alla comunità	Dirigente Settore 1	Gestione convenzioni con associazioni di volontariato in ambito sociale; gestione contributi ad associazioni a supporto delle attività svolte sul territorio	Istruttoria istanze di contributi; presentazione proposta eventuale alla Giunta; redigere convenzioni che disciplinano servizi ed interventi sociali ai sensi del Codice Terzo settore e dei Regolamenti comunali	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	2	Sì	
Gestire la concessione di contributi alle Associazioni	Si tratta di un processo volto all'erogazione di patrocini e contributi ad associazioni del territorio per iniziative ed eventi promossi dalle Associazioni stesse	Dirigente Settore 1	richieste di patrocinio richieste di contributo	Valutazione di Istanze di Patrocinio e predisposizione provvedimento di concessione dello stesso Valutazione di Istanze di Contributo (nel rispetto del Regolamentazione Comunale vigente - per contributi diretti/indiretti) e	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico	2	Sì	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
operanti sul territorio				adozione del provvedimento di assegnazione o diniego del Contributo e relativa notifica dello stesso	diretto ed immediato per il destinatario			
Gestire la programmazione e i controlli finanziari	La gestione della programmazione riguarda principalmente la valutazione delle scelte, da condividere con l'Amministrazione Comunale, per la predisposizione del Bilancio e la sua gestione. Attraverso il controllo della regolarità finanziaria e del visto di copertura finanziaria, viene esperita la verifica della corrispondenza dei provvedimenti di gestione adottati dai singoli Dirigenti alla programmazione stabilita.	Dirigente Settore 2	Programmazione Redazione del Documento Unico di Programmazione Gestire i controlli finanziari Rendicontazione	Attuare tutti gli strumenti per garantire la corretta programmazione che abbraccia tutti i settori dell'ente, da racchiudere nel Documento Unico di Programmazione e predisporre il controllo sugli equilibri finanziari da esercitare in fase preventiva, concomitante e successiva della gestione finanziaria ed economica dell'Ente, con finalità di verificare: - le previsioni di uscita - la consistenza dei residui attivi e passivi - lo stato di accertamento ed impegno delle voci di bilancio - gli obiettivi di finanza pubblica Al fine del controllo degli obiettivi di finanza pubblica il Responsabile del Settore Finanziario rendiconta, con la periodicità stabilita dal Regolamento di Contabilità, sugli equilibri generali del Bilancio, sull'andamento gestionale dei principali indicatori finanziari ed economici e sull'indebitamento dell'Ente	E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	1	Sì	
Gestire l'accesso ai servizi abitativi pubblici (SAP)	Gestione graduatoria per l'accesso ad alloggi SAP	Dirigente Settore 1	Gestione Graduatoria in collaborazione con l'ambito di zona; Assegnazione alloggi SAP; Concessione del cambio di alloggio SAP	Gestione avviso pubblico secondo gli indirizzi regionali e del piano di zona competente per la graduatoria d'ambito; accesso piattaforma regionale di gestione della graduatoria d'ambito; gestione fase assegnazione alloggi sap e stipula contratto	C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	2	Sì	
Gestire le concessioni di utilizzo del patrimonio dell'Ente (strutture sportive)	Gestione degli immobili di proprietà comunale ascritti al patrimonio indisponibile per finalità sportive e aggregative	Dirigente Settore 1	Concessioni palestre ad associazioni sportive Concessioni impianti sportivi (senza alcuna rilevanza economica)	Istruttoria istanze presentate dalle associazioni sportive per l'utilizzo delle palestre; valutazione dei requisiti e presupposti per la concessione in uso delle palestre; predisposizione e adozione del piano di riparto degli spazi per l'anno sportivo; redazione e sottoscrizione atti concessori. Gestire procedure ad evidenza pubblica per l'individuazione del soggetto a cui affidare la concessione degli impianti/centri sportivi	B) Contratti pubblici	1	Sì	
Gestire le partecipazioni	La gestione delle partecipazioni include la corretta applicazione della normativa introdotta dal legislatore in merito alla partecipazione degli enti pubblici in società ed altre forme organizzative. Le attività variano dalla valutazione della possibilità di partecipazione da parte dell'ente locale (espressa	Dirigente Settore 2	Pianificazione delle partecipazioni Gestire i rapporti ed i controlli con le partecipate Approvazione Bilancio Consolidato Razionalizzazione delle società partecipate	Valutazione della possibilità di partecipazione da parte dell'Ente locale Gestione dei rapporti con gli organismi partecipati Redazione del Bilancio Consolidato e sua approvazione Valutazione della razionalizzazione delle partecipazioni in società da parte dell'Ente locale	E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	1	Sì	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
	dall'organo consiliare), alla gestione dei rapporti con gli organismi partecipati, alla redazione del Bilancio Consolidato ed alla sua approvazione, per concludersi con la valutazione della razionalizzazione delle partecipazioni in società da parte dell'ente locale.							
Gestire le progressioni di carriera del personale dipendente	Attività relative all'organizzazione delle risorse umane allo scopo di favorire lo sviluppo qualitativo del personale dipendente: gestione delle progressioni di carriera (del personale all'interno delle aree con "differenziali stipendiali" e del personale tra le aree)	Dirigente Settore 1	Programmazione delle progressioni di carriera Procedure per l'attribuzione delle progressioni	Predeterminazione e contrattazione dei requisiti; pubblicazione bando; pubblicazione graduatoria; attuazione di miglioramenti retributivi	A) Acquisizione e gestione del personale	2	Sì	
Gestire l'edilizia economico popolare	L'attività di gestione dell'edilizia economica popolare si articola in una componente amministrativa relativa alla fatturazione di utenze, pulizia e manutenzioni parti comuni e una componente tecnica. Quest'ultima si sviluppa in manutenzioni ordinarie di parti comuni (opere edili, idrauliche, da fabbro ed elettriche, comprese aree verdi), conduzione e manutenzione ordinaria impianti (riscaldamento, ascensori e dispositivi antincendio) e gli interventi su singole unità immobiliari.	Dirigente Settore 1	Gestione assegnazione alloggi e contributi Convenzione edilizia economico popolare Gestione convenzione ERP	Gli alloggi comunali verranno assegnati, a seguito di avviso pubblico distrettuale sulla piattaforma regionale	C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	2	Sì	

ALLEGATO 3: SCHEDE RISCHIO ANTICORRUZIONE

n.	A) Acquisizione e progressione del personale	
1	A.1 Gestire il reclutamento del personale	Medio-Alto
2	A.2 Gestire le progressioni economiche del personale all'interno delle aree con "differenziali stipendiali"	Alto
3	A.3 Gestione amministrativa del personale dipendente	Medio-Alto
4	A.4 Gestione del lavoro agile	Medio-Alto

n.	B) Contratti pubblici	
1	B.1 Programmazione (sotto soglia)	Alto
2	B.2 Progettazione della gara (sotto soglia)	Alto
3	B.3 Selezione del contraente (sotto soglia)	Alto
4	B.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto (sotto soglia)	Medio-Alto
5	B.5 Esecuzione (sotto soglia)	Medio-Alto
6	B.6 Rendicontazione (sotto soglia)	Alto
7	B.7 Programmazione (sopra soglia)	Alto
8	B.8 Progettazione della gara (sopra soglia)	Alto
9	B.9 Selezione del contraente (sopra soglia)	Medio-Alto
10	B.10 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto (sopra soglia)	Medio
11	B.11 Esecuzione (sopra soglia)	Alto
12	B.12 Rendicontazione (sopra soglia)	Alto

n.	C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	
1	C.1 Gestire i servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale e di sicurezza urbana - Permessi e autorizzazioni in materia di viabilità; Gestione sanzioni / permessi - Permessi vari (transiti, accessi carrai, pass invalidi, residenza ecc.)	Medio
2	C.2 Gestire lo Sportello Unico delle Attività Produttive (SUAP)	Medio-Alto
3	C.3 Gestire lo sportello unico per l'edilizia (SUE)	Medio-Alto
4	C.4 Gestire l'accesso ai servizi abitativi pubblici (SAP)	Medio
5	C.5 Gestione asilo nido (graduatorie)	Medio-Alto
6	C.6 Gestione tutela giuridica soggetti fragili	Alto

n.	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	
1	D.1 Gestire i servizi sociali (contributi contrasto alla povertà e all'emarginazione sociale)	Medio-Alto
2	D.2 Gestire la concessione di contributi alle Associazioni operanti sul territorio	Medio-Alto
3	D.3 Gestire i servizi residenziali e semi-residenziali (persone anziane e non autosufficienti)	Alto
4	D.4 Contributi alle famiglie affidatarie	Medio
5	D.5 Gestire convenzioni con soggetti del Terzo settore in ambito sociale	Medio-Alto

n.	E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	
1	E.1 Gestire i tributi locali	Medio-Alto

2	E.2 Gestire il patrimonio comunale (rilevazioni, concessioni, locazioni e alienazioni)	Medio-Alto
3	E.3 Gestire il bilancio: ciclo passivo	Medio-Alto
4	E.4 Gestire le partecipazioni	Alto
5	E.5 Gestire la programmazione e i controlli finanziari	Medio-Alto
6	E.6 Gestione servizio ristorazione scolastica (gestione morosità)	Medio-Alto
7	E.7 Gestione riscossione coattiva	Alto
n.	F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	
1	F.1 Gestire i servizi di polizia locale sul territorio (polizia giudiziaria)	Medio-Alto
2	F.2 Gestire i servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale e di sicurezza urbana - Controllo della circolazione stradale	Medio-Alto
3	F.3 Gestire i servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale e di sicurezza urbana - Pronto Intervento (incidenti stradali, infortuni, liti, dissidi privati)	Medio-Alto
4	F.4 Gestire i servizi di polizia locale sul territorio (attività commerciali)	Medio-Alto
5	F.5 Gestire le sanzioni amministrative	Medio-Alto
6	F.6 Gestire i servizi di polizia locale sul territorio (sicurezza sul lavoro, attività edilizie e ambientali)	Alto
n.	G) Incarichi e nomine	
1	G.1 Gestire il conferimento di incarichi di collaborazione	Medio-Alto
n.	H) Affari legali e contenzioso	
1	H.1 Gestione affari legali e contenzioso	Medio-Alto
n.	I) Gestione fondi PNRR e fondi strutturali	
1	I.1 Programmazione	Alto
2	I.2 Progettazione della gara	Medio-Alto
3	I.3 Selezione del contraente	Medio-Alto
4	I.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto	Medio-Alto
5	I.5 Esecuzione	Medio-Alto
6	I.6 Rendicontazione	Medio-Alto
n.	L) Pianificazione urbanistica, strumenti urbanistici e di pianificazione di iniziativa privata	
1	L.1 Pianificazione urbanistica generale	Medio-Alto
2	L.2 Pianificazione urbanistica attuativa	Medio-Alto
3	L.3 Rilascio e controllo dei titoli abilitativi edilizi	Medio-Alto
4	L.4 Verifiche e controllo di SCIA e CILA	Medio-Alto
5	L.5 Rilascio certificazioni di Urbanistica ed Edilizia	Medio-Alto
6	L.6 Gestione accesso agli atti	Alto
n.	M) Ambiente e smaltimento rifiuti	
1	M.1 Gestire la tutela dell'ambiente	Alto

2	M.2 Gestione rifiuti e servizi ambientali	Alto
---	---	------

n.	N) Demografici	
1	N.1 Certificazione e autenticazione (es. certificazioni anagrafiche e di stato civile, autenticazioni di firma e di copia)	Medio-Alto
2	N.2 Iscrizioni e cancellazioni anagrafiche per trasferimento di residenza, irreperibilità, rinnovo dimora abituale	Medio-Alto
3	N.3 Redazione atti di stato civile	Medio-Alto
4	N.4 Stato Civile (attribuzione della cittadinanza italiana jure sanguinis, giuramento)	Alto
5	N.5 Autorizzazioni al seppellimento e alla cremazione di cadavere e/o resti mortali	Medio

Analisi e valutazione dei rischi

Legenda: il testo in colore **rosso** evidenzia il livello a cui si è svolta l'analisi del rischio (processo, fase o attività). Se l'analisi viene svolta a livello di processo, comprende tutte le attività sottostanti, se viene svolta a livello di fase, comprende solo le attività sottostanti alla fase interessata, se viene svolta a livello di attività, si riferisce solo ad accadimenti legati all'attività stessa e non all'intera fase, né all'intero processo. Nelle colonne denominate "O/U" si trova la specifica delle misure a carattere obbligatorio o ulteriore. Il "Grado di rischio" si riferisce al rischio residuo, dopo l'applicazione delle misure attualmente presenti nelle schede.

Area A - Acquisizione e progressione del personale

AREA A) Acquisizione e progressione del personale							Grado di rischio	
Processo:	A.1 Gestire il reclutamento del personale						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Dirigente Settore 1 E.Q. Affari Generali							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsità di trasparenza, di controlli, etc.), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità degli eventi rischiosi risulta media e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
RA.01 inserimento nel bando di criteri/clausole deputate a favorire soggetti predeterminati	b) mancanza di trasparenza	Aggiornamento del regolamento interno sullo svolgimento dei concorsi, prevedendo clausole di ampia portata	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	31/12/2024	Dirigente Settore 1 / E.Q. Affari Generali
--	l) carenza di controlli	MO1 - Trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Distinzione tra responsabile del procedimento (istruttore) e responsabile del bando (dirigente sottoscrittore)	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
RA.02 nomina pilotata dei componenti della commissione di valutazione	g) inadeguata diffusione della cultura della legalità	Disciplina per la formazione e il funzionamento delle commissioni (applicazione del regolamento interno)	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Rotazione dei componenti della commissione	U	G. misure di rotazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Nomina dei componenti della commissione in coerenza con i regolamenti interni, con rispetto delle previsioni del codice di comportamento	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
Determinazione delle domande delle prove orali e delle tracce delle prove scritte in giorni antecedenti all'effettuazione delle stesse e/o comunicazione anticipata delle prove ai candidati	g) inadeguata diffusione della cultura della legalità	Definizione delle domande delle prove orali e delle tracce delle prove scritte il giorno stesso della prova, in sede di commissione, in una fase immediatamente precedente allo svolgimento delle stesse	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dirigente Settore 1 Tutti i Dirigenti Presidente della Commissione giudicatrice e relativi componenti

--	--	Prove preselettive con l'ausilio dell'informatica	O	E. misure di semplificazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dirigente Settore 1 Tutti i Dirigenti Presidente della Commissione giudicatrice e relativi componenti
Istruttoria delle domande con alterazione dei criteri di ammissione	l) carenza di controlli	Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Verifica del rispetto dei criteri di ammissione	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dirigente Settore 1 E.Q. Affari Generali
Alterazione dei risultati di valutazione delle prove	l) carenza di controlli	Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dirigente Settore 1 Tutti i Dirigenti Presidente della Commissione giudicatrice e relativi componenti
--	--	Prove preselettive con l'ausilio dell'informatica	O	E. misure di semplificazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dirigente Settore 1 Tutti i Dirigenti Presidente della Commissione giudicatrice e relativi componenti
RA.12 sussistenza di rapporto di parentela, affinità o abituale frequentazione tra i soggetti con potere decisionale o compiti di valutazione e i candidati	e) scarsa responsabilizzazione interna	Utilizzo di specifica modulistica per la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi	O	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dirigente Settore 1 Tutti i Dirigenti Presidente della Commissione giudicatrice e relativi componenti
--	--	Astenzione in caso di conflitto di interessi e sostituzione componente incompatibile	O	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	Attuazione della misura	100%	Continuo	

AREA A) Acquisizione e progressione del personale							Grado di rischio	
Processo:	A.2 Gestire le progressioni economiche del personale all'interno delle aree con "differenziali stipendiali"						Alto	
Responsabile/i di processo:	Dirigente Settore 1 E.Q. Affari Generali							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Alto poiché, considerato il rischio individuato e i fattori abilitanti (scarsità di trasparenza, di controlli, etc.), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità; il rischio complessivo rimane, tuttavia alto per le caratteristiche attuali del processo e delle correlate misure.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Scarsa trasparenza volta a favorire determinati soggetti	b) mancanza di trasparenza	Applicazione di quanto previsto dal CCNL e dal Contratto Collettivo Integrativo	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	

--	l) carenza di controlli	Procedura interna soggetta a criteri di trasparenza	U	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Verifica della presenza dei requisiti per partecipare alla progressione (es. esperienza professionale, assenza di provvedimenti disciplinari a carico, etc.)	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dirigente Settore 1 / E.Q. Affari Generali
--	--	Verifiche della positività della media delle ultime tre valutazioni delle performance disponibili	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dirigente Settore 1 / E.Q. Affari Generali
--	--	Introduzione delle verifiche di rispetto del budget di Settore	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	31/12/2025	
--	--	Introduzione del confronto delle medie di valutazione tra valutatori diversi (differenziali stipendiali)	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	31/12/2023	
--	--	Verbale finale e pubblicazione degli esiti	U	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Predeterminazione dei criteri per le progressioni che tengano conto di parametri il più possibile oggettivi (ad es. valutazione del dipendente nel triennio precedente, titolo di studio, corsi di specializzazione, esperienza maturata in diversi settori dell'ente, professionalità acquisita attraverso la capacità di utilizzo di procedure informatiche)	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dirigente Settore 1
--	--	MU21 - Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	

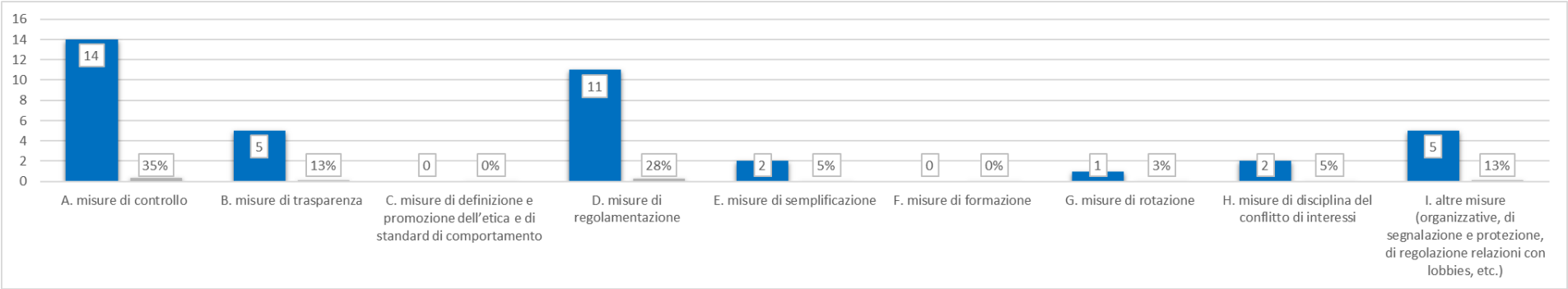
AREA A) Acquisizione e progressione del personale							Grado di rischio	
Processo:	A.3 Gestione amministrativa del personale dipendente						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Dirigente Settore 1 / E.Q. Affari Generali							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerato il rischio individuato e i fattori abilitanti (scarsità di controlli, etc.), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità dell'evento rischioso risulta media e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Attribuzione competenze economiche non spettanti al fine di avvantaggiare taluni dipendenti a scapito di altri	l) carenza di controlli	Informatizzazione del trattamento economico, in particolare integrazione fra gestione delle assenze e delle presenze	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	

--	--	Verifica del rispetto dei tempi nel completamento delle procedure di gestione delle presenze e delle assenze, da parte di tutti i soggetti interessati: singolo dipendente, funzionario, dirigente	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Entro ciascun mese di riferimento	Dirigenti di tutti i Settori
--	--	Controllo sul budget delle ore a disposizione (per singolo dipendente) con riferimento ai singoli istituti contrattuali	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	31/12/2023	
--	--	Controlli effettuati da più persone in fasi critiche del processo	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti del Settore
Applicazioni di istituti contrattuali di rango legislativo e contrattuale con modalità poco trasparenti e discrezionali, al fine di favorire determinati dipendenti	l) carenza di controlli	Informatizzazione del processo tramite sistemi che non permettono operazioni oltre i limiti previsti dalle normative e dalle caratteristiche di processo	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti del Settore
--	--	Controlli effettuati da più persone in fasi critiche del processo	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti del Settore
--	--	Pubblicazione sul portale del dipendente dei documenti esterni e interni di interpretazione e applicazione della disciplina del rapporto di lavoro	U	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	31/12/2025	
Applicazione discrezionale delle norme previste nel Regolamento al fine di favorire determinati dipendenti non in possesso delle condizioni e dei requisiti richiesti (incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente e dei dirigenti)	f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi	Rigorosa applicazione di quanto previsto dal Regolamento sull'ordinamento dei servizi e degli uffici	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale / Tutti i Dirigenti
--	d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Utilizzo di un uno schema di richiesta nel quale gli interessati dichiarano quanto dovuto e si impegnano al rispetto degli obblighi e dei vincoli previsti dal Regolamento	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti interessati
--	--	Previsione di momenti di confronto tra dipendenti per l'applicazione omogenea del Regolamento	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Semestrale	
Violazione dei limiti contrattuali e legislativi alla costituzione del Fondo trattamento accessorio	l) carenza di controlli	Controllo dei Revisori dei Conti	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Revisori dei Conti

Mancato controllo delle effettive presenze e dei giustificativi	l) carenza di controlli	Informatizzazione del trattamento economico, in particolare integrazione fra gestione delle assenze e delle presenze	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Verifica del rispetto dei tempi nel completamento delle procedure di gestione delle presenze e delle assenze, da parte di tutti i soggetti interessati: singolo dipendente, funzionario, dirigente	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Entro ciascun mese di riferimento	Dirigenti di tutti i Settori

AREA A) Acquisizione e progressione del personale							Grado di rischio	
Processo:	A.4 Gestione del lavoro agile						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Segretario Generale / Tutti i Dirigenti							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerato il rischio individuato e i fattori abilitanti (scarsità di trasparenza, di controlli, eccessiva discrezionalità, etc.), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità dell'evento rischioso risulta medio-alta e l'impatto medio-alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Discrezionalità nell'applicazione dell'istituto per favorire determinati soggetti	b) mancanza di trasparenza	Predeterminazione dei criteri per l'applicazione dell'istituto nel rispetto del CCNL vigente e delle norme legate al lavoro agile	O	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	m) eccessiva discrezionalità	Definizione dell'elenco dei processi ai quali risulta possibile applicare l'istituto del lavoro agile (in toto o in parte)	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	31/12/2023	Tutti i Dirigenti
--	l) carenza di controlli	Definizione di obiettivi predeterminati, misurabili e rendicontabili da svolgere durante l'applicazione dell'istituto	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Annuale	Tutti i Dirigenti
--	--	Controlli sull'attività svolta	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti

Riepilogo misure Area A



	A. misure di controllo	B. misure di trasparenza	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	D. misure di regolamentazione	E. misure di semplificazione	F. misure di formazione	G. misure di rotazione	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	TOTALI
A.1 Gestire il reclutamento del personale	1	1		5	2		1	2	2	14
A.2 Gestire le progressioni economiche del personale all'interno delle aree con "differenziali stipendiali"	3	2		3					1	9
A.3 Gestione amministrativa del personale dipendente	9	1		2					1	13
A.4 Gestione del lavoro agile	1	1		1					1	4
	14	5	0	11	2	0	1	2	5	40

Area B – Contratti pubblici

AREA B) Contratti pubblici							Grado di rischio	
Processo:	B1. Programmazione (sotto soglia)						Alto	
Responsabile/i di processo:	Tutti i dirigenti / responsabili di servizio E.Q./ uffici che svolgono il ruolo di responsabile di procedimento per i contratti di propria competenza							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Alto poiché, considerato il rischio individuato e i fattori abilitanti (scarsità di controlli, carenze di natura organizzativa, etc.), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta alta e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Definizione di un fabbisogno non rispondente a criteri di efficienza/efficacia/economicità, ma alla volontà di premiare interessi particolari (es. mancata valutazione di innovazioni tecnologiche che potrebbe rendere la risposta ai fabbisogni espressi non efficaci - acquisto di tecnologia già obsoleta, etc.)	l) carenza di controlli	Audit interni su fabbisogno e adozione di procedure interne per rilevazione e comunicazione dei fabbisogni in vista della programmazione, accorpando quelli omogenei.	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Annuale	Tutti i Dirigenti
	e) scarsa responsabilizzazione interna	Obbligo di adeguata motivazione in fase di programmazione in relazione a natura, quantità e tempistica della prestazione, sulla base di esigenze effettive e documentate emerse da apposita rilevazione nei confronti degli uffici richiedenti.	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Annuale	Tutti i Dirigenti
--	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Per servizi e forniture standardizzabili, nonché lavori di manutenzione ordinaria, adeguata valutazione della possibilità di ricorrere ad accordi quadro e verifica delle convenzioni/accordi quadro già in essere.	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti
--	--	Previsione del contributo di più persone in fase di programmazione	U	I. altre misure (organizzative)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti
--	--	Pubblicazione degli atti nella sezione del sito "Amministrazione trasparente"	O	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	E.Q. Programmazione dei Servizi, Welfare e Salute
--	--	Controllo dei dati e documenti pervenuti dalle strutture al fine di valutare la coerenza delle proposte	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	E.Q. Programmazione dei Servizi, Welfare e Salute
Ritardo o mancata predisposizione ed approvazione degli strumenti di programmazione.	l) carenza di controlli	Controllo periodico e monitoraggio dei tempi programmati anche mediante sistemi di controllo interno di gestione in ordine alle future scadenze contrattuali (ad esempio, prevedendo obblighi specifici di informazione in relazione alle prossime scadenze contrattuali da parte del responsabile del procedimento ai soggetti deputati a programmare le procedure di gara).	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Semestrale	Tutti i Dirigenti coadiuvati dalle E.Q. di riferimento

--	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Previsione del contributo di più persone in fase di programmazione	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti
--	e) scarsa responsabilizzazione interna	Formazione specifica sul tema contratti pubblici per sensibilizzare l'attenzione su determinati aspetti (es. scadenze e tempistiche, strategie di gara, etc.)	U	F. misure di formazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dirigente Settore 1 E.Q. Programmazione dei Servizi, Welfare e Salute
Eccessivo ricorso a procedure di urgenza o a proroghe contrattuali	m) eccessiva discrezionalità	Obbligo di comunicazione al R.P.C.T., tramite protocollo interno (software Sfera) da effettuarsi contestualmente all'adozione dell'atto di proroga contrattuale e/o affidamento d'urgenza	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Tempestivo	Tutti i Dirigenti
Collusione con operatori economici	d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	MO1 - trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti RUP E.Q. Programmazione dei Servizi, Welfare e Salute
--	l) carenza di controlli	Codice di comportamento dell'ente e Codice etico (incondizionata accettazione anche per gli operatori economici, oltre che per i dipendenti)	O	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Applicazione di meccanismi che garantiscano la riservatezza delle informazioni in fase preliminare alla predisposizione dei documenti	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Gestione e controllo accessi agli uffici	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Controllo e gestione degli accessi al server del Comune	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Dirigente Settore 3 E.Q. servizi Entrate, Patrimonio e Servizi informatici
Comunicazione di fabbisogni sottostimati al fine di procedere al frazionamento delle gare	f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi	Formazione specifica sul tema contratti pubblici per sensibilizzare l'attenzione su determinati aspetti (es. scadenze e tempistiche, strategie di gara, etc.)	U	F. misure di formazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti Tutti i RUP

AREA B) Contratti pubblici							Grado di rischio	
Processo:	B2. Progettazione della gara (sotto soglia)						Alto	
Responsabile/i di processo:	Tutti i dirigenti / responsabili di servizio E.Q. / uffici che svolgono il ruolo di responsabile di procedimento per i contratti di propria competenza, RUP							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Alto poiché, considerato il rischio individuato e i fattori abilitanti (scarsità di trasparenza, di controlli, carenze di natura organizzativa, etc.), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta alta e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Predisposizione di clausole contrattuali dal contenuto vago o vessatorio per disincentivare la partecipazione alla gara ovvero per consentire modifiche in fase di esecuzione	f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi	Approvazione di un protocollo interno che specifichi fasce di importo associate a determinati tipi di contratto	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	31/12/2024	
--	--	Obbligo di motivazione nella determina a contrarre in ordine alla scelta della procedura	O	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti
--	--	Condivisione di modelli tipo di contratto	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Formazione specifica	U	F. misure di formazione	Persone formate	3	31/12/2024	
Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	MO1 - trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	m) scarsa chiarezza degli elementi alla base dell'istruttoria	Patti di integrità - Codice etico	O	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Controllo congiunto da parte di più soggetti interni all'ente	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti /E.Q./ Personale di volta in volta individuato
--	--	Quando necessario, previsione di opportune indagini di mercato	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Condivisione del contenuto degli atti all'interno del Settore proponente ed eventuale verifica degli aspetti giuridici e formali da parte del Servizio Gare, Contratti e Legale	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Dirigenti Settori proponenti E.Q. Programmazione dei Servizi, Welfare e Salute
--	--	Previsione della rotazione dei RUP e comunque della separazione tra responsabile del	U	G. misure di rotazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	

		procedimento e responsabile della procedura di gara						
Affidamenti effettuati in mancanza di una pianificazione strategica e di applicazione dei criteri di efficienza/efficacia/economicità	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Valutazione dei piani biennali precedenti, al fine di monitorare il numero di procedure esperite per il medesimo servizio; ciò consente, nelle successive programmazioni, di valutare la possibilità di accorpate più annualità	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Annuale	
--	--	Mappatura degli acquisiti sotto-soglia, con riferimento all'anno precedente, per evitare la frammentazione e l'elusione delle effettive soglie	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Annuale	
--	--	Obbligo da parte dei Dirigenti di trasmettere al R.P.C.T. i dati sugli acquisiti sotto-soglia con riferimento all'anno precedente	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Entro il 31/3 di ogni anno	Tutti i Dirigenti
Formulazione di criteri di valutazione e di attribuzione dei punteggi (tecnici ed economici) che possono avvantaggiare il fornitore uscente, grazie ad asimmetrie informative esistenti a suo favore ovvero, comunque, favorire determinati operatori economici.	l) carenza di controlli	Elaborazione del progetto della gara, verificando che i meccanismi di punteggio siano coerenti con le esigenze dell'ente	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RB.14 diffusione di informazioni relative al bando prima della pubblicazione	l) carenza di controlli	MO2 - codice di comportamento dell'ente	O	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	MO11 - formazione del personale	O	F. misure di formazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Patti di integrità - Codice etico	O	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	MU11 - Individuazione di accorgimenti tesi a garantire la parità di condizioni tra i partecipanti (azioni volte a far sì che i partecipanti abbiano accesso alle informazioni nel medesimo momento)	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti / E.Q./ Personale di volta in volta individuato
--	--	Accesso normato e controllato alle cartelle del server dell'Ente e anche agli uffici	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	

AREA B) Contratti pubblici							Grado di rischio	
Processo:	B.3 Selezione del contraente (sotto soglia)						Alto	
Responsabile/i di processo:	Tutti i Dirigenti, RUP, E.Q. Responsabile Servizi Strategici							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsità di controlli, di trasparenza, discrezionalità etc.), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta media e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Azioni e comportamenti tesi a restringere indebitamente la platea dei partecipanti alla gara da parte dei vari attori coinvolti (quali, ad esempio, RUP, commissione di gara, soggetti coinvolti nella verifica dei requisiti, etc.).	l) carenza di controlli	Accessibilità online della documentazione di gara e/o delle informazioni complementari rese (misura valida per le procedure negoziate, non per gli affidamenti diretti)	O	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	b) mancanza di trasparenza	Pubblicazione del nominativo dei soggetti cui ricorrere in caso di ingiustificato ritardo o diniego dell'accesso ai documenti di gara.	O	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Rigoroso rispetto delle disposizioni legislative in materia di termini di presentazione delle offerte per le procedure di scelta del contraente sotto soglia di rilevanza comunitaria	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Suddivisione tra chi realizza il capitolato e chi gestisce la gara (fascia da 139.001 per beni e servizi - al sopra-soglia) (150.001 per lavori - al sopra soglia)	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura (inserimento nel regolamento)	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti RUP
--	--	Comunicazione diretta agli operatori economici dell'ammissione o esclusione alla procedura di gara	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Entro 5 gg	
--	--	Durante la valutazione delle offerte anormalmente basse e la verifica della congruità dell'anomalia, specificare espressamente le motivazioni nel caso in cui, all'esito del procedimento di verifica, la stazione appaltante non abbia proceduto all'esclusione.	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Controllo sul rispetto, per ciascuna gara, degli obblighi di tempestiva segnalazione all'ANAC in caso di accertata insussistenza dei requisiti di ordine generale e speciale in capo all'operatore economico.	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP

--	--	Verifica delle procedure con un solo offerente (valido solo per le procedure negoziate)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Pubblicazione dei verbali di gara nell'apposita sezione del sito istituzionale "Amministrazione trasparente"	O	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	
Nomina di commissari in conflitto di interesse o privi dei necessari requisiti.	l) carenza di controlli	Acquisizione apposito curriculum preventivamente alla nomina dei commissari comprovante la specifica qualificazione.	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP
--	--	Acquisizione autocertificazione da parte dei commissari circa l'insussistenza di cause di incompatibilità.	O	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP
--	--	Obblighi di trasparenza/pubblicità delle nomine dei componenti delle commissioni e eventuali consulenti.	O	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	D.Lgs. 50/2016 - Art. 77 - Commissione giudicatrice (acquisizione delle dichiarazioni previste da parte dei Commissari)	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP
--	--	Acquisizione delle verifiche sui casellari giudiziari dei Commissari	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP
RB.09 mancata o insufficiente verifica della completezza/coerenza della documentazione presentata	l) carenza di controlli	Informatizzazione della procedura e di tutti i flussi documentali correlati	U	E. misure di semplificazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Ove possibile, registrazione delle sedute telematiche per le procedure negoziate (ad esclusione delle gare legate a lavori pubblici)	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	RUP
RB.13 nomina pilotata dei componenti della commissione di valutazione	l) carenza di controlli	Per ogni singola procedura, manifestazione di interesse per la ricerca dei commissari con adeguata preparazione tecnica e relativa valutazione	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	MU18 - Regolamento sulla composizione delle commissioni	O	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	MGU45 - Obblighi di trasparenza/pubblicità delle nomine dei componenti delle commissioni e eventuali consulenti.	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RB.40 applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione della gara	m) eccessiva discrezionalità	Predeterminazione nella determina a contrarre dei criteri che saranno utilizzati per l'individuazione delle imprese da valutare (per le procedure negoziate)	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RB.38 determinazione falsata del valore stimato del contratto al fine di eludere le disposizioni sulle procedure da porre in essere	--	Controlli sulla aggiudicazione definitiva da parte del RUP e del Servizio Gare, Contratti e Legale in sede di stipula, a seconda si tratti di affidamento diretto o procedura negoziata	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	RUP

AREA B) Contratti pubblici							Grado di rischio	
Processo:	B.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto (sotto soglia)						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Tutti i Dirigenti, RUP, Responsabile E.Q. Servizi Strategici							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerato il rischio individuato e i fattori abilitanti (scarsità di controlli), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta medio-alta e l'impatto medio-alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
RB.42 alterazione dei contenuti delle verifiche per escludere l'aggiudicatario e favorire gli operatori economici che seguono in graduatoria	I) carenza di controlli	Check list di controllo sul rispetto degli adempimenti e formalità di comunicazione previsti dal Codice.	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP
--	--	Verifiche antimafia tramite portale BDNA (Banca Dati Nazionale Unica Antimafia)	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP
--	--	Controlli di regolarità amministrativa successiva (su determinazioni di aggiudicazione)	U	A. misure di controllo	Campione di controllo	5%	Trimestrale	Segretario Generale
--	--	Controlli AVCPASS (per importi superiori a 40.000 Euro) e controlli manuali (per importi inferiori a 40.000 Euro)	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP E.Q. Programmazione dei Servizi, Welfare e Salute
--	--	Doppia verifica da parte del Servizio Gare, Contratti e Legale e da parte dell'Ufficiale rogante (fascia da 139.001 per beni e servizi - al sopra-soglia) (150.001 per lavori al sopra soglia)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP E.Q. Programmazione dei Servizi, Welfare e Salute Segretario Generale
--	--	Verifiche PASSOE (fino alla soglia comunitaria)	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP E.Q. Programmazione dei Servizi, Welfare e Salute
--	--	Verifiche casellario ANAC	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP
--	--	Verifiche incrociate con Enti nei quali sono situati gli operatori economici (per verificare la situazione dei pagamenti dei tributi locali), per importi sopra i 20.000 Euro, fino alla soglia comunitaria)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP
--	--	Verifiche DURC	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP

AREA B) Contratti pubblici							Grado di rischio	
Processo:	B.5 Esecuzione (sotto soglia)						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Tutti i Dirigenti, RUP							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerato il rischio individuato e i fattori abilitanti (scarsità di controlli, discrezionalità), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta medio-alta e l'impatto medio-alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Mancato rispetto, in sede di esecuzione, delle prestazioni offerte in sede di gara	l) carenza di controlli	Verifica del rispetto del capitolato e del contratto	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP Direttore dell'esecuzione dei lavori (DL) Direttore dell'esecuzione dei contratti (DEC)
--	b) mancanza di trasparenza	Pubblicazione per tutta la durata del contratto dei provvedimenti di approvazione delle varianti e relativi atti tecnici	O	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP DL DEC
--	--	Adeguate istruttoria per l'ammissione delle riserve nei limiti di legge (ammissione varianti)	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP DL DEC
--	--	Ove possibile, incontri periodici con gli appaltatori per la verifica degli impegni contrattuali (anche mediante check list e successiva relazione scritta)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP DL DEC
--	--	Ove possibile, alternare l'incarico di direzione dei lavori/esecuzione anche tra più soggetti interni	U	G. misure di rotazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP DL DEC
--	--	Report sui controlli effettuati (es. ispezioni in loco, verifiche specifiche, etc.) anche per l'eventuale applicazione di penali	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP DL DEC
--	--	Informatizzazione dei processi di pubblicazione degli atti (varianti)	O	E. misure di semplificazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Inserimento di tutte le fasi dell'esecuzione sul portale regionale dei contratti pubblici (beni e servizi), ove richiesto	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP DEC
RB.01 accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi	l) carenza di controlli	Definizione di un adeguato flusso di comunicazioni al fine di consentire al RUP ed al R.P.C.T. di avere tempestiva conoscenza dell'osservanza degli adempimenti in materia di subappalto.	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Dirigenti Tutti i responsabili di Settore Personale di volta in volta individuato

dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso								
--	--	Verifica dei requisiti del subappaltatore da parte di un soggetto differente rispetto a chi lo autorizza	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Dirigenti RUP Tutti i responsabili di Settore Personale di volta in volta individuato
RB.05 ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni	l) carenza di controlli	Verifica del corretto assolvimento dell'obbligo di trasmissione all'ANAC delle varianti.	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Pubblicazione, contestualmente alla loro adozione e almeno per tutta la durata del contratto, dei provvedimenti di adozione delle varianti.	U	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Previsione in tutti i bandi, gli avvisi o nei contratti adottati di una clausola risolutiva del contratto a favore della stazione appaltante in caso di gravi inosservanze delle clausole contenute nei protocolli dell'Ente	O	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RB.34 mancata o insufficiente verifica dell'effettivo stato avanzamento lavori rispetto al cronoprogramma	l) carenza di controlli	Check list relativa alla verifica dei tempi di esecuzione, da effettuarsi con cadenza prestabilita e trasmettersi al Dirigente competente e al R.P.C.T., al fine di attivare specifiche misure di intervento in caso di eccessivo allungamento dei tempi rispetto al cronoprogramma.	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	RUP DEC
RB.43 abusivo ricorso alle varianti al fine di favorire l'appaltatore	m) eccessiva discrezionalità	Obbligo di dettagliare nel bando di gara in modo trasparente e congruo i requisiti minimi di ammissibilità delle varianti in sede di esecuzione del contratto.	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RB.17 omissione dell'applicazione di sanzioni dovute	l) carenza di controlli	Controlli per l'eventuale applicazione di penali	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	RUP DEC

AREA B) Contratti pubblici		Grado di rischio	
Processo:	B.6 Rendicontazione (sotto soglia)	Alto	
Responsabile/i di processo:	Tutti i Dirigenti, RUP		
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Alto poiché, considerato il rischio individuato e i fattori abilitanti (scarsità di controlli, discrezionalità), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta medio-alta e l'impatto alto.			

RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
RB.32 pagamento non giustificato	l) carenza di controlli	Verifiche sulla corrispondenza delle prestazioni rese rispetto a quelle fatturate	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	b) mancanza di trasparenza	MO1 - trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RB.33 inadeguata applicazione delle norme sulla tracciabilità finanziaria	l) carenza di controlli	Verifica della documentazione circa la tracciabilità dei pagamenti (conto dedicato)	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Utilizzo di clausole standard conformi alle prescrizioni normative con riguardo a garanzie a corredo dell'offerta, tracciabilità dei pagamenti e termini di pagamento agli operatori economici	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RB.34 mancata o insufficiente verifica dell'effettivo stato avanzamento lavori rispetto al cronoprogramma	l) carenza di controlli	Attenta verifica da parte del responsabile del procedimento della documentazione contabile e amministrativa anche presenziando con il direttore lavori alle visite di collaudo	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RB.16 inadeguato controllo di conformità del prodotto/servizio rispetto ai requisiti stabiliti	e) scarsa responsabilizzazione interna	Verifiche al momento della consegna dei beni (coerenza con quanto previsto a contratto)	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale addetto
--	l) carenza di controlli	Verifiche in itinere (es. anche durante l'erogazione dei servizi), con redazione di appositi verbali sottoscritti dall'operatore economico, protocollato agli atti	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale addetto
--	--	MU21 - Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi (mediante verbale controfirmato dall'operatore economico)	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP DEC DL
RB.31 mancata o insufficiente verifica in sede di collaudo (mancata denuncia di difformità e vizi dell'opera)	l) carenza di controlli	Verifiche del RUP	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP
--	--	Verifiche del Responsabile dei Lavori	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabile dei lavori
--	--	Verifiche del Collaudatore	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Entro i termini di legge	Collaudatore
--	--	MU21 - Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP DEC DL

AREA B) Contratti pubblici							Grado di rischio	
Processo:	B1. Programmazione (sopra soglia)						Alto	
Responsabile/i di processo:	Tutti i Dirigenti, E.Q. Servizi Strategici							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Alto poiché, considerato il rischio individuato e i fattori abilitanti (scarsità di trasparenza, di controlli, carenze di natura organizzativa, etc.), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta medio-alta e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Definizione di un fabbisogno non rispondente a criteri di efficienza/efficacia/economicità, ma alla volontà di premiare interessi particolari (es. scegliendo di dare priorità alle opere pubbliche destinate ad essere realizzate da un determinato operatore economico, mancata valutazione di innovazioni tecnologiche che potrebbe rendere la risposta ai fabbisogni espressi non efficaci - acquisto di tecnologia già obsoleta, etc.)	l) carenza di controlli	Audit interni su fabbisogno e adozione di procedure interne per rilevazione e comunicazione dei fabbisogni in vista della programmazione, accorpando quelli omogenei.	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Annuale	Tutti i Dirigenti
	e) scarsa responsabilizzazione interna	Obbligo di adeguata motivazione in fase di programmazione in relazione a natura, quantità e tempistica della prestazione, sulla base di esigenze effettive e documentate emerse da apposita rilevazione nei confronti degli uffici richiedenti.	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Annuale	Tutti i Dirigenti
	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Per servizi e forniture standardizzabili, nonché lavori di manutenzione ordinaria, adeguata valutazione della possibilità di ricorrere ad accordi quadro e verifica delle convenzioni/accordi quadro già in essere.	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti
	--	Previsione del contributo di più persone in fase di programmazione	U	I. altre misure (organizzative, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti
	--	Pubblicazione degli atti nella sezione del sito "Amministrazione trasparente"	O	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti RUP E.Q. e dipendenti ufficio Programmazione dei Servizi, Welfare e Salute
	--	Controllo dei dati e documenti pervenuti dalle strutture al fine di valutare la coerenza delle proposte	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti RUP
Ritardo o mancata predisposizione ed approvazione degli strumenti di programmazione.	l) carenza di controlli	Controllo periodico e monitoraggio dei tempi programmati anche mediante sistemi di controllo interno di gestione in ordine alle future scadenze contrattuali (ad esempio, prevedendo obblighi specifici di informazione in relazione alle prossime scadenze	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Semestrale	Tutti i Dirigenti coadiuvati dalle E.Q. di riferimento

		contrattuali da parte del responsabile del procedimento ai soggetti deputati a programmare le procedure di gara).						
--	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Per appalti sopra soglia comunitaria, previsione di obblighi di comunicazione/informazione puntuale nei confronti del R.P.C.T. in caso di proroghe contrattuali o affidamenti d'urgenza da effettuarsi tempestivamente.	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti
--	e) scarsa responsabilizzazione interna	Previsione del contributo di più persone in fase di programmazione	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti
--	--	Formazione specifica sul tema contratti pubblici per sensibilizzare l'attenzione su determinati aspetti (es. scadenze e tempistiche, etc.)	U	F. misure di formazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dirigente Settore 1
Eccessivo ricorso a procedure di urgenza o a proroghe contrattuali	m) eccessiva discrezionalità	Obbligo di comunicazione al R.P.C.T., tramite protocollo interno (software Sfera) da effettuarsi contestualmente all'adozione dell'atto di proroga contrattuale e/o affidamento d'urgenza	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	01/01/2023	Tutti i Dirigenti
Collusione con operatori economici	d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	MO1 - trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti E.Q.
--	l) carenza di controlli	Codice di comportamento dell'ente e Codice etico (incondizionata accettazione anche per gli operatori economici, oltre che per i dipendenti)	O	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Applicazione di meccanismi che garantiscano la riservatezza delle informazioni in fase preliminare alla predisposizione dei documenti	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Gestione e controllo accessi agli uffici	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Controllo e gestione degli accessi al server del Comune	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	E.Q. servizi informatici

Comunicazione di fabbisogni sottostimati al fine di procedere al frazionamento delle gare	f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi	Formazione specifica sul tema contratti pubblici per sensibilizzare l'attenzione su determinati aspetti (es. stima dei fabbisogni, etc.)	U	F. misure di formazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dirigente Settore 1
--	e) scarsa responsabilizzazione interna	Formazione in tema di integrità / anticorruzione	O	F. misure di formazione	Attuazione della misura	100%	Annuale	Segretario Generale Dirigente Settore 1
Mancata pubblicazione della pre-informazione	b) mancanza di trasparenza	Verifica dell'avvenuta pubblicazione della pre-informazione	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Annuale	Tutti i Dirigenti RUP

AREA B) Contratti pubblici							Grado di rischio	
Processo:	B2. Progettazione della gara (sopra soglia)						Alto	
Responsabile/i di processo:	Tutti i Dirigenti, RUP							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsità di controlli, carenze di natura organizzativa, etc.), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta medio-alta e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Predisposizione di clausole contrattuali dal contenuto vago o vessatorio per disincentivare la partecipazione alla gara ovvero per consentire modifiche in fase di esecuzione	f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi	Approvazione di un protocollo interno che specifichi fasce di importo associate a determinati tipi di contratto	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	31/12/2024	
--	--	Obbligo di motivazione nella determina a contrarre in ordine alla scelta della procedura	O	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti
--	--	Condivisione di modelli tipo di contratto	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Formazione specifica	U	F. misure di formazione	Persone formate	3	31/12/2024	
Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	MO1 - trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	m) scarsa chiarezza degli elementi alla base dell'istruttoria	MO12 - patti di integrità	O	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Controllo congiunto da parte di più soggetti interni all'ente	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti E.Q. Personale di volta in volta individuato

--	--	Quando necessario, previsione di opportune indagini di mercato	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Condivisione del contenuto degli atti all'interno del Settore proponente ed eventuale verifica degli aspetti giuridici e formali da parte del Servizio Gare e Contratti	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Dirigenti Settori proponenti E.Q. Programmazione dei Servizi, Welfare e Salute
--	--	Previsione della rotazione dei RUP e comunque della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile della procedura di gara	U	G. misure di rotazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
Affidamenti effettuati in mancanza di una pianificazione strategica e di applicazione dei criteri di efficienza/efficacia/economicità	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Valutazione dei piani biennali precedenti, al fine di monitorare il numero di procedure esperite per il medesimo servizio; ciò consente, nelle successive programmazioni, di valutare la possibilità di accorpare più annualità	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Annuale	
Formulazione di criteri di valutazione e di attribuzione dei punteggi (tecnici ed economici) che possono avvantaggiare il fornitore uscente, grazie ad asimmetrie informative esistenti a suo favore ovvero, comunque, favorire determinati operatori economici.	l) carenza di controlli	Elaborazione del progetto della gara, verificando che i meccanismi di punteggio siano coerenti con le esigenze dell'ente	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RB.14 diffusione di informazioni relative al bando prima della pubblicazione	l) carenza di controlli	MO2 - codice di comportamento dell'ente	O	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	MO11 - formazione del personale	O	F. misure di formazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	MO12 - patti di integrità	O	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	MU11 - Individuazione di accorgimenti tesi a garantire la parità di condizioni tra i partecipanti (azioni volte a far sì che i partecipanti abbiano accesso alle informazioni nel medesimo momento)	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti Personale di volta in volta individuato
--	--	Accesso normato e controllato alle cartelle del server dell'Ente e anche agli uffici	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	

AREA B) Contratti pubblici							Grado di rischio	
Processo:	B.3 Selezione del contraente (sopra soglia)						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Tutti i Dirigenti, E.Q. Servizi Strategici							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsità di controlli, di trasparenza, etc.), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta media e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Azioni e comportamenti tesi a restringere indebitamente la platea dei partecipanti alla gara da parte dei vari attori coinvolti (quali, ad esempio, RUP, commissione di gara, soggetti coinvolti nella verifica dei requisiti, etc.).	l) carenza di controlli	Accessibilità online della documentazione di gara e/o delle informazioni complementari rese.	O	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	b) mancanza di trasparenza	Pubblicazione del nominativo dei soggetti cui ricorrere in caso di ingiustificato ritardo o diniego dell’accesso ai documenti di gara.	O	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Rigoroso rispetto delle disposizioni legislative in materia di termini di presentazione delle offerte per le procedure di scelta del contraente sopra soglia di rilevanza comunitaria	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Suddivisione tra chi realizza il capitolato e chi gestisce la gara	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura (inserimento nel regolamento)	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti
--	--	Comunicazione diretta agli operatori economici dell'ammissione o esclusione alla procedura di gara	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Entro 5 gg	
--	--	Durante la valutazione delle offerte anormalmente basse e la verifica della congruità dell’anomalia, specificare espressamente le motivazioni nel caso in cui, all’esito del procedimento di verifica, la stazione appaltante non abbia proceduto all’esclusione.	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Controllo sul rispetto, per ciascuna gara, degli obblighi di tempestiva segnalazione all’ANAC in caso di accertata insussistenza dei requisiti di	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP

		ordine generale e speciale in capo all'operatore economico.						
--	--	Verifica delle procedure con un solo offerente	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Pubblicazione dei verbali di gara nell'apposita sezione di Amministrazione trasparente	O	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	
Nomina di commissari in conflitto di interesse o privi dei necessari requisiti.	l) carenza di controlli	Acquisizione apposito curriculum preventivamente alla nomina dei commissari comprovante la specifica qualificazione.	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Acquisizione autocertificazione da parte dei commissari circa l'insussistenza di cause di incompatibilità.	O	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	Attuazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti
--	--	Obblighi di trasparenza/pubblicità delle nomine dei componenti delle commissioni e eventuali consulenti.	O	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	D.Lgs. 50/2016 - Art. 77 - Commissione giudicatrice (acquisizione delle dichiarazioni previste da parte dei Commissari)	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Acquisizione delle verifiche sui casellari giudiziali dei Commissari	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti E.Q. Programmazione dei Servizi, Welfare e Salute
RB.09 mancata o insufficiente verifica della completezza/coerenza della documentazione presentata	l) carenza di controlli	MU4 - Affidamento dei controlli e degli atti di vigilanza di competenza dell'amministrazione ad almeno due dipendenti abbinati secondo rotazione casuale	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti E.Q. Personale di volta in volta individuato
--	--	Informatizzazione della procedura e di tutti i flussi documentali correlati	U	E. misure di semplificazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Ove possibile, registrazione delle sedute telematiche (ad esclusione delle gare legate a lavori pubblici)	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RB.13 nomina pilotata dei componenti della commissione di valutazione	l) carenza di controlli	Per ogni singola procedura, manifestazione di interesse per la ricerca dei commissari con adeguata preparazione tecnica e relativa valutazione	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	MU18 - Regolamento sulla composizione delle commissioni	O	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	MGU45 - Obblighi di trasparenza/pubblicità delle nomine dei componenti delle commissioni e eventuali consulenti.	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RB.40 applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione della gara	m) eccessiva discrezionalità	Predeterminazione nella determina a contrarre dei criteri che saranno utilizzati per l'individuazione delle imprese da valutare.	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RB.38 determinazione falsata del valore stimato del contratto al fine di eludere le disposizioni sulle procedure da porre in essere	--	Controlli sulla aggiudicazione definitiva da parte del Servizio Gare, Contratti e Legale in sede di stipula	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	

AREA B) Contratti pubblici							Grado di rischio	
Processo:	B.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto (sopra soglia)						Medio	
Responsabile/i di processo:	Tutti i Dirigenti, E.Q. Servizi Strategici							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio poiché, considerato il rischio individuato e i fattori abilitanti (scarsità di controlli), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta bassa e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
RB.42 alterazione dei contenuti delle verifiche per escludere l'aggiudicatario e favorire gli operatori economici che seguono in graduatoria	I) carenza di controlli	Check list di controllo sul rispetto degli adempimenti e formalità di comunicazione previsti dal Codice.	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	E.Q. Programmazione dei Servizi, Welfare e salute
--	--	Verifiche antimafia tramite portale BDNA (Banca Dati Nazionale Unica Antimafia)	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Controlli di regolarità amministrativa successiva (su determinazioni di aggiudicazione per stipula contratti nella forma pubblica amministrativa)	U	A. misure di controllo	Campione di controllo	5% 7%	Trimestrale	Segretario Generale
--	--	Controlli AVCPASS	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	E.Q. Programmazione dei Servizi, Welfare e salute
--	--	Doppia verifica da parte del Servizio Gare e Contratti e da parte dell'Ufficiale rogante	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Verifiche PASSOE	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Verifiche casellario ANAC	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Verifiche incrociate con Enti nei quali sono situati gli operatori economici (per verificare la situazione dei pagamenti dei tributi locali)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Verifiche DURC	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	

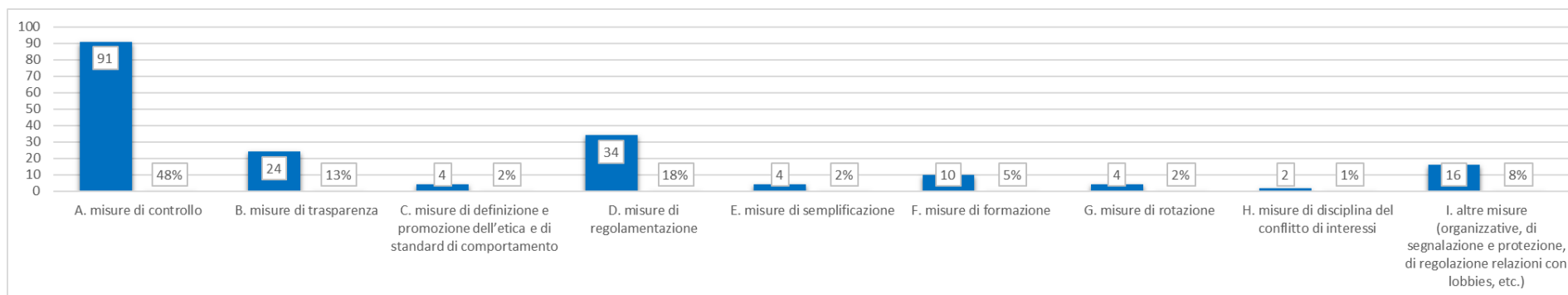
AREA B) Contratti pubblici							Grado di rischio	
Processo:	B.5 Esecuzione (sopra soglia)						Alto	
Responsabile/i di processo:	Tutti i Dirigenti, RUP							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Alto poiché, considerato il rischio individuato e i fattori abilitanti (scarsità di controlli, discrezionalità), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta alta e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Mancato rispetto, in sede di esecuzione, delle prestazioni offerte in sede di gara	l) carenza di controlli	Verifica del rispetto del capitolato e del contratto	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP Direttore dell'esecuzione dei lavori (DL) Direttore dell'esecuzione dei contratti (DEC)
--	b) mancanza di trasparenza	Pubblicazione per tutta la durata del contratto dei provvedimenti di approvazione delle varianti e relativi atti tecnici	O	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP DL DEC
--	--	Adeguate istruttoria per l'ammissione delle riserve nei limiti di legge (ammissione varianti)	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP DL DEC
--	--	Ove possibile, incontri periodici con gli appaltatori per la verifica degli impegni contrattuali (anche mediante check list e successiva relazione scritta)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP DL DEC
--	--	Ove possibile, alternare l'incarico di direzione dei lavori/esecuzione anche tra più soggetti interni	U	G. misure di rotazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP DL DEC
--	--	Report sui controlli effettuati (es. ispezioni in loco, verifiche specifiche, etc.) anche per l'eventuale applicazione di penali	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP DL DEC
--	--	Informatizzazione dei processi di pubblicazione degli atti (varianti)	O	E. misure di semplificazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Inserimento di tutte le fasi dell'esecuzione sul portale regionale dei contratti pubblici (beni e servizi)	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP DEC
RB.01 accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso	l) carenza di controlli	Definizione di un adeguato flusso di comunicazioni al fine di consentire al RUP ed al R.P.C.T. di avere tempestiva conoscenza dell'osservanza degli adempimenti in materia di subappalto.	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Dirigenti RUP E.Q. Personale di volta in volta individuato
--	--	Verifica dei requisiti del subappaltatore da parte di un soggetto differente rispetto a chi lo autorizza	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Dirigenti E.Q.

								Personale di volta in volta individuato
RB.05 ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni	l) carenza di controlli	Verifica del corretto assolvimento dell'obbligo di trasmissione all'ANAC delle varianti.	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Pubblicazione, contestualmente alla loro adozione e almeno per tutta la durata del contratto, dei provvedimenti di adozione delle varianti.	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Previsione in tutti i bandi, gli avvisi o nei contratti adottati di una clausola risolutiva del contratto a favore della stazione appaltante in caso di gravi inosservanze delle clausole contenute nei protocolli dell'Ente	O	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RB.34 mancata o insufficiente verifica dell'effettivo stato avanzamento lavori rispetto al cronoprogramma	l) carenza di controlli	Check list relativa alla verifica dei tempi di esecuzione, da effettuarsi con cadenza prestabilita e trasmettersi al Dirigente competente e al R.P.C.T., al fine di attivare specifiche misure di intervento in caso di eccessivo allungamento dei tempi rispetto al cronoprogramma.	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	RUP DEC
RB.43 abusivo ricorso alle varianti al fine di favorire l'appaltatore	m) eccessiva discrezionalità	Obbligo di dettagliare nel bando di gara in modo trasparente e congruo i requisiti minimi di ammissibilità delle varianti in sede di esecuzione del contratto.	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	RUP
RB.17 omissione dell'applicazione di sanzioni dovute	l) carenza di controlli	Controlli per l'eventuale applicazione di penali	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	RUP DEC

AREA B) Contratti pubblici							Grado di rischio	
Processo:	B.6 Rendicontazione (sopra soglia)						Alto	
Responsabile/i di processo:	Tutti i Dirigenti, RUP							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Alto poiché, considerato il rischio individuato e i fattori abilitanti (scarsità di controlli, discrezionalità), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta medio-alta e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
RB.32 pagamento non giustificato	l) carenza di controlli	Verifiche sulla corrispondenza delle prestazioni rese rispetto a quelle fatturate	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	b) mancanza di trasparenza	MO1 - trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	

RB.33 inadeguata applicazione delle norme sulla tracciabilità finanziaria	l) carenza di controlli	Verifica della documentazione circa la tracciabilità dei pagamenti (conto dedicato)	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Utilizzo di clausole standard conformi alle prescrizioni normative con riguardo a garanzie a corredo dell'offerta, tracciabilità dei pagamenti e termini di pagamento agli operatori economici	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RB.34 mancata o insufficiente verifica dell'effettivo stato avanzamento lavori rispetto al cronoprogramma	l) carenza di controlli	Attenta verifica da parte del responsabile del procedimento della documentazione contabile e amministrativa anche presenziando con il direttore lavori alle visite di collaudo	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RB.16 inadeguato controllo di conformità del prodotto/servizio rispetto ai requisiti stabiliti	e) scarsa responsabilizzazione interna	Verifiche al momento della consegna dei beni (coerenza con quanto previsto a contratto)	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale addetto
--	l) carenza di controlli	Verifiche in itinere (es. anche durante l'erogazione dei servizi), con redazione di appositi verbali sottoscritti dall'operatore economico, protocollato agli atti	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale addetto
--	--	MU21 - Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi (mediante verbale controfirmato dall'operatore economico)	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP Direttore dell'esecuzione dei contratti Direttore dei lavori
RB.31 mancata o insufficiente verifica in sede di collaudo (mancata denuncia di difformità e vizi dell'opera)	l) carenza di controlli	Verifiche del RUP	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP
--	--	Verifiche del Responsabile dei Lavori	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabile dei lavori
--	--	Verifiche del Collaudatore	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Entro i termini di legge	Collaudatore
--	--	MU21 - Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	RUP Direttore dell'esecuzione dei contratti Direttore dei lavori

Riepilogo misure Area B



	A. misure di controllo	B. misure di trasparenza	C. misure di def. Promoz. dell'etica e di standard di comportamento	D. misure di regolamentazione	E. misure di semplificazione	F. misure di formazione	G. misure di rotazione	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	I. altre misure (organizzative, di segnalazione, etc.)	TOTALI
B.1 Programmazione (sotto soglia)	5	2	1	3		3			3	17
B.2 Progettazione della gara (sotto soglia)	6	1	1	6		2	1		2	19
B.3 Selezione del contraente (sotto soglia)	8	6		4	1			1	1	21
B.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto (sotto soglia)	9									9
B.5 Esecuzione (sotto soglia)	9	2		3	1		1			16
B.6 Rendicontazione (sotto soglia)	8	1		1					2	12
B.7 Programmazione (sopra soglia)	6	2	1	4		3			3	19
B.8 Progettazione della gara (sopra soglia)	5	1	1	5		2	1		2	17
B.9 Selezione del contraente (sopra soglia)	9	6		4	1			1	1	22
B.10 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto (sopra soglia)	9									9
B.11 Esecuzione (sopra soglia)	9	2		3	1		1			16
B.12 Rendicontazione (sopra soglia)	8	1		1					2	12
TOTALI	91	24	4	34	4	10	4	2	16	189

Area C - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

AREA C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario							Grado di rischio	
Processo:	C.1 Gestire i servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale e di sicurezza urbana – Permessi e autorizzazioni in materia di viabilità; Gestione sanzioni / permessi - Permessi vari (transiti, accessi carrai, pass invalidi, residenza ecc.)						Medio	
Responsabile/i di processo:	Dirigente Settore 5							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio poiché, considerato il rischio individuato e il fattore abilitante (esercizio prolungato delle relative attività da parte di uno o pochi soggetti), l'Ente adotta comunque opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta media e l'impatto medio.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Accordi collusivi per rilascio titolo autorizzativo senza i previsti requisiti di legge	d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Organizzare momenti formativi per il personale	U	F. misure di formazione	Dipendenti formati	4	Annuale	
--	--	Sopralluoghi in fase di istruttoria per la corrispondenza tra quanto dichiarato e quanto riscontrabile nella realtà	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Agenti di Polizia Locale
--	--	Acquisizione e verifica dei documenti (verbale della commissione medica INPS)	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Personale addetto
--	--	Previsione di una distribuzione del lavoro sul rilascio titoli autorizzativi basata su rotazione o affiancamento	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	01/01/2024	

AREA C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario							Grado di rischio	
Processo:	C.2 Gestire lo Sportello Unico delle Attività Produttive (SUAP)						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Dirigente Settore 5, E.Q. Servizi all’utenza							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati, le caratteristiche del processo e i fattori abilitanti (scarsità di controlli, eccessiva discrezionalità, complessità della normativa, carenze di natura organizzativa), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta media e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Omissione, controlli/verifiche	l) carenza di controlli	Utilizzo di piattaforma telematica per la presentazione delle istanze che consente la verifica dello stato della propria pratica da parte dell'interessato	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	i) carenze di natura organizzativa (es.	Rispetto ordine cronologico di presentazione delle istanze	U	I. altre misure (organizzative, di	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUAP

	eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)			segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)				
--	--	Trattazione delle pratiche più complesse da parte di due dipendenti	U	I. altre misure (organizzative, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUAP
--	--	Verifica dei requisiti previsti per legge	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUAP
Previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare possesso dei requisiti richiesti dalla normativa ed alterazione del corretto procedimento	l) carenza di controlli	Ove possibile, controlli sull'attività, senza preavviso, a mezzo di ispezioni, accertamenti e sopralluoghi con Polizia Locale	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUAP Agenti Polizia Locale
--	--	Trattazione delle pratiche più complesse da parte di due dipendenti	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUAP
Rilascio dell'autorizzazione in contrasto con le norme vigenti ed alterazione del corretto svolgimento del procedimento con procurato vantaggio per il soggetto richiedente o errato diniego con danno per l'istante	l) carenza di controlli	Utilizzo di piattaforma telematica per la presentazione delle istanze che consente la verifica dello stato della propria pratica da parte dell'interessato	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	m) eccessiva discrezionalità	Verifica dei requisiti previsti per legge	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUAP
RC.02 disparità di trattamento per valutazioni di casi analoghi	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Trattazione delle pratiche più complesse da parte di due dipendenti	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUAP
--	m) eccessiva discrezionalità	Utilizzo di piattaforma telematica (portale impresa in un giorno) per la presentazione delle istanze che consente la verifica dello stato e della cronologia della propria pratica da parte dell'interessato	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUAP
--	--	Rispetto ordine cronologico di presentazione delle istanze	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUAP
--	--	Ove possibile, controlli sull'attività, senza preavviso, a mezzo di ispezioni, accertamenti e sopralluoghi con Polizia Locale	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUAP Agenti Polizia Locale

Mancata o insufficiente verifica della completezza della documentazione presentata	l) carenza di controlli	Trattazione delle pratiche più complesse da parte di due dipendenti	U	I. altre misure (organizzative, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUAP
--	--	Utilizzo di piattaforma telematica (portale impresa in un giorno) per la presentazione delle istanze che consente la verifica dello stato della propria pratica da parte dell'interessato	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUAP
--	--	Verifica della completezza della documentazione in fase di istruttoria, mediante scarico report dal portale Impresa in un giorno	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUAP
Uso distorto della discrezionalità nel definire gli ambiti da controllare al fine di favorire/sfavorire determinati soggetti	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Collaborazione funzionale rispetto alle attività di controllo della Polizia Locale	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dirigente Settore 5 Comandante Polizia Locale Dipendenti Ufficio SUAP Agenti Polizia Locale
--	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Trattazione delle pratiche più complesse da parte di due dipendenti	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUAP
--	m) eccessiva discrezionalità	Controlli che prevedono il contributo di più Settori all'interno dell'Ente	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale addetto di tutte le UU.OO. (es. PL, SUE, etc.)
--	--	Controlli che prevedono il contributo di soggetti esterni all'Ente (es. acquisizione pareri ARPA, Provincia, ATS, Vigili del fuoco)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	ARPA, Provincia, ATS
--	--	Applicazione regolamenti comunali in materia	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Aggiornamento dei regolamenti (sagre - commercio aree pubbliche)	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	31/12/2025	

AREA C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		Grado di rischio	
Processo:	C.3 Gestire lo sportello unico per l'edilizia (SUE)	Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Dirigente Settore 3, E.Q. Territorio		
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati, le caratteristiche del processo e i fattori abilitanti (scarsità di controlli, eccessiva discrezionalità, complessità della normativa, carenze di natura organizzativa), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta media e l'impatto alto.			

RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Omissione, controlli/verifiche	l) carenza di controlli	Utilizzo di piattaforma telematica (Portale informatico dell'Ente) per la presentazione delle istanze che consente la verifica dello stato della propria pratica da parte dell'interessato	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Rispetto ordine cronologico di presentazione delle istanze	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUE
--	--	Trattazione delle pratiche più complesse da parte di due dipendenti	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUE
--	--	Verifica dei requisiti previsti per legge	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUE
Previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare possesso dei requisiti richiesti dalla normativa ed alterazione del corretto procedimento	l) carenza di controlli	Ove possibile, controlli sull'attività, senza preavviso, a mezzo di ispezioni, accertamenti e sopralluoghi con Polizia Locale	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUE Agenti Polizia Locale
--	--	Trattazione delle pratiche più complesse da parte di due dipendenti	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUE
Rilascio dell'autorizzazione in contrasto con le norme vigenti ed alterazione del corretto svolgimento del procedimento con procurato vantaggio per il soggetto richiedente o errato diniego con danno per l'istante	l) carenza di controlli	Utilizzo di piattaforma telematica (Portale informatico dell'Ente) per la presentazione delle istanze che consente la verifica dello stato della propria pratica da parte dell'interessato	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	m) eccessiva discrezionalità	Verifica dei requisiti previsti per legge	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUE
RC.02 disparità di trattamento per valutazioni di casi analoghi	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa	Trattazione delle pratiche più complesse da parte di due dipendenti	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUE

	chiarezza della normativa di riferimento			regolazione relazioni con lobbies, etc.)				
--	m) eccessiva discrezionalità	Utilizzo di piattaforma telematica (Portale informatico dell'Ente) per la presentazione delle istanze che consente la verifica dello stato della propria pratica da parte dell'interessato	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUE
--	--	Rispetto ordine cronologico di presentazione delle istanze	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUE
--	--	Ove possibile, controlli sull'attività, senza preavviso, a mezzo di ispezioni, accertamenti e sopralluoghi con Polizia Locale	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUE Agenti Polizia Locale
Mancata o insufficiente verifica della completezza della documentazione presentata	l) carenza di controlli	Trattazione delle pratiche più complesse da parte di due dipendenti	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUE
--	--	Utilizzo di piattaforma telematica (Portale informatico dell'Ente) per la presentazione delle istanze che consente la verifica dello stato della propria pratica da parte dell'interessato	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUE
--	--	Verifica della completezza della documentazione in fase di istruttoria	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUE
Uso distorto della discrezionalità nel definire gli ambiti da controllare al fine di favorire/sfavorire determinati soggetti	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Collaborazione funzionale rispetto alle attività di controllo della Polizia Locale	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dirigente Settore 3 e Comandante Polizia Locale Dipendenti Ufficio SUE Agenti Polizia Locale
--	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Trattazione delle pratiche più complesse da parte di due dipendenti	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUE
--	m) eccessiva discrezionalità	Controlli che prevedono il contributo di più Settori all'interno dell'Ente	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale addetto di tutte le UU.OO. (es. PL, SUAP, etc.)
--	--	Controlli che prevedono il contributo di soggetti esterni all'Ente (es. acquisizione pareri ARPA, Provincia, ATS, Vigili del fuoco)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	ARPA, Provincia, ATS
--	--	Applicazione regolamenti comunali in materia	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Aggiornamento del regolamento edilizio	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	31/12/2023	

Collusione con operatori economici	l) carenza di controlli	Ove possibile, controlli sull'attività, senza preavviso, a mezzo di ispezioni, accertamenti e sopralluoghi con Polizia Locale	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUE Agenti Polizia Locale
--	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Trattazione delle pratiche più complesse da parte di due dipendenti	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio SUE
--	--	Separazione tra chi gestisce l'istruttoria e chi emette il provvedimento finale	U	I. altre misure (organizzative, etc.)	attuazione della misura	100%	Continuo	

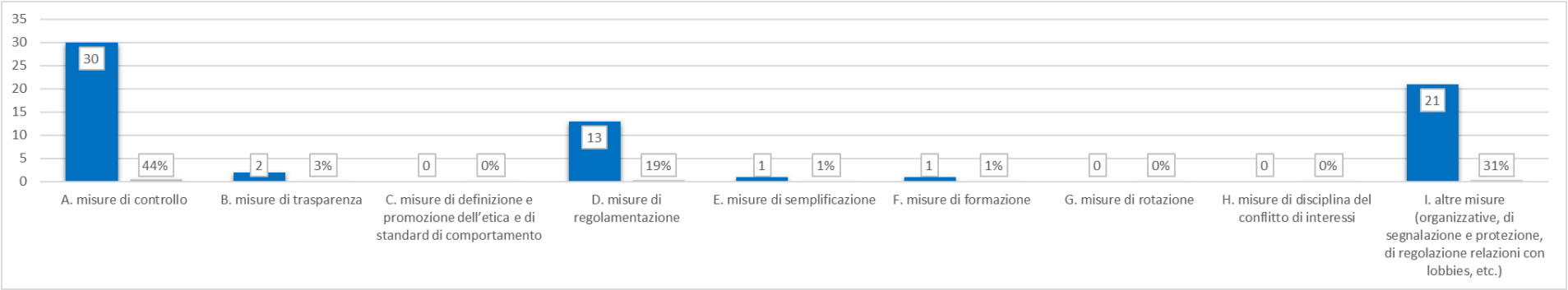
AREA C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario							Grado di rischio	
Processo:	C.4 Gestire l'accesso ai servizi abitativi pubblici (SAP)						Medio	
Responsabile/i di processo:	Dirigente Settore 1, E.Q. Servizi Strategici							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsità di controlli, eccessiva discrezionalità), l'Ente adotta comunque opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità e la complessità in primis. La probabilità dell'evento rischioso risulta bassa e l'impatto medio-alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
RD.02 disparità di trattamento per valutazioni di casi analoghi	l) carenza di controlli	Verifica del rispetto della graduatoria definitiva per controllare la parità di trattamento di casi simili	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Servizi Sociali
--	m) eccessiva discrezionalità	Verifiche in fase di istruttoria da parte di due persone contemporaneamente (verifiche anagrafiche, sul nucleo familiare, sul portale agenzia entrate, sulla documentazione presentata dal richiedente, etc.)	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Servizi Sociali
--	--	Abbinamento dell'alloggio tramite procedura informatica che prevede la scelta da parte del richiedente (non si tratta, quindi, di assegnazione discrezionale da parte dei dipendenti del Comune)	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
Alterazione artificiosa degli elementi d'accesso, dell'applicazione dei criteri, dei controlli e della valutazione per favorire/sfavorire determinati soggetti	l) carenza di controlli	Presentazione delle domande in forma telematica su apposito portale istituito con regolamento regionale	O	E. misure di semplificazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	m) eccessiva discrezionalità	Verifiche in fase di istruttoria da parte di due persone contemporaneamente (verifiche anagrafiche, sul nucleo familiare, sul portale agenzia entrate, sulla documentazione presentata dal richiedente, etc.)	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Servizi Sociali

				regolazione relazioni con lobbies, etc.)				
--	--	Applicazione della sequenza di verifiche prevista dal regolamento regionale per i requisiti di accesso ai servizi pubblici abitativi	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Servizi Sociali
--	--	Evidenziazione sul frontespizio delle cartelle di istruttoria dello stato avanzamento lavori per la condivisione delle informazioni, compreso lo stato finale	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Servizi Sociali
--	--	Eventuale ricorso ad assistenza legale per casi complessi	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Servizi Sociali Legale incaricato

AREA C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario							Grado di rischio	
Processo:	C.5 Gestione asilo nido (graduatorie)						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Dirigente Settore 1, E.Q. Educazione							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerato il rischio individuato e i fattori abilitanti (scarsità di trasparenza e di controlli), l'Ente adotta comunque opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità dell'evento rischioso risulta media e l'impatto medio-alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Attribuzione punteggi non dovuti al fine di modificare l'ordine della graduatoria per favorire determinati soggetti a svantaggio di altri	b) mancanza di trasparenza	Pubblicizzazione criteri per la formazione graduatoria, definiti tramite Delibera di Giunta	O	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Annuale	Personale Servizi Educazione, cultura e sport
--	l) carenza di controlli	Controllo della graduatoria da parte di uno o più soggetti diversi da quelli che hanno predisposto la graduatoria	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Annuale	Personale Servizi Educazione, cultura e sport
--	--	Controllo finale sulla graduatoria da parte del Responsabile dei Servizi educativi	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Annuale	
--	--	Presentazione delle domande esclusivamente in forma telematica in un preciso arco temporale	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Annuale	
--	--	Integrazioni documentali per la predisposizione della graduatoria in forma scritta per successivi controlli di coerenza	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Annuale	Personale Servizi Educazione, cultura e sport
--	--	Pubblicazione su sito istituzionale della graduatoria	O	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Annuale	Personale Servizi Educazione, cultura e sport
--	--	Predisposizione di una check list per la verifica della presenza di tutta la documentazione necessaria già in fase istruttoria	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Annuale	Personale Servizi Educazione, cultura e sport

AREA C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario							Grado di rischio	
Processo:		C.6 Gestione tutela giuridica soggetti fragili					Alto	
Responsabile/i di processo:		Dirigente Settore 1, E.Q. Servizi Strategici						
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Alto poiché, considerato il rischio individuato e i fattori abilitanti (scarsità di controlli), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta alta e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Non corretta gestione del patrimonio dei soggetti di cui si è responsabili	l) carenza di controlli	Previsione del contributo di più soggetti nell'esecuzione delle operazioni	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	E.Q. Programmazione dei Servizi, Welfare e salute Assistente sociale Coordinatrice Assistenti sociali Referente amministrativo
--	--	Erogazione di somme ai tutelati per le necessità ordinarie con utilizzo di carte prepagate e importi prefissati e verificati	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	31/12/2024	
--	--	Gestione cassa con registro dedicato per verifiche successive anche tramite scontrini/ricevute (anche per le spese straordinarie)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	31/12/2024	
--	--	Rendicontazione delle spese al Giudice	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Annuale o su richiesta del giudice	

Riepilogo misure Area C



	A. misure di controllo	B. misure di trasparenza	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	D. misure di regolamentazione	E. misure di semplificazione	F. misure di formazione	G. misure di rotazione	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, etc.)	TOTALI
C.1 PL - Permessi e autorizzazioni in materia di viabilità; Gestione sanzioni / permessi - Permessi vari (transiti, accessi carrai, pass invalidi, residenza ecc.)	2					1			1	4
C.2 Gestire lo Sportello Unico delle Attività Produttive (SUAP)	9			5					7	21
C.3 Gestire lo sportello unico per l'edilizia (SUE)	10			5					9	24
C.4 Gestire l'accesso ai servizi abitativi pubblici (SAP)	3			1	1				3	8
C.5 Gestione asilo nido (graduatorie)	4	2		1						7
C.6 Gestione tutela giuridica soggetti fragili	2			1					1	4
TOTALI	30	2	0	13	1	1	0	0	21	68

Area D - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

AREA D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario							Grado di rischio	
Processo:	D.1 Gestire i servizi sociali (contributi contrasto alla povertà e all'emarginazione sociale)						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Dirigente Settore 1, E.Q. Servizi Strategici							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerato il rischio individuato e i fattori abilitanti (scarsità di controlli), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità dell'evento rischioso risulta media (anche per via di tutte le misure di controllo recentemente introdotte) e l'impatto medio-alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Alterazione artificiosa degli elementi d'accesso, dell'applicazione dei criteri, dei controlli e della valutazione	l) carenza di controlli	Applicazione del regolamento comunale del sistema integrato di interventi e servizi sociali	O	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	m) eccessiva discrezionalità	Applicazione dei criteri di contribuzione massima e minima secondo la Delibera di Giunta con la quale si approvano le soglie ISEE per la compartecipazione alla spesa da parte degli utenti destinatari degli interventi e dei servizi sociali comunali	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Erogazione di contributi economici in seguito a parere positivo dell'Unità Tecnica di Valutazione (contratto sociale-progetto sociale), con verbale motivato e sottoscritto da tutti i componenti dell'Unità stessa	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Unità tecnica di valutazione (E.Q. Programmazione dei Servizi, Welfare e salute., Assistenti sociali, Coordinatore assistenti sociali)
--	--	Utilizzo di apposita scheda IDA (Indice di Dipendenza Assistenziale) per valutare livelli di disagio sociale su scale ordinali; ciò per applicare al meglio i criteri di valutazione dei singoli casi, riducendo la discrezionalità dell'operatore	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	Assistenti sociali
--	--	Controlli formali sulla correttezza delle autodichiarazioni	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Operatori Servizi sociali
--	--	Controlli sostanziali sulla veridicità delle autodichiarazioni anche con accertamenti diretti per tutti i casi in cui risultino ragionevoli dubbi sulle dichiarazioni ricevute (ove possibile)	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Operatori Servizi sociali
--	--	Verifiche mirate (tramite i portali dell'Agenzia delle Entrate, dell'Inps, etc.)	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Operatori Servizi sociali
--	--	Accertamenti preventivi (in caso di benefici rilevanti per pochi soggetti)	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Operatori Servizi sociali

--	--	Controlli a campione sulle domande con relazione circa l'esito dei controlli	U	A. misure di controllo	Campione di controllo	10%	Annuale	Responsabile dei controlli (nominato ogni anno)
--	--	Obbligo di protocollazione informatica per la ricezione dell'ISEE al fine di supportare meglio i controlli a campione (i.e. formule statistiche di estrazione casuale)	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Controlli di regolarità amministrativa successiva in funzione delle estrazioni previste dal regolamento	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	in funzione delle estrazioni	Semestrale su tutti gli atti	Segretario Generale
--	--	Informatizzazione di processo: tracciamento dei dati (domande, caratteristiche del processo, richiedenti, etc.) e incrocio banche dati per controlli più puntuali	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	

AREA D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario							Grado di rischio	
Processo:		D.2 Gestire la concessione di contributi alle Associazioni operanti sul territorio					Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:		Dirigente Settore 1, E.Q. Educazione						
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati, le caratteristiche del processo e il fattore abilitante (scarsità di controlli), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta media e l'impatto medio-alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
RD.02 disparità di trattamento per valutazioni di casi analoghi	l) carenza di controlli	Verifica dell'applicazione del regolamento comunale per la concessione di patrocini, contributi economici diretti e indiretti DCC n. 4 del 03/03/2022	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	MU21 - Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale Ufficio Educazione, Cultura e sport
--	--	Acquisizione della documentazione relativa alle spese e controllo della stessa	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale Ufficio Educazione, Cultura e sport
RD.07 mancata o insufficiente verifica della completezza della documentazione presentata	l) carenza di controlli	Verifica dell'applicazione del regolamento comunale per la concessione di patrocini, contributi economici diretti e indiretti DCC n. 4 del 03/03/2022	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	MU21 - Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale Ufficio Educazione, Cultura e sport

				regolazione relazioni con lobbies, etc.)				
--	--	Controlli di regolarità amministrativa successiva in funzione delle estrazioni previste dal regolamento	O	A. misure di controllo	Campione di controllo	5% 7%	Trimestrale	Segretario Generale
--	--	Trasparenza: pubblicazione degli atti concernenti la concessione di contributi alle Associazioni	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	Personale Ufficio Educazione, Cultura e sport
--	--	Richiesta documentazione integrativa prima di concedere i contributi	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale Ufficio Educazione, Cultura e sport
--	--	Definizione di moduli standard con completa indicazione della documentazione necessaria per l'ottenimento del beneficio	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Acquisizione della documentazione relativa alle spese e controllo della stessa	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale Ufficio Educazione, Cultura e sport

AREA D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario							Grado di rischio	
Processo:		D.3 Gestire i servizi residenziali e semi-residenziali (persone anziane e non autosufficienti)					Alto	
Responsabile/i di processo:		Dirigente Settore 1, E.Q. Servizi Strategici						
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Alto poiché, considerate le caratteristiche intrinseche del processo (con una valutazione che deve tener conto di molti fattori), il rischio individuato e i fattori abilitanti (scarsità di controlli ed eccessiva discrezionalità), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità dell'evento rischioso risulta Alta e l'impatto Alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Alterazione artificiosa degli elementi d'accesso, dell'applicazione dei criteri, dei controlli e della valutazione	l) carenza di controlli	Applicazione del regolamento comunale del sistema integrato di interventi e servizi sociali	O	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	m) eccessiva discrezionalità	Applicazione dei criteri di contribuzione massima e minima secondo la Delibera di Giunta con la quale si approvano le soglie ISEE per la compartecipazione alla spesa da parte degli utenti destinatari degli interventi e dei servizi sociali comunali	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Erogazione di servizi e integrazione rette di degenza in seguito a valutazione preventiva da parte dei Servizi Sociali. La valutazione tecnica viene effettuata su parametri economici e sociali	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	E.Q. Programmazione dei servizi, Welfare e salute Assistenti sociali
--	--	Utilizzo di apposita scheda IDA (Indice di Dipendenza Assistenziale) per valutare livelli di disagio sociale su scale ordinali; ciò per applicare al meglio i criteri di valutazione dei	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	Assistenti sociali

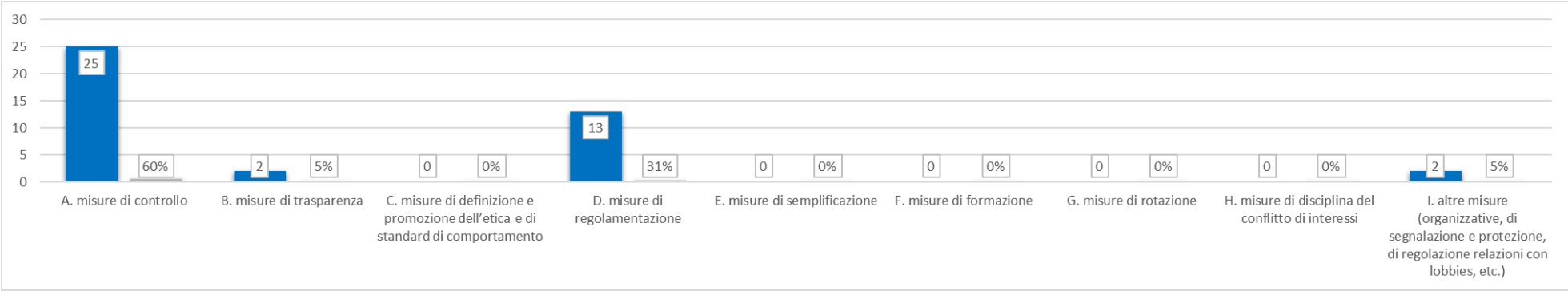
		singoli casi, riducendo la discrezionalità dell'operatore						
--	--	Controlli formali sulla correttezza delle autodichiarazioni	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Operatori Servizi sociali
--	--	Controlli sostanziali sulla veridicità delle autodichiarazioni anche con accertamenti diretti per tutti i casi in cui risultino ragionevoli dubbi sulle dichiarazioni ricevute (ove possibile)	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Operatori Servizi sociali
--	--	Verifiche mirate (tramite i portali dell'Agenzia delle Entrate, dell'Inps, etc.)	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Operatori Servizi sociali
--	--	Accertamenti preventivi (in caso di benefici rilevanti per pochi soggetti)	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Operatori Servizi sociali
--	--	Controlli a campione sulle domande con relazione circa l'esito dei controlli	U	A. misure di controllo	Campione di controllo	10%	Annuale	Responsabile dei controlli (nominato ogni anno)
--	--	Obbligo di protocollazione informatica per la ricezione dell'ISEE al fine di supportare meglio i controlli a campione (i.e. formule statistiche di estrazione casuale)	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Controlli di regolarità amministrativa successiva in funzione delle estrazioni previste dal regolamento	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	in funzione delle estrazioni	Semestrale su tutti gli atti	Segretario Generale

AREA D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario							Grado di rischio	
Processo:		D.4 Contributi alle famiglie affidatarie					Medio	
Responsabile/i di processo:		Dirigente Settore 1, E.Q. Servizi Strategici						
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio poiché, considerate le caratteristiche intrinseche del processo, il rischio individuato e i fattori abilitanti (scarsità di controlli), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità dell'evento rischioso risulta Bassa e l'impatto Alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Omessi controlli e continuità di erogazione dei contributi pur in presenza di non idoneità delle famiglie affidatarie	I) carenza di controlli	Condivisione dell'abbinamento tra famiglia affidataria e minore (condivisione tra più figure professionali, es. Giudice e Tutela minori)	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Giudice Tutela minori
--	--	Conoscenza diretta e monitoraggio costante da parte degli assistenti sociali (<i>de visu</i>)	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Assistenti sociali dell'area minori
--	--	Monitoraggio periodico rispetto degli obblighi del decreto di affido (il periodo può avere una frequenza maggiore in casi critici)	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Mensile	Assistenti sociali dell'area minori
--	--	Verifica del benessere del minore (le verifiche sono di carattere settimanale nel primo periodo di inserimento e via via diventano mensili)	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Mensile	Assistenti sociali dell'area minori

--	--	Verifica giustificativi di spesa (spese straordinarie)	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Quote di contributo predeterminate tra affidi part time e affidi a tempo pieno	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	

AREA D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario							Grado di rischio	
Processo:	D.5 Gestire convenzioni con soggetti del Terzo settore in ambito sociale						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Dirigente Settore 1, E.Q. Servizi Strategici							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsità di controlli e di trasparenza), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta media e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Disparità di trattamento per valutazioni di casi analoghi	b) mancanza di trasparenza	Avviso pubblico	O	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Adozione del Regolamento per la co-programmazione/co-progettazione con gli enti del terzo settore	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	31/12/2024	
Mancata o insufficiente verifica della completezza della documentazione presentata	l) carenza di controlli	Verifica del rispetto del Regolamento per la co-programmazione/co-progettazione con gli enti del terzo settore	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo a partire dall'adozione del Regolamento	

Riepilogo misure Area D



	A. misure di controllo	B. misure di trasparenza	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	D. misure di regolamentazione	E. misure di semplificazione	F. misure di formazione	G. misure di rotazione	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, etc.)	TOTALI
D.1 Gestire i servizi sociali (contributi contrasto alla povertà e all'emarginazione sociale)	8			4						12
D.2 Gestire la concessione di contributi alle Associazioni operanti sul territorio	5	1		2				2		10
D.3 Gestire i servizi residenziali e semi-residenziali (persone anziane e non autosufficienti)	7			4						11
D.4 Contributi alle famiglie affidatarie	4			2						6
D.5 Gestire convenzioni con soggetti del Terzo settore in ambito sociale	1	1		1						3
TOTALI	25	2	0	13	0	0	0	0	2	42

Area E - Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

AREA E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio							Grado di rischio	
Processo:	E.1 Gestire i tributi locali						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Dirigente Settore 2, E.Q. Entrate							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsità di controlli), l'Ente adotta comunque opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta media e l'impatto medio-alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Omissione dell'applicazione di sanzioni dovute	I) carenza di controlli	Incrocio e aggiornamento delle banche dati tramite le quali il software dedicato ai tributi funziona, nonché aggiornamento di banche dati correlabili (es. aggiornamento banca dati TARI e banca dati SUAP per confronto con banca dati tributi)	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Biennale	
--	--	Controlli volti a individuare i soggetti evasori (i.e. soggetti che hanno già pagato e soggetti ancora debitori)	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Annuale	
--	--	Controlli successivi di regolarità amministrativa	O	A. misure di controllo	Campione di controllo	5% 7%	Trimestrale	Segretario Generale
Mancanza di oggettività nell'applicazione di riduzioni/esenzioni/accertamenti dei tributi	I) carenza di controlli	Attività di accertamento e rateizzazione dei tributi locali: applicazione del regolamento generale delle entrate	O	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	Personale Servizio Entrate
--	--	Verifica dell'effettiva correttezza dei rimborsi dei tributi (i.e. rispetto dei limiti)	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Personale Servizio Entrate
--	--	Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Controlli e verifiche di irregolarità tributarie disciplinate dal regolamento di contrasto all'evasione dei tributi locali	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Personale Servizio Entrate
--	--	Accertamenti e solleciti massivi in forma telematica mediante software specifico	U	E. misure di semplificazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Controllo effettuato incrociando somme dovute e versate per ciascun ruolo, dai valori più alti ai valori più bassi, per poi emettere gli accertamenti	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Personale Servizio Entrate
--	--	Controlli a campione su accertamenti e solleciti massivi	U	A. misure di controllo	Campione di controllo su ciascun ruolo	3%	Annuale	

AREA E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio							Grado di rischio	
Processo:	E.2 Gestire il patrimonio comunale (rilevazioni, concessioni, locazioni e alienazioni)						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Dirigenti Settori 1, 2 e 3, Relative E.Q. coinvolte							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsità di controlli, esclusività delle conoscenze di processo da parte di pochi), l'Ente adotta comunque opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta media e l'impatto medio-alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Valutazioni della commissione volte a favorire soggetti predeterminati	d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione	U	G. misure di rotazione	applicazione della misura	100%	Annuale	
Alterazione delle procedure (es. di affidamento o alienazione del bene)	l) carenza di controlli	Trasparenza mediante pubblicazione nella sezione dedicata del sito web dell'Ente dei criteri operativi per l'assegnazione - bandi	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Utilizzo di stime giurate relative ai beni da alienare	O	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	E.Q. coinvolte e unità abitative-SAP
Sottostima del valore del bene da alienare	m) eccessiva discrezionalità	Astensione in caso di conflitto di interesse (acquisizione delle dichiarazioni in merito al conflitto di interesse da parte dei soggetti interessati al processo)	O	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	Attuazione della misura	100%	Continuo	E.Q. coinvolte e unità abitative-SAP
--	--	Utilizzo dei dati dell'Agenzia delle Entrate (per consultare parametri utili alla stima da effettuare da parte del Comune)	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	unità abitative-SAP
--	--	Convenzione con Agenzia delle Entrate (per beneficiare del servizio di stima fornito dall'Agenzia stessa)	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Entro 31/12/2024	unità abitative-SAP
--	--	Applicazione del regolamento per l'utilizzo dei beni comunali (che prevede una sezione dedicata alle alienazioni)	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	unità abitative-SAP
--	--	RD 827/1924 - Regolamento per l'amministrazione del patrimonio e per la contabilità generale dello Stato	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	unità abitative-SAP
--	--	Utilizzo di stime giurate relative ai beni da alienare	O	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	

Canoni stimati irrazionalmente o non riscossi	l) carenza di controlli	Verifica tramite fonti oggettive (es. agenzia entrate, catasto, etc.) per la stima dei canoni	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Personale addetto del Servizio Entrate e Patrimonio
--	--	Attività di controllo interno di tutti i concessionari per verificare la presenza di eventuali soggetti morosi	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Semestrale	Personale del Servizio Entrate e Patrimonio
--	--	Quando necessario, previsione di stime acquisite da soggetti esterni (professionisti del settore)	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo, secondo esigenze contingenti	
--	--	Comunicazione verso ICA (società di riscossione) per le morosità da trattare	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Annuale	Personale del Servizio Entrate e Patrimonio
Definizione di importi inferiori o superiori a quelli dovuti (relativamente al patrimonio in concessione/comodato/locazione) - es. riparto spese tra più soggetti, etc.	l) carenza di controlli	Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale Servizio Entrate e Patrimonio
--	--	Controllo sull'effettivo utilizzo delle strutture date in concessione/comodato/locazione	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Semestrale	Personale Servizio Entrate e Patrimonio
--	--	Verifiche sui calcoli e sulle fatture	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Semestrale	Personale Servizio Entrate e Patrimonio
Mancata riscossione delle morosità relative ai canoni di locazione (unità abitative SAP - Servizi Sociali)	--	Piani di rientro per la rateizzazione del debito calibrati sul valore dei canoni	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	10	Annuale	unità abitative-SAP
--	--	Notifica tramite raccomandate RR o messi per i solleciti di pagamento delle morosità	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Semestrale	Personale Servizi Sociali e unità abitative-SAP
--	--	Verifiche sui ritardi di pagamento (anche per i piani di rateizzazione) - dati da tesoreria/Pago PA	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Semestrale	Personale Servizi Sociali e unità abitative-SAP
--	--	Attivazione di recuperi coattivi (anche sulla base delle situazioni più critiche)	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	

AREA E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio							Grado di rischio	
Processo:	E.3 Gestire il bilancio: ciclo passivo						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Dirigente Settore 2, E.Q. Ragioneria							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e il fattore abilitante (scarsità di controlli), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta media e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
RE.03 mancato rispetto dell'ordine cronologico delle istanze	I) carenza di controlli	Verifica attraverso l'indicatore di tempestività dei pagamenti	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Ogni trimestre	Personale Ufficio Ragioneria
	--	Comunicazioni periodiche interne per il rispetto delle tempistiche di pagamento e la segnalazione di eventuali anomalie da caricare su piattaforma PCC - Piattaforma di Certificazione dei Crediti	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Annuale	Personale Ufficio Ragioneria
--	--	Pagamento delle liquidazioni secondo l'ordine cronologico di invio, definito dal sistema informatico a supporto, dalle più remote nel tempo alle più recenti	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale Ufficio Ragioneria
RE.07 mancata o insufficiente verifica della completezza della documentazione presentata	I) carenza di controlli	Controlli congiunti con i responsabili dei settori di riferimento per la correttezza della liquidazione e del rispetto della normativa differenziata per importo da liquidare	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	E.Q. Ragioneria E.Q. Settori di riferimento
--	--	MO3 - rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione	U	G. misure di rotazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Informatizzazione del processo	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Per pagamenti superiori a 5.000 Euro, verifiche presso Equitalia	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale Ufficio Ragioneria
--	--	Verifiche di regolarità contributiva DURC	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale Ufficio Ragioneria E.Q. Settori di riferimento
--	--	Pagamento delle liquidazioni secondo l'ordine cronologico di invio, definito dal sistema informatico a supporto, dalle più remote nel tempo alle più recenti	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale Ufficio Ragioneria
--	--	Eventuale controllo a campione da parte dei Revisori dei Conti	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Revisori dei Conti
Collusione con imprese ed operatori economici		MO3 - rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione	U	G. misure di rotazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	

AREA E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio							Grado di rischio	
Processo:	E.4 Gestire le partecipazioni						Alto	
Responsabile/i di processo:	Dirigente Settore 2, E.Q. Ragioneria							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Alto poiché, considerati i rischi individuati, le caratteristiche del processo e i fattori abilitanti (scarsità di trasparenza e di controlli), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta medio-alta e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Occultamento di informazioni rilevanti	b) mancanza di trasparenza	Controlli previsti dal TUEL sulle partecipazioni	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale Ufficio Ragioneria
--	l) carenza di controlli	Controlli in ambito di stesura del bilancio consolidato	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale Ufficio Ragioneria
--	--	Controlli collegati al principio n. 4.4 del D.Lgs. 118/2011	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale Ufficio Ragioneria
--	--	Sviluppo del controllo di gestione anche per effettuare i controlli previsti dalle normative	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	31/12/2025	
Uso non trasparente e adeguatamente motivato dell'esercizio del potere discrezionale di scelta (nomine)	b) mancanza di trasparenza	Trasparenza: pubblicazione di un avviso preventivo per la raccolta dei curricula	O	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale Ufficio Ragioneria
--	--	Definizione dei criteri di scelta tramite delibera consigliare	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
	--	Astensione in caso di conflitto di interesse	O	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	Attuazione della misura	100%	Continuo	
	--	Controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione, di atto notorio rese / autocertificazioni	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale Ufficio Ragioneria

AREA E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio							Grado di rischio	
Processo:	E.5 Gestire la programmazione e i controlli finanziari						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Dirigente Settore 2, E.Q. Ragioneria							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati, le caratteristiche del processo e i fattori abilitanti (scarsità di controlli ed eccessiva discrezionalità), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta media e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Errata programmazione che comprometta la stabilità finanziaria dell'Ente e/o inibisca un'adeguata pressione fiscale in	l) carenza di controlli	Verifica periodica dell'andamento delle entrate e delle spese in rapporto alle previsioni	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Semestrale	

rapporto alla capacità di spesa dell'Ente								
--	m) eccessiva discrezionalità	Verifica periodica degli equilibri di bilancio	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Semestrale	
--	e) scarsa responsabilizzazione interna	Briefing con i Dirigenti sull'adeguatezza delle previsioni di entrata e di spesa (per apportare eventuali manovre di bilancio)	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Semestrale	
--	--	Verifica delle riscossioni e determinazione fondo crediti di dubbia esigibilità mediante utilizzo di alert predeterminati	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	31/12/2024	
--	--	Rafforzare i controlli rispetto all'Art. 193 del TUEL (es. frequenza maggiore)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Semestrale	Personale Ufficio Ragioneria

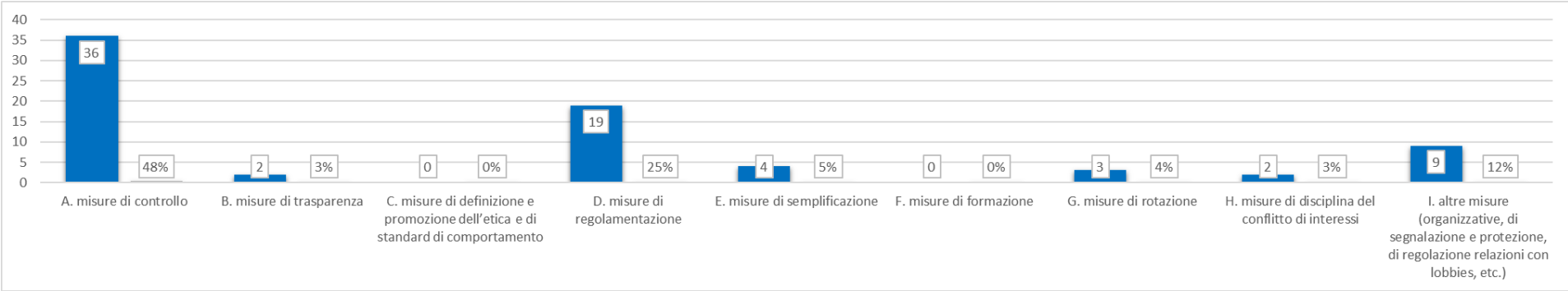
AREA E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio							Grado di rischio	
Processo:	E.6 Gestione servizio ristorazione scolastica (gestione morosità)						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Dirigente Settore 1, E.Q. Educazione							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsità di controlli), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta media e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Favorire la società che si occupa di riscossione (ICA) delle somme legate alla ristorazione scolastica	I) carenza di controlli	Verifica puntuale tramite software (Pago PA) dell'effettivo stato di insolvenza degli utenti fruitori del servizio di ristorazione scolastica	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Giornaliera	Personale dei Servizi culturali ed educativi
--	--	Attivazione di alert mensili verso gli utenti del servizio via sms (App IO) per avvisi di morosità di importi da 50 Euro a salire	U	E. misure di semplificazione	Attuazione della misura	100%	Mensile	
--	--	Pluralità di soggetti coinvolti nelle fasi di verifica (uno interno all'Ente e uno legato alla società che eroga servizi di assistenza software - Progetti e Soluzioni S.p.a.)	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale dei Servizi culturali ed educativi Personale Progetti e Soluzioni S.p.a.
--	--	Previsione a contratto di stringenti regole di sollecito per la società che si occupa di riscossione (ICA)	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Controlli sull'applicazione di quanto previsto a contratto a livello di regole di sollecito per la società che si occupa di riscossione (scarico dati piattaforma di ICA e successivi controlli a gestionale per verificare le morosità in corso e le riscossioni)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Giornaliero	Personale dei Servizi culturali ed educativi

Favorire determinati soggetti morosi	I) carenza di controlli	Inserimento a ruolo dei nominativi in riscossione coattiva entro la fine dell'anno scolastico successivo (dopo aver inviato un avviso al termine dell'anno scolastico)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Annuale	Personale dei Servizi culturali ed educativi
--	--	Verifica database anagrafe e bonifica indirizzi (per inviare dati corretti a ICA, società di riscossione) per migliorare il processo di recupero e per aggiornare le tariffe	U	A. misure di controllo	Campione di verifica su 2.000 utenti	10%	Trimestrale	Personale dei Servizi culturali ed educativi
--	--	Applicazione di opportune fasce ISEE (una in particolare superiore a quelle previste) che permettono il pagamento in automatico della somma di 6 Euro nel caso di utenti morosi (già passati a ruolo per la riscossione coattiva)	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Eventuale confronto/collaborazione anche con il Settore dei Servizi sociali	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	A settembre e a gennaio di ogni anno	Dipendenti dei Settori coinvolti

AREA E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio							Grado di rischio	
Processo:	E.7 Gestione riscossione coattiva						Alto	
Responsabile/i di processo:	Dirigente Settore 2, E.Q. Entrate e Comandante Polizia Locale							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Alto poiché, considerati i rischi individuati, le caratteristiche del processo e i fattori abilitanti (scarsità di controlli), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta medio-alta e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Mancata riscossione coattiva da parte del concessionario (e, quindi, da parte dell'Ente)	I) carenza di controlli	Previsione di flussi informativi formalizzati e integrati tra diverse unità organizzative (flussi dati centralizzati da Ufficio Ragioneria)	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Verifica sulle liste di carico assegnate al concessionario (effettivo invio degli atti di riscossione coattiva)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale addetto
--	--	Verifiche su residui attivi (analisi semestrali) e diffusione delle informazioni rilevanti agli uffici competenti	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Semestrale	Personale addetto
--	--	Utilizzo di report, inviati dal concessionario, di più facile analisi per l'Ente (es. con esplicitazione delle attività di recupero poste in essere, al fine di determinare gli eventuali crediti inesigibili), in maniera tale da facilitare i controlli a campione	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	31/12/2024	
--	--	Controlli a campione sui ruoli	U	A. misure di controllo	Campione di controllo	5%	Annuale	

--	--	Riunioni periodiche per applicare linee guida interne su specifiche casistiche di difficoltà nel recupero dei crediti tramite riscossione coattiva	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Annuale	Dirigenti
--	--	Analisi periodica su aggio, incassi, spese di riscossione	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale Ufficio Rette Personale Ufficio Entrate
Applicazione della riscossione coattiva per soggetti che hanno già pagato	I) carenza di controlli	Informatizzazione della procedura	U	E. misure di semplificazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Controlli sulle rateazioni in essere	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale Ufficio Ragioneria Personale Ufficio Entrate
--	--	Controlli su versamenti di incasso	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale Ufficio Entrate
Favorire determinati soggetti, non applicando la riscossione coattiva	I) carenza di controlli	Informatizzazione della procedura	U	E. misure di semplificazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Creazione di ruoli coattivi in modo massivo (senza rilevanza dei singoli casi) per l'invio	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale Ufficio Entrate Commissario Polizia Locale

Riepilogo misure Area E



	A. misure di controllo	B. misure di trasparenza	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	D. misure di regolamentazione	E. misure di semplificazione	F. misure di formazione	G. misure di rotazione	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	TOTALI
E.1 Gestire i tributi locali	7			1	1				1	10
E.2 Gestire il patrimonio comunale (rilevazioni, concessioni, locazioni e alienazioni)	5	1		10			1	1	2	20
E.3 Gestire il bilancio: ciclo passivo	6			2			2		1	11
E.4 Gestire le partecipazioni	4	1		1				1	1	8
E.5 Gestire la programmazione e i controlli finanziari	4								1	5
E.6 Gestione servizio ristorazione scolastica (gestione morosità)	4			2	1				2	9
E.7 Gestione riscossione coattiva	6			3	2				1	12
TOTALI	36	2	0	19	4	0	3	2	9	75

Area F - Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

AREA F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni							Grado di rischio	
Processo:	F.1 Gestire i servizi di polizia locale sul territorio (polizia giudiziaria)						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Comandante Polizia Locale; Commissari di Polizia Locale							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsità di controlli, inadeguatezza, di competenze, etc.), l'Ente adotta comunque opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta media e l'impatto medio-alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Negligenza nello svolgimento di specifiche attività di Polizia Giudiziaria	l) carenza di controlli	Supervisione sulle attività svolte e verifiche successive da parte di un soggetto diverso rispetto a chi ha svolto specifiche attività di Polizia Giudiziaria	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi	Formazione specifica sul tema	U	F. misure di formazione	Dipendenti formati (tra Commissari e Agenti)	10	31/12/2025	
Fuga di informazioni giudiziarie	h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Assegnazione di attività specifiche a singoli dipendenti (per limitare la diffusione di informazioni giudiziarie)	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	e) scarsa responsabilizzazione interna	Prevedere accessi su più livelli per mantenere il controllo dei flussi di informazione	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	

AREA F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni							Grado di rischio	
Processo:	F.2 Gestire i servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale e di sicurezza urbana: Controllo della circolazione stradale						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Comandante Polizia Locale							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati, le caratteristiche del processo e il fattore abilitante (scarsità di controlli), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta media e l'impatto medio-alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Mancato accertamento di violazione di leggi	f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi	Informatizzazione delle procedure	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	l) carenza di controlli	Rotazione del personale incaricato dei controlli	U	G. misure di rotazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	

--	--	Supervisione dell'Ufficiale Responsabile	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Ufficiale responsabile
--	--	Formazione continua	O	F. misure di formazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Processualizzazione informatica dell'inserimento delle sanzioni nel flusso procedimentale mediante accesso informatico entro 2 gg lavorativi	O	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo (entro 2gg)	
--	--	Predisposizione di disposizioni di servizio interpretative in merito all'applicazione della normativa, divulgate al personale in specifiche riunioni per garantirne corretta e univoca applicazione	O	F. misure di formazione	Applicazione della misura	100%	Continuo (all'esigenza)	
--	--	Pattuglia composta da più unità (anche per trasferimento di conoscenze all'interno del Comando)	U	I. altre misure (organizzative, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	
Omesso controllo / controllo parziale	I) carenza di controlli	Utilizzo di norme e linee guida ministeriali e della Prefettura	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Agenti
--	--	Rotazione del personale che effettua i controlli	U	G. misure di rotazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Supervisione a posteriori del responsabile	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Ufficiale responsabile
--	--	Utilizzo di circolari interne	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Informatizzazione del processo	U	E. misure di semplificazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Predisposizione di disposizioni di servizio interpretative in merito all'applicazione della normativa, divulgate al personale in specifiche riunioni per garantirne corretta e univoca applicazione	O	F. misure di formazione	Applicazione della misura	100%	Continuo (all'esigenza)	
--	--	Utilizzo di un prontuario di intervento	U	E. misure di semplificazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Monitoraggio degli aspetti critici degli interventi con note operative volte al miglioramento continuo (Report ad hoc e documenti di lavoro)	U	I. altre misure (organizzative, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo (all'esigenza)	
Eventuale errore nell'applicazione della violazione	I) carenza di controlli	Obbligo di motivazione sui singoli provvedimenti adottati	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti coinvolti
--	--	Controllo da parte di più soggetti (pattuglia)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti coinvolti
--	--	Annullamento in autotutela	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	

AREA F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni							Grado di rischio	
Processo:	F.3 Gestire i servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale e di sicurezza urbana: Pronto Intervento (incidenti stradali, infortuni, liti, dissidi privati)						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Comandante Polizia Locale							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati, le caratteristiche del processo e i fattori abilitanti (scarsità di controlli, eccessiva discrezionalità), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta media e l'impatto medio-alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Violazione privacy	e) scarsa responsabilizzazione interna	Tracciabilità informatica accessi al database	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Protocollo e digitalizzazione delle istanze nel rispetto dell'ordine cronologico	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
Interventi svolti a vantaggio di determinati soggetti	l) carenza di controlli	Rotazione periodica del personale addetto al servizio di pronto intervento	U	G. misure di rotazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Pattuglia composta da più unità (anche per trasferimento di conoscenze all'interno del Comando)	U	I. altre misure (organizzative, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Analisi dei verbali di intervento	U	A. misure di controllo	Campione di controllo	100%	Continuo	Comandante Polizia Locale Ufficiali referenti per le singole materie
--	--	Confronto con ufficio di riferimento per supportare il processo decisionale da parte della pattuglia	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	Agenti Personale Uffici coinvolti
Mancato rispetto degli obblighi di imparzialità	f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi	Formazione del personale	O	F. misure di formazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
Definizione incongrua del valore della controversia	m) eccessiva discrezionalità	Predisposizione di disposizioni di servizio interpretative in merito all'applicazione della normativa, divulgate al personale in specifiche riunioni per garantirne corretta e univoca applicazione	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	

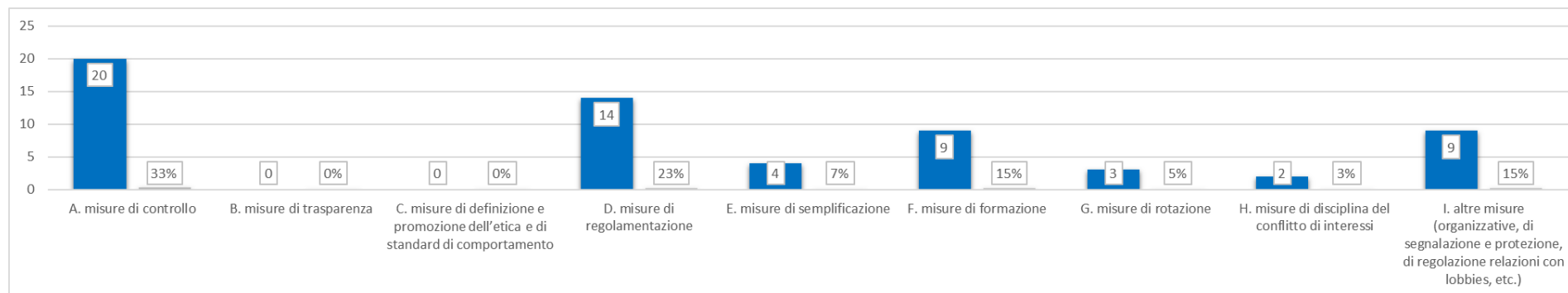
AREA F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni							Grado di rischio	
Processo:	F.4 Gestire i servizi di polizia locale sul territorio (attività commerciali)						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Comandante Polizia Locale; Commissari Polizia Locale							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerate le caratteristiche del processo, i rischi individuati e i fattori abilitanti (carenza di controlli, eccessiva discrezionalità, etc.), l'Ente adotta comunque opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta medio-alta e l'impatto medio-alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
RF.12 omissione dello svolgimento di controlli	l) carenza di controlli	Informatizzazione della gestione delle violazioni	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	m) eccessiva discrezionalità	Utilizzo di procedure uniformi (linee guida e protocolli da attuare)	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Istruttoria e fasi decisionali ripartite tra soggetti diversi	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Estrazione statistica da software per l'analisi dell'idoneità dei controlli su tutte le attività da monitorare	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
Uso distorto della discrezionalità nel definire gli ambiti da controllare al fine di favorire/sfavorire determinati soggetti.	l) carenza di controlli	Garantire l'effettuazione dei controlli ogni qual volta sia pervenuta una segnalazione.	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura (rapporto tra segnalazioni ricevute e controlli effettuati)	100%	Continuo	
--	d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Controllo da parte di più soggetti, anche di altri uffici, per le variabili di natura tecnica	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti coinvolti (anche degli uffici richiedenti i controlli)
--	e) scarsa responsabilizzazione interna	Formazione specifica del personale e affiancamento	U	F. misure di formazione	Unità di personale formate	4	Annuale	
--	--	Tempestiva comunicazione situazione di conflitto di interesse al Comandante della Polizia Locale/R.P.C.T. per conseguenti provvedimenti di assegnazione dell'attività ad altro soggetto.	O	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Utilizzo di procedure uniformi (linee guida e protocolli da attuare)	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti coinvolti

--	--	Obbligo di motivazione sui singoli provvedimenti adottati (es. sanzioni)	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Controlli successivi di regolarità amministrativa: visto a campione del 5 % o del 7% dei provvedimenti adottati, con reportistica trimestrale a R.P.C.T..	O	A. misure di controllo	Campione di controllo	5% 7%	Trimestrale	Segretario Generale

AREA F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni							Grado di rischio	
Processo:	F.5 Gestire le sanzioni amministrative						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Comandante Polizia Locale; Commissari di Polizia Locale							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsa responsabilizzazione, eccessiva discrezionalità, etc.), l'Ente adotta comunque opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta medio-alta e l'impatto medio-alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
RF.12 omissione dello svolgimento di controlli	e) scarsa responsabilizzazione interna	Organizzare momenti di formazione operativa per il personale (affiancamento di personale con esperienza)	U	F. misure di formazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	m) eccessiva discrezionalità	Controlli di conformità (controlli sanitari, etc.)	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Agenti Polizia Locale
--	--	Utilizzo di procedure uniformi (linee guida e protocolli da attuare)	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Sopralluoghi (ove necessario)	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Agenti Polizia Locale
--	--	Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Utilizzo di procedure informatizzate	U	E. misure di semplificazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RF.13 negligenza nello svolgimento di controlli	f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi	Organizzare momenti di formazione operativa per il personale (affiancamento di personale con esperienza)	U	F. misure di formazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Utilizzo di procedure uniformi (linee guida e protocolli da attuare)	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Utilizzo di procedure informatizzate	U	E. misure di semplificazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	

AREA F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni							Grado di rischio	
Processo:	F.6 Gestire i servizi di polizia locale sul territorio (sicurezza sul lavoro, attività edilizie e ambientali)						Alto	
Responsabile/i di processo:	Comandante Polizia Locale; Commissari Polizia Locale							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Alto poiché, considerate le caratteristiche del processo, i rischi individuati e i fattori abilitanti (carenza di controlli, eccessiva discrezionalità, etc.), l'Ente adotta comunque opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta medio-alta e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
RF.12 omissione dello svolgimento di controlli	l) carenza di controlli	Informatizzazione della gestione delle violazioni	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	m) eccessiva discrezionalità	Utilizzo di procedure uniformi (linee guida e protocolli da attuare)	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Istruttoria e fasi decisionali ripartite tra soggetti diversi	U	I. altre misure (organizzative, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Estrazione statistica da software per l'analisi dell'idoneità dei controlli su tutte le attività da monitorare	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
Uso distorto della discrezionalità nel definire gli ambiti da controllare al fine di favorire/sfavorire determinati soggetti.	l) carenza di controlli	Garantire l'effettuazione dei controlli ogni qual volta sia pervenuta una segnalazione.	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura (rapporto tra segnalazioni ricevute e controlli effettuati)	100%	Continuo	
--	d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi	Controllo da parte di più soggetti, anche di altri uffici, per le variabili di natura tecnica	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti coinvolti (anche degli uffici richiedenti i controlli)
--	e) scarsa responsabilizzazione interna	Formazione specifica del personale e affiancamento	U	F. misure di formazione	Unità di personale formate	4	Annuale	
--	--	Tempestiva comunicazione situazione di conflitto di interesse al Comandante della Polizia Locale/R.P.C.T. per conseguenti provvedimenti di assegnazione dell'attività ad altro soggetto.	O	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Utilizzo di procedure uniformi (linee guida e protocolli da attuare)	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti coinvolti
--	--	Obbligo di motivazione sui singoli provvedimenti adottati (es. sanzioni)	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Controlli successivi di regolarità amministrativa: visto a campione del 5 % o del 7% dei provvedimenti adottati, con reportistica trimestrale a R.P.C.T..	O	A. misure di controllo	Campione di controllo	5% 7%	Trimestrale	Segretario Generale

Riepilogo misure Area F



	A. misure di controllo	B. misure di trasparenza	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	D. misure di regolamentazione	E. misure di semplificazione	F. misure di formazione	G. misure di rotazione	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	I. altre misure (organizzative, etc.)	TOTALI
F.1 Polizia Giudiziaria	1			1		1			1	4
F.2 Controllo della circolazione stradale	7			2	2	3	2		2	18
F.3 Pronto Intervento (incidenti stradali, infortuni, liti, dissidi privati)	2			1		1	1		3	8
F.4 Gestire i servizi di polizia locale sul territorio (attività commerciali)	4			4		1		1	1	11
F.5 Gestire le sanzioni amministrative	2			2	2	2			1	9
F.6 Sicurezza sul lavoro, attività edilizie e ambientali	4			4		1		1	1	11
	20	0	0	14	4	9	3	2	9	61

Area G – Incarichi e nomine

AREA G – Incarichi e nomine									Grado di rischio
Processo:	G.1 Gestire il conferimento di incarichi di collaborazione								Medio-Alto
Responsabile/i di processo:	Tutti i Dirigenti ed E.Q.								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (carenza di controlli), si tratta di un processo abbastanza complesso, nel quale sono presenti interessi economici e discrezionalità. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Motivazione generica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Utilizzo di procedure comparative informate da criteri di pubblicità, trasparenza e criteri di selettività	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Comparazione dei CV	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Controlli sui requisiti	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Ricezione comunicazioni in materia di tracciabilità dei flussi finanziari	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Verifica della corrispondenza tra il lavoro svolto e il servizio fatturato	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Applicazione del regolamento sugli incarichi	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	MO1 - Trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	MO4 - astensione in caso di conflitto di interesse	O	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	Attuazione della misura	100%	Continuo	
			Verifica del rispetto del Piano degli incarichi	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	

Area H - Affari legali e contenzioso

AREA H) Affari legali e contenzioso							Grado di rischio	
Processo:	H.1 Gestione affari legali e contenzioso						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Dirigenti coinvolti e Dirigente Settore 1							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Tale processo risulta a rischio medio-alto, poiché, nonostante il possibile rischio di errata valutazione delle circostanze e degli interessi dell'Ente legato a fattori abilitanti quali carenze di natura organizzativa e scarsa responsabilizzazione, l'Ente applica misure di contenimento del rischio giudicate efficaci nella riduzione del rischio potenziale, in primis, la condivisione delle informazioni tra più soggetti								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Errata valutazione delle circostanze e degli interessi dell'Ente in merito alla costituzione in giudizio avverso ricorso esterno o alla citazione in giudizio al fine di favorire la controparte	m) eccessiva discrezionalità	Informativa all'organo politico e al R.P.C.T. per i casi ad impatto più elevato per l'Ente	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Predisposizione per ogni ricorso, azione da promuovere o per la difesa degli interessi dell'Ente di una relazione contenente la valutazione in merito alla necessità e/o opportunità di promuovere o costituirsi in giudizio (per il contenzioso relativo a sanzioni pecuniarie per violazioni al codice della strada non si predispone, per via dell'esiguità degli importi; in questo caso si procede d'ufficio alla costituzione in giudizio davanti al Giudice di pace di Milano grazie a competenze interne - gestione diretta)	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Costante confronto con gli uffici interni dell'Ente	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dirigenti e dipendenti dei Settori coinvolti
--	--	Utilizzo di apposito albo per la selezione dei legali	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	

AREA I - Gestione fondi PNRR e fondi strutturali									Grado di rischio
Processo:	I.1 Programmazione								Alto
Responsabile/i di processo:	Tutti i Dirigenti, EQ e RUP								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsità di controlli), si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici e discrezionalità. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Candidatura di un progetto non rispondente ai requisiti di efficienza, efficacia ed economicità ed inserimento negli strumenti di programmazione	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Obbligo di adeguata motivazione in relazione alle effettive esigenze emerse e documentate	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	b) mancanza di trasparenza	--	Controllo congiunto da parte di più soggetti interni all'ente	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Dirigenti Personale di volta in volta individuato
--	--	--	MO1 - trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	MO2 - codice di comportamento dell'ente	O	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Applicazione della misura	100%	Continuo	
Collusione con operatori economici	d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	MO1 - trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	MO2 - codice di comportamento dell'ente	O	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Applicazione di meccanismi che garantiscano la riservatezza delle informazioni in fase preliminare alla predisposizione dei documenti	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	

--	--	--	Gestione e controllo accessi agli uffici	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
AREA I - Gestione fondi PNRR e fondi strutturali									Grado di rischio
Processo:	I.2 Progettazione della gara								Medio-Alto
Responsabile/i di processo:	Tutti i Dirigenti, E.Q. e RUP								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsità di controlli), si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici e discrezionalità. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo di sistemi di affidamento, di tipologie contrattuali (ad esempio, concessione in luogo di appalto) o di procedure negoziate e affidamenti diretti per favorire un operatore	n) discrezionalità	--	Obbligo di motivazione nella determina a contrarre in ordine sia alla scelta della procedura sia alla scelta del sistema di affidamento adottato ovvero della tipologia contrattuale (ad esempio appalto vs. concessione)	O	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
Condizionamento dell'intera procedura di affidamento ed esecuzione dell'appalto attraverso la nomina di un Responsabile Unico di Progetto (RUP) non in possesso di adeguati requisiti di professionalità ai sensi dell'art. 15, d.lgs. 36/2023 e allegato I.2 al medesimo decreto (Art. 50, d.lgs. 36/2023 Appalti sotto soglia comunitaria)	l) carenza di controlli	--	Individuazione del soggetto competente alla verifica e valutazione delle dichiarazioni rese (Art. 50, d.lgs. 36/2023 Appalti sotto soglia comunitaria)	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
Artificioso allungamento dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di creare la condizione per affidamenti caratterizzati da urgenza. (Art. 48, co.3, d.l. n. 77/2021 Semplificazioni in materia di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC:)	l) carenza di controlli	--	Monitoraggio sistematico del rispetto dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di individuare eventuali anomalie che possono incidere sui tempi di attuazione dei programmi. (Art. 48, co.3, d.l. n. 77/2021 Semplificazioni in materia di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC)	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	

AREA I - Gestione fondi PNRR e fondi strutturali									Grado di rischio
Processo:		I.3 Selezione del contraente							Medio-Alto
Responsabile/i di processo:		Tutti i Dirigenti, EQ e RUP							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsità di trasparenza), si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Condizionamento dell’intera procedura di affidamento ed esecuzione dell’appalto attraverso la nomina di un Responsabile Unico di Progetto (RUP) non in possesso di adeguati requisiti di professionalità ai sensi dell’art. 15, d.lgs. 36/2023 e allegato I.2 al medesimo decreto (Art. 50, d.lgs. 36/2023 Appalti sotto soglia comunitaria)	b) mancanza di trasparenza	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Link alla pubblicazione del CV del RUP, se titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell’art. 14 del d.lgs. n. 33/2013 per far conoscere chiaramente i requisiti di professionalità (Art. 50, d.lgs. 36/2023 Appalti sotto soglia comunitaria)	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	Dirigente EQ responsabile della procedura
	--	--	Dichiarazione da parte del soggetto che ricopre l’incarico di RUP, o del personale di supporto, delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell’art. 16, d.lgs. 36/2023 (Art. 50, d.lgs. 36/2023 Appalti sotto soglia comunitaria)	O	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	Applicazione della misura	100%	Continuo	Dirigente EQ responsabile della procedura
Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di risarcimenti, cospicui, al soggetto non aggiudicatario (Art. 48, co.3, d.l. n. 77/2021 Semplificazioni in materia di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC)	b) mancanza di trasparenza	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	A seguito di contenzioso, ricognizione da parte dell’ufficio gare – nell’arco di due anni – sia degli OE che hanno avuto la “conservazione del contratto” sia di quelli per i quali è stato concesso il risarcimento ai sensi dell’art. 125 d.lgs. n. 104/2010 (Art. 48, co.3, d.l. n. 77/2021 Semplificazioni in materia di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC)	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Dirigente EQ responsabile della procedura
	--	--	Pubblicazione degli indennizzi concessi ai sensi dell’art. 125 d.lgs. n. 104/2010 (Art. 48, co.3, d.l. n. 77/2021 Semplificazioni in materia di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC)	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	Dirigente EQ responsabile della procedura
Mancata rotazione dei soggetti chiamati a partecipare alle procedure e formulazione dei relativi inviti ad un numero inferiore di soggetti rispetto a quello previsto dalla norma al fine di favorire	b) mancanza di trasparenza	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Pubblicazione, all’esito delle procedure, dei nominativi degli operatori economici consultati dalla SA (Art. 53, d.l. n. 77/2021 Semplificazione degli acquisti di beni e servizi informatici strumentali alla realizzazione del PNRR e in materia di	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	Dirigente EQ responsabile della procedura

determinati operatori economici a discapito di altri (Art. 53, d.l. n. 77/2021 Semplificazione degli acquisti di beni e servizi informatici strumentali alla realizzazione del PNRR e in materia di procedure di e-procurement e acquisto di beni e servizi informatici)			procedure di e-procurement e acquisto di beni e servizi informatici)						
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

AREA I - Gestione fondi PNRR e fondi strutturali									Grado di rischio
Processo:	I.4 Verifica dell’aggiudicazione e stipula del contratto								Medio-Alto
Responsabile/i di processo:	Tutti i Dirigenti, EQ e RUP								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti, si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici. L’Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Alterazione dei controlli e delle verifiche al fine di favorire un aggiudicatario privo dei requisiti	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	--	Collegialità nella verifica dei requisiti, sotto la responsabilità della EQ di riferimento	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	
	--	--	Presenza dei funzionari dell’ufficio, coinvolgendoli nel rispetto della normativa e degli adempimenti previsti dal codice dei contratti pubblici	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	
Nomina di soggetti che non garantiscono la necessaria indipendenza rispetto alle parti interessate (SA o impresa) anche al fine di ottenere vantaggi dalla posizione ricoperta (Art. 215, d.lgs. n. 36/2023 e All. V.2 Disciplina del Collegio consultivo tecnico (CCT))	b) mancanza di trasparenza	--	Pubblicazione dei dati relativi ai componenti del Collegio consultivo tecnico ai sensi dell’art. 28 d.lgs. n. 36/2023 (cfr. LLGG MIT sul Collegio consultivo tecnico approvate con Decreto 17 gennaio 2022 n. 12, pubblicate sulla GURI n. 55 del 7 marzo 2022). Art. 215, d.lgs. n. 36/2023 e All. V.2 Disciplina del Collegio consultivo tecnico (CCT)	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	Dirigente EQ responsabile della procedura
Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di risarcimenti, cospicui, al	d) esercizio prolungato ed esclusivo della	--	A seguito di contenzioso, ricognizione da parte dell’ufficio gare – nell’arco di due anni – sia degli OE che hanno avuto la	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Dirigenti EQ responsabile della procedura

soggetto non aggiudicatario (Art. 48, co.3, d.l. n. 77/2021 Semplificazioni in materia di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC)	responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto		“conservazione del contratto” sia di quelli per i quali è stato concesso il risarcimento ai sensi dell’art. 125 d.lgs. n. 104/2010 (Art. 48, co.3, d.l. n. 77/2021 Semplificazioni in materia di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC)						
--	I) carenza di controlli	--	Pubblicazione degli indennizzi concessi ai sensi dell’art. 125 d.lgs. n. 104/2010 (Art. 48, co.3, d.l. n. 77/2021 Semplificazioni in materia di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC)	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	Dirigenti EQ responsabile della procedura
--	--	--	Collegialità nella verifica dei requisiti, sotto la responsabilità della EQ di riferimento	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	

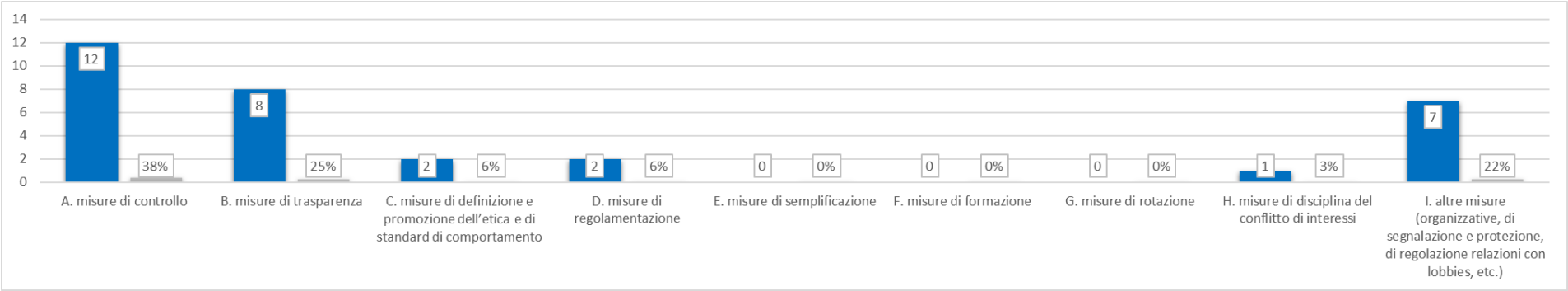
AREA I - Gestione fondi PNRR e fondi strutturali									Grado di rischio
Processo:	I.5 Esecuzione								Medio-Alto
Responsabile/i di processo:	Tutti i Dirigenti, EQ e RUP								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (carenza di controlli), si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del RUP, del DL o del DEC sul corretto svolgimento delle prestazioni contrattuali per favorire l'impresa esecutrice	I) carenza di controlli	--	Controlli in loco e/o sulle singole prestazioni/lotti funzionali oggetto del contratto	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	EQ responsabile della procedura DEC
--	--	--	Verifiche ex post sulla correttezza delle fasi attuate in relazione allo svolgimento delle prestazioni	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	EQ responsabile della procedura DEC
Incremento dei condizionamenti sulla realizzazione complessiva dell'appalto correlati al venir meno dei limiti al subappalto (Art. 119, d.lgs. n. 36/2023 Disciplina del subappalto)	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	--	Sensibilizzazione dei soggetti competenti preposti a mezzo della diffusione di circolari interne/linee guida comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto (Art. 119, d.lgs. n. 36/2023 Disciplina del subappalto)	O	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	

Rilascio dell'autorizzazione al subappalto in assenza dei controlli previsti dalla norma (Art. 119, d.lgs. n. 36/2023 Disciplina del subappalto)	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	--	Sensibilizzazione dei soggetti competenti preposti a mezzo della diffusione di circolari interne/linee guida comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto (Art. 119, d.lgs. n. 36/2023 Disciplina del subappalto)	O	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	
CCT: Nomina di soggetti che non garantiscono la necessaria indipendenza rispetto alle parti interessate (SA o impresa) anche al fine di ottenere vantaggi dalla posizione ricoperta (Art. 215, d.lgs. n. 36/2023 e All. V.2 Disciplina del Collegio consultivo tecnico - CCT)	l) carenza di controlli	--	Controlli sulle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 36/2016 in materia di conflitti di interessi da parte dei componenti del CCT (Art. 215, d.lgs. n. 36/2023 e All. V.2 Disciplina del Collegio consultivo tecnico-CCT)	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Dirigenti EQ responsabile della procedura DEC
Attivazione del potere sostitutivo in assenza dei presupposti al fine di favorire particolari operatori economici (Art. 48, co. 4, d.l. n. 77/2021 Semplificazioni in materia di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC - impugnazione)	l) carenza di controlli	--	Tracciamento degli affidamenti operati dalla stazione appaltante al fine di verificare la rispondenza delle tempistiche di avanzamento in ragione di quanto previsto dalle norme e dal contratto (Art. 48, co. 4, d.l. n. 77/2021 Semplificazioni in materia di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC - impugnazione)	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Dirigenti EQ responsabile della procedura DEC

AREA I - Gestione fondi PNRR e fondi strutturali									Grado di rischio
Processo:		I.6 Rendicontazione							Medio-Alto
Responsabile/i di processo:		Tutti i Dirigenti, EQ e RUP							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (carenza di controlli), si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Accordi fraudolenti del RUP o del DL con l'appaltatore per attestare come concluse prestazioni ancora da ultimare al fine di evitare l'applicazione delle penali	d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	--	Sensibilizzazione dei soggetti competenti (RUP, DL e DEC) preposti a mezzo della diffusione di modalità comportamentali uniformi sugli adempimenti e la disciplina in ordine all'esecuzione della prestazione	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	

--	l) carenza di controlli	--	Controlli di natura collegiale	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Attenta verifica da parte del responsabile del procedimento della documentazione contabile e amministrativa anche presenziando con il direttore lavori alle visite di collaudo	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	MO1 - trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	

Riepilogo misure Area I



	A. misure di controllo	B. misure di trasparenza	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	D. misure di regolamentazione	E. misure di semplificazione	F. misure di formazione	G. misure di rotazione	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	I. altre misure (organizzative, etc.)	TOTALI
I.1 Programmazione	2	2	2	1					1	8
I.2 Progettazione della gara	2			1						3
I.3 Selezione del contraente	1	3						1		5
I.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto	1	2							3	6
I.5 Esecuzione	4								2	6
I.6 Rendicontazione	2	1							1	4
	12	8	2	2	0	0	0	1	7	32

Area L - Pianificazione urbanistica, strumenti urbanistici e di pianificazione di iniziativa privata

AREA L) Pianificazione urbanistica, strumenti urbanistici e di pianificazione di iniziativa privata							Grado di rischio	
Processo:	L.1 Pianificazione urbanistica generale						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Dirigente Settore 3 e Dirigente Settore 4 (Lavori pubblici e manutenzioni, Urbanistica, Edilizia, Infrastrutture stradali, Verde urbano)							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati, le caratteristiche del processo e i fattori abilitanti (carenza di controlli, mancanza di trasparenza, etc.), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta media e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Mancata predeterminazione di obiettivi chiari e specifici che impedisce la verifica della corrispondenza tra questi ultimi e le soluzioni tecniche messe in atto (in particolar modo quando la pianificazione è affidata a soggetti esterni)	b) mancanza di trasparenza	Elaborazione proposta di preventiva individuazione degli obiettivi generali del piano ed elaborazione di criteri generali e linee guida per la definizione delle conseguenti scelte pianificatorie.	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Ampia diffusione dei documenti di indirizzo, prevedendo forme di partecipazione dei cittadini sin dalla fase di redazione della proposta di piano o di sua variante, al fine di consentire a tutti gli interessati, così come alle associazioni e organizzazioni locali, di avanzare proposte.	O	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Valutazione in merito a proposta di delibera di indirizzo per varianti agli strumenti di pianificazione urbanistica	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Verifica dell'assenza di cause di incompatibilità o casi di conflitto di interesse in capo a tutti i soggetti appartenenti al gruppo di lavoro.	O	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	LR n.12/2005 e successive modificazioni - Partecipazione	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	LR n.12/2005 e successive modificazioni - Legge per il governo del territorio - Rispetto della normativa sul consumo del suolo e, in generale, delle disposizioni contenute nel PTM (Piano Territoriale Metropolitano) e nel PTR (Piano Territoriale Regionale)	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Verifica, nella fase prima dell'adozione del piano, del rispetto e della coerenza tra gli indirizzi di politica territoriale e le soluzioni tecniche adottate	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Ampia diffusione degli obiettivi di piano e degli obiettivi di sviluppo territoriale per	U	B. misure di trasparenza	Eventi legati alla diffusione	5	31/12/2025	

		consentire a tutta la cittadinanza, associazioni e organizzazioni locali, di avanzare proposte di carattere generale e specifico per riqualificare l'intero territorio comunale, tramite le procedure di VAS			degli obiettivi di piano e sviluppo territoriale			
--	--	Previsione della esplicita attestazione di avvenuta pubblicazione dei provvedimenti e degli elaborati da allegare al provvedimento di approvazione	O	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	
Conflitto di interessi	d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Codice di Comportamento	O	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Verifica dell'assenza di cause di incompatibilità o casi di conflitto di interesse in capo a tutti i soggetti appartenenti al gruppo di lavoro	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dirigente Settore 3 e 4 E.Q. di riferimento
--	--	Previsione di gruppi di lavoro per la condivisione delle scelte	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	
Accoglimento di osservazioni al Piano adottato (o varianti) che risultino in contrasto con gli interessi generali di tutela e razionale assetto del territorio cui è informato il piano stesso. (es. Procurare indebiti vantaggi ai privati con aumento delle potestà edificabili o del valore d'uso degli immobili interessati)	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Definizione proposta di predeterminazione e pubblicizzazione dei criteri generali che saranno utilizzati in fase istruttoria per la valutazione delle osservazioni.	U	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	l) carenza di controlli	Esplicitazione della puntuale motivazione delle decisioni di accoglimento delle osservazioni che modificano il piano adottato (o le varianti), con particolare riferimento agli impatti sul contesto ambientale, paesaggistico e culturale.	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Monitoraggio sugli esiti dell'attività istruttoria delle osservazioni, al fine di verificare quali e quante proposte presentate dai privati siano state accolte e con quali motivazioni.	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	

AREA L) Pianificazione urbanistica, strumenti urbanistici e di pianificazione di iniziativa privata							Grado di rischio	
Processo:		L.2 Pianificazione urbanistica attuativa					Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:		Dirigente Settore 3 e Dirigente Settore 4 (Lavori pubblici e manutenzioni, Urbanistica, Edilizia, Infrastrutture stradali, Verde urbano)						
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati, le caratteristiche del processo e i fattori abilitanti (carenza di controlli, mancanza di trasparenza, etc.), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta media e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Mancanza di coerenza con il piano generale (e con la legge), che si traduce in uso improprio del suolo e delle risorse naturali	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Quando necessario/possibile, costituzione di gruppi di lavoro interdisciplinare con personale dell’ente, appartenente a uffici diversi, tale misura si rivela opportuna soprattutto per i piani di particolare incidenza urbanistica	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale Uffici di volta in volta coinvolti
	--	Predisposizione di schemi di convenzione – tipo che assicurino una completa e organica regolazione di tutti gli aspetti ai fini della determinazione ed esecuzione dei rispettivi impegni.	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	31/12/2025	
Scarsa trasparenza nei rapporti fra soggetti privati e soggetti pubblici (amministratori e tecnici) - (es. commisurazione degli “oneri”)	b) mancanza di trasparenza	Predisposizione di incontri con i soggetti attuatori (registro incontri)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	31/12/2024	Personale addetto
	l) carenza di controlli	Verifica della fattibilità economica dell'intero programma di interventi e dell'adeguatezza degli oneri economici posti in capo agli operatori.	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Pubblicazione delle tabelle parametriche degli oneri e della determinazione degli stessi sul sito web comunale.	O	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Richiesta agli operatori di specifico progetto delle opere di urbanizzazione a scomputo, previsto dall’art. 1, co. 2, lett. e) del D.Lgs. 50/2016. Calcolo del valore delle opere da scomputare utilizzando i prezziari della Camera di Commercio/prezzario regionale, anche tenendo conto dei prezzi praticati all’amministrazione a seguito di appalto di lavori analoghi.	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Definizione, nell'apposita convenzione tipo, di garanzie aventi caratteristiche analoghe a quelle richieste in caso di appalto di opere pubbliche, ferma restando la possibilità di adeguare tali garanzie, anche tenendo conto dei costi indicizzati, in relazione ai tempi di realizzazione degli interventi.	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	31/12/2025	

--	--	Previsione, all'interno della convenzione, di penali per mancato rispetto delle tempistiche esplicitate negli obblighi convenzionali	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	31/12/2025	
--	--	Eventuale previsione del pagamento delle monetizzazioni contestuale alla stipula della convenzione, al fine di evitare il mancato o ritardato introito e, in caso di rateizzazione, richiesta in convenzione di idonee garanzie.	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	31/12/2025	

AREA L) Pianificazione urbanistica, strumenti urbanistici e di pianificazione di iniziativa privata							Grado di rischio	
Processo:	L.3 Rilascio e controllo dei titoli abilitativi edilizi						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Dirigente Settore 3 e Dirigente Settore 4 (Lavori pubblici e manutenzioni, Urbanistica, Edilizia, Infrastrutture stradali, Verde urbano)							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati, le caratteristiche del processo e i fattori abilitanti (carenza di controlli, di competenze, mancanza di trasparenza, etc.), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta media e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Assegnazione dell'istruttoria del titolo edilizio a tecnici in rapporto di contiguità con professionisti o aventi titolo al fine di orientare le decisioni edilizie.	b) mancanza di trasparenza	Informatizzazione delle procedure di protocollazione	U	E. misure di semplificazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Individuazione del responsabile del procedimento e dei responsabili dell'istruttoria per ogni pratica edilizia	O	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Assegnazione casuale delle pratiche ai diversi responsabili del procedimento del titolo edilizio	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Divieto di svolgere attività esterne, se non al di fuori dell’ambito territoriale comunale (previa autorizzazione da parte dell'Ente)	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Codice di comportamento: obbligo di dichiarare ogni situazione di potenziale conflitto di interessi	O	C. misure di definizione e promozione dell’etica e di standard di comportamento	Attuazione della misura	100%	Continuo	

Errata qualificazione giuridica dell'intervento ed errata applicazione del procedimento correlato alla normativa di settore vigente tesa ad agevolare determinati soggetti	f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi	Predisposizione di misure adeguate di formazione del personale addetto all'istruttoria tecnica	U	F. misure di formazione	Persone formate	2	31/12/2023	
--	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Predisposizione di incontri e tavoli di lavoro interni, al fine di condividere la corretta applicazione della normativa e, conseguentemente, la corretta istruttoria dei titoli edilizi, anche mediante l'utilizzo di circolari applicative interne (queste ultime, quando necessario)	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	
Mancata conclusione dell'attività istruttoria entro i tempi massimi stabiliti dalla legge, con conseguente incidenza sui soggetti esterni titolari dell'istanza.	l) carenza di controlli	Monitoraggio dei tempi di evasione delle pratiche e delle cause dell'eventuale ritardo	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Attribuzione ai tecnici istruttori, della responsabilità del procedimento istruttorio e del corretto rispetto delle tempistiche assegnate per legge all'istanza	O	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Informatizzazione dei processi	U	E. misure di semplificazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
Errata determinazione del contributo di costruzione da corrispondere o sanzione, delle modalità di rateizzazione e dell'applicazione delle eventuali sanzioni per il ritardo al fine di favorire/sfavorire determinati soggetti.	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Utilizzo di procedure automatizzate per la gestione del processo ed utilizzo del gestionale SUE nel quale inserire le tariffe aggiornate per oneri e costo di costruzione derivate da atti assunti dall'ente (deliberazioni di Consiglio, deliberazioni di Giunta, determinazioni del Responsabile del settore)	U	E. misure di semplificazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	m) eccessiva discrezionalità	Separazione tra chi gestisce l'istruttoria e chi emette il provvedimento finale	U	I. altre misure (organizzative, etc.)	attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Definizione analitica dei criteri e delle modalità di calcolo delle sanzioni amministrative pecuniarie (comprensivi dei metodi per la determinazione dell'aumento di valore venale dell'immobile conseguente alla realizzazione delle opere abusive e del danno arrecato o del profitto conseguito, ai fini dell'applicazione della sanzione per gli interventi abusivi realizzati su aree sottoposte a vincolo paesaggistico) e delle somme da	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	

		corrispondere a titolo di oblazione, in caso di sanatoria.						
--	--	Riunioni periodiche volte a definire modalità omogenee di procedere (es. applicazione della normativa e applicazione delle sanzioni) rispetto a casi particolari ed eventuale stesura di circolare applicativa	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	N. riunioni	24	Annuale	
Mancata ingiunzione a demolire l'opera abusiva o omessa acquisizione gratuita al patrimonio comunale dell'opera, a seguito del mancato adempimento dell'ordine di demolire.	l) carenza di controlli	Istituzione di un registro degli abusi accertati, che consenta la tracciabilità di tutte le fasi del procedimento, compreso l'eventuale processo di sanatoria.	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	31/12/2025	

AREA L) Pianificazione urbanistica, strumenti urbanistici e di pianificazione di iniziativa privata							Grado di rischio	
Processo:		L.4 Verifiche e controllo di SCIA e CILA					Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:		Dirigente Settore 3 (Lavori pubblici e manutenzioni, Urbanistica, Edilizia, Infrastrutture stradali)						
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati, le caratteristiche del processo e i fattori abilitanti (carenza di controlli, di competenze, mancanza di trasparenza, etc.), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta media e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Assegnazione dell'istruttoria del titolo edilizio a tecnici in rapporto di contiguità con professionisti o aventi titolo al fine di orientare le decisioni edilizie.	b) mancanza di trasparenza	Informatizzazione delle procedure di protocollazione	U	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Individuazione del responsabile del procedimento e dei responsabili dell'istruttoria per ogni pratica edilizia	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Assegnazione casuale delle pratiche ai diversi responsabili del procedimento del titolo edilizio	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Divieto di svolgere attività esterne, se non al di fuori dell'ambito territoriale comunale (previa autorizzazione da parte dell'Ente)	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	

--	--	Codice di comportamento: obbligo di dichiarare ogni situazione di potenziale conflitto di interessi	O	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Controlli congiunti a campione con la Polizia Locale per la verifica della corrispondenza del titolo abilitativo con i lavori in corso	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	5%	31/12/2025	Personale Settore 3 Agenti Polizia Locale
--	--	Controlli congiunti con la Polizia Locale per la verifica della corrispondenza del titolo abilitativo con i lavori in corso, basati su segnalazioni	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale Settore 3 Agenti Polizia Locale
Errata qualificazione giuridica dell'intervento ed errata applicazione del procedimento correlato alla normativa di settore vigente tesa ad agevolare determinati soggetti	f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi	Predisposizione di misure adeguate di formazione del personale addetto all'istruttoria tecnica	U	F. misure di formazione	Persone formate	2	31/12/2024	
--	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Predisposizione di incontri e tavoli di lavoro interni, al fine di condividere la corretta applicazione della normativa e, conseguentemente, la corretta istruttoria dei titoli edilizi, anche mediante l'utilizzo di circolari applicative interne (queste ultime, quando necessario)	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Informatizzazione dei processi	U	E. misure di semplificazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
Mancata emissione della richiesta di conformazione (ex art. 19 della Legge 241/1990), ovvero mancata conclusione dell'attività istruttoria entro i tempi massimi stabiliti dalla legge	l) carenza di controlli	Monitoraggio dei tempi di evasione delle pratiche e delle cause dell'eventuale ritardo	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Attribuzione ai tecnici istruttori, della responsabilità del procedimento istruttorio e del corretto rispetto delle tempistiche assegnate per legge all'istanza	O	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Informatizzazione dei processi	U	E. misure di semplificazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Eventuale predisposizione di controllo a campione sulle segnalazioni	U	A. misure di controllo	Campione di controllo	1%	31/12/2025	
--	--	Controllo istruttorio sulle comunicazioni che non prevedono rilascio di titolo edilizio espresso (CILA)	U	A. misure di controllo	Adozione della misura	100%	Continuo	

Errata determinazione del contributo di costruzione da corrispondere o sanzione, delle modalità di rateizzazione e dell'applicazione delle eventuali sanzioni per il ritardo al fine di favorire/sfavorire determinati soggetti.	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Utilizzo di procedure automatizzate per la gestione del processo ed utilizzo del gestionale SUE nel quale inserire le tariffe aggiornate per oneri e costo di costruzione derivate da atti assunti dall'ente (deliberazioni di Consiglio, deliberazioni di Giunta, determinazioni del Responsabile del settore)	U	E. misure di semplificazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	l) carenza di controlli	Separazione tra chi gestisce l'istruttoria e chi emette il provvedimento finale	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Definizione analitica dei criteri e delle modalità di calcolo delle sanzioni amministrative pecuniarie (comprensivi dei metodi per la determinazione dell'aumento di valore venale dell'immobile conseguente alla realizzazione delle opere abusive e del danno arrecato o del profitto conseguito, ai fini dell'applicazione della sanzione per gli interventi abusivi realizzati su aree sottoposte a vincolo paesaggistico) e delle somme da corrispondere a titolo di oblazione, in caso di sanatoria.	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Riunioni periodiche volte a definire modalità omogenee di procedere (es. applicazione della normativa e applicazione delle sanzioni) rispetto a casi particolari ed eventuale stesura di circolare applicativa	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	N. riunioni	2	Annuale	
Mancata ingiunzione a demolire l'opera abusiva o omessa acquisizione gratuita al patrimonio comunale dell'opera, a seguito del mancato adempimento dell'ordine di demolire.	b) mancanza di trasparenza	Istituzione di un registro degli abusi accertati, che consenta la tracciabilità di tutte le fasi del procedimento, compreso l'eventuale processo di sanatoria.	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	31/12/2025	

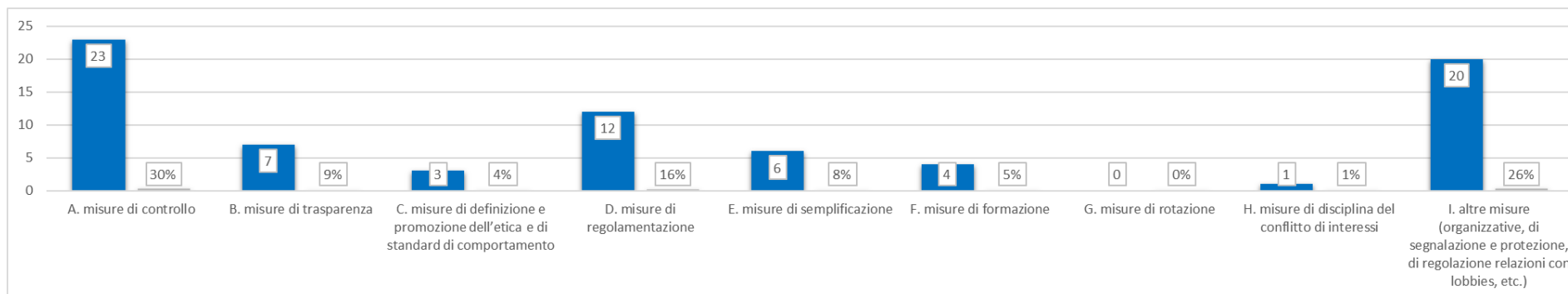
AREA L) Pianificazione urbanistica, strumenti urbanistici e di pianificazione di iniziativa privata							Grado di rischio	
Processo:	L.5 Rilascio certificazioni di Urbanistica ed Edilizia						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Dirigente Settore 3 (Lavori pubblici e manutenzioni, Urbanistica, Edilizia, Infrastrutture stradali)							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati, le caratteristiche del processo e i fattori abilitanti (carenza di controlli, mancanza di trasparenza, etc.), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta media e l'impatto medio-alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Assegnazione della richiesta di certificazione a personale tecnico o amministrativo in rapporto di contiguità con professionisti o aventi titolo al fine di orientare la tempistica dell'evasione	b) mancanza di trasparenza	Informatizzazione delle procedure di protocollazione	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Previsione del contributo di più persone in fasi critiche del processo	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	
Errata istruttoria della richiesta di certificazione urbanistica, errata predisposizione del certificato finale con omissione di informazioni tali da incidere sulla sfera giuridica dei destinatari	l) carenza di controlli	Attribuzione ai tecnici istruttori della responsabilità del procedimento istruttorio e del corretto rispetto delle tempistiche assegnate per legge all'istanza	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Verifiche in itinere sul rispetto delle procedure da parte del responsabile del procedimento, utilizzando anche simulazioni tramite software di riferimento	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabile del procedimento
--	--	Monitoraggio delle certificazioni rilasciate e delle tempistiche assegnate per l'evasione	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
Errata determinazione del prezzo di cessione di alloggio in regime di edilizia convenzionata tale da incidere sulla sfera giuridica dei destinatari	l) carenza di controlli	Creazione di una check list per attuare una verifica analitica degli atti legati all'istruttoria	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	31/12/2024	
--	--	Sviluppo e implementazione di un foglio di calcolo per la corretta determinazione del prezzo	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	31/12/2024	
Mancato/errato controllo sul possesso dei requisiti oggettivi e soggettivi dei richiedenti la certificazione acquisto alloggio in convenzione	l) carenza di controlli	Predisposizione di misure adeguate di formazione del personale addetto all'istruttoria tecnica	U	F. misure di formazione	Personale formato	2	31/12/2024	

--	--	Controllo sul possesso dei requisiti oggettivi e soggettivi dei richiedenti la certificazione acquisto alloggio in convenzione	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti Ufficio Patrimonio Dipendenti Ufficio Edilizia
Omissioni o ritardi nello svolgimento dell'attività di rilascio della certificazione	l) carenza di controlli	Attribuzione al personale incaricato della responsabilità dell'istruttoria finalizzata all'evasione dell'istanza, tenendo conto dei carichi di lavoro	U	l. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	

AREA L) Pianificazione urbanistica, strumenti urbanistici e di pianificazione di iniziativa privata							Grado di rischio	
Processo:		L.6 Gestione accesso agli atti					Alto	
Responsabile/i di processo:		Dirigenti Settori 2, 3 e 4						
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Alto poiché, considerati i rischi individuati, le caratteristiche del processo, nonché la complessità della normativa in tema di privacy e i fattori abilitanti (scarsità di controlli, competenze, complessità di processo), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta tuttavia alta e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Diffusione di informazioni/dati sensibili	l) carenza di controlli	Predisposizione e controllo preventivo degli atti per i quali è richiesto l'accesso e verifica che gli stessi non si configurino come documentazione interna sottratta dall'esercizio dell'accesso (pareri endoprocedimentali, istruttorie, documentazione riportante dati tutelati dalla normativa sulla privacy) e individuazione di eventuali parti interessate	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale addetto
--	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Coinvolgimento del DPO	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Previsione del contributo di più persone nelle fasi critiche del processo	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dirigenti coinvolti Tecnici istruttori coinvolti Personale amministrativo coinvolto
Concedere accesso a soggetti non aventi titolo	f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi	Predisposizione di misure adeguate di formazione del personale amministrativo addetto	U	F. misure di formazione	N. persone formate	5	31/12/2024	
--	l) carenza di controlli	Verifica puntuale dei requisiti del soggetto richiedente	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dirigenti coinvolti Tecnici istruttori

								coinvolti Personale amministrativo coinvolto
Mancata evasione della richiesta di accesso entro i tempi massimi stabiliti dalla legge che può andare a svantaggio di determinati soggetti	l) carenza di controlli	Monitoraggio dei tempi di evasione delle richieste e delle cause dell'eventuale ritardo	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Pubblicazione del registro accesso agli atti (automazione mediante software di protocollazione specifico, che comprende anche il monitoraggio delle tempistiche delle comunicazioni in entrata ed in uscita)	O	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	

Riepilogo misure Area L



	A. misure di controllo	B. misure di trasparenza	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	D. misure di regolamentazione	E. misure di semplificazione	F. misure di formazione	G. misure di rotazione	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, etc.)	TOTALI
L.1 Pianificazione urbanistica generale	4	4	1	4				1	1	15
L.2 Pianificazione urbanistica attuativa	2	1		4					2	9
L.3 Rilascio e controllo dei titoli abilitativi edilizi	2		1	2	3	1			6	15
L.4 Verifiche e controllo di SCIA e CILA	7	1	1	1	3	1			6	20
L.5 Rilascio certificazioni di Urbanistica ed Edilizia	4			1		1			4	10
L.6 Gestione accesso agli atti	4	1				1			1	7
TOTALI	23	7	3	12	6	4	0	1	20	76

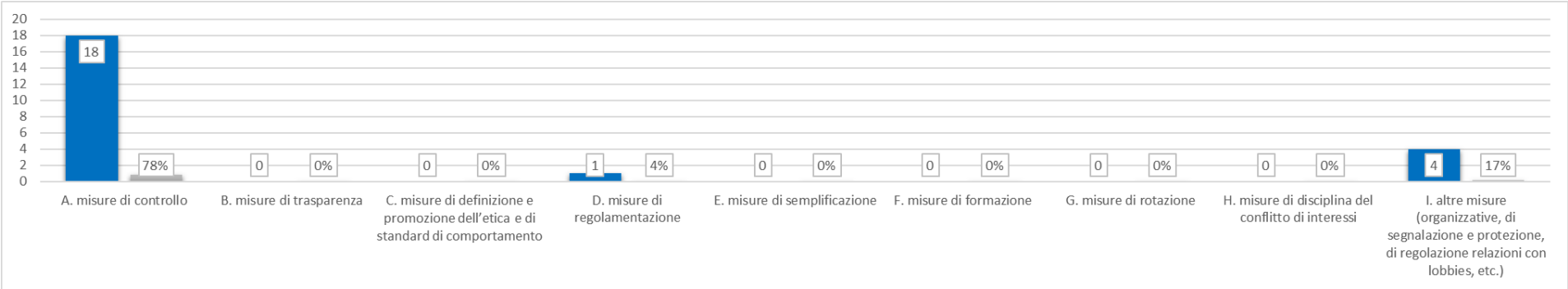
Area M - Ambiente

AREA M) Ambiente							Grado di rischio	
Processo:	M.1 Gestire la tutela dell'ambiente						Alto	
Responsabile/i di processo:	Dirigente Settore 4, E.Q. Ecologia							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Alto poiché, considerati i rischi individuati, le caratteristiche del processo e i fattori abilitanti (carenza di controlli, carenze di natura organizzativa, etc.), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta medio-alta e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Omissione controlli/verifiche	l) carenza di controlli	Utilizzo di piattaforma telematica per la presentazione delle istanze che consente la verifica dello stato della propria pratica da parte dell'interessato (es. AUA, VAS, etc.)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Rispetto ordine cronologico di presentazione delle istanze	U	I. altre misure (organizzative, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Verifica preventiva dei requisiti previsti per legge	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale Servizio ambiente
RO.02 Collusione con operatori economici	l) carenza di controlli	Controlli sull'attività, senza preavviso, a mezzo di ispezioni, accertamenti e sopralluoghi con la Polizia locale e/o ARPA e/o ATS	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale Servizio ambiente ARPA ATS Milano 2
Alterazione del corretto svolgimento del procedimento, rilascio dell'autorizzazione in contrasto con la normativa vigente con procurato vantaggio per il richiedente oppure con danno per l'istante	l) carenza di controlli	Controlli a campione sulle pratiche autorizzate anche avvalendosi del contributo di soggetti esterni (es. ARPA, ATS, Consorzi tutela acque, Città Metropolitana etc.)	U	A. misure di controllo	Campione di controllo	5%	Annuo	Personale Servizio ambiente (contributo di: ARPA; ATS Milano 2; Consorzi, Città Metropolitana)
--	m) eccessiva discrezionalità	--						
Non corretto svolgimento del procedimento di valutazione e/o dell'istruttoria con procurato vantaggio o arrecato danno per il proponente	l) carenza di controlli	Controlli a campione sulle pratiche autorizzate anche avvalendosi del contributo di soggetti esterni (es. ARPA, ATS, Consorzi tutela acque, Città Metropolitana etc.)	U	A. misure di controllo	Campione di controllo	5%	Annuo	Personale Servizio ambiente (contributo di: ARPA; ATS Milano 2; Consorzi, Città Metropolitana)
--	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Utilizzo di piattaforma telematica per la presentazione delle istanze che consente la verifica dello stato della propria pratica da parte dell'interessato (es. AUA, VAS, etc.)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	m) eccessiva discrezionalità	Adozione di specifiche check list per aumentare la possibilità di controlli puntuali	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	31/12/2024	

		sulla procedura (applicabile, per esempio, per i Piani di bonifica e per lo Smaltimento amianto)						
--	--	Predisposizioni di incontri e tavoli di lavoro interni, al fine di condividere la corretta applicazione della normativa e, conseguentemente, la corretta istruttoria della richiesta di autorizzazione anche mediante l'utilizzo di circolari applicative interne	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	N. circolari applicative	2	Annuale	
Mancata conclusione dell'attività istruttoria entro i tempi massimi stabiliti dalla legge, con conseguente incidenza sui soggetti esterni titolari dell'istanza.	l) carenza di controlli	Monitoraggio dei tempi di evasione delle pratiche e delle cause dell'eventuale ritardo	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale Servizio ambiente
--	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Attribuzione ai tecnici istruttori, della responsabilità del procedimento istruttorio e del corretto rispetto delle tempistiche assegnate per legge all'istanza	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	31/12/2024	
--	--	Utilizzo di piattaforma telematica per la presentazione delle istanze che consente la verifica dello stato della propria pratica da parte dell'interessato (es. AUA, VAS, etc.)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
Errata determinazione della sanzione, delle misure di compensazione, delle modalità di rateizzazione al fine di favorire/sfavorire determinati soggetti	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Utilizzo procedure automatizzate per la gestione del processo (supporto su base Excel), ove possibile	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	31/12/2024	
--	m) eccessiva discrezionalità	Definizione analitica dei criteri e modalità di calcolo delle sanzioni amministrative pecuniarie e delle somme da corrispondere a titolo di oblazione	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Riunioni periodiche volte a definire modalità omogenee di procedere (es. applicazione della normativa e applicazione delle sanzioni) rispetto a casi particolari ed eventuale stesura di circolare applicativa	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	N. riunioni	3	Annuale	

AREA M) Ambiente							Grado di rischio	
Processo:	N.2 Autorizzazioni in materia ambientale						Alto	
Responsabile/i di processo:	Dirigente Settore 4, E.Q. Ecologia							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Alto poiché, considerati i rischi individuati, le caratteristiche del processo e i fattori abilitanti (carenza di controlli, carenze di natura organizzativa, etc.) l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta medio-alta e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Mancato/Omesso controllo sulle quantità conferite (AMSA - come intermediario in riferimento allo smaltimento in altri impianti)	l) carenza di controlli	Controllo del peso dei materiali conferiti	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale addetto Ufficio ambiente
	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Acquisizione del formulario rifiuti	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale addetto Ufficio ambiente
		Controllo sui ricavi CONAI (per verifiche sulla corrispondenza tra quanto conferito a livello di pesature e quanto dichiarato)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale addetto Ufficio ambiente
Mancato/Omesso controllo sullo svolgimento di quanto previsto dal contratto (Altri gestori)	l) carenza di controlli	Raccolta e analisi dati sui disservizi (mediante un registro per la raccolta dei dati sui disservizi)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale addetto Ufficio ambiente
	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Controllo sui disservizi (segnalazioni)	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale addetto Ufficio ambiente
		Tempestiva segnalazione dei disservizi (segnalazioni)	O	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Personale addetto Ufficio ambiente
		Accentramento delle richieste di servizi in un unico ufficio	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
		Verifiche sulla rendicontazione periodica dell'appaltatore (giorni servizio, zone, correlazione canone/servizi, raccolta, etc.), in occasione dei pagamenti	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Mensile	Personale addetto Ufficio ambiente

Riepilogo misure Area M



	A. misure di controllo	B. misure di trasparenza	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	D. misure di regolamentazione	E. misure di semplificazione	F. misure di formazione	G. misure di rotazione	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	TOTALI
M.1 Gestire la tutela dell'ambiente	11			1					3	15
M.2 Gestione rifiuti e servizi ambientali	7								1	8
TOTALI	18	0	0	1	0	0	0	0	4	23

Area N - Demografici

AREA N) Demografici							Grado di rischio	
Processo:	N.1 Certificazione e autenticazione (es. certificazioni anagrafiche e di stato civile, autenticazioni di firma e di copia)						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Dirigente Settore 5, Ufficiali Anagrafe e Ufficiali Stato Civile							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati, le caratteristiche del processo e i fattori abilitanti (carenza di controlli, esercizio prolungato di responsabilità da aprte dei medesimi soggetti, eccessiva discrezionalità), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta media e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Accesso alle banche dati non finalizzato ad attività istituzionali	l) carenza di controlli	Controlli centralizzati da parte del Ministero dell'Interno	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Ministero dell'Interno
--	--	Utilizzo di software dedicato che tiene traccia dei dati sulle attività svolte e sugli accessi	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
Mancata o insufficiente verifica della completezza della documentazione presentata	l) carenza di controlli	Verifica della corretta applicazione della procedura	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
Acquisizione di false dichiarazioni da parte del cittadino	d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Rotazione del personale che si occupa delle pratiche	U	G. misure di rotazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	l) carenza di controlli	Informatizzazione del processo (anche con riferimento ai rapporti con il cittadino: questi può verificare la propria posizione anche mediante accesso con SPID) centralizzata a livello di Ministero dell'Interno e notificata in locale su software specifico del Comune	U	E. misure di semplificazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Per casi critici / dubbi sulla documentazione ricevuta (es. per casi di possibile contraffazione), condivisione delle informazioni e dei documenti (compresa l'accessibilità informatica alle pratiche) tra più dipendenti per affrontare le decisioni da prendere	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Verifiche tramite richieste alla Questura	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Controlli a campione sulle pratiche concluse (anche su eventuali errori formali)	U	A. misure di controllo	Campione di controllo trimestrale	5%	31/12/2024	
Ammissione di documentazione non idonea e/o falsa per agevolare soggetti esterni	l) carenza di controlli	Verifiche sulla completezza della documentazione presentata dal cittadino (INPS, dichiarazione dei redditi, etc.)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	

--	d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Per casi critici / dubbi sulla documentazione ricevuta (es. per casi di possibile contraffazione), condivisione delle informazioni e dei documenti (compresa l'accessibilità informatica alle pratiche) tra più dipendenti per affrontare le decisioni da prendere	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	m) eccessiva discrezionalità	Controlli a campione sulle pratiche concluse (anche su eventuali errori formali)	U	A. misure di controllo	Campione di controllo trimestrale	5%	31/12/2024	

AREA N) Demografici							Grado di rischio	
Processo:	N.2 Iscrizioni e cancellazioni anagrafiche per trasferimento di residenza, irreperibilità, rinnovo dimora abituale						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Dirigente Settore 5, Ufficiali Anagrafe							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati, le caratteristiche del processo e i fattori abilitanti (carenza di controlli, eccessiva discrezionalità), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta media e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Elusione delle norme che regolano i procedimenti di iscrizione anagrafica dei cittadini italiani e stranieri	l) carenza di controlli	Controlli interni su procedimenti, atti, documentazione	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Puntuale verifica dei requisiti e della documentazione presentata	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Rispetto dell'ordine cronologico di arrivo delle richieste	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Verifiche da parte della Polizia Locale (relative alla dimora abituale)	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Agenti di Polizia Locale
--	--	Controllo sui titoli di occupazione delle abitazioni	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Per le cancellazioni anagrafiche dovute a irreperibilità accertata, effettuazione di almeno 3 accertamenti entro l'anno di riferimento	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Annuale	Ufficiali Anagrafe Agenti di Polizia Locale
Motivazione incongrua del provvedimento	m) eccessiva discrezionalità	Applicazione dei controlli previsti dalla procedura, in special modo, relativi alla congruità della motivazione	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	Controlli a campione sulle pratiche concluse (anche su eventuali errori formali)	U	A. misure di controllo	Campione di controllo trimestrale	5%	31/12/2024	
Mancata notifica dell'avvio del procedimento	l) carenza di controlli	Invio di raccomandate con ricevuta di ritorno e verifica delle ricevute	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
Cancellazioni anagrafiche ingiustificate	l) carenza di controlli	Previsione di opportuni flussi di comunicazione verso i cittadini con permessi di soggiorno (lettere, raccomandate, app "IO")	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e	Attuazione della misura	100%	Continuo	

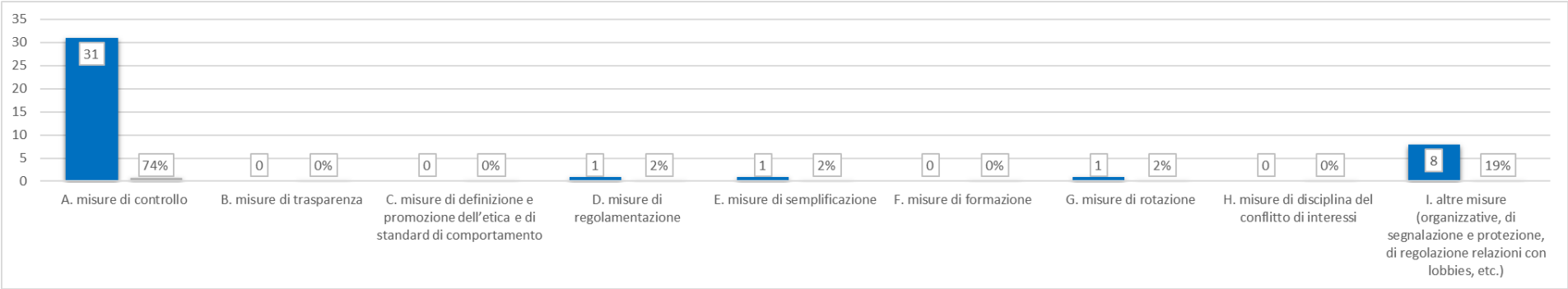
		per verificare, in caso di rinnovo, che la documentazione sia stata inviata al Comune		protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)				
--	--	Controlli ed estrazioni ad hoc sul software specifico e applicazione "IO"	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	

AREA N) Demografici							Grado di rischio	
Processo:	N.3 Redazione atti di stato civile						Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:	Dirigente Settore 5, Ufficiali Stato Civile							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati, le caratteristiche del processo e il fattore abilitante (scarsità di controlli), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta media e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Acquisizione di falsa documentazione presentata dal cittadino	l) carenza di controlli	Controlli su particolari della documentazione per verificare l'autenticità (timbri, pinzature, etc.)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Ufficiali Stato Civile
--	--	Controlli sulla traduzione	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Ufficiali Stato Civile
--	--	Coinvolgimento di altri soggetti istituzionali (es. Consolati, Curia) - controlli incrociati	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Ufficiali Stato Civile
--	--	Condivisione del lavoro per ogni fase critica del processo	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Ufficiali Stato Civile Dipendenti del Servizio
Mancata o insufficiente verifica della completezza della documentazione presentata	l) carenza di controlli	Condivisione del lavoro per ogni fase critica del processo	U	I. altre misure (organizzative, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Ufficiali Stato Civile Dipendenti del Servizio
--	--	Utilizzo di un'apposita check list per evitare carenze nei controlli	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Ufficiali Stato Civile Dipendenti del Servizio
--	--	Controlli ulteriori sui siti dei Consolati per la documentazione da verificare	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Ufficiali Stato Civile Dipendenti del Servizio
Omessa istruttoria e controlli	l) carenza di controlli	Controlli a campione sulle pratiche concluse (anche su eventuali errori formali)	U	A. misure di controllo	Campione di controllo	5%	Trimestrale	Ufficiali Stato Civile Dipendenti del Servizio

AREA N) Demografici							Grado di rischio	
Processo:		N.4 Stato Civile (attribuzione della cittadinanza italiana jure sanguinis, giuramento)					Alto	
Responsabile/i di processo:		Dirigente Settore 5, Ufficiali Stato Civile						
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Alto poiché, considerati i rischi individuati, le caratteristiche del processo e il fattore abilitante (scarsità di controlli), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta medio-alta e l'impatto alto.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Elusione delle norme che regolano i procedimenti di riconoscimento della cittadinanza jure sanguinis ai cittadini stranieri di ceppo italiano	l) carenza di controlli	Controlli interni su procedimenti, atti, documentazione (controlli anche ridondanti sui dati anagrafici)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Ufficiali Stato Civile Dipendenti del Servizio
--	--	Utilizzo di un'apposita check list per evitare carenze nei controlli	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Ufficiali Stato Civile Dipendenti del Servizio
--	--	Condivisione del lavoro per ogni fase critica del processo	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Ufficiali Stato Civile Dipendenti del Servizio
--	--	Coinvolgimento di altri soggetti istituzionali (es. Consolati, Curia se necessario, etc.) - controlli incrociati	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Ufficiali Stato Civile
Mancata o insufficiente verifica della completezza della documentazione presentata	l) carenza di controlli	Controlli interni su procedimenti, atti, documentazione (controlli anche ridondanti sui dati anagrafici)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Ufficiali Stato Civile Dipendenti del Servizio
--	--	Utilizzo di un'apposita check list per evitare carenze nei controlli	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Ufficiali Stato Civile Dipendenti del Servizio
--	--	Condivisione del lavoro per ogni fase critica del processo	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Ufficiali Stato Civile Dipendenti del Servizio
--	--	Controlli sulle pratiche concluse (anche su eventuali errori formali)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Ufficiali Stato Civile Dipendenti del Servizio

AREA N) Demografici							Grado di rischio	
Processo:	N.5 Autorizzazioni al seppellimento e alla cremazione di cadavere e/o resti mortali						Medio	
Responsabile/i di processo:	Dirigente Settore 5, Ufficiali Stato Civile							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio poiché, considerato il rischio individuato, le caratteristiche del processo e il fattore abilitante (scarsità di controlli), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. La probabilità risulta bassa e l'impatto medio.								
RISCHI	Fattori abilitanti	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura
Mancata o insufficiente verifica della completezza della documentazione presentata	l) carenza di controlli	Controlli interni su procedimenti, atti, documentazione	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Ufficiali Stato Civile Dipendenti del Servizio
--	--	Procedure interne formalizzate, standardizzate e utilizzo di note operative	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Ufficiali Stato Civile Dipendenti del Servizio
--	--	Pluralità di soggetti coinvolti nell'iter del provvedimento a seconda delle problematiche eventualmente riscontrate	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Ufficiali Stato Civile Dipendenti del Servizio
--	--	Controlli a campione sulle pratiche concluse (anche su eventuali errori formali)	U	A. misure di controllo	Campione di controllo	5%	Trimestrale	Ufficiali Stato Civile Dipendenti del Servizio

Riepilogo misure Area N

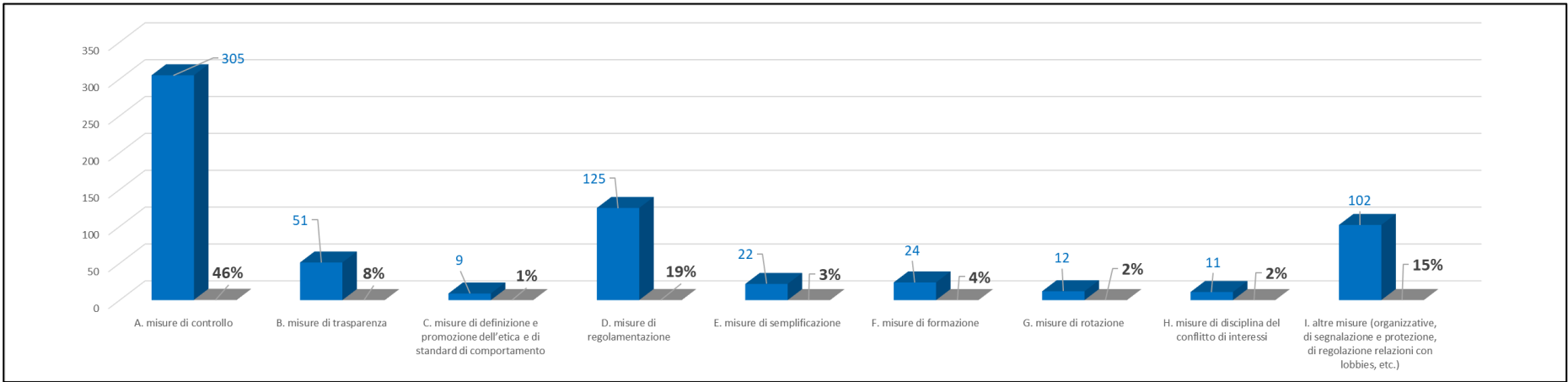


	A. misure di controllo	B. misure di trasparenza	C. promozione dell'etica e di standard di comportamento	D. misure di regolamentazione	E. misure di semplificazione	F. misure di formazione	G. misure di rotazione	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	I. altre misure (organizzative, di segnalazione, etc.)	TOTALI
N.1 Certificazioni e autenticazioni (es. cert. anagrafiche e di stato civile, autenticazioni firma e copia)	7				1		1		2	11
N.2 Iscrizioni e cancellazioni anagrafiche per trasferimento di residenza, irreperibilità, rinnovo dimora abituale	9			1					1	11
N.3 Redazione atti di stato civile	6								2	8
N.4 Stato Civile (attribuzione cittadinanza italiana jure sanguinis, giuramento)	6								2	8
N.5 Autorizzazioni al seppellimento e alla cremazione di cadavere e/o resti mortali	3								1	4
TOTALI	31	0	0	1	1	0	1	0	8	42

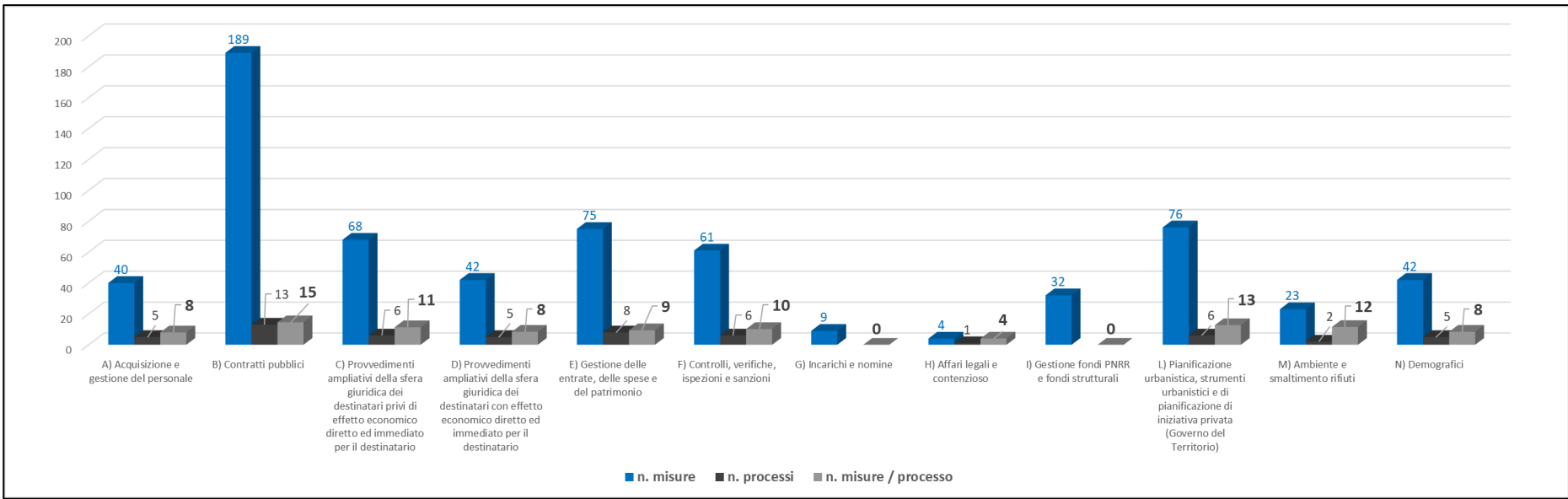
Riepilogo misure programmate --- tipologia / Area

Tipologie di misure	Area A A) Acquisizione e gestione del personale	Area B B) Contratti pubblici	Area C C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il	Area D D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il	Area E E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Area F F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Area G G) Incarichi e nomine	Area H H) Affari legali e contenzioso	Area I I) Gestione fondi PNRR e fondi strutturali	Area L L) Pianificazione urbanistica, strumenti urbanistici e di pianificazione di iniziativa privata (Governo del Territorio)	Area M M) Ambiente e smaltimento rifiuti	Area N N) Demografici	
A. misure di controllo	14	91	30	25	36	20	5		12	23	18	31	305
B. misure di trasparenza	5	24	2	2	2		1		8	7			51
C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento		4							2	3			9
D. misure di regolamentazione	11	34	13	13	19	14	2	3	2	12	1	1	125
E. misure di semplificazione	2	4	1		4	4				6		1	22
F. misure di formazione		10	1			9				4			24
G. misure di rotazione	1	4			3	3						1	12
H. misure di disciplina del conflitto di interessi	2	2			2	2	1		1	1			11
I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	5	16	21	2	9	9		1	7	20	4	8	102
	40	189	68	42	75	61	9	4	32	76	23	42	661

Distribuzione per tipologia di misura specifica programmata



Rapporto tra misure specifiche e processi nell'ambito delle Aree di rischio



ALLEGATO 4: TRASPARENZA

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione livello 2 (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Elaborazione e trasmissione - UO Responsabile	Pubblicazione - UO Responsabile	Termine di pubblicazione	Tempistiche monitoraggio RPCT
Disposizioni generali	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Art. 10, c. 8, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231) (link alla sotto-sezione Altri contenuti/Anticorruzione)	Annuale	Comunicazione	Segreteria Generale	31 Gennaio di ogni anno – PIAO e relativa sezione (se non diversamente stabilito)	Tempestivo
	Atti generali	Art. 12, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Riferimenti normativi su organizzazione e attività	Riferimenti normativi con i relativi link alle norme di legge statale pubblicate nella banca dati "Normattiva" che regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Continuo	Tempestivo
			Atti amministrativi generali	Direttive, circolari, programmi, istruzioni e ogni atto che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti, ovvero nei quali si determina l'interpretazione di norme giuridiche che riguardano o dettano disposizioni per l'applicazione di esse	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Continuo	Tempestivo
			Documenti di programmazione strategico-gestionale	Direttive dei ministri, documento di programmazione, obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazione e controllo, Segreteria Generale	Segreteria Generale	Continuo	Tempestivo
		Art. 12, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013	Statuti e leggi regionali	Estremi e testi ufficiali aggiornati degli Statuti e delle norme di legge regionali, che regolano le funzioni, l'organizzazione e lo svolgimento delle attività di competenza dell'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Continuo	Tempestivo
		Art. 55, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001 Art. 12, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Codice disciplinare e codice di condotta	Codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni del codice disciplinare e relative sanzioni (pubblicazione on line in alternativa all'affissione in luogo accessibile a tutti - art. 7, l. n. 300/1970) Codice di condotta inteso quale codice di comportamento	Tempestivo	Risorse Umane	Segreteria Generale	Tempestivo	Tempestivo
	Oneri informativi per cittadini e imprese	Art. 12, c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013	Scadenario obblighi amministrativi	Scadenario con l'indicazione delle date di efficacia dei nuovi obblighi amministrativi a carico di cittadini e imprese introdotti dalle amministrazioni secondo le modalità definite con DPCM 8 novembre 2013	Tempestivo	di competenza	Segreteria Generale	Tempestivo	Tempestivo
Organizzazione	Titolari di incarichi politici,	Art. 13, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013		Organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale	Segreteria Generale	In esito alla convalida (tempestivo)	Semestrale

	di amministrazione , di direzione o di governo	Art. 14, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi politici di cui all'art. 14, co. 1, del d lgs n. 33/2013 (da pubblicare in tabelle)	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale	Segreteria Generale	In esito alla nomina (tempestivo)	Semestrale
		Art. 14, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale	Segreteria Generale	In esito alla nomina (tempestivo)	Semestrale
		Art. 14, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale	Segreteria Generale	In esito alla nomina (tempestivo)	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. d), D.Lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Entro il 31/12 dell'anno in cui avvengono	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. e), D.Lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Tempestivo	Annuale
				Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Tempestivo	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato)	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Annuale, entro un mese dalla richiesta	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Annuale, entro un mese dalla richiesta	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte, con	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Tempestivo, all'esito delle elezioni	Quinquennale

				l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)					
		Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		4) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Annuale, entro un mese dalla richiesta	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo di cui all'art. 14, co. 1-bis, del D.Lgs. n. 33/2013	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale	Segreteria Generale	In esito alla convalida (tempestivo)	Semestrale
		Art. 14, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale	Segreteria Generale	In esito alla nomina (tempestivo)	Semestrale
		Art. 14, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale	Segreteria Generale	In esito alla nomina (tempestivo)	Semestrale
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale	Segreteria Generale	In esito alla nomina (tempestivo)	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. d), D.Lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Tempestivo	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. e), D.Lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Tempestivo	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Annuale, entro un mese dalla richiesta	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Annuale, entro un mese dalla richiesta	Annuale

			evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)					
		Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982	3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Tempestivo, all'esito delle elezioni	Quinquennale
		Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982	4) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Annuale, entro un mese dalla richiesta	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013	Atto di nomina, con l'indicazione della durata dell'incarico	Nessuno	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Annuale, per i tre anni successivi alla cessazione	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013	Curriculum vitae	Nessuno	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Annuale, per i tre anni successivi alla cessazione	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013	Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Nessuno	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Annuale, per i tre anni successivi alla cessazione	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. d), D.Lgs. n. 33/2013	Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Nessuno	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Annuale, per i tre anni successivi alla cessazione	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. e), D.Lgs. n. 33/2013	Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Nessuno	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Annuale, per i tre anni successivi alla cessazione	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013	Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Annuale, per i tre anni successivi alla cessazione	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013	1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico;	Nessuno	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Annuale, per i tre anni	Annuale

		Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)				successivi alla cessazione	
		Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte con riferimento al periodo dell'incarico (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Nessuno	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Annuale, per i tre anni successivi alla cessazione	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982		4) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell' incarico).	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Annuale, per i tre anni successivi alla cessazione	Annuale
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale	Segreteria Generale	Tempestivo	Annuale
	Articolazione degli uffici	Art. 13, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013	Articolazione degli uffici	Indicazione delle competenze di ciascun ufficio, anche di livello dirigenziale non generale, i nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Segreteria Generale	Entro 5gg dall'assunzione dell'atto	Semestrale
		Art. 13, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013	Organigramma (da pubblicare sotto forma di organigramma, in modo tale che a	Illustrazione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità e comprensibilità dei dati, dell'organizzazione dell'amministrazione, mediante l'organigramma o analoghe rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Segreteria Generale	Entro 5gg dall'assunzione dell'atto	Semestrale

		Art. 13, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013	ciascun ufficio sia assegnato un link ad una pagina contenente tutte le informazioni previste dalla norma)	Nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Segreteria Generale	Entro 5gg dall'assunzione dell'atto	Semestrale
	Telefono e posta elettronica	Art. 13, c. 1, lett. d), D.Lgs. n. 33/2013	Telefono e posta elettronica	Elenco completo dei numeri di telefono e delle caselle di posta elettronica istituzionali e delle caselle di posta elettronica certificata dedicate, cui il cittadino possa rivolgersi per qualsiasi richiesta inerente i compiti istituzionali	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	ICT	ICT	Continuo	Semestrale
Consulenti e collaboratori	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Art. 15, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013	Consulenti e collaboratori (da pubblicare in tabelle)	Estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa) con indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	Risorse Umane	Continuo	Semestrale
				Per ciascun titolare di incarico:					
		Art. 15, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013		1) curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	Risorse Umane	Continuo	Semestrale
		Art. 15, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013		2) dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	Risorse Umane	Continuo	Semestrale
		Art. 15, c. 1, lett. d), D.Lgs. n. 33/2013		3) compensi comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, di consulenza o di collaborazione (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa), con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	Risorse Umane	Continuo	Semestrale
		Art. 15, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, D.Lgs. n. 165/2001		Tabelle relative agli elenchi dei consulenti con indicazione di oggetto, durata e compenso dell'incarico (comunicate alla Funzione pubblica)	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Semestrale	Semestrale
		Art. 53, c. 14, D.Lgs. n. 165/2001		Attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse	Tempestivo	di competenza	Risorse Umane	Tempestivo	Semestrale
				Per ciascun titolare di incarico:					
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice		Incarichi amministrativi di vertice (da pubblicare in tabelle)	Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo in esito alla nomina	Semestrale
		Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo in esito alla nomina	Semestrale
		Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo in esito alla nomina	Semestrale

			variabili o legate alla valutazione del risultato)					
			Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Semestrale
		Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013	Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse umane	Risorse Umane	Tempestivo in esito alla comunicazione della nomina	Semestrale
		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013	Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse umane	Tempestivo in esito alla comunicazione della nomina	Semestrale
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982	1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale, entro un mese dalla richiesta	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982	2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale, entro un mese dalla richiesta	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982	3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	Risorse Umane	Risorse umane	Tempestivo, all'esito delle elezioni	Annuale
		Art. 20, c. 3, D.Lgs. n. 39/2013	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 39/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale, entro un mese dalla richiesta	Annuale
		Art. 20, c. 3, D.Lgs. n. 39/2013	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2,	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale, entro un mese dalla richiesta	Annuale

				D.Lgs. n. 39/2013)					
	Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, D.Lgs. n. 33/2013			Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo)	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale, entro un mese dalla richiesta	Annuale
Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)	Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013	Incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione e titolari di Elevata Qualificazione con funzioni dirigenziali (da pubblicare in tabelle che distinguano le seguenti situazioni: dirigenti, dirigenti individuati discrezionalmente, titolari di Elevata Qualificazione con funzioni dirigenziali)	Per ciascun titolare di incarico:						
	Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013		Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo in esito alla nomina	Semestrale	
	Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo in esito alla nomina	Semestrale	
	Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo in esito alla nomina	Semestrale	
	Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Semestrale	
	Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo in esito alla nomina	Semestrale	
	Art. 14, c. 1, lett. g) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse umane	Risorse Umane	Tempestivo in esito alla nomina	Semestrale	
	Art. 14, c. 1, lett. h) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale, entro un mese dalla richiesta	Annuale	
	Art. 14, c. 1, lett. i) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale, entro un mese dalla richiesta	Annuale	

		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale, entro un mese dalla richiesta	Annuale
		Art. 20, c. 3, D.Lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 39/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale, entro un mese dalla richiesta	Annuale
		Art. 20, c. 3, D.Lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, D.Lgs. n. 39/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale, entro un mese dalla richiesta	Annuale
		Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, D.Lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo)	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale, entro un mese dalla richiesta	Annuale
		Art. 19, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001	Posti di funzione disponibili	Numero e tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica e relativi criteri di scelta	Tempestivo	Risorse Umane	Risorse Umane	Continuo	Quadrimestrale
		Art. 1, c. 7, d.p.r. n. 108/2004	Ruolo dirigenti	Ruolo dei dirigenti	Annuale	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale	Annuale
	Dirigenti cessati	Art. 14, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013	Dirigenti cessati dal rapporto di lavoro (documentazione da pubblicare sul sito web)	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Nessuno	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Nessuno	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Nessuno	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale	Annuale
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Nessuno	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. d), D.Lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Nessuno	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. e), D.Lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o	Nessuno	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale	Annuale

			della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)					
	Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico).	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale	Annuale
Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi dirigenziali	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Annuale
Posizioni organizzative	Art. 14, c. 1-quinquies., D.Lgs. n. 33/2013	Posizioni organizzative	Curricula dei titolari di posizioni organizzative redatti in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo – all'esito della nomina	Annuale
Dotazione organica	Art. 16, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Conto annuale del personale	Conto annuale del personale e relative spese sostenute, nell'ambito del quale sono rappresentati i dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, con l'indicazione della distribuzione tra le diverse qualifiche e aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 16, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale	Annuale
	Art. 16, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013	Costo personale tempo indeterminato	Costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 16, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale	Annuale
Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, ivi compreso il personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 17, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale	Annuale
	Art. 17, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013	Costo del personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Costo complessivo del personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Trimestrale (art. 17, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Annuale	Annuale
Tassi di assenza	Art. 16, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013	Tassi di assenza trimestrali	Tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale	Trimestrale (art. 16, c. 3,	Risorse Umane	Risorse Umane	Trimestrale	Trimestrale

			(da pubblicare in tabelle)		D.Lgs. n. 33/2013)				
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	Art. 18, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, D.Lgs. n. 165/2001	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti) (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (dirigente e non dirigente), con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Trimestrale
	Contrattazione collettiva	Art. 21, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 47, c. 8, D.Lgs. n. 165/2001	Contrattazione collettiva	Riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali ed eventuali interpretazioni autentiche	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Annuale
	Contrattazione integrativa	Art. 21, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013	Contratti integrativi	Contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa, certificate dagli organi di controllo (collegio dei revisori dei conti, collegio sindacale, uffici centrali di bilancio o analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti)	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Annuale
		Art. 21, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 55, c. 4, D.Lgs. n. 150/2009	Costi contratti integrativi	Specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, trasmesse al Ministero dell'Economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica	Annuale (art. 55, c. 4, D.Lgs. n. 150/2009)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Annuale
	OIV (Nucleo di Valutazione)	Art. 10, c. 8, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013	OIV (Nucleo di Valutazione) (da pubblicare in tabelle)	Nominativi	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Annuale
		Art. 10, c. 8, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013		Curricula	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Annuale
		Par. 14.2, delib. CIVIT n. 12/2013		Compensi	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Annuale
Bandi di concorso		Art. 19, D.Lgs. n. 33/2013	Bandi di concorso (da pubblicare in tabelle)	Bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione nonché i criteri di valutazione della Commissione e le tracce delle prove scritte	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Semestrale
Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Par. 1, delib. CIVIT n. 104/2010	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance (art. 7, D.Lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Annuale
	Piano della Performance	Art. 10, c. 8, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013	Piano della Performance/Piano esecutivo di gestione	Piano della Performance (art. 10, D.Lgs. 150/2009) Piano esecutivo di gestione (per gli enti locali) (art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000)	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Annuale

	Relazione sulla Performance		Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance (art. 10, D.Lgs. 150/2009)	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Annuale
	Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Ammontare complessivo dei premi	Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Annuale
			(da pubblicare in tabelle)	Ammontare dei premi effettivamente distribuiti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Annuale
	Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013	Dati relativi ai premi (da pubblicare in tabelle)	Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l’assegnazione del trattamento accessorio	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Annuale
				Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Annuale
				Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	Risorse Umane	Tempestivo	Annuale
Enti controllati	Enti pubblici vigilati	Art. 22, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013	Enti pubblici vigilati (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli enti pubblici, comunque denominati, istituiti, vigilati e finanziati dall'amministrazione ovvero per i quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori dell'ente, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazio ne e controllo	Finanziario	Annuale	Annuale
				Per ciascuno degli enti:					
		Art. 22, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013		1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Annuale	Annuale
				2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Annuale	Annuale
				3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Annuale	Annuale
				4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Annuale	Annuale
				5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Annuale	Annuale

				6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Annuale	Annuale
				7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Annuale	Annuale
		Art. 20, c. 3, D.Lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Tempestivo (art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 39/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Tempestivo	Annuale
		Art. 20, c. 3, D.Lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Annuale (art. 20, c. 2, D.Lgs. n. 39/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Tempestivo	Annuale
		Art. 22, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali degli enti pubblici vigilati	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Tempestivo	Annuale
	Società partecipate	Art. 22, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013	Dati società partecipate (da pubblicare in tabelle)	Elenco delle società di cui l'amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria, con l'indicazione dell'entità, delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate, ad esclusione delle società, partecipate da amministrazioni pubbliche, con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri paesi dell'Unione europea, e loro controllate. (art. 22, c. 6, D.Lgs. n. 33/2013)	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Annuale	Annuale
				Per ciascuna delle società:					
		Art. 22, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013		1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Annuale	Annuale
				2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Annuale	Annuale
				3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Annuale	Annuale
				4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Annuale	Annuale
				5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Annuale	Annuale

				6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Annuale	Annuale
				7) incarichi di amministratore della società e relativo trattamento economico complessivo	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Annuale	Annuale
		Art. 20, c. 3, D.Lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Tempestivo (art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 39/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Tempestivo	Annuale
		Art. 20, c. 3, D.Lgs. n. 39/2014		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Annuale (art. 20, c. 2, D.Lgs. n. 39/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Tempestivo	Annuale
		Art. 22, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali delle società partecipate	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Tempestivo	Annuale
		Art. 22, c. 1. lett. d-bis, D.Lgs. n. 33/2013		Provvedimenti	Provvedimenti in materia di costituzione di società a partecipazione pubblica, acquisto di partecipazioni in società già costituite, gestione delle partecipazioni pubbliche, alienazione di partecipazioni sociali, quotazione di società a controllo pubblico in mercati regolamentati e razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche, previsti dal decreto legislativo adottato ai sensi dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (art. 20 d.lgs 175/2016)	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Tempestivo
	Art. 19, c. 7, D.Lgs. n. 175/2016	Provvedimenti con cui le amministrazioni pubbliche socie fissano obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)		Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Tempestivo	Annuale	
		Provvedimenti con cui le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)		Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Tempestivo	Annuale	
	Enti di diritto privato controllati	Art. 22, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013	Enti di diritto privato controllati (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli enti di diritto privato, comunque denominati, in controllo dell'amministrazione, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Annuale	Annuale
				Per ciascuno degli enti:		Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo		
		Art. 22, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013		1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1,	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Annuale	Annuale

					D.Lgs. n. 33/2013)				
				2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazione e controllo	Programmazione e controllo	Annuale	Annuale
				3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazione e controllo	Programmazione e controllo	Annuale	Annuale
				4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazione e controllo	Programmazione e controllo	Annuale	Annuale
				5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazione e controllo	Programmazione e controllo	Annuale	Annuale
				6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazione e controllo	Programmazione e controllo	Annuale	Annuale
				7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazione e controllo	Programmazione e controllo	Annuale	Annuale
		Art. 20, c. 3, D.Lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Tempestivo (art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 39/2013)	Programmazione e controllo	Programmazione e controllo	Tempestivo	Annuale
		Art. 20, c. 3, D.Lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Annuale (art. 20, c. 2, D.Lgs. n. 39/2013)	Programmazione e controllo	Programmazione e controllo	Tempestivo	Annuale
		Art. 22, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali degli enti di diritto privato controllati	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazione e controllo	Programmazione e controllo	Tempestivo	Annuale
	Rappresentazione grafica	Art. 22, c. 1, lett. d), D.Lgs. n. 33/2013	Rappresentazione grafica	Una o più rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra l'amministrazione e gli enti pubblici vigilati, le società partecipate, gli enti di diritto privato controllati	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazione e controllo	Programmazione e controllo	Annuale	Annuale
	Tipologie di procedimento	Art. 35, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013	Tipologie di procedimento (da pubblicare in tabelle)	Per ciascuna tipologia di procedimento:					
				1) breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	Segreteria Generale	Annuale	Semestrale
				2) unità organizzative responsabili dell'istruttoria	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	Segreteria Generale	Annuale	Semestrale
		Art. 35, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013		3) l'ufficio del procedimento, unitamente ai recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	Segreteria Generale	Annuale	Semestrale

		Art. 35, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013	4) ove diverso, l'ufficio competente all'adozione del provvedimento finale, con l'indicazione del nome del responsabile dell'ufficio unitamente ai rispettivi recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	Segreteria Generale	Annuale	Semestrale
		Art. 35, c. 1, lett. e), D.Lgs. n. 33/2013	5) modalità con le quali gli interessati possono ottenere le informazioni relative ai procedimenti in corso che li riguardano	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	Segreteria Generale	Annuale	Semestrale
		Art. 35, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013	6) termine fissato in sede di disciplina normativa del procedimento per la conclusione con l'adozione di un provvedimento espresso e ogni altro termine procedimentale rilevante	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	Segreteria Generale	Annuale	Semestrale
		Art. 35, c. 1, lett. g), D.Lgs. n. 33/2013	7) procedimenti per i quali il provvedimento dell'amministrazione può essere sostituito da una dichiarazione dell'interessato ovvero il procedimento può concludersi con il silenzio-assenso dell'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	Segreteria Generale	Annuale	Semestrale
		Art. 35, c. 1, lett. h), D.Lgs. n. 33/2013	8) strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale, riconosciuti dalla legge in favore dell'interessato, nel corso del procedimento nei confronti del provvedimento finale ovvero nei casi di adozione del provvedimento oltre il termine predeterminato per la sua conclusione e i modi per attivarli	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	Segreteria Generale	Annuale	Semestrale
		Art. 35, c. 1, lett. i), D.Lgs. n. 33/2013	9) <i>link</i> di accesso al servizio on line, ove sia già disponibile in rete, o tempi previsti per la sua attivazione	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	Segreteria Generale	Annuale	Semestrale
		Art. 35, c. 1, lett. l), D.Lgs. n. 33/2013	10) modalità per l'effettuazione dei pagamenti eventualmente necessari, con i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	Segreteria Generale	Annuale	Semestrale
		Art. 35, c. 1, lett. m), D.Lgs. n. 33/2013	11) nome del soggetto a cui è attribuito, in caso di inerzia, il potere sostitutivo, nonché modalità per attivare tale potere, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	Segreteria Generale	Annuale	Semestrale
			Per i procedimenti ad istanza di parte:					

		Art. 35, c. 1, lett. d), D.Lgs. n. 33/2013		1) atti e documenti da allegare all'istanza e modulistica necessaria, compresi i facsimile per le autocertificazioni	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	Segreteria Generale	Annuale	Semestrale
		Art. 35, c. 1, lett. d), D.Lgs. n. 33/2013 e Art. 1, c. 29, l. 190/2012		2) uffici ai quali rivolgersi per informazioni, orari e modalità di accesso con indicazione degli indirizzi, recapiti telefonici e caselle di posta elettronica istituzionale a cui presentare le istanze	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	Segreteria Generale	Annuale	Semestrale
	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Art. 35, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013	Recapiti dell'ufficio responsabile	Recapiti telefonici e casella di posta elettronica istituzionale dell'ufficio responsabile per le attività volte a gestire, garantire e verificare la trasmissione dei dati o l'accesso diretto degli stessi da parte delle amministrazioni procedenti all'acquisizione d'ufficio dei dati e allo svolgimento dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	Segreteria Generale	Annuale	Semestrale
Provvedimenti	Provvedimenti organi indirizzo politico	Art. 23, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti organi indirizzo politico	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (<i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale (art. 23, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	Segreteria Generale	Annuale	Semestrale
	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Art. 23, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (<i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale (art. 23, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	Segreteria Generale	Annuale	Semestrale
Bandi di gara e contratti		Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) D.Lgs. n. 33/2013; Art. 4 delib. Anac n. 39/2016	Dati previsti dall'articolo 1, comma 32, della legge 6 novembre 2012, n. 190. Informazioni sulle singole procedure	Codice Identificativo Gara (CIG)/SmartCIG, struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate	Tempestivo	di competenza	di competenza	Annuale	Semestrale

		Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) D.Lgs. n. 33/2013; Art. 4 delib. Anac n. 39/2016	(da pubblicare secondo le "Specifiche tecniche per la pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 1, comma 32, della Legge n. 190/2012", adottate secondo quanto indicato nella delib. Anac 39/2016)	Tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto con informazioni sui contratti relative all'anno precedente (nello specifico: Codice Identificativo Gara (CIG)/smartCIG, struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate)	Annuale (art. 1, c. 32, l. n. 190/2012)	di competenza	Gare	Annuale	Semestrale
		Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013; Artt. 21, c. 7, e 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016 D.M. MIT 14/2018, art. 5, commi 8 e 10 e art. 7, commi 4 e 10	Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture	Programma triennale degli acquisti di beni e servizi, programma triennale dei lavori pubblici e relativi aggiornamenti annuali Comunicazione della mancata redazione del programma triennale dei lavori pubblici per assenza di lavori e comunicazione della mancata redazione del programma biennale degli acquisti di beni e servizi per assenza di acquisti (D.M. MIT 14/2018, art. 5, co. 8 e art. 7, co. 4) Modifiche al programma triennale dei lavori pubblici e al programma triennale degli acquisti di beni e servizi (D.M. MIT 14/2018, art. 5, co. 10 e art. 7, co. 10)	Tempestivo	di competenza	Gare	Annuale	Semestrale
	Atti relativi alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni, compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 50/2016 I dati si devono riferire a ciascuna procedura contrattuale in modo da avere una rappresentazione sequenziale di ognuna di esse, dai primi atti alla fase di esecuzione								
		Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016; DPCM n. 76/2018	Trasparenza nella partecipazione di portatori di interessi e dibattito pubblico	Progetti di fattibilità relativi alle grandi opere infrastrutturali e di architettura di rilevanza sociale, aventi impatto sull'ambiente, sulle città e sull'assetto del territorio, nonché gli esiti della consultazione pubblica, comprensivi dei resoconti degli incontri e dei dibattiti con i portatori di interesse. I contributi e i resoconti sono pubblicati, con pari evidenza, unitamente ai documenti predisposti dall'amministrazione e relativi agli stessi lavori (art. 22, c. 1) Informazioni previste dal D.P.C.M. n.	Tempestivo	di competenza	Progettazione	Annuale	Semestrale

				76/2018 "Regolamento recante modalità di svolgimento, tipologie e soglie dimensionali delle opere sottoposte a dibattito pubblico"					
		Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016	Avvisi di preinformazione	SETTORI ORDINARI Avvisi di preinformazione per i settori ordinari di cui all'art. 70, co. 1, D.Lgs. 50/2016 SETTORI SPECIALI Avvisi periodici indicativi per i settori speciali di cui all'art. 127, co. 2, D.Lgs. 50/2016	Tempestivo	di competenza	di competenza	Annuale	Semestrale
		Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016	Delibera a contrarre	Delibera a contrarre o atto equivalente	Tempestivo	di competenza	di competenza	Annuale	Semestrale
		Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016, d.m. MIT 2.12.2016	Avvisi e bandi	SETTORI ORDINARI-SOTTOSOGLIA Avviso di indagini di mercato (art. 36, c. 7 e Linee guida ANAC n.4) Bandi ed avvisi (art. 36, c. 9) Avviso di costituzione elenco operatori economici e pubblicazione elenco (art. 36, c. 7 e Linee guida ANAC) Determina a contrarre ex art. 32, c. 2, con riferimento alle ipotesi ex art. 36, c. 2, lettere a) e b) SETTORI ORDINARI- SOPRASOGLIA Avviso di preinformazione per l'indizione di una gara per procedure ristrette e procedure competitive con negoziazione (amministrazioni subcentrali) (art. 70, c. 2 e 3) Bandi ed avvisi (art. 73, c. 1 e 4) Bandi di gara o avvisi di preinformazione per appalti di servizi di cui all'allegato IX (art. 142, c. 1) Bandi di concorso per concorsi di progettazione (art. 153) Bando per il concorso di idee (art. 156) SETTORI SPECIALI Bandi e avvisi (art. 127, c. 1) Per procedure ristrette e negoziate- Avviso periodico indicativo (art. 127, c. 3)	Tempestivo	di competenza	di competenza (sottosoglia) Gare (soprasoglia)	Annuale	Semestrale

				Avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione (art. 128, c. 1) Bandi di gara e avvisi (art. 129, c. 1) Per i servizi sociali e altri servizi specifici- Avviso di gara, avviso periodico indicativo, avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione (art. 140, c. 1) Per i concorsi di progettazione e di idee - Bando (art. 141, c. 3) SPONSORIZZAZIONI Avviso con cui si rende nota la ricerca di sponsor o l'avvenuto ricevimento di una proposta di sponsorizzazione indicando sinteticamente il contenuto del contratto proposto (art. 19, c. 1)					
		Art. 48, c. 3, d.l. 77/2021	Procedure negoziate afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal PNRR e dal PNC e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea	Evidenza dell'avvio delle procedure negoziate ove le S.A. vi ricorrono quando, per ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, l'applicazione dei termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie può compromettere la realizzazione degli obiettivi o il rispetto dei tempi di attuazione di cui al PNRR nonché al PNC e ai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione Europea	Tempestivo	di competenza	di competenza	Annuale	Semestrale
		Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016	Commissione giudicatrice	Composizione della commissione giudicatrice, curricula dei suoi componenti.	Tempestivo	di competenza	di competenza	Annuale	Semestrale

		Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016	Avvisi relativi all'esito della procedura	SETTORI ORDINARI- SOTTOSOGLIA Avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati (art. 36, c. 2, lett. b), c), c-bis). Per le ipotesi di cui all'art. 36, c. 2, lett. b) tranne nei casi in cui si procede ad affidamento diretto tramite determina a contrarre ex articolo 32, c. 2 Pubblicazione facoltativa dell'avviso di aggiudicazione di cui all'art. 36, co. 2, lett. a) tranne nei casi in cui si procede ai sensi dell'art. 32, co. 2 SETTORI ORDINARI-SOPRASOGLIA Avviso di appalto aggiudicato (art. 98) Avviso di aggiudicazione degli appalti di servizi di cui all'allegato IX eventualmente raggruppati su base trimestrale (art. 142, c. 3) Avviso sui risultati del concorso di progettazione (art. 153, c. 2) SETTORI SPECIALI Avviso relativo agli appalti aggiudicati (art. 129, c. 2 e art. 130) Avviso di aggiudicazione degli appalti di servizi sociali e di altri servizi specifici eventualmente raggruppati su base trimestrale (art. 140, c. 3) Avviso sui risultati del concorso di progettazione (art. 141, c. 2)	Tempestivo	di competenza	di competenza (sottosoglia) Gare (soprasoglia)	Annuale	Semestrale
		d.l. 76, art. 1, co. 2, lett. a) (applicabile temporaneamente)	Avviso sui risultati della procedura di affidamento diretto (ove la determina a contrarre o atto equivalente sia adottato entro il 30.6.2023)	Per gli affidamenti diretti per lavori di importo inferiore a 150.000 euro e per servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo inferiore a 139.000 euro: pubblicazione dell'avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati (non obbligatoria per affidamenti inferiori ad euro 40.000)	Tempestivo	di competenza	di competenza	Annuale	Semestrale
		d.l. 76, art. 1, co. 1, lett. b) (applicabile temporaneamente)	Avviso di avvio della procedura e avviso sui risultati della aggiudicazione di procedure negoziate senza bando (ove la determina a contrarre o atto equivalente sia adottato entro il 30.6.2023)	Per l'affidamento di servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo pari o superiore a 139.000 euro e fino alle soglie comunitarie e di lavori di importo pari o superiore a 150.000 euro e inferiore a un milione di euro: pubblicazione di un avviso che evidenzia l'avvio della procedura negoziata e di un avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati	Tempestivo	di competenza	di competenza	Annuale	Semestrale

		Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016	Verbali delle commissioni di gara	Verbali delle commissioni di gara (fatte salve le esigenze di riservatezza ai sensi dell'art. 53, ovvero dei documenti secretati ai sensi dell'art. 162 e nel rispetto dei limiti previsti in via generale dal D.Lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii. in materia di dati personali.	Successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure	di competenza	di competenza	Annuale	Semestrale
		Art. 47, c.2, 3, 9, d.l. 77/2021 e art. 29, co. 1, D.Lgs. 50/2016	Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC	Copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile prodotto al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta da parte degli operatori economici tenuti, ai sensi dell'art. 46, del D.Lgs. n. 198/2006 alla sua redazione (operatori che occupano oltre 50 dipendenti) (art. 47, c. 2, d.l. 77/2021)	Successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure	di competenza	Gare	Annuale	Semestrale
		Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016	Contratti	Solo per gli affidamenti sopra soglia e per quelli finanziati con risorse PNRR e fondi strutturali, testo dei contratti e dei successivi accordi modificativi e/o interpretativi degli stessi (fatte salve le esigenze di riservatezza ai sensi dell'art. 53, ovvero dei documenti secretati ai sensi dell'art. 162 e nel rispetto dei limiti previsti in via generale dal D.Lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii. in materia di dati personali)	Tempestivo	di competenza	Gare	Annuale	Semestrale
		D.l. 76/2020, art. 6 Art. 29, co. 1, D.Lgs. 50/2016	Collegi consultivi tecnici	Composizione del CCT, curricula e compenso dei componenti	Tempestivo	di competenza	Gare	Annuale	Semestrale
		Art. 47, c.2, 3, 9, D.l. 77/2021 e art. 29, co. 1, D.Lgs. 50/2016	Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC	Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla S.A. dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti (art. 47, c. 3, d.l. 77/2021)	Tempestivo	di competenza	Gare	Annuale	Semestrale
		Art. 47, co. 3-bis e co. 9, d.l. 77/2021 e art. 29, co. 1, D.Lgs. 50/2016		Pubblicazione da parte della S.A. della certificazione di cui all'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte e consegnati alla S.A. entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti)	Tempestivo	di competenza	Gare	Annuale	Semestrale

		Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016	Fase esecutiva	Fatte salve le esigenze di riservatezza ai sensi dell'art. 53, ovvero dei documenti secretati ai sensi dell'art. 162 del D.Lgs. 50/2016, i provvedimenti di approvazione ed autorizzazione relativi a: - modifiche soggettive - varianti - proroghe - rinnovi - quinto d'obbligo - subappalti (in caso di assenza del provvedimento di autorizzazione, pubblicazione del nominativo del subappaltatore, dell'importo e dell'oggetto del contratto di subappalto). Certificato di collaudo o regolare esecuzione Certificato di verifica conformità Accordi bonari e transazioni Atti di nomina del: direttore dei lavori/direttore dell'esecuzione/componenti delle commissioni di collaudo	Tempestivo	di competenza	di competenza	Annuale	Trimestrale
		Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione. Il resoconto deve contenere, per ogni singolo contratto, almeno i seguenti dati: data di inizio e conclusione dell'esecuzione, importo del contratto, importo complessivo liquidato, importo complessivo dello scostamento, ove si sia verificato (scostamento positivo o negativo).	Annuale (entro il 31 gennaio) con riferimento agli affidamenti dell'anno precedente	di competenza	di competenza	Annuale	Semestrale

		Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016;	Concessioni e partenariato pubblico privato	Tutti gli obblighi di pubblicazione elencati nel presente allegato sono applicabili anche ai contratti di concessione e di partenariato pubblico privato, <u>in quanto compatibili</u>, ai sensi degli artt. 29, 164, 179 del D.Lgs. 50/2016. Con riferimento agli avvisi e ai bandi si richiamano inoltre: Bando di concessione, invito a presentare offerte (art. 164, c. 2, che rinvia alle disposizioni contenute nella parte I e II del D.Lgs. 50/2016 anche relativamente alle modalità di pubblicazione e redazione dei bandi e degli avvisi) Nuovo invito a presentare offerte a seguito della modifica dell'ordine di importanza dei criteri di aggiudicazione (art. 173, c. 3) Nuovo bando di concessione a seguito della modifica dell'ordine di importanza dei criteri di aggiudicazione (art. 173, c. 3) Bando di gara relativo alla finanza di progetto (art. 183, c. 2) Bando di gara relativo alla locazione finanziaria di opere pubbliche o di pubblica utilità (art. 187) Bando di gara relativo al contratto di disponibilità (art. 188, c. 3)	Tempestivo	di competenza	di competenza	Tempestivo	Semestrale
		Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016	Affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile	Gli atti relativi agli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile, con specifica dell'affidatario, delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie (art. 163, c. 10)	Tempestivo	di competenza	di competenza	Tempestivo	Semestrale
		Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016;	Affidamenti in house	Tutti gli atti connessi agli affidamenti in house in formato open data di appalti pubblici e contratti di concessione tra enti nell'ambito del settore pubblico (art. 192, c. 1 e 3)	Tempestivo	di competenza	di competenza	Tempestivo	Semestrale

		Art. 90, c. 10, D.Lgs. n. 50/2016	Elenchi ufficiali di operatori economici riconosciuti e certificazioni	<u>Obbligo previsto per i soli enti gestiscono gli elenchi e per gli organismi di certificazione</u> Elenco degli operatori economici iscritti in un elenco ufficiale (art. 90, c. 10, D.Lgs. n. 50/2016) Elenco degli operatori economici in possesso del certificato rilasciato dal competente organismo di certificazione (art. 90, c. 10, D.Lgs. n. 50/2016)	Tempestivo	di competenza	di competenza	Tempestivo	Semestrale
		Art. 11, co. 2-quater, l. n. 3/2003, introdotto dall'art. 41, co. 1, d.l. n. 76/2020.	Progetti di investimento pubblico	<u>Obbligo previsto per i soggetti titolari di progetti di investimento pubblico</u> Elenco dei progetti finanziati, con indicazione del CUP, importo totale del finanziamento, le fonti finanziarie, la data di avvio del progetto e lo stato di attuazione finanziario e procedurale	Annuale	di competenza	di competenza	Annuale	Semestrale
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Criteri e modalità	Art. 26, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Criteri e modalità	Atti con i quali sono determinati i criteri e le modalità cui le amministrazioni devono attenersi per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	di competenza	Tempestivo	Annuale
	Atti di concessione	Art. 26, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013	Atti di concessione (da pubblicare in tabelle creando un collegamento con la pagina nella quale sono riportati i dati dei relativi provvedimenti finali) (NB: è fatto divieto di diffusione di dati da cui sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute e alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati, come previsto dall'art. 26, c. 4, del D.Lgs. n. 33/2013)	Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Tempestivo (art. 26, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	di competenza	Tempestivo	Semestrale
				Per ciascun atto:					
		Art. 27, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013		1) nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali o il nome di altro soggetto beneficiario	Tempestivo (art. 26, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	di competenza	Tempestivo	Semestrale
		Art. 27, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013		2) importo del vantaggio economico corrisposto	Tempestivo (art. 26, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	di competenza	Tempestivo	Semestrale
		Art. 27, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013		3) norma o titolo a base dell'attribuzione	Tempestivo (art. 26, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	di competenza	Tempestivo	Semestrale
		Art. 27, c. 1, lett. d), D.Lgs. n. 33/2013		4) ufficio e funzionario o dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo	Tempestivo (art. 26, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	di competenza	Tempestivo	Semestrale
		Art. 27, c. 1, lett. e), D.Lgs. n. 33/2013		5) modalità seguita per l'individuazione del beneficiario	Tempestivo (art. 26, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	di competenza	Tempestivo	Semestrale

		Art. 27, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013		6) <i>link</i> al progetto selezionato	Tempestivo (art. 26, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	di competenza	Tempestivo	Semestrale
		Art. 27, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013		7) <i>link</i> al curriculum vitae del soggetto incaricato	Tempestivo (art. 26, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	di competenza	Tempestivo	Semestrale
		Art. 27, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013		Elenco (in formato tabellare aperto) dei soggetti beneficiari degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e di attribuzione di vantaggi economici di qualsunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Annuale (art. 27, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	di competenza	Annuale	Semestrale
Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo	Art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	Bilancio preventivo	Documenti e allegati del bilancio preventivo, nonché dati relativi al bilancio di previsione di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Tempestivo – in esito all'adozione	Annuale
		Art. 29, c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013 e d.p.c.m. 29 aprile 2016		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Tempestivo – in esito all'adozione	Annuale
		Art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	Bilancio consuntivo	Documenti e allegati del bilancio consuntivo, nonché dati relativi al bilancio consuntivo di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Tempestivo – in esito all'adozione	Annuale
		Art. 29, c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013 e d.p.c.m. 29 aprile 2016		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci consuntivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Tempestivo – in esito all'adozione	Annuale
	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Art. 29, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013 - Art. 19 e 22 del D.Lgs. n. 91/2011 - Art. 18- bis del D.Lgs. n.118/2011	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, con l'integrazione delle risultanze osservate in termini di raggiungimento dei risultati attesi e le motivazioni degli eventuali scostamenti e gli aggiornamenti in corrispondenza di ogni nuovo esercizio di bilancio, sia tramite la specificazione di nuovi obiettivi e indicatori, sia attraverso l'aggiornamento dei valori obiettivo e la soppressione di obiettivi già raggiunti oppure oggetto di ripianificazione	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazio ne e controllo	Programmazio ne e controllo	Tempestivo – in esito all'adozione	Annuale
	Patrimonio immobiliare	Art. 30, D.Lgs. n. 33/2013	Patrimonio immobiliare	Informazioni identificative degli immobili posseduti e detenuti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Patrimonio	Patrimonio	Tempestivo	Annuale

Beni immobili e gestione patrimonio	Canoni di locazione o affitto	Art. 30, D.Lgs. n. 33/2013	Canoni di locazione o affitto	Canoni di locazione o di affitto versati o percepiti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	Patrimonio	Tempestivo	Annuale
Controlli e rilievi sull'amministrazione	Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Art. 31, D.Lgs. n. 33/2013	Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Annuale e in relazione a delibere A.N.AC.	OIV	Segreteria Generale	Annuale e in relazione a delibere A.N.AC.	Entro un mese dalla scadenza
				Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance (art. 14, c. 4, lett. c), D.Lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	OIV	Risorse Umane	30 Giugno	Annuale
				Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, c. 4, lett. a), D.Lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	OIV	Risorse Umane	30 Aprile	Annuale
				Altri atti degli organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe, procedendo all'indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	OIV	Risorse Umane	Tempestivo	Tempestivo
	Organi di revisione amministrativa e contabile	Art. 31, D.Lgs. n. 33/2013	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio di previsione o budget, alle relative variazioni e al conto consuntivo o bilancio di esercizio	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Collegio dei revisori dei conti	Programmazione e controllo	Tempestivo	Tempestivo
	Corte dei conti		Rilievi Corte dei conti	Tutti i rilievi della Corte dei conti ancorché non recepiti riguardanti l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni stesse e dei loro uffici	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Corte dei conti	Segreteria Generale	Tempestivo	Tempestivo
Servizi erogati	Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 32, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Carta dei servizi e standard di qualità	Carta dei servizi o documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	Comunicazione	Tempestivo	Tempestivo
	Class action	Art. 1, c. 2, D.Lgs. n. 198/2009	Class action	Notizia del ricorso in giudizio proposto dai titolari di interessi giuridicamente rilevanti ed omogenei nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizio pubblico al fine di ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione di un servizio	Tempestivo	di competenza	Segreteria Generale	Tempestivo	Tempestivo
		Art. 4, c. 2, D.Lgs. n. 198/2009		Sentenza di definizione del giudizio	Tempestivo	di competenza	Segreteria Generale	Tempestivo	Tempestivo
		Art. 4, c. 6, D.Lgs. n. 198/2009		Misure adottate in ottemperanza alla sentenza	Tempestivo	di competenza	Segreteria Generale	Tempestivo	Tempestivo
	Costi contabilizzati	Art. 32, c. 2, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013 Art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 33/2013	Costi contabilizzati (da pubblicare in tabelle)	Costi contabilizzati dei servizi erogati agli utenti, sia finali che intermedi e il relativo andamento nel tempo	Annuale (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazione e controllo	Programmazione e controllo	Annuale	Annuale
	Servizi in rete	Art. 7 co. 3 D.Lgs. 82/2005 modificato dall'art.	Risultati delle indagini sulla soddisfazione da	Risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete resi all'utente, anche in termini di	Tempestivo	di competenza	Segreteria Generale	Tempestivo	Tempestivo

		8 co. 1 del D.Lgs. 179/16	parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete e statistiche di utilizzo dei servizi in rete	fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi in rete.					
Pagamenti dell'amministrazione	Dati sui pagamenti	Art. 4-bis, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013	Dati sui pagamenti (da pubblicare in tabelle)	Dati sui propri pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Trimestrale (in fase di prima attuazione semestrale)	Programmazione e controllo	Programmazione e controllo	Trimestrale	Trimestrale
	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Art. 33, D.Lgs. n. 33/2013	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi, prestazioni professionali e forniture (indicatore annuale di tempestività dei pagamenti)	Annuale (art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazione e controllo	Programmazione e controllo	Annuale	Annuale
				Indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti	Trimestrale (art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazione e controllo	Programmazione e controllo	Trimestrale	Trimestrale
			Ammontare complessivo dei debiti	Ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici	Annuale (art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazione e controllo	Programmazione e controllo	Annuale	Annuale
	IBAN e pagamenti informatici	Art. 36, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, D.Lgs. n. 82/2005	IBAN e pagamenti informatici	Nelle richieste di pagamento: i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Programmazione e controllo	Programmazione e controllo	Annuale	Annuale
Opere pubbliche	Nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici	Art. 38, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Informazioni relative ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici (art. 1, l. n. 144/1999)	Informazioni relative ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici, incluse le funzioni e i compiti specifici ad essi attribuiti, le procedure e i criteri di individuazione dei componenti e i loro nominativi (obbligo previsto per le amministrazioni centrali e regionali)	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Progettazione	Progettazione	Tempestivo	Tempestivo
	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Art. 38, c. 2 e 2 bis D.Lgs. n. 33/2013 Art. 21 co.7 D.Lgs. n. 50/2016 Art. 29 D.Lgs. n. 50/2016	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Atti di programmazione delle opere pubbliche (<i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"). A titolo esemplificativo: - Programma triennale dei lavori pubblici, nonché i relativi aggiornamenti annuali, ai sensi art. 21 D.Lgs. n. 50/2016 - Documento pluriennale di pianificazione ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 228/2011, (per i Ministeri)	Tempestivo (art.8, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Progettazione	Progettazione	Tempestivo	Tempestivo

	Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche	Art. 38, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013	Tempi, costi unitari e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate.	Informazioni relative ai tempi e agli indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Tempestivo (art. 38, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Progettazione	Progettazione	Tempestivo	Tempestivo
		Art. 38, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013	(da pubblicare in tabelle, sulla base dello schema tipo redatto dal Ministero dell'economia e della finanza d'intesa con l'Autorità nazionale anticorruzione)	Informazioni relative ai costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Tempestivo (art. 38, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Progettazione	Progettazione	Tempestivo	Tempestivo
Pianificazione e governo del territorio		Art. 39, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013	Pianificazione e governo del territorio(da pubblicare in tabelle)	Atti di governo del territorio quali, tra gli altri, piani territoriali, piani di coordinamento, piani paesistici, strumenti urbanistici, generali e di attuazione, nonché le loro varianti	Tempestivo (art. 39, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Urbanistica	Urbanistica	Tempestivo	Tempestivo
		Art. 39, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013		Documentazione relativa a ciascun procedimento di presentazione e approvazione delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in variante allo strumento urbanistico generale comunque denominato vigente nonché delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in attuazione dello strumento urbanistico generale vigente che comportino premialità edificatorie a fronte dell'impegno dei privati alla realizzazione di opere di urbanizzazione extra oneri o della cessione di aree o volumetrie per finalità di pubblico interesse	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Urbanistica	Urbanistica	Tempestivo	Tempestivo
Informazioni ambientali		Art. 40, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013	Informazioni ambientali	Informazioni ambientali che le amministrazioni detengono ai fini delle proprie attività istituzionali:	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Tutela ambientale	Tutela ambientale	Tempestivo	Tempestivo
			Stato dell'ambiente	1) Stato degli elementi dell'ambiente, quali l'aria, l'atmosfera, l'acqua, il suolo, il territorio, i siti naturali, compresi gli igrotopi, le zone costiere e marine, la diversità biologica ed i suoi elementi costitutivi, compresi gli organismi geneticamente modificati, e, inoltre, le interazioni tra questi elementi	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Tutela ambientale	Tutela ambientale	Tempestivo	Tempestivo
			Fattori inquinanti	2) Fattori quali le sostanze, l'energia, il rumore, le radiazioni od i rifiuti, anche quelli radioattivi, le emissioni, gli scarichi ed altri rilasci nell'ambiente, che incidono o possono incidere sugli elementi dell'ambiente	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Tutela ambientale	Tutela ambientale	Tempestivo	Tempestivo

			Misure incidenti sull'ambiente e relative analisi di impatto	3) Misure, anche amministrative, quali le politiche, le disposizioni legislative, i piani, i programmi, gli accordi ambientali e ogni altro atto, anche di natura amministrativa, nonché le attività che incidono o possono incidere sugli elementi e sui fattori dell'ambiente ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Tutela ambientale	Tutela ambientale	Tempestivo	Tempestivo
			Misure a protezione dell'ambiente e relative analisi di impatto	4) Misure o attività finalizzate a proteggere i suddetti elementi ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Tutela ambientale	Tutela ambientale	Tempestivo	Tempestivo
			Relazioni sull'attuazione della legislazione	5) Relazioni sull'attuazione della legislazione ambientale	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Tutela ambientale	Tutela ambientale	Tempestivo	Tempestivo
			Stato della salute e della sicurezza umana	6) Stato della salute e della sicurezza umana, compresa la contaminazione della catena alimentare, le condizioni della vita umana, il paesaggio, i siti e gli edifici d'interesse culturale, per quanto influenzabili dallo stato degli elementi dell'ambiente, attraverso tali elementi, da qualsiasi fattore	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Tutela ambientale	Tutela ambientale	Tempestivo	Tempestivo
			Relazione sullo stato dell'ambiente del Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio	Relazione sullo stato dell'ambiente redatta dal Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Tutela ambientale	Tutela ambientale	Tempestivo	Tempestivo
Strutture sanitarie private accreditate		Art. 41, c. 4, D.Lgs. n. 33/2013	Strutture sanitarie private accreditate	Elenco delle strutture sanitarie private accreditate	Annuale (art. 41, c. 4, D.Lgs. n. 33/2013)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
			(da pubblicare in tabelle)	Accordi intercorsi con le strutture private accreditate	Annuale (art. 41, c. 4, D.Lgs. n. 33/2013)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Interventi straordinari e di emergenza		Art. 42, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013	Interventi straordinari e di emergenza (da pubblicare in tabelle)	Provvedimenti adottati concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente, con l'indicazione espressa delle norme di legge eventualmente derogate e dei motivi della deroga, nonché con l'indicazione di eventuali atti amministrativi o giurisdizionali intervenuti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	Segreteria Generale	Tempestivo	Tempestivo
		Art. 42, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013		Termini temporali eventualmente fissati per l'esercizio dei poteri di adozione dei provvedimenti straordinari	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	Segreteria Generale	Tempestivo	Tempestivo
		Art. 42, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013		Costo previsto degli interventi e costo effettivo sostenuto dall'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	di competenza	Segreteria Generale	Tempestivo	Tempestivo

Altri contenuti	Prevenzione della Corruzione	Art. 10, c. 8, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231)	Annuale	RPCT	Segreteria Generale	Annuale	Annuale
		Art. 1, c. 8, l. n. 190/2012, Art. 43, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Tempestivo	RPCT	Segreteria Generale	Tempestivo	Tempestivo
			Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità	Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità (laddove adottati)	Tempestivo	RPCT	Segreteria Generale	Tempestivo	Tempestivo
		Art. 1, c. 14, l. n. 190/2012	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione recante i risultati dell'attività svolta (entro il 15 dicembre di ogni anno)	Annuale (ex art. 1, c. 14, L. n. 190/2012)	RPCT	Segreteria Generale	Annuale	Annuale
		Art. 1, c. 3, l. n. 190/2012	Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti	Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione	Tempestivo	RPCT	Segreteria Generale	Tempestivo	Tempestivo
		Art. 18, c. 5, D.Lgs. n. 39/2013	Atti di accertamento delle violazioni	Atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 39/2013	Tempestivo	RPCT	Segreteria Generale	Tempestivo	Tempestivo
Altri contenuti	Accesso civico	Art. 5, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 / Art. 2, c. 9-bis, l. 241/90	Accesso civico "semplice" "concernente dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria"	Nome del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale e nome del titolare del potere sostitutivo, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	RPCT	Segreteria Generale	Tempestivo	Tempestivo
		Art. 5, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013	Accesso civico "generalizzato" concernente dati e documenti ulteriori	Nomi Uffici competenti cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	di competenza	Segreteria Generale	Tempestivo	Tempestivo
		Linee guida Anac FOIA (del. 1309/2016)	Registro degli accessi	Elenco delle richieste di accesso (atti, civico e generalizzato) con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione	Semestrale	RPCT	Segreteria Generale	Semestrale	Semestrale
Altri contenuti	Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati	Art. 53, c. 1 bis, D.Lgs. 82/2005 modificato dall'art. 43 del D.Lgs. 179/16	Catalogo dei dati, metadati e delle banche dati	Catalogo dei dati, dei metadati definitivi e delle relative banche dati in possesso delle amministrazioni, da pubblicare anche tramite link al Repertorio nazionale dei dati territoriali	Tempestivo	ICT	ICT	Tempestivo	Tempestivo

				(www.rndt.gov.it), al catalogo dei dati della PA e delle banche dati www.dati.gov.it e http://basidati.agid.gov.it/catalogo gestiti da AGID					
		Art. 53, c. 1, bis, D.Lgs. 82/2005	Regolamenti	Regolamenti che disciplinano l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati, fatti salvi i dati presenti in Anagrafe tributaria	Annuale	ICT	ICT	Annuale	Annuale
		Art. 9, c. 7, d.l. n. 179/2012 convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221	Obiettivi di accessibilità (da pubblicare secondo le indicazioni contenute nella circolare dell'Agenzia per l'Italia digitale n. 1/2016 e s.m.i.)	Obiettivi di accessibilità dei soggetti disabili agli strumenti informatici per l'anno corrente (entro il 31 marzo di ogni anno) e lo stato di attuazione del "piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione	Annuale (ex art. 9, c. 7, D.L. n. 179/2012)	ICT	ICT	Annuale	Annuale
Altri contenuti	Dati ulteriori	Art. 7-bis, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 9, lett. f), l. n. 190/2012	Dati ulteriori (NB: nel caso di pubblicazione di dati non previsti da norme di legge si deve procedere alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti, in virtù di quanto disposto dall'art. 4, c. 3, del D.Lgs. n. 33/2013)	Dati, informazioni e documenti ulteriori che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non sono riconducibili alle sottosezioni indicate		di competenza	Segreteria Generale	Tempestivo	Annuale

AII. 1) Delibera ANAC 264 del 20.6.2023, come modificato con delibera 601 del 19 dicembre 2023 ATTI E DOCUMENTI DA PUBBLICARE IN “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE” SOTTOSEZIONE “BANDI DI GARA E CONTRATTI” Ove gli atti e i documenti siano già pubblicati sulle piattaforme di approvvigionamento digitale, ai sensi e nel rispetto dei termini e dei criteri di qualità delle informazioni stabiliti dal d.lgs. 33/2013 (artt. 6 e 8, co. 3), è sufficiente che in AT venga indicato il link alla piattaforma in modo da consentire a chiunque la visione dei suddetti atti e documenti.						
<u>ATTI E DOCUMENTI DI CARATTERE GENERALE</u> <u>RIFERITI A TUTTE LE PROCEDURE</u>						
Denominazione sotto-sezione I livello	Riferimento normativo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	UO Responsabile della Pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione	Tempistiche monitoraggio RPCT
SOTTO-SEZIONE “Bandi di gara e contratti”	Art. 30, d.lgs. 36/2023 Uso di procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici	Elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dalle SA e enti concedenti per l'automatizzazione delle attività.	Una tantum con aggiornamento tempestivo in caso di modifiche	di competenza	Entro 10 giorni dall'adesione alla soluzione tecnologica	Semestrale
	ALLEGATO I.5 al d.lgs. 36/2023 Elementi per la programmazione dei lavori e dei servizi. Schemi tipo (art. 4, co. 3)	Avviso finalizzato ad acquisire le manifestazioni di interesse degli operatori economici in ordine ai lavori di possibile completamento di opere incompiute nonché alla gestione delle stesse NB: Ove l'avviso è pubblicato nella apposita sezione del portale web del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, la pubblicazione in AT è assicurata mediante link al portale MIT	Tempestivo	di competenza	Entro 10 giorni	Semestrale
	ALLEGATO I.5 al d.lgs. 36/2023 Elementi per la programmazione dei lavori e dei servizi. Schemi tipo (art. 5, co. 8; art. 7, co. 4)	Comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale dei lavori pubblici, per assenza di lavori Comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale degli acquisti di forniture e servizi, per assenza di acquisti di forniture e servizi.	Tempestivo	di competenza	Entro 10 giorni	Semestrale

SOTTO-SEZIONE "Bandi di gara e contratti"	Art. 168, d.lgs. 36/2023 Procedure di gara con sistemi di qualificazione	Atti recanti norme, criteri oggettivi per il funzionamento del sistema di qualificazione, l'eventuale aggiornamento periodico dello stesso e durata, criteri soggettivi (requisiti relativi alle capacità economiche, finanziarie, tecniche e professionali) per l'iscrizione al sistema.	Tempestivo	di competenza	Entro 10 giorni	Semestrale
	Art. 169, d.lgs. 36/2023 Procedure di gara regolamentate Settori speciali	<u>Obbligo applicabile alle imprese pubbliche e ai soggetti titolari di diritti speciali esclusivi</u> Atti eventualmente adottati recanti l'elencazione delle condotte che costituiscono gravi illeciti professionali agli effetti degli artt. 95, co. 1, lettera e) e 98 (cause di esclusione dalla gara per gravi illeciti professionali).	Tempestivo	di competenza	Entro 10 giorni	Semestrale
	Art. 11, co. 2-quater, l. n. 3/2003, introdotto dall'art. 41, co. 1, d.l. n. 76/2020 Dati e informazioni sui progetti di investimento pubblico	<u>Obbligo previsto per i soggetti titolari di progetti di investimento pubblico</u> Elenco annuale dei progetti finanziati, con indicazione del CUP, importo totale del finanziamento, le fonti finanziarie, la data di avvio del progetto e lo stato di attuazione finanziario e procedurale	Annuale	di competenza	Entro 10 giorni	Annuale

PER OGNI SINGOLA PROCEDURA DI AFFIDAMENTO INSERIRE IL LINK ALLA BDNCP CONTENENTE I DATI E LE INFORMAZIONI COMUNICATI DALLA S.A. E PUBBLICATI DA ANAC AI SENSI DELLA DELIBERA N. 261/2023

PER CIASCUNA PROCEDURA SONO PUBBLICATI INOLTRE I SEGUENTI ATTI E DOCUMENTI

Denominazione sotto-sezione I livello	Fase	Riferimento normativo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Note	UO Responsabile della Pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione	Tempistiche monitoraggio RPCT
SOTTO-SEZIONE "Bandi di gara e contratti"	Pubblicazione	Art. 40, co. 3 e co. 5, d.lgs. 36/2023 Dibattito pubblico (da intendersi riferito a quello facoltativo) Allegato I.6 al d.lgs. 36/2023 Dibattito pubblico obbligatorio	1) Relazione sul progetto dell'opera (art. 40, co. 3 codice e art. 5, co. 1, lett. a) e b) allegato) 2) Relazione conclusiva redatta dal responsabile del dibattito (con i contenuti specificati dall'art. 40, co. 5 codice e art. 7, co. 1 dell'allegato) 3) Documento conclusivo redatto dalla SA sulla base della relazione conclusiva del responsabile (solo per il dibattito pubblico obbligatorio) ai sensi dell'art. 7, co. 2 dell'allegato Per il dibattito pubblico obbligatorio, la pubblicazione dei documenti di cui ai nn. 2 e 3, è prevista sia per le SA sia per le amministrazioni locali interessate dall'intervento.	Tempestivo	---	di competenza	Entro 10 giorni	Semestrale
		Art. 82, d.lgs. 36/2023 Documenti di gara Art. 85, co. 4, d.lgs. 36/2023 Pubblicazione a livello nazionale (cfr. anche l'Allegato II.7)	Documenti di gara che comprendono, almeno: Delibera a contrarre Bando/avviso di gara/lettera di invito Disciplinare di gara Capitolato speciale Condizioni contrattuali proposte	Tempestivo	---	di competenza	Entro 10 giorni	Semestrale
		Art. 28, d.lgs. 36/2023 Trasparenza dei contratti pubblici	Composizione delle commissioni giudicatrici e CV dei componenti	Tempestivo	---	di competenza	Entro 10 giorni	Semestrale
		Art. 47, co. 2, e 9 d.l. 77/2021, convertito con modificazioni dalla l. 108/2021 D.P.C.M. 20 giugno 2023 recante Linee guida volte a favorire le pari	<u>Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati:</u> Copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile redatto dall'operatore economico, tenuto alla sua redazione ai sensi dell'art. 46, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti). Il documento è prodotto,	Da pubblicare successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure	---	di competenza	Entro 10 giorni	Semestrale

		opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati (art. 1, co. 8, allegato II.3, d.lgs. 36/2023)	a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta.					
		Affidamento	Procedure di affidamento dei servizi pubblici locali: 1) deliberazione di istituzione del servizio pubblico locale (art. 10, co. 5); 2) relazione contenente la valutazione finalizzata alla scelta della modalità di gestione (art. 14, co. 3); 3) Deliberazione di affidamento del servizio a società in house (art. 17, co. 2) per affidamenti sopra soglia del servizio pubblico locale, compresi quelli nei settori del trasporto pubblico locale e dei servizi di distribuzione di energia elettrica e gas naturale; 4) contratto di servizio sottoscritto dalle parti che definisce gli obblighi di servizio pubblico e le condizioni economiche del rapporto (artt. 24 e 31 co. 2); 5) relazione periodica contenente le verifiche periodiche sulla situazione gestionale (art. 30, co. 2)	Tempestivo	L'ANAC, la Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato hanno elaborato alcuni schemi tipo, tra cui quelli relativi ai seguenti documenti: - Relazione sulla scelta della modalità di gestione del servizio pubblico locale, come previsto dall'art. 14, co. 3; - Motivazione qualificata richiesta dall'art. 17, co. 2, in caso di affidamenti diretti a società in house di importo superiore alle soglie di rilevanza europea in materia di contratti pubblici. Resta fermo l'obbligo di trasmissione ad ANAC come espressamente previsto all'art. 31, co. 2, d.lgs. 201/2022 La documentazione è disponibile al seguente link: https://www.anticorruzione.it/-/trasparenza-dei-servizi-pubblici-locali-di-rilevanza-economica	di competenza	Entro 10 giorni	Semestrale
	Esecutiva	Art. 215 e ss. e All. V.2, d.lgs 36/2023 Collegio consultivo tecnico	Composizione del Collegio consultivo tecnici (nominativi) CV dei componenti	Tempestivo	---	di competenza	Entro 10 giorni	Semestrale
		Art. 47, co. 3, co. 3-bis, co. 9, l. 77/2021	1) Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla	Tempestivo	---	di competenza	Entro 10 giorni	Semestrale

		convertito con modificazioni dalla l. 108/2021 Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati D.P.C.M. 20 giugno 2023 recante Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati (art. 1, co. 8, allegato II.3, d.lgs. 36/2023)	conclusione del contratto, alla stazione appaltante/ente concedente dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti 2) Certificazione di cui all'art. 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza della presentazione delle offerte e consegnate alla stazione appaltante/ente concedente entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti)					
	Sponsorizzazioni	Art. 134, co. 4, d.lgs. 36/2023 Contratti gratuiti e forme speciali di partenariato	Affidamento di contratti di sponsorizzazione di lavori, servizi o forniture per importi superiori a quarantamila 40.000 euro: 1) avviso con il quale si rende nota la ricerca di sponsor per specifici interventi, ovvero si comunica l'avvenuto ricevimento di una proposta di sponsorizzazione, con sintetica indicazione del contenuto del contratto proposto.	Tempestivo	---	di competenza	Entro 10 giorni	Semestrale
	Procedure di somma urgenza e di protezione civile	Art. 140, d.lgs. 36/2023 Comunicato del Presidente ANAC del 19 settembre 2023	Atti e documenti relativi agli affidamenti di somma urgenza a prescindere dall'importo di affidamento. In particolare: 1) verbale di somma urgenza e provvedimento di affidamento; con specifica indicazione delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno	Tempestivo	---	di competenza	Entro 10 giorni	Semestrale

			consentito il ricorso alle procedure ordinarie; 2) perizia giustificativa; 3) elenco prezzi unitari, con indicazione di quelli concordati tra le parti e di quelli dedotti da prezziari ufficiali; 4) verbale di consegna dei lavori o verbale di avvio dell'esecuzione del servizio/fornitura; 5) contratto, ove stipulato.					
	Finanza di progetto	Art. 193, d.lgs. 36/2023 Procedura di affidamento		Tempestivo	---	di competenza	Entro 10 giorni	Semestrale

ALLEGATO 5: FUNZIONIGRAMMA

SETTORE 1 – SERVIZI	
Servizio – Affari generali	
UO Comunicazione	Gestione di tutte le attività e procedure afferenti alla comunicazione istituzionale Gestione di tutte le attività e procedure afferenti all'affidamento del Servizio Comunicazione Monitoraggio contenuti del Sito Istituzionale Sviluppo e implementazione del Piano di comunicazione e del Piano di Customer Relationship Management (CRM) dell'ente Gestione delle pubbliche affissioni Gestione delle pagine social dell'ente e della relativa regolamentazione Gestione di tutte le attività e procedure afferenti al Giornale di Corsico e alla produzione e stampa di materiale informativo istituzionale Supporto al Direttore Responsabile nella redazione e pubblicazione del Giornale di Corsico Gestione monitoraggio dell'Amministrazione trasparente, in coordinamento con gli altri Settori dell'Ente
UO Segreteria Generale	Gestione del portierato, del centralino e dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico Gestione di tutte le attività e procedure afferenti al Protocollo e all'archiviazione dei documenti Gestione dell'archivio storico comunale Gestione delle richieste e concessioni di Patrocinio e relative comunicazioni con i proponenti Convocazione della Giunta, di tutte le Commissioni Consiliari e del Consiglio Comunale, in collaborazione con gli organi preposti Gestione dell'accesso agli atti e del relativo registro Gestione della corrispondenza verso l'esterno e degli inviti istituzionali dell'Ente Gestione dell'albo avvocati per le costituzioni in giudizio e del contenzioso legale (escluso contenzioso assicurativo) Supporto amministrativo al Segretario Generale nello svolgimento delle funzioni attribuite dalla legge o assegnate dall'ente Supporto amministrativo al Segretario Generale nella gestione di tutte le attività e procedure relative alla normativa privacy Supporto amministrativo al Segretario Generale nella redazione delle Sezioni del PIAO "Valore pubblico" e "Monitoraggio" Supporto amministrativo al RPCT in materia di Commissione Antimafia

UO Risorse umane	Gestione di tutte le attività, procedure e adempimenti riguardanti il personale dell'ente Pesatura delle posizioni di Elevata Qualificazione e delle posizioni Dirigenziali Selezione del personale attraverso concorsi, selezioni, mobilità interna ed esterna, tirocinio e dote comune Gestione della contrattazione decentrata e delle relazioni sindacali Redazione del "Piano della formazione" e organizzazione della formazione periodica dei dipendenti Gestione della previdenza, dei fondi integrativi e del welfare aziendale Gestione dei rapporti con INPS e INAIL Comunicazione delle variazioni stipendiali Attività di supporto operativo e di segreteria amministrativa al Nucleo di Valutazione Supporto al Datore di Lavoro in relazione alle competenze legate alla sicurezza sanitaria e alla formazione obbligatoria Elaborazione della Relazione annuale sulla performance Redazione delle Sezioni del PIAO "Organizzazione e capitale umano"
Servizio – Programmazione dei servizi	
UO Gare	Redazione del Piano triennale degli acquisti di beni, servizi e forniture Gestione delle procedure di gara sopra soglia europea (esclusa la documentazione di competenza del servizio proponente) Funzione di centrale unica per l'acquisto dei beni trasversali dell'ente
UO Assicurazioni	Gestione di tutte le attività e procedure relative all'assicurazione dei rischi dell'Ente Gestione di tutte le attività relative ai patrocini legali assicurativi
Servizio – Welfare e salute	
UO Servizi Sociali	Gestione del segretariato sociale professionale di base e di tutte le azioni di contrasto al disagio sociale Gestione dei minori affidati all'ente e degli amministratori di sostegno Gestione di tutte le attività e procedure relative alle politiche attive del lavoro Gestione delle relazioni con il Piano di Zona, con le ASST (Rhodense e Santi Paolo e Carlo) e con il terzo settore
UO Servizi Abitativi Pubblici	Svolgimento di tutte le attività e procedure necessarie alla gestione degli alloggi SAP, ivi comprese le relative pertinenze Supporto al Servizio Patrimonio per l'assegnazione degli alloggi confiscati alle mafie destinati a finalità sociali Monitoraggio della morosità, piani di rateizzazioni, procedure di sfratto Effettuazione delle manutenzioni ordinarie di competenza della proprietà sugli appartamenti SAP Gestione rapporti con amministratori di condominio privati ove presenti immobili SAP

Servizio – Educazione	
UO Politiche educative e dell'istruzione	Gestione dei rapporti con le istituzioni scolastiche e redazione e aggiornamento periodico del Piano di diritto allo studio Gestione di tutte le attività e procedure relative al trasporto disabili presso gli istituti scolastici Gestione di tutte le attività e procedure relative all'assistenza educativa scolastica Gestione di tutte le attività e procedure relative alla refezione scolastica e mensa dipendenti Gestione di tutte le attività e procedure relative al servizio di pre-orario e post-orario presso le strutture scolastiche Gestione di tutte le attività e procedure relative ai centri estivi comunali Gestione delle rette dei servizi scolastici a domanda individuale e monitoraggio delle relative morosità Gestione dell'appalto relativo al Servizio Asili Nido
UO Infanzia Dante	Gestione di tutte le attività educative relative alla Scuola Elaborazione dei documenti organizzativi e gestionali propedeutici al funzionamento della Scuola
UO Infanzia Battisti	Gestione di tutte le attività educative relative alla Scuola Elaborazione dei documenti organizzativi e gestionali propedeutici al funzionamento della Scuola

Servizio – Cultura e sport	
UO Cultura, sport e tempo libero	Redazione e attuazione della Carta degli eventi culturali secondo le tempistiche definite dall'Amministrazione Gestione di tutte le attività e procedure relative alla Scuola Civica di Musica Gestione di tutte le attività e procedure relative all'utilizzo delle palestre comunali in orario extra-scolastico Elaborazione di politiche culturali, aggregative e sportive riservate ai giovani e alla terza età Gestione dei rapporti con le associazioni culturali e sportive Gestione dei benefici diretti e indiretti connessi alla concessione di Patrocini
UO Biblioteca	Gestione di tutte le attività e procedure relative alla Biblioteca comunale Gestione dei rapporti con Fondazione per Leggere

SETTORE 2 – PROGRAMMAZIONE ECONOMICA

Servizio – Finanziario	
UO Programmazione e controllo	Predisposizione e monitoraggio del Documento Unico di Programmazione (DUP), in coordinamento con i Settori dell'Ente Predisposizione di tutti i documenti del bilancio di previsione finanziario triennale e della parte finanziaria del PEG Predisposizione dei documenti per la salvaguardia degli equilibri di bilancio e per le variazioni di bilancio Coordinamento della Relazione di Ricognizione Periodica dei Servizi Pubblici Locali (D.lgs. n. 201/2022) Predisposizione della deliberazione di revisione periodica delle partecipate Predisposizione del Rendiconto di gestione Redazione del Conto Economico, del Conto del Patrimonio e del bilancio consolidato Raccolta, studio ed analisi dei dati relativi all'elaborazione dei fabbisogni standard dell'Ente (SOSE) Gestione dei rapporti con l'Organo di Revisione Contabile Gestione di tutte le attività e procedure relative al Controllo strategico e al Controllo di gestione Svolgimento delle attività di controllo e monitoraggio delle performance economico-finanziarie degli enti partecipati Svolgimento delle attività di controllo analogo e monitoraggio sulle società in house Gestione di controlli e adempimenti fiscali
UO Contabilità	Gestione dei flussi stipendiali e pagamento del salario accessorio Emissione dei pareri e rilascio dei visti di regolarità contabile Gestione degli impegni, del controllo e della liquidazione delle spese, programmazione dei pagamenti Monitoraggio contabile di tutte le entrate dell'Ente e registrazione di accertamenti e reversali Gestione contabile e monitoraggio di tutti i flussi di cassa, gestione del servizio cassa e del contratto di tesoreria Rilascio certificazioni della posizione creditoria degli operatori economici Gestione dell'indebitamento e dei rapporti con gli istituti di credito Gestione contabile dei trasferimenti correnti e dei provvedimenti di contenimento della spesa pubblica Gestione contabile dei cofinanziamenti e dei contributi statali sulle opere pubbliche Gestione e coordinamento con gli altri Settori sulla gestione dei residui Controllo e monitoraggio dei tempi medi di pagamento di tutti i settori

Servizio – Entrate	
UO Tributi	Gestione, regolamentazione e applicazione di imposte, tributi locali e del Canone Unico Patrimoniale (CUP) Gestione e monitoraggio della riscossione volontaria delle entrate tributarie Esame delle situazioni debitorie ricorrenti, rateazioni, incassi e riconciliazione pagamenti, rimborsi e compensazioni Gestione rimborsi e compensazioni, con redazione dei relativi atti amministrativi, per le attività di competenza Monitoraggio dello stato di morosità dei debitori attraverso l'utilizzo di specifici sistemi informativi Consulenza in materia tributaria ai cittadini e alle imprese, sia attraverso canali digitali che attraverso attività di sportello Gestione di tutte le attività e procedure di contrasto all'evasione e all'elusione fiscale Gestione del contenzioso ed esercizio diretto della difesa dell'Amministrazione avanti la Commissione Tributaria Gestione delle procedure di riscossione coattiva di tutte le entrate dell'ente Gestione di tutte le attività e procedure relative al Catasto Gestione dei rapporti con l'Agenzia delle Entrate Gestione del Sistema Informativo Territoriale (SIT), ivi inclusa l'anagrafe immobiliare
Servizio – Patrimonio	
UO Patrimonio	Gestione amministrativa degli immobili di proprietà comunale, ivi incluse le utenze (acqua, elettricità, gas), la pulizia e i servizi antintrusione Redazione del Piano delle alienazioni, valorizzazioni e acquisizioni Gestione di tutte le attività e procedure di concessione, alienazione o valorizzazione economica di immobili e aree di proprietà comunale Gestione dei beni confiscati alle mafie in collaborazione con i Servizi Sociali Gestione degli orti comunali Gestione dei rapporti con gli Amministratori di condominio privati, ove non presenti immobili SAP Controllo sugli incassi e sulle morosità relative ai canoni di concessione o di locazione, gestione delle procedure di sfratto Sviluppo e aggiornamento della mappatura digitale degli immobili di proprietà comunale Gestione dei contratti di concessione, locazione o in comodato d'uso gratuito a istituzioni pubbliche (sia attivi che passivi) Gestione dell'attività di accatastamento degli immobili di proprietà comunale Gestione e aggiornamento dell'inventario dell'Ente, incluse le opere d'arte

Servizio – Servizi informativi	
UO ICT	Analisi dell'evoluzione tecnologica e del relativo potenziale applicato all'Amministrazione comunale (gestione della Transizione digitale) Gestione di tutte le procedure volte a garantire la conformità a requisiti di qualità, sicurezza e accessibilità delle soluzioni tecnologiche Assistenza informatica a tutti i Settori dell'ente e al Consiglio Comunale Sviluppo, implementazione e monitoraggio del Piano triennale dell'informatica di Agid Progettazione e gestione tecnica del sito internet istituzionale e delle App comunali Gestione sito internet, con la sola esclusione della pubblicazione di nuovi contenuti Esecuzione di tutte le attività e procedure relative alle piattaforme gestionali informatiche Acquisti trasversali di hardware e software a supporto di tutto l'ente Gestione delle postazioni di lavoro fisse, mobili e virtualizzate Gestione di tutte le attività e procedure relative alla telefonia (fissa e mobile, incluse utenze) e alle stampanti connesse in rete (incluse utenze) Gestione di tutte le attività e procedure legate all'erogazione in modalità digitale dei servizi pubblici locali

SETTORE 3 - SERVIZI TECNICI

Servizio – Lavori pubblici	
UO Edilizia demaniale e infrastrutture stradali	Gestione di tutte le attività e procedure relative alla progettazione ed esecuzione di lavori su immobili comunali, parchi e aree pubbliche Controllo e monitoraggio del rispetto dei cronoprogrammi e dell'andamento complessivo del Piano triennale dei Lavori Pubblici Gestione dei rapporti con le istituzioni pubbliche e con gli operatori economici in ambito lavori pubblici Gestione di tutte le attività e procedure relative ai progetti PNRR e ai progetti di partenariato pubblico-privato relativi all'ambito di competenza Gestione di tutte le attività e procedure relative al rifacimento dei manti stradali e dei marciapiedi Effettuazione di controlli e verifiche di sicurezza previsti dalla legge sui ponti e sulle principali infrastrutture stradali Gestione di tutte le attività e procedure nei rapporti con gli enti gestori delle reti distributive (gas, elettricità, acqua e fognatura, telefonia, ecc.)
UO Manutenzione e gestione impianti	Gestione di tutte le attività e procedure relative alla manutenzione dei manti stradali e dei marciapiedi Gestione di tutte le attività e procedure relative al servizio di pubblica illuminazione Gestione di tutte le attività e procedure relative alla manutenzione della segnaletica stradale orizzontale e verticale Gestione di tutte le attività e procedure relative all'acquedotto e alla fognatura di competenza comunale Gestione di tutte le attività e procedure di occupazione temporanea per la manomissione suolo e sottosuolo pubblico (ivi inclusi i ripristini) Gestione della manutenzione ordinaria di tutti gli immobili comunali (escluso SAP) e delle aree pubbliche Gestione della manutenzione straordinaria di tutti gli immobili comunali (incluso SAP) e delle aree pubbliche Sviluppo e aggiornamento del registro digitale delle segnalazioni georeferenziato Effettuazione di controlli e verifiche di sicurezza previsti dalla legge sugli immobili comunali Gestione e risposta delle segnalazioni ricevute dalla cittadinanza e dalle istituzioni pubbliche
UO Segreteria Tecnica e Gare	Redazione e aggiornamento del Piano Triennale dei lavori pubblici e dell'elenco annuale Gestione di tutte le attività e procedure relative al Servizio Prevenzione e protezione e supporto al Datore di lavoro Redazione atti propedeutici all'affidamento di procedimenti di gara afferenti ai Servizi LLPP Gestione delle procedure di gara sopra soglia europea (esclusa la documentazione di competenza del servizio proponente) Monitoraggio di piattaforme di redazione gare (BDNCP, Osservatorio, ANAC ...)

Servizio – Territorio	
UO Urbanistica	Redazione del Piano di Governo del Territorio e varianti puntuali al PGT Monitoraggio dell'andamento delle trasformazioni legate al PGT Elaborazione delle Valutazioni Ambientali Strategiche (VAS) correlate alle attività pianificatorie, in qualità di Autorità Procedente Gestione delle procedure di approvazione dei Piani Urbanistici, e relativi aggiornamenti, previsti dalla normativa vigente Gestione di tutte le attività e procedure relative alla pianificazione attuativa Gestione dei rapporti con enti pubblici e soggetti privati per la risoluzione di problematiche urbanistiche/edilizie Gestione dei rapporti con gli operatori economico proprietari di aree sul territorio comunale Predisposizione dell'istruttoria per il rilascio dei certificati urbanistici Redazione di pareri urbanistici richiesti da privati o da alti soggetti pubblici
UO Edilizia privata	Gestione di tutte le attività e procedure relative allo Sportello unico per l'edilizia (SUE) Gestione ed efficientamento digitale dell'archivio edilizio comunale Gestione di tutte le attività e procedure riguardanti le idoneità abitative Gestione e coordinamento di procedimenti amministrativi in materia di igiene e sicurezza in edifici e immobili Emanazione di ordinanze relative al ripristino di idonee condizioni igienico sanitarie, ivi incluse le canne fumarie Gestione della commissione paesaggio Gestione della toponomastica e dei numeri civici Gestione procedure di rimozione vincoli edilizia convenzionata (ex art. 18 D.P.R. 380/2001) Supporto alla Polizia Locale negli accertamenti di cantiere, per accertamenti di conformità o eventuali abusi edilizi

SETTORE 4 – ECOLOGIA

Servizio – Ambiente	
UO Tutela ambientale	Gestione dello Sportello amianto e aggiornamento del catasto digitale degli immobili contenenti amianto Gestione di tutte le attività e procedure riguardanti caratterizzazioni ambientali e bonifiche del suolo pubblico Gestione di tutte le attività e procedure relative alle segnalazioni di inquinamento, ivi incluse le molestie acustiche e olfattive Gestione di tutte le attività e procedure riguardanti il benessere animale Gestione di tutte le attività e procedure relative alla disinfestazione del territorio Gestione dei rapporti con enti pubblici terzi ed associazioni relativamente alla tutela ambientale e del benessere animale Gestione reticoli idrico minore per quanto di competenza dell'ente
UO Igiene urbana	Gestione di tutte le attività e procedure riguardanti il ciclo integrato dei rifiuti, inclusa la piattaforma ecologica Gestione di tutte le attività e procedure relative agli abbandoni di rifiuti pericolosi su aree private e aree pubbliche Gestione di tutte le attività e procedure riguardanti la pulizia delle strade e il decoro pubblico Aggiornamento del registro digitale integrato delle segnalazioni di competenza Sviluppo e aggiornamento dell'anagrafe digitale degli amministratori di condominio
UO Manutenzione del verde	Gestione di tutte le attività e procedure riguardanti la manutenzione ordinaria e straordinaria del verde pubblico Aggiornamento del registro digitale integrato delle segnalazioni di competenza Gestione dello sportello al cittadino relativamente al verde pubblico e privato, con eventuale rilascio di autorizzazioni Collaborazione con la UOS Patrimonio nella gestione e manutenzione degli Orti comunali

SETTORE 5 – SICUREZZA URBANA E SERVIZI CIVICI

Servizio – Comando di Polizia Locale	
UO Segreteria Comando di PL	Gestione del personale in servizio presso il Corpo di Polizia Locale, inclusa la programmazione dei servizi esterni Gestione di tutte le attività propedeutiche alle funzioni di polizia locale (es tiro a segno, patenti specifiche) Gestione di tutte le attività e procedure relative alla strumentazione in dotazione e al sistema di videosorveglianza Supporto alle attività del Comandante, predisposizione degli atti e delle ordinanze di competenza Coordinamento con istituzioni pubbliche, forze dell'ordine e associazioni in tema di sicurezza urbana
UO Nucleo operativo	Coordinamento e gestione in tempo reale dei servizi esterni con l'effettuazione di interventi operativi Gestione della Centrale operativa, delle segnalazioni e delle richieste di intervento attraverso il registro digitale georeferenziato Gestione delle attività di contrasto al disturbo della quiete pubblica, all'ubriachezza molesta e allo spaccio di stupefacenti Pronto intervento per le vittime di violenza (donne e minori) ed eventuale accompagnamento presso le strutture preposte
UO Polizia Giudiziaria	Attività di PG nelle materie specialistiche di competenza e svolgimento di attività di indagine delegata dall'Autorità Giudiziaria Effettuazione di operazioni di PG con eventuali arresti, fermi e identificazioni presso il Comando Raccolta di denunce e querele da parte della cittadinanza e successive procedure di competenza Gestione di tutte le attività e procedure relative all'infortunistica stradale
UO Mobilità, viabilità e verbali	Gestione di tutte le attività e procedure relative allo sportello aperto agli utenti presso il Comando di via Caboto Gestione di tutte le attività e procedure di concessione dei passi carrai Gestione di tutte le attività e procedure relative a impianti semaforici, rossi stop, ZTL e controllo automatico dei varchi Predisposizione delle ordinanze viabilistiche Supporto all'Ufficio tecnico per la progettazione e l'adeguamento della segnaletica stradale e degli impianti semaforici Gestione di tutte le attività e procedure relative al contrassegno per i disabili Gestione e coordinamento degli ausiliari della sosta e del traffico Gestione di tutte le attività e procedure relative alle sanzioni stradali e alle sanzioni derivanti dalla violazione di Regolamenti Gestione di tutte le attività e procedure relative alla rimozione dei veicoli abbandonati Gestione di tutte le attività e procedure relative al Trasporto Pubblico Locale e delle pensiline per l'attesa dei mezzi pubblici Gestione di tutte le attività e procedure relative ai servizi di Bike Sharing, Car Sharing, colonnine di ricarica elettrica Gestione di tutte le attività e procedure relative al parco auto dell'ente

UO Polizia annonaria, commerciale ed edilizia	Gestione di tutti i controlli amministrativi di competenza sulle attività economiche Gestione delle procedure sanzionatorie in materia di occupazione suolo pubblico e abusivismo pubblicitario Gestione degli interventi per l'adempimento delle disposizioni normative in materia di igiene e sicurezza degli immobili Controllo dei cantieri edili per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e per la repressione del lavoro nero Notifica ed esecuzione dei provvedimenti concernenti la chiusura coattiva e la sospensione delle attività economiche Coordinamento dei servizi di Polizia Locale previsti nei mercati settimanali scoperti Gestione delle attività di controllo e contrasto all'abusivismo edilizio e all'occupazione abusiva di suolo pubblico o immobili pubblici Gestione delle attività di controllo e contrasto all'abusivismo in materia di affissioni pubblicitarie Notifica, controllo ed esecuzione d'ufficio in caso di inottemperanza delle ordinanze sindacali e dirigenziali Gestione di tutte le attività e procedure riguardanti la vigilanza sui locali di Pubblico Spettacolo
UO Sicurezza sanitaria, ambientale e Protezione civile	Gestione di tutti gli aspetti operativi e amministrativi relativi ai trattamenti sanitari obbligatori (ASO e TSO) Attività di controllo delle attività economiche in relazione al rispetto della normativa ambientale Attività di controllo, contrasto, sanzione e repressione dei fenomeni di abbandono dei rifiuti Gestione, formazione e coordinamento delle attività delle Guardie Ecologiche Volontarie (GEV) Gestione di tutte le attività e procedure riguardanti la Protezione Civile, inclusa redazione e aggiornamento del Piano di Protezione Civile Supporto al Sindaco e al Comandante di Polizia Locale nella gestione delle emergenze, inclusa l'attivazione e gestione del COC Coordinamento per le emergenze con le autorità di PS (Prefettura, Questura) e con le strutture di emergenza (VVFF, PC, 112)

Servizio – Servizi per le imprese	
UO Sportello Unico per le Attività Produttive	Gestione dei rapporti con le Camere di Commercio e con altri soggetti istituzionali nonché con le associazioni di categoria Gestione di tutte le istanze presentate tramite "Impresa in un giorno" e relative procedure Rilascio di autorizzazioni/licenze taxi e NCC Gestione degli sportelli per il rilascio di informazioni all'utenza per l'ambito di competenza Gestione di tutte le attività e procedure riguardanti il commercio in sede fissa Gestione di tutte le attività e procedure riguardanti i mercati scoperti, il commercio itinerante, gli spettacoli viaggianti e i pubblici spettacoli Partecipazione alle conferenze dei servizi tecniche per lo sviluppo di piani urbanistici con presenza di funzioni commerciali Sviluppo e aggiornamento del catasto digitale delle torri di raffreddamento e condensatori evaporativi Sviluppo di progettualità di marketing territoriale e di collaborazione con le attività economiche del territorio
UO Gestione suolo pubblico e pubblicità	Gestione di tutte le attività e procedure di concessione temporanea di suolo pubblico ivi inclusi, chioschi, dehors, edicole e fiorai Gestione di tutte le attività e procedure funzionali all'esposizione di mezzi pubblicitari temporanei e permanenti Sviluppo e aggiornamento della mappatura digitale georeferenziata di occupazioni di suolo pubblico e impianti pubblicitari Effettuazione di accertamenti, ordinanze e interventi di rimozione di manufatti e strutture pubblicitarie abusive Gestione di tutte le attività e procedure riguardanti i contratti di pubblicità e sponsorizzazione su aree e immobili pubblici Gestione di tutte le attività e procedure per l'installazione di antenne di telecomunicazione (ivi inclusa la torre piezometrica)

Servizio – Servizi civici	
UO Anagrafe	Gestione di tutte le attività e procedure delegate dal Governo in materia anagrafica e di censimento
UO Stato civile ed elettorale	Gestione di tutte le attività e procedure delegate dal Governo in materia di stato civile ed elettorale Gestione di tutte le attività e procedure relative ai messi comunali Gestione di tutte le attività e procedure riguardanti la concessione di suolo pubblico al fine di propaganda elettorale Gestione di tutte le attività e procedure connesse al servizio di affissione e defissione degli impianti di propaganda elettorale Gestione di tutte le attività e procedure amministrative riguardanti il servizio necroscopico e il cimitero cittadino

Verbale n. 25 del 22 ottobre 2025
(Adunanza in videoconferenza)
PARERE N. 21 DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI SU
PROPOSTA VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027 (P.I.A.O.)

L'anno 2025 il giorno 22 del mese di ottobre alle ore 11.00, si è riunito in collegamento di video- conferenza il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Corsico, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale (DEL. 20/2025), nelle persone dei signori:

- Dott. Costantino Rancati - Presidente
- Rag.ra Diletta Scaglia – Componente
- Dott. Ottavio Carparelli – Componente

Nell'Organo collegiale di controllo così costituito, assume la Presidenza il dott. Costantino Rancati, il quale preliminarmente rileva che sono presenti in collegamento di videoconferenza i signori:

- Dott. Costantino Rancati - Presidente
- Rag.ra Diletta Scaglia – Componente
- Dott. Ottavio Carparelli – Componente

L'adunanza reca all'ordine del giorno il seguente argomento:

PARERE AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027
ASSEVERAZIONE DEL RISPETTO PLURIENNALE DELL'EQUILIBRIO DI BILANCIO

1° PARTE. PARERE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

Vista la richiesta di parere, pervenuta in data 17 ottobre 2025, alla proposta di modifica del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027, inserita nella sottosezione 3.3 del Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027;

Richiamati:

- il verbale n. 33 del 4 dicembre 2024, con il quale l'Organo di revisione ha espresso parere alla Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvata con deliberazione di Consiglio comunale n. 51 del 18/12/2024;
- il verbale n. 34 del 11 dicembre 2024, con il quale l'Organo di revisione ha espresso parere al Bilancio di Previsione 2025-2027, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 52 del 18 dicembre 2024;
- il verbale n. 4 del 12 marzo 2025, con il quale l'Organo di revisione ha espresso parere al PIAO 2025-2027 sezione 3.3, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 51 del 26 marzo 2025;
- il verbale n. 7 del 15 aprile 2025, con il quale l'Organo di revisione ha espresso parere al Rendiconto dell'esercizio 2024, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 14 del 30 aprile 2025;
- il verbale n. 20 del 11 agosto 2025, con il quale l'Organo di revisione ha espresso parere alla proposta di variazione al PIAO 2025-2027 sezione 3.3, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 126 del 13 agosto 2025

Visti:

- il paragrafo 8.2 “Sezione operativa”, Parte 2, del principio contabile applicato di cui all’allegato 4.1) al D.Lgs.n.118/2011, come aggiornato e modificato dal DM 25/07/2023, recante “La parte 2 della Sezione Operativa comprende la programmazione ... e delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell’Ente in base alla normativa vigente. ... La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l’approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell’ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113”;
- l’art. 6 “Piano integrato di attività e organizzazione” del D.L. n.80/2021, convertito con modificazione nella legge 113/2021;
- il Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica del 30/06/2022 n. 132, pubblicato nella G.U. n. 209 del 07/09/2022, relativo al regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piano integrato di attività e organizzazione;
- l’art. 7 del Decreto n. 132/2022 che prevede al comma 1 “Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione;
- l’art. 8, comma 2 del Decreto n. 132/2022 che prevede “In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”;
- il D.P.R. 24/06/2022 n. 81 relativo al Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;

Richiamati:

- l’art. 39 della legge 449/1997 che dispone al comma 1 “Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale ...”;
- l’art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, che prevede “... gli organi di revisione contabile degli enti locali ... accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”;
- l’art. 91, D.Lgs. n. 267/2000 che prevede “Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”;

- l'art. 6 del D.Lgs.n.165/2001 che prevede al comma 2 "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...";
- l'art. 1, comma 102 della Legge 311/2004 che prevede "Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica";
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che prevede "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 che prevede, in caso di mancato rispetto del comma 557, l'applicazione del divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, "in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, che stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

Preso atto che:

- il D.L. n. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 "riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile";
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

Rammentato che:

- l'art. 3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art. 14 bis del D.L. n. 4/2019, prevedeva

“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”;

- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 disponeva “per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;

Visti:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 che prevede in particolare all'art. 4, comma 2 “A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore

al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”;

- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

Preso atto che:

- dal 01/01/2025 non è più applicabile l’art. 5, comma 1 recante “In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1”;
- il D.L. n. 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 126 del 13/10/2020, all’art. 57, comma 3-septies, stabilisce che “A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”;

Richiamate in particolare:

- la deliberazione n. 65 del 22/04/2021 della Corte dei conti - Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, che ribadisce la neutralità della spesa e dell’entrata delle assunzioni etero-finanziate;
- la deliberazione n. 85 del 19/05/2021 della Corte dei conti - Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, nella quale viene precisato “... che anche la sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d’anno costituisce assunzione di personale, possibile entro i limiti di capacità del Comune segnati dall’applicazione delle nuove regole; mentre l’asserita neutralità sul bilancio dei relativi oneri rappresenta elemento che non può acquisire autonoma rilevanza rispetto alla sostenibilità finanziaria della spesa sottesa a quelle regole”.

Richiamati altresì:

- l’art. 1 del D.L. 80/2021, convertito con modificazioni nella legge 113/2021 che prevede al comma 1 “... le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto. A tal fine, con circolare del Ministero dell'economia e delle finanze sono stabiliti le modalità, le condizioni e i criteri in base ai quali le amministrazioni titolari dei singoli interventi possono imputare nel relativo quadro economico i costi per il predetto personale da rendicontare a carico del PNRR. Il predetto reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto- legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e alla dotazione organica delle amministrazioni interessate. ...”;
- la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 4 del 18/01/2022 avente ad oggetto “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - articolo 1, comma 1 del decreto-legge n. 80 del 2021 - Indicazioni attuative”, che definisce i costi di personale ammissibili al PNRR e le modalità di verifica dell’ammissibilità;

Visto l’art. 31 bis, D.L. n. 152/2021, convertito con modifiche nella L. n.233 del 29/12/2021 che prevede al comma 1 “Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in

deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nonché dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, nel limite della spesa aggiuntiva individuata in applicazione del presente comma;

Considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano triennale dei fabbisogni di personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modificazioni ed integrazioni in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

Rilevato che i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti del Servizio risorse umane, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o personale in esubero;

Preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006, per il triennio 2025-2027, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta del Piano;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, per il triennio 2025-2027, prevedendo una spesa per lavoro flessibile inferiore rispetto al limite di legge pari a euro 961.600,00;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

Rilevato che risulta rispettato:

- l'art. 60 del CCNL 2019/2021 ed in particolare quanto previsto dal comma 3 "Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione";
- l'art. 7, comma 5-bis, D.Lgs.n.165/2001 "E' fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinato responsabilità erariale. ...";

Preso atto che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L.

113/2016, convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 960.600,00 per gli enti in regola con il vincolo di cui al comma 557 della legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009);

Considerato che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

Rilevato che:

- il Comune di Corsico si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 10.000 a 59.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 34.883;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2024) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2022-2023-2024) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2024) si attesta al 22,63%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27%;

Rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Corsico ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM);
- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM 17/03/2020, per gli enti virtuosi ... "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ...";

Rilevato che con la proposta di modifica del Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027:

- sono previste assunzioni di personale a tempo indeterminato per una spesa complessiva per l'anno 2025 pari a euro 184.334,11, in riduzione rispetto all'attuale PIAO 2025-2025 che prevede assunzioni di personale a tempo indeterminato per una spesa complessiva per l'anno 2025 pari a euro 250.502,77;
- sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;

Tenuto conto dei pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti/Responsabili competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

Richiamata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa in seguito nel presente verbale; per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L.n. 34/2019, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 del medesimo decreto le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027 consente di rispettare:

- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i.;
- il rispetto delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e del DM 17/03/2020 in quanto ente virtuoso;

ESPRIME

parere favorevole alla proposta del Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027, inserita nella sottosezione 3.3 della redigenda modifica al Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027.

2° PARTE. ASSEVERAZIONE DEL RISPETTO PLURIENNALE DELL'EQUILIBRIO DI BILANCIO

Richiamata la definizione di equilibrio di bilancio di cui al Principio generale n. 15 "Le norme di contabilità pubblica pongono come vincolo del bilancio di previsione l'equilibrio di bilancio. L'osservanza di tale principio riguarda il pareggio complessivo di competenza e di cassa attraverso una rigorosa valutazione di tutti i flussi di entrata e di spesa. Il rispetto del principio di pareggio finanziario invero non basta per soddisfare il principio generale dell'equilibrio del sistema di bilancio di ogni pubblica amministrazione. L'equilibrio di bilancio infatti comporta anche la corretta applicazione di tutti gli altri equilibri finanziari, economici e patrimoniali che sono da verificare non solo in sede di previsione, ma anche durante la gestione in modo concomitante con lo svolgersi delle operazioni di esercizio, e quindi nei risultati complessivi dell'esercizio che si riflettono nei documenti contabili di rendicontazione. Nel sistema di bilancio di un'amministrazione pubblica, gli equilibri stabiliti in bilancio devono essere rispettati considerando non solo la fase di previsione, ma anche la fase di rendicontazione come prima forma del controllo interno, concernente tutti i flussi finanziari generati dalla produzione, diretta o indiretta e quindi effettuata anche attraverso le altre forme di gestione dei servizi erogati e di altre attività svolte. Il principio dell'equilibrio di bilancio, quindi è più ampio del normato principio del pareggio finanziario di competenza nel bilancio di previsione autorizzatorio. Anche la realizzazione dell'equilibrio economico (sia nei documenti contabili di programmazione e previsione e quindi con riferimento al budget ed al preventivo economico sia nei documenti contabili di rendicontazione e quindi nel conto economico di fine esercizio) è garanzia della capacità di perseguire le finalità istituzionali ed innovative di un'amministrazione pubblica in un mercato dinamico. L'equilibrio finanziario del bilancio non comporta necessariamente una stabilità anche di carattere economico e patrimoniale. Il principio dell'equilibrio di bilancio, quindi deve essere inteso in una versione complessiva ed analitica del pareggio economico, finanziario e patrimoniale che ogni amministrazione pubblica pone strategicamente da dover realizzare nel suo continuo operare nella comunità amministrata";

Richiamata altresì la sentenza n. 7/2022 dalle Sezioni Riunite della Corte dei conti in sede giurisdizionale "... L'atto di asseverazione è funzionale a creare affidamento circa la capacità di "equilibrio sostanziale" dell'Ente, in previsione dell'innesto, sul bilancio, dell'ulteriore spesa di personale a tempo indeterminato. L'atto di asseverazione comporta la pregiudiziale validazione della veridicità ed attendibilità dei fattori posti alla base del giudizio e della loro significatività e completezza ai fini del giudizio stesso. Tale verifica deve essere effettuata secondo il principio di prudenza, includendo, quindi, tutti i fattori perturbanti l'equilibrio del bilancio. L'atto di asseverazione si pone all'esito di una complessa attività di verifica che vede coinvolto anche l'Ente e, per esso, i soggetti all'uopo incaricati, nella "mappatura" di tutti gli elementi, circostanze e fattori funzionali a misurare la condizione di equilibrio sostanziale e prospettico dell'Ente. L'Organo di revisione dovrebbe considerare tutti i fattori perturbanti la tenuta degli equilibri di bilancio, e ciò in una proiezione temporale idonea a rappresentarli nella loro interezza e significatività. Ai fini della verifica, dovrebbero venire in rilievo - oltre agli oneri da restituzione di finanziamenti evidenziati dalla Sezione regionale - tutti gli ulteriori elementi reputati "utili" dall'Organo di revisione, tra cui, per esempio il complessivo aggregato delle passività potenziali ovvero la valutazione - in termini di grado di esigibilità - degli ulteriori residui attivi conservati nel bilancio. Il tutto avendo riguardo al "grado" di sufficiente certezza delle correlate coperture economiche anche rispetto ai profili giuridici

delle componenti attive e passive del bilancio (esatta individuazione non solo dei flussi finanziari ma anche dei crediti e dei debiti coinvolti nel necessario bilanciamento economico-finanziario) (cfr., ex pluribus, Corte cost. n. 6 del 2017). ...”;

Rilevato che con il rendiconto dell'esercizio 2024, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 14 del 30/04/2025, è stato accertato un risultato di amministrazione pari a euro 33.151.495,54, così composto:

- quota accantonata di euro 12.102.662,68
- quota vincolata di euro 6.212.037,61
- quota destinata agli investimenti di euro 119.354,41
- quota disponibile di euro 14.717.440,84

Rilevato altresì che il prospetto di verifica degli equilibri di cui all'allegato 10) in sede di rendiconto 2023 presentava i seguenti risultati:

- W1 risultato di competenza pari a euro 16.022.369,60
- W2 equilibrio di bilancio pari a euro 9.733.836,89
- W3 equilibrio complessivo pari a euro 8.521.291,96

Richiamati:

- il verbale n. 7 del 15 aprile 2025, con il quale l'Organo di revisione ha espresso parere al Rendiconto dell'esercizio 2024, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 14 del 30 aprile 2025;
- il verbale n. 33/2024 del 4 dicembre 2024, con il quale l'Organo di revisione ha espresso parere favorevole alla Nota di aggiornamento al DUP 2025-2027, approvata con deliberazione di Consiglio comunale n. 51 del 18/12/2024;
- il verbale n. 34/2024 del 11 dicembre 2024, con il quale l'Organo di revisione ha espresso parere favorevole al Bilancio di previsione 2025-2027, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 52 del 18/12/2024;

Rilevato che la proposta di variazione del Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 prevede una maggiore spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato, spesa che però è inferiore rispetto alle previsioni del Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 ante modifica. Per tale motivo la copertura finanziaria negli stanziamenti del bilancio di previsione 2025-2027, approvato con deliberazione consiliare n. 52/2024 è assicurata per le annualità 2025, 2026 e 2027;

Preso atto che l'Ente non risulta strutturalmente deficitario, come risulta dalla tabella dei parametri obiettivi per i Comuni ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario, allegata al bilancio 2025-2027;

Visto ed esaminato il piano degli indicatori di bilancio 2025-2027;

Rilevato che dalla documentazione esaminata, dalla Relazione del Dirigente/Responsabile del Servizio Finanziario e dalle verifiche svolte dall'Organo di Revisione in questa sede, emerge che il bilancio 2025-2027 mantiene l'equilibrio pluriennale;

ASSEVERA

Il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio del Comune di Corsico a seguito della modifica del Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027, che non prevede maggiore spesa di personale per nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato, rispetto a quanto già previsto nel piano attuale.

La riunione viene conclusa alle ore 12.00 con lettura, redazione ed unanime approvazione del presente verbale.

Corsico, 22 ottobre 2025

IL COLLEGIO DEI REVISORI
(firme apposte digitalmente)

Dott. Costantino Rancati

Rag.ra Diletta Scaglia

Dott. Ottavio Carparelli

Buongiorno, alla presente si allega parere del Collegio dei Revisori, sottoscritto digitalmente da tutti i componenti.

Cordiali saluti.

Costantino Rancati

--

STUDIO DOTT. COSTANTINO RANCATI

Via Milano 18/b – Spino d’Adda (CR)

Tel. 0373980022



MODIFICHE ED INTEGRAZIONI AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025 - 2027

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA espresso dal Dirigente del Settore Interessato.

Visto con parere FAVOREVOLE.

Il presente parere di regolarità tecnica si intende rilasciato anche in relazione alla correttezza dell'azione amministrativa ex art.147-bis TUEL come disposto dall'art.3 co.1 lettera d) Legge n.213/2012 poiché la lettura combinata dall'art. 49 e 147 bis, comma 1, del TUEL dispone che il contenuto del parere di regolarità tecnica, non si limiti a verificare l'attendibilità tecnica della soluzione proposta, ma involga l'insieme del procedimento amministrativo, coprendo e inglobando le regole, sia tecniche, di un determinato settore, sia quelle generali in ordine alla legittimità dell'azione amministrativa, ivi compresa la legittimità della spesa, in considerazione del fatto che ciascun centro di responsabilità, proponente un qualsiasi atto deliberativo recante spesa, gestisce autonomamente il piano esecutivo di gestione assegnato al proprio settore.

Corsico li, 17/10/2025

Sottoscritto dal Dirigente
SERVIZI
(BERTEZZOLO UMBERTO)
con firma digitale



MODIFICHE ED INTEGRAZIONI AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025 - 2027

Si esprime, ai sensi dell'art. 49, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. **PARERE FAVOREVOLE** di regolarità contabile della presente proposta di deliberazione n. 3793/2025,

Corsico, li 21/10/2025

Sottoscritto dal Responsabile del Servizio
Finanziario
(CRIMELLA CRISTIANO)
con firma digitale