



COMUNE DI INDUNO OLONA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED
ORGANIZZAZIONE – PIAO
2025-2027**

Adottato con atto

Sommario

PREMESSA	3
1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	6
2.1 Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico	6
2.2 Sottosezione di programmazione: Performance	6
2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza	18
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	55
3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa - Macrostruttura	55
3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del Lavoro Agile	56
3.3 Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale	58
4 Governance e Monitoraggio.....	68
4.1 Governance del PIAO	68
4.2 Monitoraggio del PIAO	68

PREMESSA

a) I riferimenti normativi

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione. Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

La norma richiama espressamente le discipline di settore e, in particolare, il D.Lgs. n. 150/2009, in materia di performance, e la Legge n. 190/2012, in materia di prevenzione della corruzione; ciò indica che i principi di riferimento dei rispettivi piani, i cui contenuti confluiscono nel PIAO, continueranno a governarne i contenuti. Il Piano ha durata triennale ma viene aggiornato annualmente.

Le Amministrazioni devono:

- approvare il Piano entro il 31 gennaio di ogni anno
- pubblicarlo nel proprio sito internet istituzionale
- inviarlo al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

Come previsto dall'articolo 8 del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", "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 (il 31 gennaio), è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci."

L'approvazione del documento deve quindi avvenire, per gli enti locali, entro il 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine di approvazione del bilancio di previsione 2025/2027, disposto dal decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024.

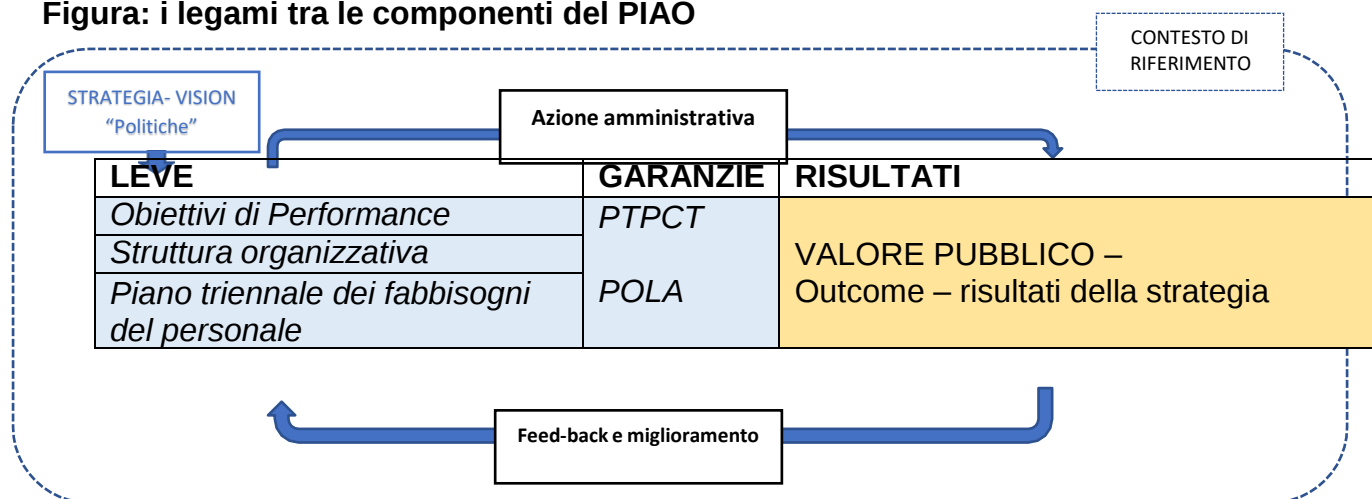
b) Le opportunità che l'ente Comune di Induno Olona Intende cogliere

Con il PIAO si avvia un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche che ha il merito di aver evidenziato la molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti ed altrettanto spesso, per molti aspetti, sovrapposti. Inoltre, enfatizza un tema fondamentale: la valutazione del valore generato, delle cause e degli effetti che i meccanismi di programmazione e di pianificazione sono in grado di generare delineando, in questo modo, un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione.

Il legame logico tra gli elementi del PIAO è rappresentato dalla figura sotto riportata, dove:

- **le leve** rappresentano i fattori che alimentano l'azione amministrativa e ne consentono il corretto esplicarsi nel tempo;
- **gli elementi di garanzia** (PTPCT e Piano Organizzativo del Lavoro Agile) costituiscono le funzioni a salvaguardia del Valore Pubblico, sia in termini di correttezza dell'azione amministrativa sia di miglioramento e semplificazione delle modalità lavorative per l'erogazione dei servizi;
- **il Valore Pubblico** rappresenta la proposizione di valore, cioè ciò che l'ente intende offrire al contesto di riferimento e che ne qualifica l'azione amministrativa e le "politiche".

Figura: i legami tra le componenti del PIAO



1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di	Induno Olona (VA)
Indirizzo	Via g. Porro n. 35 21056 Induno Olona (VA)
Codice fiscale/Partita IVA	00271270126
Sindaco	Giorgio Castelli
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente	38
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente	10.470
Telefono	0332 273111
Sito internet	www.comune.induno-olona.va.it
E-mail	segreteria@comune.induno-olona.va.it
PEC	indunoolona@pec.it

Valori di bilancio parte corrente ed investimenti

ENTRATE E SPESE PER TITOLI DI BILANCIO	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Utilizzo Avanzo di amministrazione	137.836,99		
Fondo pluriennale vincolato	-		
Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	5.130.332,41	5.130.332,41	5.130.332,41
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	571.307,91	532.358,21	532.548,46
Titolo 3 - Entrate extratributarie	1.309.880,60	1.309.880,60	1.309.880,60
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	1.996.360,11	1.977.540,23	1.345.000,00
Titolo 5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie	-	-	
Titolo 6 - Accensione di prestiti	-	-	
Titolo 7 - Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	500.000,00	500.000,00	500.000,00
Titolo 9 - Entrate per conto di terzi e partite di giro	3.451.000,00	3.451.000,00	3.451.000,00
TOTALE ENTRATE	13.096.718,02	12.901.111,45	12.268.761,47
Disavanzo Amministrazione			
Titolo 1 - Spese correnti	7.589.457,91	7.460.571,22	7.422.161,47
Titolo 2 - Spese in conto capitale	1.326.360,11	1.257.540,23	655.000,00
Titolo 3 - Spese per incremento di attività finanziarie	-		
Titolo 4 - Rimborso di prestiti	229.900,00	232.000,00	240.600,00
Titolo 5 - Chiusura Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	500.000,00	500.000,00	500.000,00
Titolo 7 - Spese per conto terzi e partite di giro	3.451.000,00	3.451.000,00	3.451.000,00
Fondo pluriennale vincolato			
TOTALE SPESE	13.096.718,02	12.901.111,45	12.268.761,47

Partecipazioni – Sistema Comune

Società partecipate:

A.S.Far.M Azienda

SpecialeAlfa S.r.l.

Acinque S.p.A. (ex ACSM-AGASM S.p.A.)

A.ATO della Provincia di Varese

Le Reti S.p.A.

PreAlpi Servizi srl (in liquidazione)

Perimetro di consolidamento Comune di Induno Olona ai fini del Bilancio Consolidato per l'esercizio 2024.

Partecipazioni societarie	% Quota Partecipazione	
ALFA SRL	0,86077 %	DIRETTA
ASFARM AZIENDA SPECIALE	100 %	DIRETTA
A.ATO DELLA PROVINCIA DI VARESE	1,18 %	DIRETTA
LERETI SPA	0,0008 %	INDIRETTA tramite Acinque SpA

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico

Non prevista nella struttura semplificata del PIAO

Si precisa comunque come il Comune di Induno Olona abbia provveduto ad approvare il DUP 2025-2027 – Documento Unico di Programmazione, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 27.02.2025, in cui vengono analizzate, tra gli altri aspetti, le condizioni interne ed esterne.

2.2 Sottosezione di programmazione: Performance

Pur non essendo prevista nella struttura del PIAO semplificato, l'Ente ha inteso integrare in questa sezione, nella logica che sottende il PIAO, tutti gli elementi relativi alla programmazione, compresa la performance delle varie strutture del Comune.

Tale ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Di seguito viene rappresentato l'Albero della Performance che evidenzia il collegamento tra le Strategie-Obiettivi Generali e gli obiettivi specifici assegnati alle singole strutture dell'ente.

Il Piano della Performance contiene sia gli obiettivi che discendono dalla strategia e dall'esplicitazione del Valore Pubblico dell'ente sia quelli che nascono dalle esigenze di garantire il funzionamento e la mission istituzionale dell'ente. Entrambe queste componenti costituiscono le fonti per la individuazione degli obiettivi di performance che l'ente intende realizzare.

L'ente si dota anche di un set di indicatori di misura della performance per il funzionamento dei processi e delle attività correnti, in modo da poter consentire la valorizzazione del mantenimento dei livelli di performance attesi e da garantire nei confronti della comunità di riferimento.

Nel processo d'individuazione degli obiettivi sono stati, inoltre, anche considerati gli adempimenti cui gli enti pubblici devono provvedere in materia di tutela della trasparenza e dell'integrità e di lotta alla corruzione e illegalità.

Il Piano delle Performance-Obiettivi è composto in collegamento al D.U.P. vigente del Comune di Induno Olona.

Il ciclo della performance si conclude con la Relazione sulla performance, stato di raggiungimento degli obiettivi indicati anche nel rendiconto.

Ai sensi dell'art. 169, co. 3 bis, del d.lgs. n. 267/2000, come da ultimo modificato con il d.lgs. n. 118/2011 a sua volta modificato dal d.lgs. n. 126/2014 in materia di Bilancio armonizzato, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del TUEL ed il piano della performance di cui all'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009, sono unificati organicamente nel PEG, deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione.

Questo Comune, avendo una popolazione inferiore a 15.000 abitanti, non è obbligato ad adottare il piano esecutivo di gestione, mentre rimane obbligato all'adozione del piano della performance ai sensi dell'art. 10 D.Lgs. n. 150/09.

La misurazione della performance organizzativa è svolta dal nucleo di valutazione con la valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa, ora E.Q.

La performance del Segretario Comunale viene valutata dal Sindaco in base alle attività di realizzazione del ruolo previste dall'art. 97 del TUEL (collaborazione e assistenza giuridico-amministrativa, partecipazione alle riunioni di Giunta e Consiglio, coordinamento attività dei responsabili di P.O., espressione dei pareri di cui all'art. 49 del TUEL in assenza dei responsabili). Il Segretario Comunale del Comune di Induno Olona partecipa, inoltre, con funzione di raccordo con il Nucleo di Valutazione; è Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT); è Presidente dell'Ufficio procedimenti disciplinari; è Presidente della delegazione trattante di parte pubblica; sostituisce i Responsabili in caso di assenza o impedimento.

Per l'anno 2025, al momento, non si ritiene di individuare ulteriori particolari obiettivi essendo l'attività, dell'attuale segretario, limitata al 30 aprile 2025. Resta, comunque, l'incarico al Segretario comunale di continuare, come già previsto dal 2023, a coordinare i rapporti con Provincia (capofila Assistenza appaltante) e Ufficio Tecnico nella prosecuzione della procedura finalizzata all'indizione della gara d'ambito di distribuzione del gas naturale, in ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge, posta in capo all'Atem" Varese 1-Nord".

A seguito delle dimissioni del funzionario Responsabile Settore Finanziario/Tributi a decorrere dal 17 marzo e sino al 30 aprile 2025, il Segretario ricopre anche l'incarico ad interim di Responsabile Settore Finanziario/tributi.

L'albero della performance dell'ente riportato nella pagina seguente illustra sinteticamente il quadro di riferimento della performance dell'ente.

Albero della performance dell'Ente 2025-2027

AREA STRATEGICA		OBIETTIVI STRATEGICI		OBIETTIVI OPERATIVI	
A1	TERRITORIO, VIABILITA' E OPERE PUBBLICHE	A1OS1	Riqualificazione del territorio	1	Cura degli spazi pubblici e dell'arredo urbano: investire nella qualità del verde e nel miglioramento degli spazi pubblici esistenti.
		A1OS2	Cura del verde, tutela dell'ambiente e gestione degli eventi calamitosi	1	Valorizzazione e manutenzione costante delle aree verdi, aree attrezzate con giochi, aree di pernottamento degli edifici scolastici e aree cani.
		A1OS3	Pianificazione ed interventi migliorativi della viabilità	1	Gestione forestale sostenibile: elaborare un Piano di Gestione Forestale, coinvolgendo i proprietari forestali, gli operatori del settore e le associazioni ambientaliste.
		A1OS4	Gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'ente	1	Prevenzione del rischio idrogeologico.
		A1OS5	Grandi interventi	1	Prevenzione del rischio incendi.
		A1OS6	Piano Governo del Territorio	1	Isolotti di formazione ed esercitazioni con Protezione Civile.
A2	SERVIZI ALLA PERSONA, ISTRUZIONE E TUTELA DELLA SALUTE	A2OS1	Valorizzazione e potenziamento del ruolo di ASFARM	1	Interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, quali l'asfaltatura delle strade, la sostituzione della segnaletica orizzontale e verticale, e il miglioramento dell'illuminazione pubblica per incrementare la visibilità e ridurre il rischio di incidenti. Pianificazione di interventi volti a risolvere criticità specifiche, come incroci pericolosi o tratti stradali con elevata incidentalità, attraverso soluzioni progettuali mirate.
		A2OS2	Diritto allo studio	1	Riqualificazione della rete di illuminazione pubblica.
		A2OS3	Diritto alla dignità	1	Adeguamento normativo immobili e impianti comunali: verifica e messa a norma degli edifici comunali, come la palestra Ganna e i locali adibiti a deposito nella scuola Ferrari. Si effettueranno controlli periodici sugli impianti di riscaldamento di tutti gli edifici comunali, affidando l'incarico a un tecnico competente per verificarne lo stato, l'efficienza e la conformità alle normative vigenti. Queste azioni genereranno un risparmio significativo per il Comune.
		A2OS4		2	Interventi di manutenzione straordinaria ed efficientamento energetico degli edifici comunali: pianificare una serie di interventi mirati alla riqualificazione e all'efficientamento energetico degli edifici scolastici e di altre strutture di rilevanza per la comunità. Tali interventi hanno come obiettivo primario la sicurezza e il benessere degli utenti, la riduzione dei costi di gestione, nonché il miglioramento dell'efficienza energetica degli edifici, per rispondere alle esigenze di sostenibilità e modernizzazione delle nostre infrastrutture pubbliche.
		A2OS5		3	Creazione di un percorso cittadino rigenerato che corretea le zone di San Paolo e San Cassiano al centro cittadino. Questo vale diventerà la dorsale principale della rete ciclopeditonale comunale, da cui si diramano i percorsi secondari che collegheranno i principali luoghi di interesse e di rilevanza sociale all'interno del comune. Il progetto prevede un ripensamento complessivo della viabilità e della sicurezza stradale della Via Jannone.
		A2OS6		4	Gestione di una variante generale del Piano di Governo del Territorio.
A3	SICUREZZA E ORDINE PUBBLICO	A3OS1	Integrazione sistemi di Polizia Locale con comuni limitrofi	1	Revisione degli ambiti di trasformazione: gli ambiti di trasformazione, così come definiti nelle schede del PGT attuale, necessitano di una revisione attenta e puntuale. L'obiettivo è duplice: da un lato, adeguare le previsioni di sviluppo alle reali necessità del territorio; dall'altro, garantire una pianificazione che rispetti il contesto ambientale e urbanistico, evitando interventi che possano risultare sproporzionati o non integrati.
		A3OS2	Attività di controllo	1	Pianificazione di un Piano Urbano della Mobilità (PUM) ha come obiettivo principale la pianificazione e la gestione della mobilità nel territorio, mirando a migliorare la mobilità, ridurre il traffico e promuovere la mobilità sostenibile.
		A3OS3		2	Redazione di un Piano per l'Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA) è uno strumento fondamentale per garantire l'accessibilità universale, assicurando che tutte le persone, indipendentemente dalle loro capacità fisiche, possano accedere senza difficoltà agli spazi pubblici e ai servizi. L'obiettivo principale è eliminare le barriere architettoniche, in particolare negli edifici pubblici, nelle aree verdi, nelle strade e nei marciapiedi, per promuovere l'inclusione sociale e migliorare la qualità della vita.
		A3OS4		3	Effettuare uno studio approfondito del modello societario e dell'organizzazione l'Azienda Speciale dove sottostare ad una molteplicità di obblighi di natura pubblicistica che generano criticità nella gestione aziendale con conseguenti possibili rischi per la qualità del servizio pubblico erogato.
		A3OS5		4	La valutazione di un modello di gestione alternativo che consenta non solo la crescita, ma anche lo sviluppo di nuovi servizi, può risultare strategico e garantire una maggiore flessibilità nella gestione delle risorse.
		A3OS6		5	Rivitalizzare la missione dell'azienda al fine dell'inserimento di nuovi ambiti di operatività: vengono valutate nuove opportunità quali un adeguamento alle esigenze del territorio del Punto Prelevi, la realizzazione di nuovi servizi sanitari per la cittadinanza (implementazione della Medicina Specialistica e dei Servizi Socio Sanitari e Socio Assistenziali per anziani, realizzazione di un Polo Pediatrico Unico, creazione di un Percorso Sanitario dell'età evolutiva).
A4	SPORT E TEMPO LIBERO, CULTURA E GIOVANI	A4OS1	Promozione dello sport e dell'attività fisica	1	Adeguamento delle strutture e parcheggi per garantire una maggiore fruibilità dei servizi di ASFARM: sono evidenti problemi strutturali quali l'insufficienza di spazi per nuovi ambulatori medici, la superficie limitata del Punto Prelevi e la carenza di posti auto per gli utenti dei servizi di farmacia, medicina di base, specialistica e pediatria.
		A4OS2	Valorizzazione cultura e tradizioni del territorio	1	Fascia 0-6: gestire con approccio unitario le scuole dell'infanzia statali e paritarie per garantire un'offerta educativa inclusiva, completa e coordinata per i bambini in età prescolare. L'obiettivo è migliorare l'offerta e ridurre al minimo i casi di esclusione, posto che negli ultimi anni si sono create liste di attesa e non è stato possibile l'accesso al servizio educativo a tutti i richiedenti e rispondere alle esigenze delle famiglie del territorio. Si vuole implementare un sistema di valutazione partecipata per raccogliere feedback dalle famiglie e dal personale scolastico, con l'obiettivo di migliorare continuamente il servizio.
		A4OS3	Giovani	2	Fascia 6-14: spingere la natura strutturale ed organizzativa delle scuole primarie e secondarie di primo grado anche con l'introduzione di un servizio post scuola per gli alunni della scuola secondaria di primo grado, alla luce di necessità emerse da parte delle famiglie.
		A4OS4		3	In collaborazione con ASFARM si attuano iniziative culturali e ricreative volte alla socializzazione e potranno inoltre essere implementati servizi di supporto alla popolazione andiana per favorire la domiciliarità e limitare l'istituzionalizzazione. Per le persone con disabilità si progettano iniziative strutturali, con intento ricreativo ed aggregativo, avvalendosi anche di specialisti in differenti campi di attività volti a favorire l'autonomia personale.
		A4OS5		4	Per le persone con fragilità sociale, come giovani adulti non inseriti in ambito lavorativo o che hanno perso il lavoro, si intende avviare una collaborazione con gli enti attuatori dei progetti di formazione professionale.
		A4OS6		5	Reti informatiche condivise: implementare una piattaforma informatica unificata, basata su sistemi come Seta, per la condivisione di dati, informazioni operative e analitiche provenienti dalle telecamere di sorveglianza.
A5	ORGANIZZAZIONE COMUNALE	A5OS1	Puntuale ricognizione del bilancio	1	Avanzare accordi tra i corpi di Polizia Locale dei comuni limitrofi per operare in modo sinergico, condividendo risorse, competenze e informazioni per garantire un livello di sicurezza più elevato e uniforme sul territorio.
		A5OS2	Miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza delle attività e del funzionamento dell'ente	1	Implementazione del sistema di videosorveglianza.
		A5OS3		2	Aggiornamento e rafforzamento del Regolamento di Polizia Locale.
		A5OS4		3	Stipula di un numero di pronto intervento dedicato.
		A5OS5		4	Potenziamento della collaborazione con il Controllo di Vicinato: realizzazione di campagne di comunicazione per sensibilizzare i cittadini sull'importanza del Controllo di Vicinato e per incentivare la partecipazione.
		A5OS6		5	Promozione di nuove convenzioni di affidamento degli impianti sportivi ai fini di un'efficace gestione, per garantire la loro manutenzione e un uso equilibrato delle risorse, e per consentire alle società che ne hanno la gestione di programmare attività ed investimenti a medio-lungo termine.
A6	INDUNO OLONA DIGITALE	A6OS1	Amministrazione digitale	1	Giorriere dello sport per dare visibilità alle realtà sportive del territorio e organizzazione di eventi in collaborazione con le associazioni sportive mirati alla diffusione di massa dello sport e all'individualità.
		A6OS2	Comuni aperti	1	Introduzione del programma Gruppi di Cammino in collaborazione con ATS Insubria mirato a migliorare la salute della comunità, favorire la socializzazione e stimolare un comportamento attivo tra le diverse fasce della popolazione.
		A6OS3	Smart City	1	Promuovere la cultura sportiva attraverso eventi formativi e convegni informativi sui benefici dello sport e sull'importanza di uno stile di vita attivo.
		A6OS4		2	Fascia 15-64: spingere la natura strutturale ed organizzativa delle scuole primarie e secondarie di primo grado anche con l'introduzione di un servizio post scuola per gli alunni della scuola secondaria di primo grado, alla luce di necessità emerse da parte delle famiglie.
		A6OS5		3	In collaborazione con ASFARM si attuano iniziative culturali e ricreative volte alla socializzazione e potranno inoltre essere implementati servizi di supporto alla popolazione andiana per favorire la domiciliarità e limitare l'istituzionalizzazione. Per le persone con disabilità si progettano iniziative strutturali, con intento ricreativo ed aggregativo, avvalendosi anche di specialisti in differenti campi di attività volti a favorire l'autonomia personale.
		A6OS6		4	Per le persone con fragilità sociale, come giovani adulti non inseriti in ambito lavorativo o che hanno perso il lavoro, si intende avviare una collaborazione con gli enti attuatori dei progetti di formazione professionale.

OBIETTIVO STRATEGICO A1OS1: Riqualificazione del territorio

l'obiettivo è quello di promuovere uno sviluppo urbano che risponda alle esigenze contemporanee di sostenibilità, vivibilità e inclusività, creando un ambiente che possa essere vissuto in modo sano, sicuro e armonioso da tutti i cittadini. Per raggiungere tale scopo, l'Amministrazione intende adottare un approccio integrato e multidisciplinare alla pianificazione territoriale, un modello che coinvolga in modo trasversale tutti gli assessorati e che tenga conto delle specificità e delle necessità di ciascun ambito della vita comunale. Questo approccio non si limita alla mera riqualificazione fisica degli spazi, ma si estende alla valorizzazione delle relazioni tra le persone, degli spazi pubblici e dei luoghi di aggregazione, per favorire il senso di comunità e la coesione sociale. In altre parole, la riqualificazione del territorio è anche una riqualificazione della società, che passa attraverso il miglioramento della qualità della vita e l'inclusione di tutte le categorie sociali.

OBIETTIVO STRATEGICO A1OS2: Cura del verde, tutela dell'ambiente e gestione degli eventi calamitosi.

Si intende valorizzare e monitorare costantemente le aree verdi, le aree attrezzate con giochi, le aree di pertinenza degli edifici scolastici e l'area cani. Si intende inoltre perseguire una gestione forestale sostenibile e attuare politiche di prevenzione del rischio idrogeologico e rischio incendi.

OBIETTIVO STRATEGICO A1OS3: Pianificazione ed interventi migliorativi della viabilità

L'obiettivo è migliorare la fruizione delle strade pubbliche rendendole più sicure e accessibili per tutti gli utenti, inclusi pedoni e ciclisti.

OBIETTIVO STRATEGICO A1OS4: Gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'ente

Molti degli immobili comunali versano in uno stato di degrado avanzato, a causa di anni di mancanza di adeguata manutenzione. Questo stato di precarietà impone interventi urgenti di ristrutturazione, adeguamento alle normative di sicurezza e accessibilità, e soprattutto interventi di efficientamento energetico. Gli edifici pubblici devono essere non solo funzionali, ma anche sostenibili, in grado di ridurre i consumi energetici e di garantire un comfort adeguato agli utenti. Investire in questo patrimonio significa preservare e valorizzare le strutture esistenti, dando loro una nuova vita e migliorando l'efficienza complessiva.

OBIETTIVO STRATEGICO A1OS5: Grandi interventi

Creazione di un percorso cittadino rigenerato che connetta le zone di San Paolo e San Cassano al centro cittadino. Questo viale diventerà la dorsale principale della rete ciclopedonale comunale, da cui si dirameranno i percorsi secondari che collegheranno i principali luoghi di interesse e di rilevanza sociale all'interno del comune. Il progetto prevede un ripensamento complessivo della viabilità e della sicurezza stradale della Via Jamoretti.

OBIETTIVO STRATEGICO A1OS6: Piano Governo del Territorio

L'aggiornamento del PGT e la redazione di strumenti complementari rappresentano un passo fondamentale per garantire uno sviluppo equilibrato, inclusivo e sostenibile di Induno Olona. Attraverso una pianificazione integrata, l'amministrazione si impegna a rispondere alle sfide attuali, valorizzando il patrimonio locale e migliorando la qualità della vita per tutti i cittadini. La variante al PGT e i relativi strumenti di supporto saranno progettati e implementati in modo partecipato, coinvolgendo la cittadinanza, le associazioni locali e i portatori di interesse. L'obiettivo è costruire un Induno Olona che sappia valorizzare la propria identità storica, promuovere l'innovazione e rispondere alle sfide del futuro.

OBIETTIVO STRATEGICO A2OS1: Valorizzazione e potenziamento del ruolo di ASFARM

Effettuare uno studio approfondito del modello societario e dell'organizzazione per rivalutare la missione dell'azienda ai fini dell'inserimento di nuovi ambiti di operatività, quali un adeguamento alle esigenze del territorio del Punto Prelievi, la realizzazione di nuovi servizi sanitari per la cittadinanza (implementazione della Medicina Specialistica e dei Servizi Socio Sanitari e Socio Assistenziali per anziani, realizzazione di un Polo Pediatrico Unico, creazione di un Percorso Sanitario dell'età evolutiva). Per garantire una maggiore fruibilità dei servizi di ASFARM sarà necessario procedere anche con un adeguamento delle strutture e parcheggi.

OBIETTIVO STRATEGICO A2OS2: Diritto allo studio

Fascia 0-6: gestire con approccio unitario le scuole dell'infanzia statali e paritarie per garantire un'offerta educativa inclusiva, completa e coordinata per i bambini in età prescolare. L'obiettivo è migliorare l'offerta e ridurre al minimo i casi di esclusione, posto che negli ultimi anni si sono create liste di attesa e non è stato possibile consentire l'accesso al servizio educativo a tutti i richiedenti e rispondere alle esigenze delle famiglie del territorio. Si vuole implementare un sistema di valutazione partecipata per raccogliere feedback dalle famiglie e dal personale scolastico, con l'obiettivo di migliorare continuamente il servizio.

Fascia 6-14: ripensare la natura strutturale ed organizzativa delle scuole primarie e secondaria di primo grado anche con l'introduzione di un servizio post scuola per gli alunni della scuola secondaria di primo grado, alla luce di necessità emerse da parte delle famiglie.

OBIETTIVO STRATEGICO A2OS3: Diritto alla dignità

Preservare i diritti fondamentali e l'inclusione sociale sono temi importanti per le persone anziane e per le persone con disabilità. La ricognizione della situazione attuale e l'individuazione delle problematiche prioritarie consente di elaborare progetti specifici per garantire l'accesso a servizi di assistenza e supporto adeguati, in modo da garantire la massima autonomia possibile e il rispetto della dignità personale. Va salvaguardato, inoltre, il diritto degli anziani e dei disabili di partecipare alla vita sociale e culturale della comunità in cui vivono e di accedere ad attività ricreative, che rispettano le loro esigenze.

OBIETTIVO STRATEGICO A3OS1: Integrazione sistemi di Polizia Locale con comuni limitrofi

Valorizzare accordi tra i corpi di Polizia Locale dei comuni limitrofi per operare in modo sinergico, condividendo risorse, competenze e informazioni per garantire un livello di sicurezza più elevato e uniforme sul territorio.

OBIETTIVO STRATEGICO A3OS2: Attività di controllo

L'obiettivo è quello di migliorare la percezione di sicurezza tra i cittadini e contrastare efficacemente fenomeni di criminalità e disturbo della quiete pubblica attraverso un potenziamento dei sistemi di controllo e sorveglianza del territorio comunale. Si intendono attuare le seguenti azioni: estensione del sistema di videosorveglianza, aggiornamento e rafforzamento del Regolamento di Polizia Locale, istituzione di un numero di pronto intervento dedicato, potenziamento collaborazione con il controllo di vicinato.

OBIETTIVO STRATEGICO A4OS1: Promozione dello sport e dell'attività fisica

Risulta strategico per la promozione dell'attività sportiva il nuovo affidamento della gestione degli impianti sportivi che dovrà assicurare una gestione ottimale delle risorse, la costante manutenzione delle strutture e una programmazione degli investimenti a lungo periodo. L'Amministrazione intende inoltre promuovere giornate dello sport, manifestazioni, gruppi di cammino, eventi e convegni informativi sui benefici della pratica sportiva e sull'importanza di uno stile di vita attivo.

OBIETTIVO STRATEGICO A4OS2: Valorizzazione cultura e tradizioni del territorio

Si intende valorizzare l'identità storico – culturale anche in accordo con altri enti locali, promuovendo manifestazioni, l'organizzazione di convegni e altre attività di divulgazione. Cultura come investimento: la sua valorizzazione nel pieno rispetto della tradizione ma anche in una contemporanea prospettiva d'innovazione, costruirà un valido strumento per promuovere l'intero territorio e diffonderne la conoscenza anche al di fuori dell'ambito locale.

OBIETTIVO STRATEGICO A4OS3: Giovani

L'obiettivo che si intende perseguire è favorire la crescita intellettuale, la collaborazione tra giovani e la possibilità di accedere a risorse educative in modo gratuito e facilmente accessibile. Promuovere attività ed eventi di associazioni giovanili del territorio e introdurre iniziative a sostegno dell'orientamento professionale (aiutare i ragazzi a capire le diverse professioni disponibili e come intraprendere un percorso formativo che li conduca a queste carriere; iniziative utili allo sviluppo di competenze trasversali - come la comunicazione, la gestione del tempo, il problem-solving, il lavoro di squadra e l'adattabilità, che sono essenziali in qualsiasi carriera - fornire strumenti pratici (come la stesura di un curriculum, la preparazione a un colloquio di lavoro, o come affrontare la ricerca di stage e opportunità professionali).

OBIETTIVO STRATEGICO A5OS1: Puntuale ricognizione del bilancio

L'obiettivo è di assicurare la sostenibilità finanziaria del Comune attraverso una gestione rigorosa del bilancio, puntando all'ottimizzazione delle entrate e alla razionalizzazione delle spese. Potenziare l'attività di recupero dell'evasione tributaria, il recupero crediti e attuare un costante monitoraggio della spesa per individuare eventuali inefficienze e misure di razionalizzazione.

OBIETTIVO STRATEGICO A5OS2: Miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza delle attività e del funzionamento dell'ente:

migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, attraverso una riorganizzazione dei servizi e l'utilizzo di strumenti tecnologici innovativi.

OBIETTIVO STRATEGICO A6OS1: Amministrazione digitale

Completare la transizione digitale dell'ente: digitalizzare i processi amministrativi per i cittadini da erogare via Sito Web e App, uniformare ed estendere i pagamenti on-line, digitalizzare la gestione del patrimonio comunale.

OBIETTIVO STRATEGICO A6OS2: Comuni aperti

Comunicazione costante con il cittadino tramite Sito Web, APP e Social, attivazione di un servizio di notifica al cittadino con il canale Whatsapp e implementazione di una piattaforma per le segnalazioni da parte dei Cittadini (quali problemi al manto stradale, illuminazione delle strade, raccolta rifiuti etc).

OBIETTIVO STRATEGICO A6OS3: Smart City

Realizzare sistemi Wi-Fi sicuri e gratuiti presso le aree di ritrovo e per eventi, posizionare totem e bacheche digitali in punti strategici del paese, installare sistemi di video sorveglianza evoluti per controllo e prevenzione, realizzare servizi di illuminazione evoluti per strade, parchi, aree eventi.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE COMUNI A TUTTE LE AREE

- Attuazione dell'art. 4 bis del D.L. 24.02.2023 n. 13 convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41.
- Rispetto degli obblighi e adempimenti relativi alla trasparenza di cui al D. Lgs n. 33/2023 e s.m.i. nella sezione Amministrazione Trasparente nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali: Corretto caricamento di tutti i documenti previsti dalla normativa nelle sezioni di Amministrazione Trasparente nel rispetto dei tempi indicati dalla normativa e nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali
- Rispetto dei tempi di pagamento: L'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023, "Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64". Con il presente obiettivo si intende applicare la predetta disposizione che costituisce una norma direttamente e immediatamente applicabile, previa assegnazione degli obiettivi, anche se le modalità applicative devono tenere conto delle peculiarità dei sistemi di misurazione e valutazione adottati dalle singole amministrazioni Vista la formulazione della disposizione, è corretto che l'obiettivo rientri tra gli obiettivi individuali dei dirigenti ("provvedono ad assegnare"). Quindi, la lettura più coerente con il quadro normativo implica che l'assegnazione dell'obiettivo individuale relativo al rispetto dei tempi medi di pagamento debba essere formalizzato e che ciò debba avvenire attraverso il Piano della performance, ovvero la specifica sottosezione del PIAO. Si ritiene, inoltre, che poiché l'obiettivo deve essere valutato in misura non inferiore al 30%, lo stesso debba essere ancorato al fattore valutativo dentro il quale l'obiettivo si colloca, appunto gli obiettivi individuali del responsabile interessato. Quindi l'obiettivo deve avere un peso di almeno il 30% rispetto agli altri obiettivi individuali assegnati, nell'ambito del peso complessivo del fattore rispetto alla performance individuale.
- Garantire almeno 40 ore di formazione per il personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione e altrettante 40 ore per il personale dipendente assegnato a ciascun Settore.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE

Settore: Servizi Amministrativi
Responsabile: Luca Paris

Obiettivo	Descrizione	Indicatori e Target
1	reclutamento di tutto il personale previsto nel piano del fabbisogno peso 30%	Completamento procedura per progressioni verticali entro il 30.10.2025; completamento reclutamento entro il 30.09.2025
2	Coordinamento per attuazione piano formativo peso 10%	Monitoraggio attuazione entro il 30.09.2025. Relazione con verifica attuazione entro il 31.12.2025
3	rispetto tempi di pagamento peso 30%	Entro il 31.12.2025
4	Rispetto obblighi di trasparenza peso 10%	Entro il 31.12.2025
5	Rispetto obiettivo di formazione compreso il personale dipendente Peso 20%	Entro il 31.12.2025

Settore: Economico – Finanziario e Tributi
Responsabile: incaricato

Obiettivo	Descrizione	Indicatori e Target
1	Coordinamento per l'attuazione rispetto e tempi di pagamento fatture Peso 10%	Indicatore tempo medio di ritardo pari a zero o inferiore
2	Miglioramento riscossione percentuale tributi Peso 30%	Incremento del 10% del riscosso rispetto al 2024
3	rispetto tempi di pagamento peso 30%	Entro il 31.12.2025
4	Rispetto obblighi di trasparenza peso 10%	Entro il 31.12.2025
5	Rispetto obiettivo di formazione compreso il personale dipendente Peso 20%	Entro il 31.12.2025

Settore: Servizi alla Persona
Responsabile: Rosanna Turuani

Obiettivo	Descrizione	Indicatori e Target
1	Affidamento in uso / gestione impianti sportivi e palestra Peso 25%	Termine affidamento entro il 30.08.2025
2	Implementazione istanze online del cittadino Peso 15%	Entro il 31.12.2025 almeno 6 istanze relative a tutti i servizi
3	rispetto tempi di pagamento peso 30%	Entro il 31.12.2025
4	Rispetto obblighi di trasparenza peso 10%	Entro il 31.12.2025
5	Rispetto obiettivo di formazione compreso il personale dipendente Peso 20%	Entro il 31.12.2025

Settore: Urbanistica/edilizia privata/ambiente
Responsabile: Massimo Collitorti

Obiettivo	Descrizione	Indicatori e Target
1	Individuazione risorse e avvio procedura variante generale al PGT Peso 15%	Entro il 30.06. 25 individuazione risorse finanziarie Entro il 30.10.25 avvio procedura
2	Valorizzazione patrimonio immobiliare: redazione piano di consistenza immobiliare con relazione caratteristiche immobile e stato manutentivo Peso 25%	Entro il 31.12.2025
3	rispetto tempi di pagamento peso 30%	Entro il 31.12.2025
4	Rispetto obblighi di trasparenza peso 10%	Entro il 31.12.2025
5	Rispetto obiettivo di formazione compreso il personale dipendente Peso 20%	Entro il 31.12.2025

Settore: Lavori Pubblici e Manutenzione
Responsabile: Amedeo Manduzio

Obiettivo	Descrizione	Indicatori e Target
1	Definizione valore economico dell'impianto di pubblica illuminazione ai fini dell'acquisizione della proprietà Peso 20%	Entro il 30.10.2025
2	Acquisizione masterplan regolamentazione asse viabilistico Via Porro- Via Jamoretti Peso 20%	Entro il 31.12.2025
3	rispetto tempi di pagamento peso 30%	Entro il 31.12.2025
4	Rispetto obblighi di trasparenza peso 10%	Entro il 31.12.2025
5	Rispetto obiettivo di formazione compreso il personale dipendente Peso 20%	Entro il 31.12.2025

Settore: Polizia Locale
Responsabile: Gabriele Ferro

Obiettivo	Descrizione	Indicatori e Target
1	Aggiornamento/nuova redazione regolamento di Polizia Urbana Peso 20%	Consegna bozza per commissione entro il 30.10.2025
2	Miglioramento sicurezza e contrasto fenomeni di criminalità -Aggiornamento regolamento di videosorveglianza Peso 20%	
3	rispetto tempi di pagamento peso 30%	Entro il 31.12.2025
4	Rispetto obblighi di trasparenza peso 10%	Entro il 31.12.2025
5	Rispetto obiettivo di formazione compreso il personale dipendente Peso 20%	Entro il 31.12.2025

OBIETTIVI DI SEMPLIFICAZIONE, DI DIGITALIZZAZIONE, DI PIENA ACCESSIBILITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE

Un'ulteriore lettura può essere data rispetto alle indicazioni del Regolamento recante le definizioni del contenuto del PIAO (decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri e Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132 del 30/06/2022), che all'art. 3 per la parte della Performance prevede che debbano essere indicati almeno gli obiettivi di semplificazione, di digitalizzazione, di piena accessibilità dell'amministrazione.

Attualmente il comune di Induno Olona usufruisce di un portale sito internet fornito da Gaspari e un portale per i servizi online fornito da Gruppo Finmatica A.D.S. . L'Ente usufruisce di una piattaforma per i servizi online fornita dalla società A.D.S. del gruppo Finmatica, all'interno del quale la Cittadinanza ha la possibilità di pagare avvisi tramite il sistema PagoPA.

Sono attualmente online i seguenti servizi di pagamento spontanei:

Accertamento di compatibilità paesaggistica

TOSAP

SCIA- Segnalazione certificata di inizio attività

Autorizzazioni per impianti pubblicitari

Diritti per accesso agli atti per le pratiche edilizie

Copie Rapporti Sinistri stradali

Diritti di Segreteria

SCA -Domanda per Segnalazione Certificata Agibilità

CILA - Comunicazione di Inizio Lavori Asseverata per interventi di edilizia privata

Installazione impianti fotovoltaici FER

Famiglie - Multe / Verbali di Contravvenzione

Imprese - Multe / Verbali di Contravvenzione

Istituzioni Sociali e Private - Multe / Verbali di Contravvenzione

Richiesta autorizzazione paesaggistica in procedura ordinaria

Richiesta autorizzazione paesaggistica in procedura semplificata

Famiglie - Sanzioni diverse dal C.d.S.

Imprese - Sanzioni diverse dal C.d.S.

Istituzioni Sociali e Private - Sanzioni diverse dal C.d.S.

Tassa Rifiuti

Vincolo idrogeologico

Oltre a qualsiasi pagamento tramite AVVISO con codice IUV.

Dal mese di agosto 2022 l'ente si avvale della piattaforma completa per i servizi di Edilizia Privata (SUE) fornita dalla società STARCH, per l'invio delle pratiche edilizie e i relativi pagamenti, la procedura si attiva automaticamente all'interno del portale collegato sul sito Istituzionale.

Per quanto riguarda l'accessibilità, l'ente si è adeguato agli adempimenti per i portali istituzionali e per i servizi interni, seguendo la normativa vigente. Ogni anno l'ente definisce gli obiettivi di accessibilità, sia per i portali istituzionali, sia per i servizi interni.

In merito ai servizi on line, attualmente il portale del sito offre la possibilità ai cittadini di formalizzare 6 istanze on line per accedere a 6 servizi, ovvero:

Richiedere il censimento del Passo Carraio Comunale

Richiedere il contrassegno invalidi

Richiedere l'assegnazione di borsa di studio per l'a.s. 2023/2024

Richiedere la pubblicazione di matrimonio

Richiesta di accesso agli atti

Iscrizione ai gruppi di cammino

Per il triennio 2025-2027 si prevede la realizzazione delle seguenti progettualità.

Analizzando lo stato dell'arte del Piano Triennale per l'Informatica del Comune di Induno Olona si ricavano gli obiettivi da realizzare per il triennio di riferimento del PIAO:

O.B.3.3 – Consolidare l'applicazione delle Linee Guida per la formazione, gestione e conservazione documentale LINEA D'AZIONE 24-26: Pubblicazione Manuale di Gestione documentale in Amministrazione trasparente

O.B.4.1 – Incremento dei servizi sulla piattaforma PagoPA; Incremento dei servizi sulla piattaforma IO; Incremento degli enti che usano SEND; Incremento dell'adozione e dell'utilizzo di SPID/CIE da parte delle PA

LINEA D'AZIONE 24-26:

Modalità FullPagoPA

Adeguamento servizi AppIO secondo catalogo PagoPA

AdeSIONe a SEND/attivazione servizi obbligatori bando 1.4.5

Adeguamento eIDAS / OpenID Connect

O.B.5.1 – Aumentare la qualità dei dati e dei metadati

LINEA D'AZIONE 24-26: Identificazione e pubblicazione dataset

OBIETTIVI VOLTI A FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE (AZIONI POSITIVE)

Riferimento alla Deliberazione n. 67 del 09/05/2023 per la parte descrittiva e del contesto alla base del quale vengono proposti i seguenti obiettivi

Obiettivi azioni positive
1. OBIETTIVO "REALIZZARE IL WELFARE LAVORATIVO" L'obiettivo ha lo scopo di fare in modo che ciascun lavoratore trovi un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto del singolo ed alla valorizzazione del lavoratore. 1.1. attività specifiche in tema di tutela della persona
2. OBIETTIVO "ARMONIZZARE TEMPI DI VITA E DI LAVORO" L'obiettivo ha lo scopo di favorire le azioni che permettono di instaurare nei dipendenti un equilibrio tra vita professionale e vita familiare. Nell'arco del triennio 2025-2027 per il raggiungimento dell'obiettivo prefissato verranno intraprese le seguenti azioni 2.1. agevolazione dell'impiego della flessibilità oraria 2.2. programma di sviluppo lavoro agile
3. OBIETTIVO "TUTELARE L'AMBIENTE DI LAVORO DA OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE DI GENERE" 3.1: attività formative specifiche di formazione 3.2: prevenzione di situazioni discriminatorie

2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza

L'amministrazione, lo scorso anno, è stata interessata da un processo di riorganizzazione, in particolare dalla scissione del settore tecnico e pertanto il RPCT procede con l'aggiornamento dei contenuti della sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del **PIAO 2023-2025** (approvato con delibera G.C. 85 del 30.5.2023 e confermata per il 2024 (GC n 6 del 23.01.2024) anche in relazione alle modifiche intercorse in questi anni, in primis l'approvazione del nuovo Codice dei Contratti

Premessa di contesto

Parte generale

Il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione il 30 gennaio scorso, approvando la deliberazione n. 31, ha licenziato l'aggiornamento riferito all'esercizio 2024 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022. La deliberazione di aggiornamento è stata pubblicata in G.U. il 12 febbraio 2025.

L'aggiornamento del PNA 2022 è interamente dedicato ai Comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti ed agli enti che impiegano meno di 50 dipendenti.

Sin da dalla premessa del documento, l'ANAC spiega che, al fine di rendere attuabile al meglio la previsione normativa anche per gli enti con apparati strutturali ed organizzativi ridotti, attraverso l'aggiornamento 2024 ha inteso fornire indicazioni operative per i Comuni con popolazione al di sotto dei 5.000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, descrivendo in modo organizzato i "possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO".

L'impianto del sistema di gestione del rischio non è stato modificato dall'aggiornamento del PNA 2022, né era stato sostituito dalla deliberazione n. 7/2023 di approvazione del PNA 2022.

La deliberazione n. 31/2025 di aggiornamento del PNA 2022 tiene conto delle semplificazioni che il legislatore ha previsto per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti e delle semplificazioni per i Comuni di minori dimensioni già contemplate nei precedenti PNA (riepilogate nell'Allegato n. 4 del PNA 2022).

L'aggiornamento del PNA, inoltre reca:

- precisazioni e suggerimenti considerando i rischi di corruzione ricorrenti nelle amministrazioni comunali di minori dimensioni;
- individua strumenti di prevenzione, da adattare alla realtà di ogni organizzazione, consentendo di massimizzare l'uso delle risorse a disposizione (umane, finanziarie e strumentali) per conseguire gli obiettivi strategici, migliorando nel complesso la qualità dell'azione amministrativa.

Il Paragrafo 2 dell'aggiornamento (ripetendo quanto previsto dal PNA 2022, parag. 10) ribadisce che le amministrazioni che occupano fino a 49 unità hanno la possibilità di confermare, per le due annualità successive rispetto alla prima approvazione, i contenuti della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.

Affinché sia possibile confermare i contenuti della sottosezione, non devono essersi verificati:

- fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- modifiche organizzative rilevanti;
- modifiche degli obiettivi strategici;
- modifiche significative di altre sezioni del PIAO che possano incidere sulla sottosezione
- Rischi corruttivi e Trasparenza

Gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza, da programmare e volti alla creazione del valore pubblico, inteso come efficiente ed efficace raggiungimento delle finalità pubbliche dell'ente, pur mantenendo una valenza autonoma, si coordinano con quelli delle altre sezioni del PIAO.

Quello che segue è un elenco esemplificativo di obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza:

- revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi);
- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole

di comportamento per il personale del comune;

-miglioramento del ciclo della *performance* in una logica integrata (*performance*, trasparenza, anticorruzione);

-condivisione di esperienze e buone pratiche in materia di prevenzione della corruzione (ad esempio costituzione/partecipazione a Reti di RPCT in ambito territoriale);

-integrazione del monitoraggio della sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni;

-rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;

-informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "*Amministrazione trasparente*";

-miglioramento della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione "*Amministrazione Trasparente*";

-incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni, per i soggetti sia interni che esterni.

Resta fermo che oltre agli obiettivi strategici proposti da ANAC potranno essere individuati obiettivi ulteriori e diversi rispetto a quelli suggeriti dall'Autorità.

Alla luce di queste considerazioni, in questa sottosezione, predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) viene indicato come l'ente individua, analizza e contiene i rischi corruttivi connessi alla propria attività istituzionale. I contenuti sono coerenti con il Piano nazionale anticorruzione (PNA) 2022 e aggiornamento 2024 mentre il ciclo di gestione del rischio adottato è in linea con quanto indicato nel Piano nazionale anticorruzione 2019 (specificatamente l'Allegato 1 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi") e più in generale nella legge n. 190 del 2012 e, per quanto concerne la trasparenza, nel decreto legislativo n. 33 del 2013. Garantendo la necessaria integrazione con la strategia di creazione di valore, la sottosezione è quindi organizzata in coerenza con quanto previsto dalle Linee guida per la stesura del PIAO.

Ai sensi dell'art. 1 comma 7 secondo capoverso della Legge 190/2012, il Segretario Generale, dott.ssa Maria Conte, è stato individuato come Responsabile anticorruzione del Comune, con Decreto sindacale n.5 del 13.4.2021 e decreto sindacale di conferma n 2 del 05.02.2025. Inoltre, ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013, il Segretario generale, oltre ad essere responsabile per la prevenzione della corruzione, svolge anche funzioni di Responsabile per la trasparenza.

Il Comune di Induno Olona ha individuato il Responsabile arch. Massimo Collitorti, con decreto del Sindaco n. 8 del 21.04.2021 come soggetto responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti.

Valutazione di impatto del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha lo scopo di "evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione o l'ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno".

Appare pertanto utile rilevare i fattori legati al territorio di riferimento e le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni, in quanto la conoscenza e la comprensione delle dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta possono consentire di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Si rinvia ai principali fonti per la rilevazione dei dati giudiziari relativi al tasso di criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nel territorio:

- ISTAT (<https://www.istat.it/it/giustizia-e-sicurezza?dati>)

- Ministero Interno (<https://www.interno.gov.it/it/dati-e-statistiche>)
- Relazione annuale sulle attività svolte dal Procuratore nazionale antimafia e dalla Direzione nazionale antimafia (<https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>)
- Corte dei conti (<https://www.corteconti.it/HOME/ricerca>)
- Corte Suprema di Cassazione (<https://www.cortedicassazione.it/>)
- ANAC -Indicatori misurazione corruzione (<https://www.anticorruzione.it/gli-indicatori>)

Una disamina del contesto esterno è comunque descritta negli strumenti di programmazione dell'amministrazione DUP - Documento Unico di Programmazione-2025-2027, approvato dall'ente con delibera CC n. 6/2025 che ha una sezione strategica con un'analisi ampia ed approfondita del contesto in cui opera la nostra amministrazione.

Questa analisi è stata anche integrata con gli obiettivi del mandato amministrativo approvati con del. CC n. 23 del 31.7.2024.

Il controllo del territorio da parte delle forze dell'ordine è esercitato anche da parte della Polizia Locale di Induno Olona con controlli sul territorio al fine di garantire il rispetto della legge e la tutela dei cittadini intervenendo nei casi di accertati reati di truffa.

L'Amministrazione con delibera G.C. n. 120 del 11.11.2024 ha dato l'avvio ad un **progetto di sensibilizzazione ai temi della legalità** che prevede l'individuazione di una serie di eventi/iniziative già avviate che si snoderanno nell'anno 2025 con la realizzazione di convegni per la cittadinanza, una mostra incentrata sulla educazione alla legalità, laboratori educativi volti a ripensare la scuola come culla della cittadinanza attiva e dell'inclusione.

In questo contesto, le aree di particolare esposizione al rischio di corruzione si confermano quelle già individuate dal Piano Nazionale Anticorruzione, (pag. 19 del PNA 2024) ed in particolare i processi concernenti:

- Area contratti pubblici- (affidamento di lavori, servizi e forniture di cui al D. Lgs 36/2023, ivi inclusi gli affidamenti diretti)
- Area contributi e convenzioni(erogazione di sovvenzioni, contributi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati)
- Area concorsi e selezioni(procedure svolte per l'assunzione del personale e per le progressioni di carriera)
- Area autorizzazioni e concessioni(es. rilascio di permessi di costruire, autorizzazioni edilizie anche in sanatoria, certificati di agibilità, certificati di destinazione urbanistica, scia edilizia, rilascio di licenza per lo svolgimento di attività commerciali, ecc)

già presenti nel Piano, anche in recepimento delle indicazioni fornite da ANAC.

Valutazione di impatto del contesto interno

L'organizzazione dell'ente è riportata nella sottosezione "Struttura organizzativa", a cui si rimanda; in questa sede giova esplicitare che il presente Piano prende in considerazione esclusivamente i processi critici direttamente gestiti dall'ente e non quelli inerenti i servizi resi in forma esternalizzata o tramite società controllate o partecipate, in quanto dell'integrità degli operatori impegnati su tali attività dovrà necessariamente rispondere il soggetto gestore.

Si rileva a tal proposito che, con delibera di C.C. n. 36 del 21.11.2023, è stata approvata la convenzione per la gestione associata del SUAP con la Comunità Montana del Piombello, periodo 2023 -2035 (dal 2025 Camera di Commercio di Varese).

Per la gestione delle gare sopra soglia, il Comune si avvale della Stazione Unica Appaltante della Provincia di Varese .come da convenzione approvata con delibera CC. n.38 del 19.12.2023.

Mappatura dei processi

Con l'aggiornamento del PNA 2022, l'ANAC:

- -ribadisce la necessità di provvedere a mappare e analizzare i processi organizzativi, con l'obiettivo di "esaminare gradualmente l'intera attività svolta", identificando aree di attività potenzialmente esposte a rischi corruttivi;
- -raccomanda di sviluppare progressivamente la mappatura di tutti i processi svolti (deliberazione n. 31/2025, pag. 18).

Le amministrazioni di minori dimensioni, con meno di 50 dipendenti, possono limitare l'analisi alle aree di rischio obbligatorie (art. 6 DM 132/2022 e art. 1 co. 16 legge 190/2012),quali:

- 1 - autorizzazioni e concessioni;
- 2 - contratti pubblici;
- 3 - concessione ed erogazione di sovvenzioni e contributi;
- 4 - concorsi e prove selettive.

Al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi, l'Ente ha avviato la mappatura dei processi, secondo quanto previsto dall'ANAC e ribadito nel PNA 2022 aggiornato.

Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti

Partendo da quanto indicato nel vigente PTPCT in tema di registro dei rischi, si riportano la metodologia adottata, i processi e i rischi con più altorischio corruttivo.

Obiettivo primario del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è garantire nel tempo all'Amministrazione Comunale, attraverso un sistema di controlli preventivi e di misure organizzative, il presidio del processo di monitoraggio e di verifica sull'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

Ciò consente da un lato la prevenzione dei rischi per danni all'immagine derivanti da comportamenti scorretti o illegali del personale, dall'altro di rendere il complesso delle azioni sviluppate efficace anche a presidio della corretta gestione dell'Ente.

La **metodologia adottata** nella stesura del Piano si rifà a due approcci considerati di eccellenza negli ambiti organizzativi (banche, società multinazionali, pubbliche amministrazioni estere, ecc.) che già hanno efficacemente affrontato tali problematiche:

- **L'approccio dei sistemi normati**, che si fonda sul **principio di documentabilità delle attività svolte**, per cui, in ogni processo, le operazioni e le azioni devono essere verificabili in termini di coerenza e congruità, in modo che sia sempre attestata la responsabilità della progettazione delle attività, della validazione, dell'autorizzazione, dell'effettuazione; e sul **principio di documentabilità dei controlli**, per cui ogni attività di supervisione o controllo deve essere documentata e firmata da chi ne ha la responsabilità. In coerenza con tali principi, sono da formalizzare procedure, check-list, criteri e altri strumenti gestionali in grado di garantire omogeneità, oltre che trasparenza e equità;
- **L'approccio mutuato dal D.lgs. 231/2001** – con le dovute contestualizzazioni e senza che sia imposto dal decreto stesso nell'ambito pubblico - che prevede che l'ente **non sia responsabile** per i reati commessi (anche nel suo interesse o a suo vantaggio) se sono soddisfatte le seguenti condizioni:

- ❖ Se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati** della specie di quello verificatosi;
- ❖ Se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- ❖ Se non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

La **valutazione del rischio** è svolta per ciascuna attività, processo o fase di processo mappati. La valutazione prevede l'identificazione, l'analisi e la ponderazione del rischio.

- **L'identificazione e ponderazione del rischio**

Consiste nel ricercare, individuare e descrivere i “rischi di corruzione” intesa nella più ampia accezione della legge 190/2012. Richiede che, per ciascuna attività, processo o fase, siano evidenziati i possibili rischi di corruzione. Questi sono fatti emergere considerando il contesto esterno ed interno all'amministrazione, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti all'interno dell'amministrazione.

I rischi sono identificati:

- attraverso la consultazione ed il confronto tra i soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità di ogni ente, di ciascun processo ed il livello organizzativo in cui il processo si colloca;
- valutando i passati procedimenti giudiziari e disciplinari che hanno interessato l'amministrazione;
- adottando, come previsto dal PNA 2019, un sistema di valutazione che preveda, ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, “un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.”

Più specificatamente, per la valutazione del livello di probabilità sono state considerate le seguenti voci:

- livello di interesse “esterno”
- grado di discrezionalità
- livello di trasparenza
- livello di strutturazione /formalizzazione del processo
- livello di trasversalità/coinvolgimento di più uffici/amministrazioni
- manifestazione di eventi corruttivi in passato.

Per la valutazione del livello di impatto sono state invece considerate le seguenti voci:

- finanziario
- reputazionale e di immagine
- sociale e territoriale (verso l'utenza).

L'identificazione dei rischi è stata svolta da un “gruppo di lavoro” composto dai Responsabili dei Settori e coordinato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.

- **L'analisi del rischio**

In questa fase sono stimate le probabilità che il rischio si concretizzi (*probabilità*) e sono pesate le conseguenze che ciò produrrebbe (*impatto*). Al termine, è calcolato il livello di rischio moltiplicando “*probabilità*” per “*impatto*”.

Utilizzando un approccio metodologico qualitativo coerente con quanto previsto dal PNA 2019, sono stati stimati dai Responsabili di Area, per i processi di loro competenza, i rischi prevedibili e la probabilità e l'impatto del loro eventuale accadimento (in una scala da “1=Basso” a “5=Alto”, prevedendo anche il valore “0=nulla” in relazione al livello di trasparenza nei casi in cui è prevalente il principio della privacy e alla manifestazione di eventi corruttivi in passato, se non ne sono stati rilevati o il contesto è mutato rispetto a

quando sono stati rilevati), giungendo in tal modo alla individuazione di un livello di rischio contestualizzato con le dimensioni dell'Ente.

Nella valutazione, si noti che per le seguenti voci:

- livello di trasparenza
- livello di strutturazione /formalizzazione del processo
- livello di trasversalità/coinvolgimento di più uffici/amministrazioni

la scala da usare è inversa (l'indicazione nella cella di un valore basso della probabilità corrisponde ad un elevato loro livello).

Dopo aver determinato il livello di rischio di ciascun processo o attività si è proceduto alla "*ponderazione*", evidenziando i processi per i quali siano emersi i più elevati livelli di rischio per una più incisiva attuazione delle misure preventive (fase di trattamento).

Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.

Il trattamento consiste nel procedimento "*per modificare il rischio*". In concreto, individuati i rischi corruttivi, l'Ente ha programmato in coerenza con questi ultimi le **misure sia generali**, previste dalla legge 190/2012, **che specifiche** per contenere i rischi corruttivi individuati.

Il responsabile della prevenzione della corruzione ha stabilito le "*priorità di trattamento*" in base al livello di rischio, all'obbligatorietà della misura ed all'impatto organizzativo e finanziario della misura stessa.

Le misure di carattere trasversale di cui è stata prevista l'implementazione sono:

- la trasparenza, che costituisce oggetto della precedente "sezione Trasparenza" del PTPCT, di seguito meglio esplicitata;
- l'informatizzazione e la digitalizzazione dei processi, che consente per tutte le attività dell'amministrazione la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce quindi il rischio di "*blocchi*" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase;
- l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo dei dati, documenti e procedimenti consente l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e, quindi, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza;
- il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali per far emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi
- il costante aggiornamento e monitoraggio del codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato dall'Ente (codice di amministrazione)
- la formazione in tema di anticorruzione, erogata ogni anno a tutto il personale dell'ente
- l'adozione di misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)
- la definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto.

Rispetto alle misure di carattere specifico, si riportano in allegato, organizzate a livello di Settore, le schede contenenti le azioni preventive e i controlli attivati per ognuno dei processi per i quali si è stimato "medio" o "alto" l'indice di rischio o per i quali, sebbene l'indice di rischio sia stato stimato come "basso", si è comunque ritenuto opportuno e utile predisporre e inserire nel Piano azioni di controllo preventivo. I processi complessivamente inseriti nel Piano sono 41, i rischi individuati sono complessivamente 78, ognuno dei quali con almeno una azione programmata o già in atto.

Settore Amministrativo

			STIMA DELLA PROBABILITA' (1=basso; 5=alto)	STIMA DELL'IMPATTO (1=basso; 5=alto)					
Ambito	Processi	Rischi potenziali	Probabilità (giudizio complessivo)	Impatto (giudizio complessivo)	Indice di rischio: probabilità x impatto	Azioni/misure possibili	Indicatore/output	Tempistica di attuazione	Responsabile dell'attuazione dell'azione
Segreteria generale	Gestione accesso agli atti	Disomogeneità nella valutazione delle richieste	3	3	9	Rischio "Disomogeneità nella valutazione delle richieste" Standardizzazione della modulistica con particolare riferimento all'esplicitazione della motivazione della richiesta e del procedimento amministrativo cui si riferisce Utilizzo regolamento di accesso	Monitoraggio attuazione del regolamento	Già in atto	Responsabile del settore
Risorse umane	Selezione/reclutamento del personale	Disomogeneità delle valutazioni durante la selezione Disomogeneità nel controllo del possesso dei requisiti dichiarati	4	3	12	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni durante la selezione" Creazione di griglie per la valutazione dei candidati Definizione di criteri per la composizione delle commissioni e verifica che chi vi partecipa non abbia legami parentali con i concorrenti Ricorso a criteri statistici casuali nella scelta dei temi o delle	Monitoraggio attuazione azioni	Già in atto	Responsabile Settore Personale
						Rischio "Disomogeneità nel controllo del possesso dei requisiti dichiarati" Creazione di supporti operativi per la effettuazione dei controlli dei requisiti per il vincitore	Monitoraggio attuazione azioni	Già in atto	Responsabile Settore Personale
			STIMA DELLA PROBABILITA' (1=basso; 5=alto)	STIMA DELL'IMPATTO (1=basso; 5=alto)					
Ambito	Processi con indice di rischio elevato	Rischi potenziali	Probabilità (giudizio complessivo)	Impatto (giudizio complessivo)	Indice di rischio: probabilità x impatto	Azioni/misure previste	Indicatore/output	Tempistica di attuazione	Responsabile dell'attuazione dell'azione
Risorse umane	Mobilità tra enti	Scarsa trasparenza/poca pubblicità della opportunità Disomogeneità delle valutazioni durante la selezione	3	2	6	Rischio "Scarsa trasparenza/poca pubblicità dell'opportunità" Pubblicazione dei bandi di selezione Attuazione del regolamento	Monitoraggio attuazione azioni	Già in atto	Responsabile Settore Personale
						Rischio "Disomogeneità delle valutazioni durante la selezione" Creazione di griglie per la valutazione dei candidati Verbalizzazione dei colloqui	Monitoraggio attuazione azioni	Già in atto	Responsabile Settore Personale
Risorse umane	Programma triennale del Fabbisogno	Alterazione/manipolazione/utilizzo improprio di informazioni ai fini della valutazione delle figure da reclutare	3	2	6	Rischio "Alterazione/manipolazione/utilizzo improprio di informazioni ai fini della valutazione delle figure da reclutare" Vari passaggi decisionali e controllo da più soggetti (giunta, organi tecnici, collegio dei revisori e rappresentanti sindacali) Adeguatezza della motivazione in fase istruttoria	Monitoraggio attuazione azioni	già in atto	Responsabile Settore Personale
Risorse umane	Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni dei dipendenti	Disomogeneità delle valutazioni durante l'istruttoria Disomogeneità nel controllo del possesso dei requisiti dichiarati	3	1	3	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni durante l'istruttoria" e "Disomogeneità nel controllo del possesso dei requisiti dichiarati" Acquisizione delle dichiarazioni sostitutive sull'insussistenza di cause di incompatibilità Criteri definiti in sede di regolamento Controlli a campione	Monitoraggio attuazione azioni	già in atto	Responsabile Settore Personale

Settore Finanziario

			STIMA DELLA PROBABILITA' (1=basso; 5=alto)	STIMA DELL'IMPATTO (1=basso; 5=alto)					
Ambito	Processi	Rischi potenziali	Probabilità (giudizio complessivo)	Impatto (giudizio complessivo)	Indice di rischio: probabilità x impatto	Azioni/misure possibili	Indicatore/output	Tempistica di attuazione	Responsabile dell'attuazione dell'azione
Servizio finanziario	Pagamento fatture fornitori	Disomogeneità delle valutazioni Non rispetto delle scadenze temporali	3	5	15	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni" Esplicitazione della documentazione necessaria per effettuare il pagamento	Monitoraggio annuale dell'attuazione dell'azione	Già in essere	Responsabile del Settore
						Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali" Monitoraggio dell'ordine cronologico delle liquidazioni complete della documentazione di cui sopra, per tipologia di fattura tenuto conto delle scadenze contrattuali delle fatture e segnalazione al sistema dei controlli interni di eventuali anomalie Attivazione di un applicativo per la consultazione on line dei crediti da parte dei fornitori	Monitoraggio semestrale	Già in essere	Responsabile del Settore
Servizio finanziario	Bilancio di previsione, Piano Esecutivo di Gestione (PEG), loro variazioni e verifica equilibri di bilancio	Condizionamento dell'attività di programmazione e creazione degli stanziamenti per interessi particolari	1	4	4	Rischio "Condizionamento dell'attività di programmazione e creazione degli stanziamenti per interessi particolari" Puntuale applicazione della normativa e condivisione delle scelte	Pareri resi dal Revisore e eventuali segnalazioni da parte di soggetti esterni (Corte Conti - Mef - ecc..)	Già in essere	Responsabile del Settore
Servizio finanziario	Reversali di incasso e mandati di pagamento	Alterazione della rappresentazione dei flussi/fasi e/o dei tempi del processo al fine di favorire o sfavorire determinati soggetti	3	4	12	Rischio "Alterazione della rappresentazione dei flussi/fasi e/o dei tempi del processo" Monitoraggio a campione dei mandati di pagamento e segnalazione al sistema dei controlli interni di eventuali anomalie	Monitoraggio trimestrale in occasione delle verifiche periodiche di cassa	Già in essere	Responsabile del Settore
			STIMA DELLA PROBABILITA' (1=basso; 5=alto)	STIMA DELL'IMPATTO (1=basso; 5=alto)					
Ambito	Processi	Rischi potenziali	Probabilità (giudizio complessivo)	Impatto (giudizio complessivo)	Indice di rischio: probabilità x impatto	Azioni/misure possibili	Indicatore/output	Tempistica di attuazione	Responsabile dell'attuazione dell'azione
Servizio finanziario	Pareri di regolarità contabile e visti attestanti la copertura finanziaria ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del Tuel	Condizionamento dell'attività determinativa per interessi particolari	2	5	10	Rischio "Condizionamento dell'attività determinativa per interessi particolari" Puntuale applicazione della normativa Informatizzazione procedure amministrative	Affidamento informatizzazione procedure e integrazione tra le procedure	Già in essere	Responsabile del Settore
Tributi e entrate patrimoniali	Controlli/accertamenti sui tributi/entrate pagati	Assenza di criteri di campionamento Disomogeneità delle valutazioni Non rispetto delle scadenze temporali	3	5	15	Rischio "Assenza di criteri di campionamento" Controllo puntuale di situazioni	Monitoraggio annuale dell'attuazione dell'azione	Già in essere	Responsabile del Settore
						Rischio "Disomogeneità delle valutazioni" Formalizzazione di linee guida per i controlli da effettuare e per definirne le modalità			
						Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali" Monitoraggio dei tempi di evasione dei controlli	Monitoraggio annuale	Già in essere	Responsabile del Settore

Settore Servizi alla Persona

			STIMA DELLA PROBABILITA' (1=basso; 5=alto)	STIMA DELL'IMPATTO (1=basso; 5=alto)						
Ambito	Processi	Rischi potenziali	Probabilità (giudizio complessivo)	Impatto (giudizio complessivo)	Indice di rischio: probabilità x impatto	Azioni/misure possibili	Indicatore/output	Tempistica di attuazione	Responsabile dell'attuazione dell'azione	note/eventuali oneri finanziari
Scuola	Ammissione alle riduzioni di tariffe servizi a domanda individuale	Falsa attestazione della dichiarazione ISEE	4	4	16	1) Esplicitazione dei requisiti e della documentazione necessaria per l'ottenimento del beneficio; 2) Controllo puntuale dei requisiti e della documentazione consegnata	Monitoraggio attuazione	già in atto	Responsabile del settore	
Politiche sociali	Controllo dei servizi affidati a terzi (centri diurno anziani, ecc)	Assenza di un piano dei controlli degli obblighi convenzionali	5	5	25	Rischio "Assenza di un piano dei controlli" Formalizzazione di un programma di controlli in loco da effettuare Creazione di check-list per la effettuazione dei controlli	Programma controlli e check list formalizzate e condivise	Entro il 2025	Responsabile del settore	
Cultura/Sport/Tempo libero	Erogazione di contributi e benefici economici a associazioni o singoli	Scarsa trasparenza/ poca pubblicità dell'opportunità Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati	5	5	25	Rischio "Scarsa trasparenza/poca pubblicità dell'opportunità" Comunicazione a tutte le associazioni delle modalità di accesso al contributo, della tempistica e della modulistica	Monitoraggio attuazione	già in atto	Responsabile del settore	
						Rischio "Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste" Utilizzo regolamento per l'erogazione dei contributi Esplicitazione dei requisiti e della documentazione necessaria per l'ottenimento del beneficio	Definizione dei criteri per l'assegnazione	In atto, approvazione criteri nel 2024	Responsabile del settore	
						Rischio "Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati" Controllo puntuale dei requisiti e della documentazione consegnata	Monitoraggio attuazione	già in atto	Responsabile del settore	

			STIMA DELLA PROBABILITA' (1=basso; 5=alto)	STIMA DELL'IMPATTO (1=basso; 5=alto)						
Ambito	Processi	Rischi potenziali	Probabilità (giudizio complessivo)	Impatto (giudizio complessivo)	Indice di rischio: probabilità x impatto	Azioni/misure possibili	Indicatore/output	Tempistica di attuazione	Responsabile dell'attuazione dell'azione	note/eventuali oneri finanziari
Cultura/Sport/Tempo libero	Rilascio di patrocini	Scarsa trasparenza/ poca pubblicità dell'opportunità Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste	5	5	25	Rischio "Scarsa trasparenza/poca pubblicità dell'opportunità" Pubblicazione anche sul sito internet delle modalità di istanza	Regolamento e modalità pubblicati sul sito	Entro il 2025	Responsabile del settore	
						Rischio "Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste" Approvazione regolamento con esplicitazione dei criteri	Regolamento approvato	Entro il 2025	Responsabile del settore	
Cultura/Sport/Tempo libero	Utilizzo di sale, impianti e strutture di proprietà comunale	Scarsa trasparenza/ poca pubblicità dell'opportunità Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste Scarso controllo del corretto utilizzo	5	5	25	Rischio "Scarsa trasparenza/poca pubblicità dell'opportunità" Pubblicazione del regolamento e pubblicazione modulistica. Esplicitazione della documentazione necessaria per l'utilizzo delle sale e strutture	Regolamento e modalità pubblicati sul sito	Entro il 2025	Responsabile del settore	
						Rischio "Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste" Approvazione regolamento per la gestione delle sale e delle strutture	Regolamento e modalità pubblicati sul sito	Entro il 2025	Responsabile del settore	
						Rischio "Scarso controllo del corretto utilizzo" Creazione di supporti operativi per la effettuazione dei controlli	Check-list	Entro il 2025	Responsabile del settore	
Cultura/Sport/Tempo libero	Utilizzo di sale, impianti e strutture di proprietà comunale come sede associative	Scarsa trasparenza/ poca pubblicità dell'opportunità Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste Scarso controllo del corretto utilizzo	4	5	20	Rischio "Scarsa trasparenza/poca pubblicità dell'opportunità" Pubblicazione del regolamento e pubblicazione modulistica. Esplicitazione della documentazione necessaria	Regolamento e modalità pubblicati sul sito	Entro il 2025	Responsabile del Settore	
						Rischio "Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste" Approvazione regolamento per la gestione delle sale e delle strutture	Regolamento e modalità pubblicati sul sito	Entro il 2025	Responsabile del Settore	

					Rischio "Scarso controllo del corretto utilizzo" Creazione di supporti operativi per la effettuazione dei controlli	Check-list	Entro il 2025	Responsabile del Settore	38
--	--	--	--	--	--	------------	---------------	-----------------------------	----

			STIMA DELLA PROBABILITA' (1=basso; 5=alto)	STIMA DELL'IMPATTO (1=basso; 5=alto)						
Ambito	Processi	Rischi potenziali	Probabilità (giudizio complessivo)	Impatto (giudizio complessivo)	Indice di rischio: probabilità x impatto	Azioni/misure possibili	Indicatore/output	Tempistica di attuazione	Responsabile dell'attuazione dell'azione	note/eventuali oneri finanziari
Sociale	Gestione appartamenti di proprietà del Comune	1) Falsa attestazione delle condizioni di assegnazione; 2) scarsa trasparenza/pubblicità; 3) indebito scorrimento della graduatoria per l'assegnazione da bando.	5	5	25	1) Esplicitazione dei requisiti e della documentazione necessaria per l'inserimento in graduatoria; 2) Controllo puntuale dei requisiti dichiarati e della documentazione consegnata; 3) Pubblicazione anche sul sito internet delle modalità di accesso al bando e della relativa tempistica d'accesso.	Revisione procedura gestione	Entro 2025	Responsabile del settore	
Sociale	Erogazione di contributi e benefici economici per singoli	Scarsa trasparenza/ poca pubblicità dell'opportunità Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati	5	5	25	Rischio "Scarsa trasparenza/poca pubblicità dell'opportunità" Pubblicazione anche sul sito internet delle modalità di accesso al contributo e della tempistica e della modulistica	Monitoraggio attuazione	già in atto	Responsabile del settore	

						Rischio "Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste" Utilizzo regolamento per l'erogazione dei contributi con esplicitazione dei criteri Esplicitazione dei requisiti e della documentazione necessaria per l'ottenimento del beneficio	Monitoraggio attuazione	già in atto	Responsabile del settore	
						Rischio "Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati" Controllo puntuale dei requisiti	Monitoraggio attuazione	già in atto	Responsabile del settore	

			STIMA DELLA PROBABILITA' (1=basso; 5=alto)	STIMA DELL'IMPATTO (1=basso; 5=alto)						
Ambito	Processi	Rischi potenziali	Probabilità (giudizio complessivo)	Impatto (giudizio complessivo)	Indice di rischio: probabilità x impatto	Azioni/misure possibili	Indicatore/output	Tempistica di attuazione	Responsabile dell'attuazione dell'azione	note/eventuali oneri finanziari
Servizi demografici	Gestione archivio servizi demografici	Uso improprio di informazioni riservate	2	2	2	Rischio "Uso improprio di informazioni riservate" Utilizzo di una linea guida che identifica le persone abilitate all'accesso ai dati con verifica periodica delle abilitazioni.	Monitoraggio attuazione	già in atto	Responsabile del settore	
Servizi demografici	Pratiche relative alla residenza	Assenza di criteri di campionamento Non rispetto delle scadenze temporali	5	4	20	Rischio "Assenza di criteri di campionamento" Controllo puntuale, con supporto PL	Monitoraggio attuazione	già in atto	Responsabile del settore	
						Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali" Monitoraggio e periodico reporting dei tempi di evasione Definizione dei tempi e delle competenze delle singole fasi endoprocedimentali	procedura definita e condivisa	già in atto	Responsabile del settore	

Settore Urbanistica/Ambiente/Edilizia Privata

			STIMA DELLA PROBABILITA' (1=basso; 5=alto)	STIMA DELL'IMPATTO (1=basso; 5=alto)						
Ambito	Processi	Rischi potenziali	Probabilità (giudizio complessivo)	Impatto (giudizio complessivo)	Indice di rischio: probabilità x impatto	Azioni/misure possibili	Indicatore/output	Tempistica di attuazione	Responsabile dell'attuazione dell'azione	note/eventuali oneri finanziari
Edilizia Privata	Gestione degli atti abilitativi (permessi di costruire, autorizzazioni paesaggistiche, agibilità edilizia, ecc.)	Disomogeneità delle valutazioni Non rispetto delle scadenze temporali	5	4	20	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni" Esplicitazione della documentazione necessaria per l'attivazione delle pratiche e delle richieste di integrazione Codificazione dei criteri di controlli sulle dichiarazioni Verifica della conclusione di tutte le pendenze autorizzatorie relative all'immobile Compilazione di check list puntuale per istruttoria Previsione di pluralità di firme sull'istruttoria Previsioni di controllo a campione delle domande di agibilità	check list istruttoria adozione di atto di indirizzo da parte della commissione qualità architettonica e del paesaggio ricepimento atti di coordinamento regionali Verifica procedimenti di agibilità	Già in atto	Responsabile del Settore	
						Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali" Pubblicizzazione del calendario sedute commissione e tempi minimi per la presentazione delle pratiche Procedura formalizzata e informatizzata che garantisca la tracciabilità delle istanze e tiene conto dell'ordine cronologico di arrivo salvo motivate eccezioni Monitoraggio e semestrale reporting dei tempi di evasione istanze, per tipologia di procedimento	software di gestione pratiche edilizie Report di monitoraggio dei tempi di evasione	Già in atto	Responsabile del Settore	
Edilizia Privata	Controllo della segnalazione di inizio di attività edilizie	Assenza di criteri di campionamento Non rispetto delle scadenze temporali	4	4	16	Rischio "Assenza di criteri di campionamento" Controlli puntuali su tutte le pratiche	Monitoraggio effettuazione controlli puntuali	Già in atto	Responsabile del Settore	
						Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali" Procedura formalizzata e informatizzata che garantisca la tracciabilità dell'operato Monitoraggio e semestrale reporting dei tempi di realizzazione dei controlli	Report di monitoraggio dei tempi di evasione	Già in atto	Responsabile del Settore	
Edilizia Privata	Gestione degli abusi edilizi	Discrezionalità nell'intervenire Disomogeneità dei comportamenti Non rispetto delle scadenze temporali	4	5	20	Rischio "Discrezionalità nell'intervenire" Procedura formalizzata a livello di Ente per la gestione delle segnalazioni Effettuazione dei controlli a seguito di segnalazione e monitoraggio che quanto realizzato sia coerente con il pianificato o comunque sia motivato	Monitoraggio periodico con programma	Già in atto	Responsabile del Settore	
						Rischio "Disomogeneità dei comportamenti" Istruttoria puntuale dello storico delle pratiche edilizie presentate relative all'edificio verificato Inquadramento della sanzione nelle varie tipologie di abuso	Monitoraggio dell'attuazione delle azioni previste	Già in atto	Responsabile del Settore	
						Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali" Monitoraggio e semestrale reporting dei tempi di realizzazione dei controlli	File di monitoraggio dei tempi Pubblicazione all'albo pretorio dell'elenco abusi verificati	In atto	Responsabile del Settore	

Comune di Induno Olona - Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027

			STIMA DELLA PROBABILITA' (1=basso; 5=alto)	STIMA DELL'IMPATTO (1=basso; 5=alto)						
Ambito	Processi	Rischi potenziali	Probabilità (giudizio complessivo)	Impatto (giudizio complessivo)	Indice di rischio: probabilità x impatto	Azioni/misure possibili	Indicatore/output	Tempistica di attuazione	Responsabile dell'attuazione dell'azione	note/eventuali oneri finanziari
Edilizia Privata	Idoneità alloggiativa	Disomogeneità delle valutazioni Non rispetto delle scadenze temporali	4	4	16	Rischio "Disomogeneità dei valutazioni" Formalizzazione degli elementi minimi da rilevare nell'eventuale sopralluogo	Monitoraggio dell'attuazione delle azioni previste	Già in atto	Responsabile del Settore	In collaborazione con la Polizia Locale nel caso sia necessario sopralluogo se non è possibile reperire la planimetria dello stato legittimato dell'immobile nell'archivio del settore
						Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali " Monitoraggio e periodico reporting dei tempi di realizzazione dei controlli	Report di monitoraggio periodico	Già in atto	Responsabile del Settore	
Urbanistica	Approvazione dei piani attuativi ed ulteriori strumenti urbanistici	Disomogeneità delle valutazioni Non rispetto delle scadenze temporali	5	5	25	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni" Esplicitazione della documentazione necessaria per l'attivazione delle pratiche Procedura formalizzata di gestione dell'iter	procedura formalizzata all'interno delle norme tecniche di attuazione del PGT e del Regolamento edilizio	Già in atto	Responsabile del Settore	
						Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali" Monitoraggio dei tempi di istruttoria delle istanze	Report di monitoraggio periodico	Già in atto	Responsabile del Settore	
Commercio/at tività produttive	Controllo della SCIA	Assenza di criteri di campionamento	4	5	20	Rischio "Assenza di criteri di campionamento" controllo puntuale delle pratiche	controllo puntuale	Già in atto	Responsabile del Settore	
		Non rispetto delle scadenze temporali				Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali" Monitoraggio dei tempi di risposta ai controlli	monitoraggio periodico	Già in atto	Responsabile del Settore	
Commercio/at tività produttive	Controllo delle autocertificazioni di regolarità contributiva (Durc, ecc.)	Assenza di criteri di campionamento	4	5	20	Rischio "Assenza di criteri di campionamento" controllo puntuale delle pratiche .	controllo puntuale	Già in atto	Responsabile del Settore	
		Non rispetto delle scadenze temporali				Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali" Monitoraggio dei tempi di risposta ai controlli	monitoraggio periodico	Già in atto	Responsabile del Settore	

			STIMA DELLA PROBABILITA' (1=basso; 5=alto)	STIMA DELL'IMPATTO (1=basso; 5=alto)						
Ambito	Processi	Rischi potenziali	Probabilità (giudizio complessivo)	Impatto (giudizio complessivo)	Indice di rischio: probabilità x impatto	Azioni/misure possibili	Indicatore/output	Tempistica di attuazione	Responsabile dell'attuazione dell'azione	note/eventuali oneri finanziari
Ambiente	Autorizzazioni	Scarsa trasparenza Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste Non rispetto delle scadenze temporali	4	5	20	Rischio "Scarsa trasparenza" Definizione criteri per ridurre al minimo la discrezionalità nel rilascio dell'atto	Criteri formalizzati	già in atto	Responsabile del Settore	
						Rischio "Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste" 1. Distinzione dell'attività istruttoria da quella relativa all'adozione dell'atto finale in modo che siano sempre coinvolti almeno due soggetti. 2. Disposizione di apposite check list di verifica della procedura seguita.	procedura modificate Check list	già in atto	Responsabile del Settore	
						Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali" Monitoraggio dei tempi di istruttoria delle istanze	Utilizzo software di gestione pratiche che consente la verifica del rispetto delle scadenze temporali	già in atto	Responsabile del Settore	
Patrimonio	Alienazioni patrimoniali e permuta	Disomogeneità delle valutazioni Scarsa trasparenza/poca pubblicità dell'opportunità	4	4	16	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni" 1. Applicazione delle procedure di scelta del contraente secondo le vigenti disposizioni normative e del relativo regolamento comunale; 2. Adozione di criteri di scelta del contraente adeguati in relazione alla caratteristica dell'oggetto dell'alienazione, con atti adeguatamente motivati con indicazione dei presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione	monitoraggio attuazione	già in atto	Responsabile del Settore	
						Rischio "Scarsa trasparenza/poca pubblicità dell'opportunità" (solo per alienazioni) Adempimenti di pubblicità/trasparenza previsti dalle relative norme.	monitoraggio attuazione	già in atto	Responsabile del Settore	

Settore Lavori Pubblici e Manutenzione

			STIMA DELLA PROBABILITA' (1=basso; 5=alto)	STIMA DELL'IMPATTO (1=basso; 5=alto)						
Ambito	Processi	Rischi potenziali	Probabilità (giudizio complessivo)	Impatto (giudizio complessivo)	Indice di rischio: probabilità x impatto	Azioni/misure possibili	Indicatore/output	Tempistica di attuazione	Responsabile dell'attuazione dell'azione	note/eventuali oneri finanziari
Lavori Pubblici	Affidamenti diretti per lavori ed incarichi di progettazione e D.L.	Scarsa trasparenza dell'operato/alteraz ione della concorrenza. Disomogeneità di valutazione nella individuazione del contraente. Scarso controllo del possessione dei requisiti dichiarati	5	5	25	Rischio "Scarsa trasparenza/alterazione della concorrenza" 1. Applicazione della procedura di scelta del contraente secondo le indicazioni normative del codice dei contratti e dei regolamenti comunali 2. In caso di procedure negoziate: rotazione degli operatori economici concorrenti; 3. adempimenti di pubblicità/trasparenza previsti dal codice dei contratti. 4. Adozione di criteri di scelta del contraente adeguati in relazione alla caratteristica dell'oggetto del contratto, con atti adeguatamente motivati con indicazione dei presupposti di fatto e le ragioni giuridiche, che hanno determinato la decisione. 5. Ampliamento del ricorso al confronto concorrenziale anche nelle ipotesi in cui la legge consente l'affidamento diretto.	azioni con criteri e iter non formalizzati	Già in atto	Responsabile del Settore	
						Rischio "Disomogeneità delle valutazioni nella individuazione del contraente" La valutazione viene effettuata con il coinvolgimento di più persone nel corso di tutta la procedura di affidamento	L'organizzazione dell'Ente non consente la suddivisione delle fasi del procedimento tra più servizi. Monitoraggio dell'attuazione delle azioni con criteri e iter non formalizzati. In attesa di adozione di apposite Linee Guida disciplinanti le procedure di affidamento diretto di lavori, Servizi e Forniture e i relativi contratti.	Già in atto	Responsabile del Settore	
Lavori Pubblici	Gare di appalto per lavori	Scarsa trasparenza dell'operato/alteraz ione della concorrenza. Disomogeneità di valutazione nella individuazione del contraente. Scarso controllo del possessione dei requisiti dichiarati	5	5	25	Rischio "Scarsa trasparenza/alterazione della concorrenza" 1. Applicazione della procedura di scelta del contraente secondo le indicazioni normative del codice dei contratti e dei regolamenti comunali 2. In caso di procedure negoziate: rotazione degli operatori economici concorrenti; 3. adempimenti di pubblicità/trasparenza previsti dal codice dei contratti. 4. Adozione di criteri di scelta del contraente adeguati in relazione alla caratteristica dell'oggetto del contratto, con atti adeguatamente motivati con indicazione dei presupposti di fatto e le ragioni giuridiche, che hanno determinato la decisione. 5. Ampliamento del ricorso al confronto concorrenziale anche nelle ipotesi in cui la legge consente l'affidamento diretto.	Monitoraggio dell'attuazione delle azioni con criteri e iter non formalizzati	Già in atto	Responsabile del Settore	
						Rischio "Disomogeneità delle valutazioni nella individuazione del contraente" 1. Coinvolgimento della C.U.C. nei casi previsti dal D. Lgs 36/2023; Composizione delle commissioni di gara con meccanismi di rotazione nella formazione delle stesse Rischio "Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati" Applicazione del protocollo d'intesa Provinciale per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione mafiosa.	Ricorso alla CUC nei casi previsti dalla normativa vigente Monitoraggio dell'attuazione delle azioni con criteri e iter non formalizzati In attesa di adozione di apposite Linee Guida disciplinanti le procedure di affidamento diretto di lavori, Servizi e Forniture e i relativi contratti.	Già in atto	Responsabile del Settore	

Comune di Induno Olona - Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027

						Rischio "Assenza di un piano dei controlli" Formalizzazione di un programma di controlli da effettuare in relazione alle fasi di esecuzione dell'opera.	Verbal e/o atti che monitorano le fasi attuative delle azioni	Già in atto	Responsabile del Settore	
Lavori Pubblici	Controllo esecuzione contratto(DL e coordinatore sicurezza)	Assenza di un piano dei controlli Disomogeneità delle valutazioni	4	5	20	Rischio " Disomogeneità delle valutazioni " 1. Predisposizione e invio di verbali in caso di sopralluogo dell'attività svolta. 2.Adempimenti di pubblicità/trasparenza relativi ai dati principali del contratto e alle figure responsabili	Verbal Monitoraggio dell'attuazione delle azioni	Già in atto	Responsabile del Settore	
Manutenzioni	Autorizzazioni (es. taglio strade)	Scarsa trasparenza Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste Non rispetto delle scadenze temporali	4	5	20	Rischio "Scarsa trasparenza" Definizione criteri per ridurre al minimo la discrezionalità nel rilascio dell'atto Rischio "Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste" 1.Distinzione dell'attività istruttoria da quella relativa all'adozione dell'atto finale in modo che siano sempre coinvolti almeno due soggetti. 2. Disposizione di apposite check list di verifica della procedura seguita. Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali" Monitoraggio dei tempi di istruttoria delle istanze	Criteri formalizzati procedura modificate Check list Monitoraggio dei tempi	già in atto già in atto già in atto	Responsabile del Settore Responsabile del Settore Responsabile del Settore	

Settore Vigilanza e Commercio

			STIMA DELLA PROBABILITA' (1=basso; 5=alto)	STIMA DELL'IMPATTO (1=basso; 5=alto)					
Ambito	Processi	Rischi potenziali	Probabilità (giudizio complessivo)	Impatto (giudizio complessivo)	Indice di rischio: probabilità x impatto	Azioni/misure possibili	Indicatore/output	Tempistica di attuazione	Responsabile dell'attuazione dell'azione
Polizia Locale	Rilascio permessi disabili	Scarso controllo dei requisiti	2	4	8	1) provvedimento finale firmato dal Comandante 2) Controllo puntuale delle istanze 3) verifica semestrale sulla sussistenza dei requisiti attraverso banche dati	Monitoraggio attuazione	già in atto	Comandante
Polizia Locale	Ricorsi	Non rispetto delle scadenze temporali	4	4	16	Verifica scadenza dei ricorsi	Scadenziario	già in atto	Comandante
Polizia Locale	Gestione dell'iter dei verbali per infrazioni al codice della strada	Disomogeneità dolosa delle valutazioni	4	4	16	Limitazione del numero di operatori che possono operare con il programma di gestione delle sanzioni e inserimento di identificativi nelle operazioni svolte. Monitoraggio periodico dei verbali in scadenza e preavvisi annullati	Monitoraggio attuazione	già in atto	Comandante
Polizia Locale	Pareri impianti pubblicitari temporanei	Disomogeneità delle valutazioni	4	4	16	Pubblicazione on line della modulistica con indicazione dei requisiti	Monitoraggio attuazione	già in atto	Comandante

Comune di Induno Olona - Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Polizia Locale	Controlli esercizi commerciali e su aree pubbliche	1) Assenza di criteri di campionamento 2) Disomogeneità delle valutazioni	5	4	20	1) Creazione di un piano di campionamento e di una modulistica di controllo indicante tutte le verifiche che devono essere eseguite; 2) pattuglia composta da due operatori; 3) rotazione degli operatori	Monitoraggio attuazione Linea guida criteri controlli	già in atto entro 2023 linea guida	Comandante
Polizia Locale	Controlli edilizi	Disomogeneità delle valutazioni	5	5	25	Predisposizione check list formalizzate per le operazioni di accertamento	Monitoraggio attuazione	già in atto	Comandante
Polizia locale	Gestione videosorveglianza	Utilizzo improprio delle immagini	5	3	15	Regolamento utilizzo della videosorveglianza, DPIA, supervisione DPO, monitoraggio accessi da parte del sistema informatico e formazione del personale	Monitoraggio azioni previste	Già in atto	comandante

Processi trasversali

			STIMA DELLA PROBABILITÀ (1=basso; 5=alto)	STIMA DELL'IMPATTO (1=basso; 5=alto)						
Ambito	Processi	Rischi potenziali	Probabilità (giudizio complessivo)	Impatto (giudizio complessivo)	Indice di rischio: probabilità x impatto	Azioni/misure possibili	Indicatore/output	Tempistica di attuazione	Responsabili dell'attuazione dell'azione	note/eventuali oneri finanziari
Tutti i Servizi	Gare d'appalto per l'affidamento di servizi e forniture	Scarsa trasparenza dell'operato/alterazione della concorrenza Disomogeneità di valutazione nella individuazione del contraente Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati	5	5	25	Rischio "Scarsa trasparenza/alterazione della concorrenza" 1. Applicazione delle procedure di scelta del contraente secondo le disposizioni normative del codice dei contratti; 2. In caso di procedure negoziate: rotazione degli operatori economici concorrenti; 3. Adempimenti di pubblicità/trasparenza previsti dal codice dei contratti; 4. Adozione di criteri di scelta del contraente adeguati in relazione alla caratteristica dell'oggetto del contratto, con atti adeguatamente motivati con indicazione dei presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione; 5. Utilizzo delle convenzioni CONSIP e ricorso procedure ME.PA; 6. Definizione di procedure idonee a consentire un'adeguata programmazione del fabbisogno, evitando per quanto possibile e compatibilmente alle risorse finanziarie, frazionamenti nell'acquisizione di servizi e forniture	Monitoraggio dell'attuazione delle azioni	già in atto	Tutti i Responsabili di Settore	
						Rischio "Disomogeneità delle valutazioni nella individuazione del contraente" 1. Ricorso alla SUA provinciale per le procedure-sopra soglia 2. Composizione delle commissioni di gara con meccanismi di rotazione nella formazione delle stesse.	Monitoraggio dell'attuazione delle azioni	già in atto	Tutti i Responsabili di Settore	
						Rischio "Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati" Verifica a campione referenze dichiarate	Monitoraggio dell'applicazione	già in atto	Tutti i Responsabili di Settore	
Tutti i Servizi	Controllo esecuzione contratto di fornitura/servizio	Assenza di un piano dei controlli Disomogeneità delle valutazioni	4	4	16	Rischio "Assenza di un piano dei controlli" Formalizzazione di un programma di controlli da effettuare in relazione alle fasi di esecuzione della fornitura e/o servizio, con evidenza di un	Programma di controlli da effettuare	Entro 2025 verifica esistenza per i principali servizi	Tutti i Responsabili di Settore	

Comune di Induno Olona - Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027

						report per ogni controllo da parte del Responsabile del Procedimento/Direttore dell'esecuzione. Inserimento nei capitolati tecnici o nelle richieste di offerte della qualità e quantità della prestazione attesa				
						Rischio "Disomogeneità delle valutazioni" 1. Predisposizione di apposite check list di verifica dell'attività svolta 2. Adempimenti di pubblicità/trasparenza relativi ai dati principali del contratto ed alle figure responsabili.	check list realizzate Monitoraggio dell'attuazione delle azioni	Entro 2025 verifica esistenza per i principali servizi	Tutti i Responsabili di Settore	
			STIMA DELLA PROBABILITÀ A' (1=basso; 5=alto)	STIMA DELL'IMPATTO O (1=basso; 5=alto)						
Ambito	Processi	Rischi potenziali	Probabilità (giudizio complessivo)	Impatto (giudizio complessivo)	Indice di rischio: probabilità x impatto	Azioni/misure possibili	Indicatore/output	Tempi di attuazione	Responsabili dell'attuazione dell'azione	note/eventuali oneri finanziari
Tutti i Servizi che effettuano acquisti	Acquisto di beni e servizi e controllo forniture	Scarsa trasparenza dell'operato/alterazione della concorrenza Disomogeneità di valutazione nella individuazione del contraente Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati Scarso controllo del servizio erogato	5	5	25	Rischio "Scarsa trasparenza/alterazione della concorrenza" 1. Applicazione delle procedure di scelta del contraente secondo le disposizioni normative del codice dei contratti 2. In caso di procedure negoziate: rotazione degli operatori economici concorrenti; 3. Adempimenti di pubblicità/trasparenza previsti dal codice dei contratti; 4. Adozione di criteri di scelta del contraente adeguati in relazione alla caratteristica dell'oggetto del contratto, con atti adeguatamente motivati con indicazione dei presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione; 5. Utilizzo delle convenzioni CONSIP e ricorso procedure ME.PA; 6. Definizione di procedure idonee a consentire un'adeguata programmazione del fabbisogno, evitando per quanto possibile e compatibilmente alle risorse finanziarie, frazionamenti nell'acquisizione di servizi e forniture Rischio "Disomogeneità delle valutazioni nella individuazione del contraente" 1. Nell'ipotesi di gare informali, ai sensi del regolamento per le procedure in economia, vi è la suddivisione tra più Servizi delle diverse fasi del procedimento; 2. Nell'ipotesi di affidamenti diretti, ai sensi del	Monitoraggio dell'attuazione delle azioni	già in atto	Tutti i Responsabili di Settore	
							Monitoraggio dell'attuazione delle azioni	già in atto	Tutti i Responsabili di Settore	

Comune di Induno Olona - Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027

						regolamento per le procedure in economia, vale non già il limite di importo di 40.000 euro previsti dal codice dei contratti, ma il più ristretto limite dei 20.000 euro, al fine di rendere meno agevole il ricorso a questa procedura più discrezionale. 3. Predisposizione di apposite check list di verifica dell'attività svolta.				
						Rischio "Scarso controllo del servizio erogato" Stesura di capitolati di gara che prevedono la qualità e la quantità delle prestazioni attese Piano dei controlli del servizio erogato	monitoraggio attuazione Piano dei controlli	già in atto	Tutti i Responsabili di Settore	
Tutti i servizi	Gestione di segnalazioni e reclami	Discrezionalità nella gestione Non rispetto delle scadenze temporali	4	4	16	Rischio "Discrezionalità nella gestione" Utilizzo di procedura formalizzata a livello di Ente per la gestione delle segnalazioni esterne scritte e dei reclami	Report quadri trimestrali e	Entro 2025	Responsabile del settore	
						Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali" Monitoraggio e periodico reporting dei tempi di evasione				

Misure di prevenzione generali

Conflitto di interessi

L'art. 6-bis della legge 241/1990 (aggiunto dalla legge 190/2012, art. 1, comma 41) prevede che i responsabili del procedimento, nonché i titolari degli uffici competenti ad esprimere pareri, svolgere valutazioni tecniche e atti endoprocedimentali e ad assumere i provvedimenti conclusivi, debbano astenersi in caso di "conflitto di interessi", segnalando ogni situazione, anche solo potenziale, di conflitto.

La materia risulta disciplinata nell'apposita sezione del nuovo Codice di Comportamento approvato definitivamente con delibera della G.C. n. 140 del 22/11/2022

Allo scopo di monitorare e rilevare eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziale, il RPCT aggiorna periodicamente le dichiarazioni rese dai dipendenti o verifica l'avvenuta dichiarazione in sede di adozione dell'atto .

Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)

L'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001 e smi vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli.

È fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Il divieto di pantouflage ha lo scopo di assicurare l'imparzialità delle decisioni pubbliche e, in particolare, di scoraggiare comportamenti impropri, non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, potrebbe preconstituire situazioni lavorative vantaggiose presso un soggetto privato con il quale è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro.

Allo stesso modo, il divieto riduce il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni sullo svolgimento di compiti istituzionali, prospettando al dipendente pubblico l'opportunità di una assunzione o l'attribuzione di incarichi vantaggiosi una volta cessato dal pubblico servizio.

Per garantire il rispetto del divieto di pantouflage , come raccomandato dall'Autorità, questo Ente intende adottare le seguenti misure per prevenire il fenomeno, alcune delle quali già applicate.

Oltre alla misura già applicata per cui ogni contraente e appaltatore dell'ente, all'atto della stipulazione del contratto rendere una dichiarazione, inserita nel contratto, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e smi., saranno gradualmente applicate le seguenti ulteriori misure:

- una dichiarazione, da sottoscrivere nei mesi precedenti alla cessazione dal servizio, con la quale il dipendente si impegna al rispetto del divieto, per evitare possibili contestazioni in ordine alla conoscenza della norma;
- l'obbligo per il dipendente, al momento dell'assunzione in servizio o accettazione dell'incarico, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;
- la previsione, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di

contratti, dell'obbligo per il concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del divieto;

Adozione di misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

L' articolo 54-bis del decreto legislativo 165/2001, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*" (c.d. *whistleblower*), ha introdotto una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

Il successivo DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023, n. 24 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" ha meglio definito le tutele e gli strumenti di tale istituto.

Una delle modifiche più rilevanti riguarda l'ampliamento degli ambiti soggettivi e oggettivi del whistleblowing, rendendo più ampio il perimetro dei segnalanti, sia internamente che esternamente nonché attraverso la "divulgazione pubblica".

Il decreto prevede, infatti, che la tutela si estenda:

- quando i rapporti giuridici non sono ancora iniziati, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico (art. 3, co. 4).

Il decreto fa anche riferimento a lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, ma che di fatto rientrano nelle tipologie sopra indicate.

Altri aspetti da porre in evidenza sono la centralità del ruolo dell'A.N.AC., che assume le vesti di autorità nazionale per il whistleblowing, con competenza anche nel settore privato; l'attenzione al tema della riservatezza, intesa come principio esteso a tutti i soggetti menzionati nella segnalazione (compresi i testimoni); il raccordo con la protezione dei dati personali e la più ampia indicazione delle possibili condotte discriminatorie; la previsione della figura del facilitatore, di supporto ai segnalanti, garantita dalle organizzazioni della società civile.

Al fine di rendere effettiva l'applicazione della misura, sono inserite specifiche indicazioni nei contratti di assunzione dei dipendenti, anche a tempo determinato, nei disciplinari di incarico e nei contratti di appalto per l'acquisto di beni, servizi e lavori.

L'attività del segnalante, pertanto, non deve essere considerata in senso negativo assimilabile ad un comportamento delatorio, ma come fattore destinato a eliminare possibili forme di "cattiva amministrazione" e di "corruzione" all'interno dell'Ente nel rispetto dei principi di legalità, di imparzialità e di buon andamento della pubblica amministrazione sanciti dall'art. 97 Cost.

L'Ente di conseguenza ha definito una procedura (approvata con delibera G.C. n 125 del 03.10.2023)per fornire la presentazione di segnalazioni di "illeciti" da parte dei dipendenti e, ai sensi dell'art. 4 D.Lgs 24/2023, propri canali di segnalazione (la piattaforma è accessibile dalla home page del sito - <https://comune.induno-olona.va.it/contenuti/2161932/whistleblowing> che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il Comune ha individuato nel RPCT il soggetto destinatario delle segnalazioni da parte del segnalante che intende denunciare un illecito o un'irregolarità all'interno dell'amministrazione comunale, di cui è venuto a conoscenza, nell'esercizio dell'attività lavorativa e che può riguardare comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico. Il RPCT che riceve la segnalazione, procede all'esame preliminare della stessa e avvia l'istruttoria entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione e l'istruttoria dovrà concludersi entro mesi dalla scadenza del termine di sette dalla

presentazione della segnalazione, salvo assenza del RPCT.

Indicazione dei criteri di rotazione del personale o di misure alternative

La dotazione organica dell'ente è limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione. Non esistono figure professionali perfettamente fungibili all'interno dell'ente; Il Comune, lo scorso anno, ha attuato la scissione del Settore tecnico suddividendo tra edilizia privata/urbanistica/ambiente e Lavori pubblici/Manutenzioni; tuttavia, la struttura ha in atto interventi tesi a evitare, attraverso la condivisione delle competenze e la segregazione delle funzioni, che possano esservi ambiti o funzioni considerati a rischio corruzione presidiati da una sola persona. Negli ultimi anni sono comunque cambiati i Responsabili di Aree (Comandante della Polizia Municipale, Responsabile Finanziario, Responsabile Amministrativo) con procedimenti potenzialmente ad alto rischio corruttivo.

La stazione unica appaltante della provincia di Varese per la gestione delle gare sopra soglia (delib CC n. 38/2023) inoltre, rappresenta una scelta organizzativa che garantisce condivisione delle scelte e dell'attività e costituisce un forte deterrente per eventuali ipotesi di devianza, rendendo meno stringente l'esigenza di rotazione in queste attività.

Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

I contenuti di tale sezione, così come le priorità d'intervento e la mappatura e pesatura dei rischi per l'integrità, sono oggetto di monitoraggio e aggiornamento semestrale, o se necessario, in corso d'anno, anche in relazione ad eventuali adeguamenti a disposizioni normative e/o a riorganizzazione di processi e/o funzioni.

Con riferimento alle misure presenti nella Sottosezione del PIAO 2022-2024, è stato effettuato un monitoraggio, a novembre 2024, e considerato per la relazione annuale del RPCT.

Per le azioni in scadenza nel 2024, non attuate, si è valutato il mantenimento/modifica nel piano 2025-2027 con l'eventuale modifica della tempistica.

L'analisi dei report inerenti tale monitoraggio, conservati agli atti dal RPCT, ha evidenziato l'assenza di criticità nell'attuazione delle misure da parte di tutti i referenti dell'Ente.

Il monitoraggio circa l'applicazione del presente è svolto dal RPCT con la collaborazione dei Responsabili dei vari uffici. A tal fine tutti i responsabili sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

A tale scopo anche la relazione annuale del RPCT costituisce un importante strumento da utilizzare. Tale relazione, dando conto degli esiti del monitoraggio che consente di evidenziare l'attuazione della corrispondente sezione del PIAO), l'efficacia o gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate.

Le evidenze, in termini di criticità o miglioramento, che si possono trarre dalla relazione, saranno utilizzate nella eventuale revisione della strategia di prevenzione".

Programmazione dell'attuazione della trasparenza

Come previsto dal PNA e dal decreto legislativo n. 33 del 2013, l'Ente:

- ha definito -nella griglia pubblicata nell'apposita sezione del portale Amministrazione Trasparente- le responsabilità rispetto alla pubblicazione delle informazioni e degli atti previsti dal citato decreto legislativo n. 33 del 2013;
- ha adottato le misure organizzative necessarie per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, definendo una propria procedura gestionale e pubblicando sul sito le informazioni necessarie per la sua attivazione;

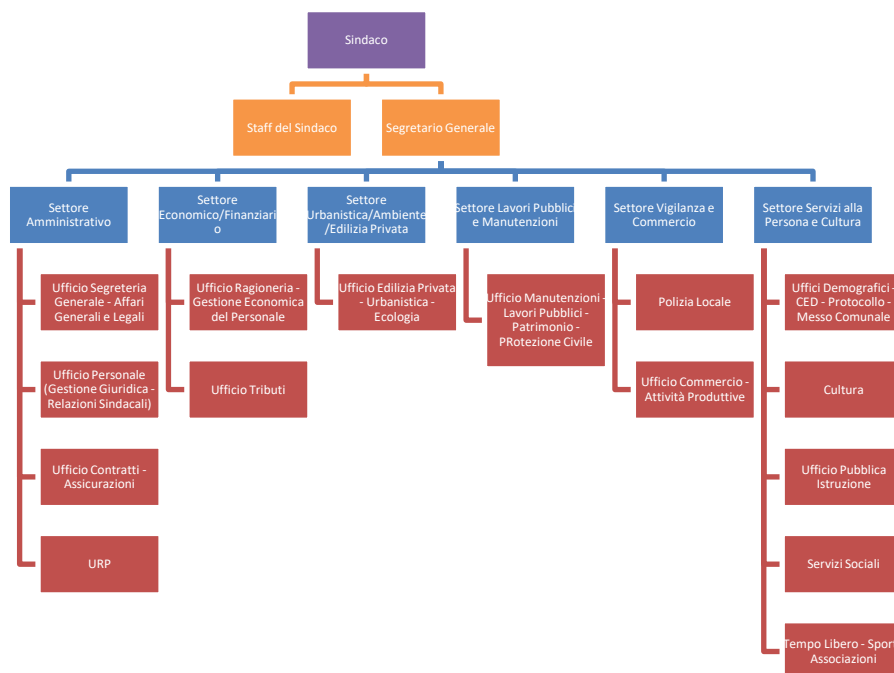
- adotta tutte le accortezze e cautele per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, prevenendo specificatamente, nella gestione delle richieste di accesso agli atti e civico generalizzato e nei casi di riesame di istanze di accesso negato o differito, che il RPCT possa richiedere il contributo del Responsabile della Protezione dei Dati a tutela dell'interesse alla protezione dei dati personali.

In allegato alla presente la tabella concernente le misure - obblighi di trasparenza così come aggiornata per l'anno 2024 .

Allegato a) delibera Anac n 31/2025

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa - Macrostruttura



Dotazione organica

La dotazione organica del Comune, a completamento del Piano occupazionale previsto per il 2025, è di 41 unità, come da deliberazione della Giunta Comunale n. 20/2025 - Piano del Fabbisogno 2025/2027.

Funzioni presidiate dai Settori e personale in servizio

Il personale effettivo in servizio al 31 gennaio 2025, era di 39 unità.

La seguente tabella esplicita il Settori di cui si compone il Comune di Induno Olona, e il personale in servizio a quella data in base alle aree e ai profili professionali.

SETTORI	Ex QF/AREA	IN SERVIZIO AL 31/01/2025
Amministrativo	Funzionari ed EQ	1
	Istruttori (di cui 1 a t.det. presso lo Staff del Sindaco)	3
	Operatori Esperti	
Urbanistica/Ambiente/Edilizia Privata	Funzionari ed EQ	1
	Istruttori	2
	Operatori	

	Esperti	
Lavori Pubblici e Manutenzioni	Funzionari ed EQ	1
	Istruttori	1
	Operatori Esperti	3
Settore Servizi alla Persona e Cultura	Funzionari ed EQ	3
	Istruttori	7
	Operatori Esperti	6
Vigilanza e Controllo	Funzionari ed EQ	1
	Istruttori	5
	Operatori Esperti	
Economico Finanziario	Funzionari ed EQ	1
	Istruttori	3
	Operatori Esperti	1
	Totale	39

Con decreto del Sindaco n.1 del 15/01/2025 è stato individuato il componente dell'Ufficio di Staff agli organi politici, ai sensi dell'art.90 del d.lgs. 267/2000.

Con decreti del sindaco n. 4, 5, 6, 7, 8 e 9 del 18/02/2025 sono stati individuati i responsabili di servizio con incarico di Elevata Qualificazione.

3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del Lavoro Agile

In questa sottosezione sono indicati la strategia, le modalità organizzative e gli strumenti tecnologici che permettono l'attuazione del lavoro agile all'interno dell'ente. Il lavoro agile, introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, è una modalità di lavoro che, attraverso lo sfruttamento della flessibilità spaziale e temporale e favorendo l'orientamento ai risultati, si pone l'obiettivo di conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo ad un tempo il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata. La strutturazione della sottosezione è coerente con quanto previsto dal CCNL e dalle linee guida del DFP, rimandando al redigendo regolamento specifico per quanto di competenza.

I fattori abilitanti del lavoro agile – le misure organizzative

La principale misura organizzativa attivata è la «mappatura delle attività gestibili in modalità agile», intesa come la ricognizione, strutturata e soggetta ad aggiornamento periodico, dei processi di lavoro che possono essere svolti con modalità agile (da intendersi come alternanza tra attività in presenza e da remoto). Per garantire omogeneità e rigore metodologico e evitare il rischio di valutazioni arbitrarie, l'ente adotta un approccio che prevede criteri e una pesatura di punteggi, così da motivare le valutazioni effettuate. Secondo l'approccio adottato, i processi che possono essere gestiti in modalità agile devono essere:

- Standardizzati
- Digitalizzati

L'approccio prevede, per la ricognizione della situazione attuale, il ricorso ai due criteri illustrati con una graduazione su tre possibili livelli (3=alto, 2=medio, 1=basso), valutando l'adeguatezza

dei processi alla modalità agile in base al punteggio complessivo (proposta: adeguato se ≥ 4 su 6).

Sempre in termini di misure organizzative, l'ente:

- prevede la rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza (avendo definito nel regolamento per l'attuazione del lavoro agile tali soglie);
- adotta tempestivamente un piano di smaltimento del lavoro arretrato, negli ambiti e quando si dovesse presentare, per evitare che il lavoro agile possa portare ad un peggioramento della qualità percepita.

I fattori abilitanti del lavoro agile – le piattaforme tecnologiche

Le piattaforme tecnologiche adottate dall'ente per rendere possibile il lavoro agile sono in grado di garantire i più elevati livelli di protezione dei dati personali e delle informazioni trattate dal lavoratore, ponendosi allo stesso livello degli standard presenti per chi opera in presenza, grazie al contributo del Servizio Informatico/dei propri fornitori. Come indicato dalle linee guida, l'amministrazione consente ai lavoratori agili la raggiungibilità delle proprie applicazioni da remoto fornendo loro apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta, di proprietà dell'ente; le utenze personali o domestiche del dipendente per le ordinarie attività di servizio non possono essere utilizzate, salvo i casi preventivamente verificati e autorizzati dall'ente.

I fattori abilitanti del lavoro agile – le competenze professionali

Le competenze professionali necessarie per svolgere efficacemente il lavoro in modalità agile sono state rilevate e, ove carenti, sviluppate attraverso interventi formativi e di sensibilizzazione, reiterati nel tempo. Successivamente alla istanza di poter lavorare in modalità agile, vengono valutate in modo strutturato, attraverso colloqui individuali con il candidato, le capacità rispetto a:

- **competenze tecniche** (l'attività da svolgere – solo se cambia)
- **competenze informatiche** (almeno per quanto concerne gli strumenti con cui comunicare con gli altri da remoto)
- **competenze gestionali/manageriali** – autonomia, flessibilità, capacità di organizzarsi e gestire il proprio tempo rispetto alle scadenze, capacità di monitorare l'attività svolta, ecc.

Qualora vi fossero dei gap rispetto al livello desiderato di competenze, sono previsti specifici **percorsi formativi**.

L'impatto del lavoro agile sul sistema di misurazione della performance

L'adozione del lavoro agile non deve impattare negativamente sulla qualità del servizio reso; per essere certo che ciò non accada, l'ente intende valutare attentamente le eventuali modifiche da apportare al sistema di misurazione della performance per garantire la misurazione dei livelli prestazionali delle attività e dei processi gestiti in modalità agile. Pur nella consapevolezza che, essendo il lavoro agile una modalità di gestione, gli indicatori in uso per la rilevazione delle performance possono rimanere i medesimi, in quanto nel lavoro agile i livelli di prestazione sono slegati dalla sede di lavoro e dal momento in cui si lavora.

I contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia

Il miglioramento rispetto all'efficienza e efficacia del servizio potrà essere rilevato solo dopo un congruo periodo di tempo, ma è obiettivo dell'ente avviare, a consolidamento del lavoro agile avvenuto, il monitoraggio dell'impatto sulle performance dell'ente.

3.3 Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

3.3 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Il personale in servizio al 31.12.2024 risulta essere n. 38 suddiviso nei profili, aggiornati al nuovo CCNL del 16.11.2022; con deliberazione della G.C. n. 37/2023 si sono individuati i nuovi profili professionali dell'Ente, approvando la tabella di corrispondenza tra precedenti profili professionali invigore nell'ente e quelli istituiti così come da tabella allegata.

Tabella B**Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione**

PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE		NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4 Categoria D-D3 Categoria D-D2 Categoria D-D1	➡	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Categoria C-C6 Categoria C-C5 Categoria C-C4 Categoria C-C3 Categoria C-C2 Categoria C-C1	➡	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Categoria B3-B8 Categoria B3-B7 Categoria B3-B6 Categoria B3-B5 Categoria B3-B4 Categoria B3 di accesso Categoria B1-B8 Categoria B1-B7 Categoria B1-B6 Categoria B1-B5 Categoria B1-B4 Categoria B1-B3 Categoria B1-B2 Categoria B1 di accesso	➡	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
Categoria A-A6 Categoria A-A5 Categoria A-A4 Categoria A-A3 Categoria A-A2 Categoria A-A1	➡	AREA DEGLI OPERATORI

Risultano collocati nell'area dei funzionari E.Q. numero 8 unità di personale

Risultano collocati nell'area degli istruttori numero 20 unità di personale

Risultano collocati nell'area degli operatori esperti numero 10 unità di personale

	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024
Operatori esperti	13	11	10	11	9	10
Istruttori	17	15	14	18	19	20
Funzionari	8	5	3	6	6	8
Totale	38	31	27	35	34	38
Segretario Comunale	1	1	1	1	1	1

3.4 Inquadramento normativo dei vincoli assunzionali e della spesa di personale

Per la definizione della sezione Piano triennale dei fabbisogni di personale del PIAO si deve tenere conto di quanto richiesto:

dalla L. 449/1997;

Art. 39, L. 449/1997

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, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.

dal D.Lgs. 267/2000;

Art. 91, D.Lgs. 267/2000

1 Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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.

2. Gli enti locali ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

dal D.Lgs. 165/2001 e succ. modd.;

Art. 6, D.Lgs. 165/2001

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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 emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

dalla L. 296/2006;

Art. 1, c. 557 della L. 296/2006

557. 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:

- a) lettera abrogata dal d.l. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla l. 7 agosto 2016, n. 160;
- 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 organici;
c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

dal D.L. 34/2019;

Art. 33, c.2 del D.L. 34/2019

2. 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

dal D.M. del 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (GU Serie Generale n.108 del 27-04-2020);

Art. 1, del D.M. del 17 marzo 2020

1. Il presente decreto è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.
2. Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, c. 2, del DL 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

Nota bene: si veda anche la Circolare ministeriale del 13 maggio 2020 esplicativa del D.M.

Linea guida della funzione pubblica "*Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*";

Art. 1 del Decreto interministeriale del 2 agosto 2022

Il presente decreto definisce, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le allegate linee di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla

contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.

dall'art. 4, c. 1, lett. c) del DM PIAO, 24 giugno 2022;

Art. 4 del DM 24 giugno 2022 - Sezione Organizzazione e Capitale umano

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

dallo Schema tipo PIAO – Sezione 4;

Schema tipo PIAO – Sezione 3.3 (Piano triennale dei fabbisogni di personale)

Gli elementi della sottosezione sono:

- **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:** alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- **Programmazione strategica delle risorse umane:** il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:
 - a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
 - c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di: a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; b) modifica del personale in termini di livello / inquadramento;
- **Strategia di copertura del fabbisogno:** Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - a) soluzioni interne all'amministrazione;
 - b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - c) meccanismi di progressione di carriera interni;
 - d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - f) soluzioni esterne all'amministrazione;
 - g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - h) ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - i) concorsi;
 - l) stabilizzazioni.
- **Formazione del personale:**
 - a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
 - c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale

laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Considerato che

- la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2023) ammonta ad € 1.531.584,97, l'ente ha la possibilità di incrementare la propria spesa di personale nell'anno 2024 fino a raggiungere il 27% di € 6.606.264,83 (media dei primi tre titoli delle entrate del triennio 2021-2023 al netto del F.C.D.E) raggiungendo quindi una spesa complessiva per l'anno 2025 di € 1.783.691,40 con un incremento di € 252.106,53 che è il 3,82% (valore differenziale tra le due percentuali del "valore soglia" il 27% e del valore "effettivo" 23,18%) di € 6.606.264,83;
- tuttavia l'incremento di € 252.106,53 deve avvenire nel rispetto della dinamica di crescita delimitata dalla tabella 3 (contenuta nell'art. 5) che individua le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale;
- l'incremento massimo teorico di € 252.106,53 deve essere confrontato con quello previsto dall'art 5 del DM "Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio" ai sensi del quale in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia (il 27%), possono incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella seguente tabella 2, che per l'anno 2024 per i Comuni della fascia demografica f) da 10.000 a 59.999 abitanti è del 22%, sempre 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, e considerato che la spesa di personale nel 2018 ammontava ad € 1.582.511,08 la spesa massima è il 22% di € 1.582.511,08 pari ad € 348.152,44;

Il Comune di Induno Olona pertanto dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a € 252.106,53 per l'anno 2025 (Deliberazione della Giunta Comunale n. 20/2025 - Piano del Fabbisogno 2025/2027).

Verifica degli spazi per lavoro flessibile

Per quanto riguarda il limite del lavoro flessibile si attesta che lo stesso, per il Comune di Induno Olona, ammonta ad € 57.426,61

Verifica dell'assenza di eccedenza di personale

La rilevazione delle eccedenze del personale è stata disposta con note sottoscritte dai Responsabili dei Settori in data 12,14,17/11/2024. Ad esito di tale rilevazione non sono presenti situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

3.3.3 Stima del trend delle cessazioni

Le cessazioni dal servizio previste sono le seguenti:

per l'anno 2025: 1 Funzionario contabile; 1 Agente di Polizia Locale, 1 Operatore Esperto e 1 Assistente scuola dell'infanzia;

per l'anno 2026: 1 Operatore Esperto e 1 Assistente scuola dell'infanzia;

per l'anno 2027: nessuna cessazione.

3.5 Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

A partire da tali premesse, il piano occupazionale 2025-2027 è il seguente.

PIANO OCCUPAZIONALE 2025-2027

ANNO 2025

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento					Tempi di attivazione procedura	Costi
				Mobilità tra Enti / Concorso pubblico / Utilizzo graduatorie	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Art. 90 Tuel		
Istruttori	Istruttore Amministrativo	Tecnico	FT	X					immediata	29.843,47
Istruttori	Istruttore Amministrativo	Polizia Locale	FT	X					immediata	29.843,47
Funzionari ed EQ	Funzionario Contabile	Economico/Finanziario	FT	X					immediata	32.360,00
Funzionari ed EQ	Funzionario Contabile	Economico/Finanziario	FT	X					immediata	16.180,00
Istruttori	Istruttore Amministrativo	Staff del Sindaco	PT					X	immediata	24.851,87
Istruttori	Istruttore Amministrativo		FT				X			2.794,83
Istruttori	Istruttore Amministrativo		FT				X			2.794,83
COSTO COMPLESSIVO										138.370,17

3.6 Strategia di copertura del fabbisogno

Con riferimento alle seguenti modalità di copertura del fabbisogno:

- concorso pubblico, mobilità tra enti, utilizzo graduatorie;
- selezione Centro impiego;
- legge n. 68/1999 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili);
- progressione tra le aree (art. 15 del CCNL Funzioni locali per il triennio 2019-21);
- progressioni c.d. "in deroga" (art. 13 CCNL Funzioni locali per il triennio 2019-21);
- art. 90 Tuel

3.7 Formazione del personale

L'Ente, in piena coerenza con i contenuti delle recenti **Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione** ("Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni" del 28.06.23 e "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione" del 14.01.25), considera la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione strumenti fondamentali nella gestione delle risorse umane e, in quanto tali, centrali nel processo di rinnovamento della pubblica amministrazione. Il tema della formazione del capitale umano risulta quanto mai attuale in considerazione:

- a) della stagione dei reclutamenti che la pubblica amministrazione sta in questa fase vivendo;
- b) della necessità di aggiornare le competenze del personale pubblico in funzioni delle nuove frontiere tecnologiche e digitali;
- c) degli specifici obiettivi di innovazione definiti nel PNRR che prevede in particolare il rinnovamento della P.A: attraverso l'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori, la valorizzazione del personale, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale finalizzati a sostenere le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale.

Il complesso contesto di rinnovamento e modernizzazione in cui la pubblica amministrazione è oggi chiamata ad operare, è quanto mai avvertito dall'Ente che è chiamato ad attuare il predetto processo garantendo, al contempo, l'innalzamento dei livelli di efficienza e della qualità dei servizi erogati al cittadino.

L'Ente, per conseguire gli obiettivi sopra richiamati definiscono il programma formativo in modo che sia coordinato e integrato con gli obiettivi programmatici e strategici di performance, nonché coerente con le politiche di reclutamento, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane.

Quanto alle principali direttrici del programma formativo, l'Ente fa proprie alcune delle indicazioni fornite dalla Direttiva, orientando l'azione formativa verso i seguenti ambiti:

- allo sviluppo delle competenze funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica promossa dal PNRR;
- all'implementazione delle c.d. soft skills, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento;
- Alla diffusione di competenze necessarie a sostenere specifici processi di innovazione, a partire da quelli funzionali all'introduzione di nuovi modelli di lavoro pubblico e, in particolare, del lavoro agile.
- Allo sviluppo di competenze specifiche correlate al ruolo e alle funzioni ricoperte all'interno dell'Ente;
- Al potenziamento delle competenze connesse alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza, privacy e cyber security.

Il ciclo di gestione della Formazione

Oltre ai contenuti del programma formativo, ai fini del perseguimento degli obiettivi di formazione, particolare importanza è rivestita dal corretto sviluppo del ciclo di gestione della formazione stessa. Per tale ragione l'Ente articola il ciclo di gestione della formazione nelle seguenti fasi:

1. Individuazione delle priorità strategiche dell'ente e analisi del fabbisogno di competenze a livello organizzativo e per famiglie professionali;
2. Determinazione del budget disponibile per la formazione obbligatoria e, conseguentemente, per gli altri interventi formativi;
3. Verifica delle competenze detenute da ciascun dipendente con riferimento ad uno specifico ambito di conoscenza/competenza;

4. Definizione, nei limiti delle risorse disponibili, di un Piano formativo mirato a ridurre/colmare i gap di conoscenza e di competenza rilevati
5. Verifica delle competenze acquisite a valle delle attività formative, in modo da rilevare e attestare i progressi compiuti in termini di incremento di conoscenze e competenze a livello individuale e organizzativo, attraverso l'aggregazione e analisi degli esiti.

In tale ciclo di gestione della formazione assume importanza anche la possibilità di garantire la "certificazione" delle competenze acquisite attraverso la formazione da parte dei dipendenti pubblici, integrandole nei percorsi di carriera secondo quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi nazionali ed integrativi;

I contenuti della formazione 2025 - 2027

L'Ente per il triennio 2025 – 2027 definisce il Piano formativo concentrando l'attenzione sui seguenti percorsi

I. Formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, privacy, sicurezza sul lavoro

È ormai noto che la Legge n. 190/2012 impone procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo. La formazione costituisce elemento basilare e ruolo strategico nella qualificazione e nel mantenimento delle competenze ed è considerata come misura essenziale di prevenzione della corruzione dal Piano Nazionale Anticorruzione. In attuazione di tali indirizzi l'Ente, pertanto, nell'ambito del piano formativo dedica una parte rilevante ai corsi in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare attenzione ai progetti di promozione della legalità.

Rispetto al tema della privacy e della sicurezza sul lavoro saranno previsti gli interventi formativi generalistici e specifici concordati rispettivamente con il DPO e il RSPP.

II. Formazione in materia di digitalizzazione e cyber security

Gli interventi formativi in materia di digitalizzazione e Cyber Security sono previsti nell'ambito del Piano triennale nazionale per l'informatica e ribaditi dall'AGID.

Il personale più direttamente coinvolto in queste attività è quello operante nel servizio Informatico per i contenuti specialistici, tutti gli altri dipendenti di Ente e Comuni per i contenuti non specialistici.

III. Formazione in materia di soft skills

La Direttiva del 2023 promuove un framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni, composto da 16 Competenze trasversali articolate in 4 Aree:

- Area "Capire il contesto pubblico": Consapevolezza del contesto, Soluzione dei problemi, Consapevolezza digitale, Orientamento all'apprendimento
- Area "Interagire nel contesto pubblico": Comunicazione, Collaborazione, Orientamento al servizio, Gestione delle emozioni
- Area "Realizzare il valore pubblico": Affidabilità, Accuratezza, Iniziativa, Orientamento al risultato
- Area "Gestire le risorse pubbliche": Gestione dei processi, Guida del gruppo, Sviluppo dei collaboratori, Ottimizzazione delle risorse (con riferimento ai profili di ruolo più elevati del personale non dirigenziale che svolgono attività di coordinamento e gestione di persone quali funzionari apicali, posizioni organizzative, elevate qualificazioni etc.).

L'individuazione delle competenze comportamentali a partire dal Framework consente alle amministrazioni di accrescere il livello di adeguatezza del proprio personale, misurando i gap di competenze sussistenti tra i profili "ideali" e le competenze possedute dalle persone che occupano le diverse posizioni all'interno dell'organizzazione e programmando i necessari interventi formativi; gli esiti di questa analisi restituiscono infatti un quadro dei fabbisogni formativi che l'amministrazione assume a fondamento delle proprie scelte sulla formazione sulle competenze trasversali, in aggiunta e ad integrazione delle iniziative formative sulle competenze tecnico-specialistiche.

IV. Formazione volta allo sviluppo e aggiornamento delle competenze

La quarta direttrice è inerente i percorsi volti a far fronte alle esigenze formative di carattere più prettamente tecnico/operativo delle diverse Aree degli Enti nonché del personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi obbligatori per l'esercizio della professione e in base alle esigenze palesate dai Responsabili degli Enti.

V. Formazione promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica

L'Ente intende inoltre fruire dell'offerta formativa che il Dipartimento della funzione pubblica, al fine del perseguimento degli obiettivi di formazione descritti, promuove – anche per il tramite della Scuola Nazionale dell'Amministrazione e di Formez PA – rivolge alle amministrazioni e ai loro dipendenti per il rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti, a supporto della transizione digitale, ecologica e amministrativa mediante:

a) la messa a disposizione di corsi di formazione in modalità da remoto (e-learning), attraverso la nuova piattaforma online del Dipartimento della funzione pubblica "Syllabus" che consente a ciascun dipendente abilitato dall'amministrazione di appartenenza di:

- rilevare, anche attraverso un test in ingresso, il proprio livello di padronanza rispetto alle diverse aree di competenza;

- accedere ad un percorso formativo personalizzato, finalizzato a migliorare i livelli di conoscenza e competenza, a partire da quelli per i quali l'assessment ha individuato specifiche carenze;

- rilevare, all'esito della formazione fruita, i progressi conseguiti in termini di livelli di padronanza sulle singole competenze. I progressi di ciascun dipendente saranno attestati dalla piattaforma attraverso certificati o riconoscimenti digitali contenenti informazioni strutturate (metadati) in uno standard open che li renderà personali, portatili e verificabili (digital e open badge), anche nella prospettiva della creazione del fascicolo della formazione del dipendente;

b) il rafforzamento delle conoscenze e delle competenze realizzato dai dipendenti della pubblica amministrazione, attraverso corsi di formazione erogati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione, cui i cataloghi dei corsi sono consultabili sul sito internet della Scuola;

c) la promozione di comunità di pratiche, al fine di mettere in condivisione, tra i responsabili preposti alla formazione del personale di tutte le amministrazioni di livello nazionale e locale, processi, buone pratiche, risultati conseguiti.

Il Dipartimento della funzione pubblica promuove, annualmente, un monitoraggio dei risultati conseguiti dalle amministrazioni pubbliche – centrali e locali – in tema di formazione del personale, anche in un'ottica di comparazione e di verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati dalla presente Direttiva.

La Misurazione dei risultati

Un elemento qualificante dell'attività formativa è certamente rappresentato dalla misurazione dei risultati conseguiti, anche in termini di scostamenti rispetto agli obiettivi programmati.

In tale ottica l'Ente intende approntare un sistema di monitoraggio e di rilevazione dei risultati dei percorsi formativi che, in coerenza con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, sia articolato in:

- 1. Indicatori di realizzazione**, tesi a misurare, tra l'altro, il numero di dipendenti iscritti a corsi di formazione, il numero dei dipendenti che hanno completato la formazione, le ore di formazione annue fruita per unità di personale ecc..

- 2. Indicatori di impatto**, che misurino ad esempio il gap tra il livello di conoscenze/competenze di partenza e quello acquisito a valle della formazione, la percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale ecc..

Il sistema di indicatori della formazione deve costituire la base di partenza per una attività sistematica di raccolta delle informazioni necessarie per migliorare e rafforzare il processo di programmazione dell'attività formativa.

La partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi, deve d'altro canto essere considerato elemento positivo nell'ambito della

valutazione della performance individuale, nonché ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e fra le aree o qualifiche diverse

Per la messa a regime di tale processo è stato inserito nel Piano delle Performance dell'Ente un obiettivo trasversale comune a tutti i Responsabili di Area.

4 Governance e Monitoraggio

In questa sezione sono indicate le modalità di governance del processo di stesura e le modalità di monitoraggio del PIAO che il Comune di Induno Olona prevede di attivare, al fine di garantire le finalità di coerenza ed armonizzazione degli strumenti di programmazione.

4.1 Governance del PIAO

L'interdisciplinarietà e l'innovatività di questo strumento di programmazione rende necessario prevedere una modalità di governance in grado di garantire sinergia e complementarietà in fase di progettazione del format del documento, stesura e collazione dei diversi contributi, verifica della sua coerenza con le prescrizioni normative e con le priorità dell'Amministrazione.

A tal fine, l'ente ha individuato il Comitato dei Responsabili di Settore per la stesura del PIAO e il suo monitoraggio, sotto il coordinamento del Segretario generale e con il supporto dell'Ufficio Personale-gestione giuridica.

4.2 Monitoraggio del PIAO

Di seguito sono indicati i soggetti coinvolti e le modalità di monitoraggio previste.

<i>Sezione/Sottosezione</i>	<i>Soggetto che sovrintende il controllo</i>	<i>Modalità</i>
<i>PERFORMANCE</i>	<i>Nucleo di valutazione</i>	<i>Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance</i>
<i>RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</i>	<i>RPCT</i> <i>Nucleo di valutazione</i>	<i>Relazione annuale del RPCT sull'attuazione delle misure-</i> <i>Verifica rispetto coerenza con obiettivi di performance e adempimenti trasparenza su indicazioni ANAC</i>
<i>STRUTTURA ORGANIZZATIVA</i>	<i>Nucleo di valutazione</i>	<i>Al variare del modello organizzativo</i>
<i>LAVORO AGILE</i>	<i>Nucleo di valutazione</i>	<i>Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance</i>
<i>PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE</i>	<i>Nucleo di valutazione</i> <i>Revisori dei Conti</i>	<i>Verifica della coerenza con obiettivi di performance annuali – verifica triennale</i>

ALLEGATO

Allegato 1 - Tabella degli obblighi di trasparenza