

Comune di Bareggio

P.I.A.O. 2026/2028

Approvato con deliberazione di
Giunta Comunale
n. 45 del 30.03.2026

Sommario

Premesse e riferimenti normativi.....	3
Glossario	5
Le logiche del PIAO: il modello adottato	6
1 SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	12
1.1 Mission dell'Amministrazione	13
1.2 Principali aree di intervento dell'Amministrazione	13
2 SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	14
2.1 Sottosezione di programmazione - Valore pubblico	14
2.1.1 Strategie di creazione del valore pubblico	14
2.1.2 Obiettivi strategici	21
2.2 Sottosezione - Performance	22
2.2.1 Obiettivi, indicatori e target di riferimento	24
2.3 Sottosezione - Rischi corruttivi e trasparenza	25
2.3.1 Analisi del contesto esterno e interno	25
2.3.2 Analisi dei bisogni	29
2.3.3 Mappatura dei processi (Allegato 1)	30
2.3.4 Rischi corruttivi	33
2.3.5 Misure generali.....	38
2.3.6 Misure specifiche.....	58
2.3.7 Trasparenza	61
3 SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	71
3.1 Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa.....	71
3.1.1 Organigramma.....	72
3.1.2 Funzionigramma	72
3.2 Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile.....	74
3.2.1 Livello di attuazione e sviluppo	74
3.2.2 Modalità attuative	74
3.3 Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	77
3.3.1 Premessa	77
3.3.2 Situazione di partenza	78
3.3.3 Piano della Formazione	84
3.4 Sottosezione di programmazione – Accessibilità e inclusione: sviluppo pari opportunità.....	86
3.4.1 Piano delle Azioni Positive 2026 – 2028: Premesse	86
3.4.2 Analisi della situazione del personale del Comune di Bareggio	87
3.4.3 Azioni positive: obiettivi	89
4 SEZIONE 4. MONITORAGGIO	94
4.1 Soggetti – attività – scadenze	94

Allegati

- Mappatura processi (Allegato 1)
- Schede obiettivo (Allegato 2)
- Schede rischio – Anticorruzione (Allegato 3)
- Trasparenza (Allegato 4)
- Check-list per la predisposizione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO (Allegato 5)
- Check list per controlli interni di regolarità amministrativa e contabile (allegato 6)
- Check list autorizzazione subappalto (art. 119 D.Lgs. 36/2023) (allegato 7)
- Check list comunicazione subappalto (art. 119 D.Lgs. 36/2023) (allegato 8)

PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI

L'approvazione del DL n. 80/2021 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficienza della giustizia" (convertito, con modificazioni, dalla L. 113/2021), ha previsto, fra le altre cose, l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni di un **Piano Integrato di Attività e Organizzazione** (d'ora in poi **PIAO**). Quest'ultimo si configura come una sorta di «testo unico della programmazione», sostituendo i vari documenti previsti fino a oggi, introducendo il concetto di pianificazione integrata e superando l'approccio frammentario venutosi a determinare a seguito della giustapposizione di vari interventi normativi in diversi ambiti (performance, trasparenza, anticorruzione, parità di genere, fabbisogni di personale, lavoro agile, etc.).

Ai sensi dell'art. 6 del DL 80/2021, nella stesura di questo documento è stato fatto uno sforzo di conciliazione e coordinamento delle diverse fonti normative e indirizzi nelle diverse materie interessate dal PIAO. Di seguito si riportano i principali riferimenti, suddivisi in base ai vari temi, richiamando le recenti linee guida 2025 sul P.I.A.O. emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.

Ciclo della performance:

- D.Lgs 150/2009 - Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- D.Lgs 74/2017 - Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri (ove applicabili) e sui Sistemi di misurazione e valutazione della performance del DFP.

Anticorruzione e trasparenza:

- Legge 190/2012 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;
- D.Lgs. 33/2013 – Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni - aggiornato e modificato dal successivo D.Lgs. 97/2016;
- D.Lgs. 39/2013 - Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della Legge n. 190/2012;
- D.P.R. n. 62/2013 - Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165;
- D.P.R. n. 81/2023;
- Delibera ANAC n. 1064/2019 - Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, pubblicata nella GU, Serie Generale n. 287 del 07 dicembre 2019;
- Orientamenti ANAC per la pianificazione anticorruzione e trasparenza, approvato dal Consiglio dell'Autorità il 02/02/2022;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato con delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023;
- Aggiornamento 2023 al PNA 2022 approvato con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023;
- Delibera ANAC n. 601 del 19 dicembre 2023 di modifica della Delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023;
- Delibera ANAC n. 31 del 30 gennaio 2025 – aggiornamento 2024 del PNA 2022;
- Delibera ANAC n. 19 del 28 gennaio 2026 di approvazione del PNA 2025.

Lavoro agile:

- Legge 81/2017;

- Art. 14, c. 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3;
- Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro agile (POLA) e indicatori di performance del Dipartimento della Funzione pubblica;
- CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-21 del 16/11/2022;
- CCNL Comparto Funzioni Locali 2022-24 del 23/02/2026.

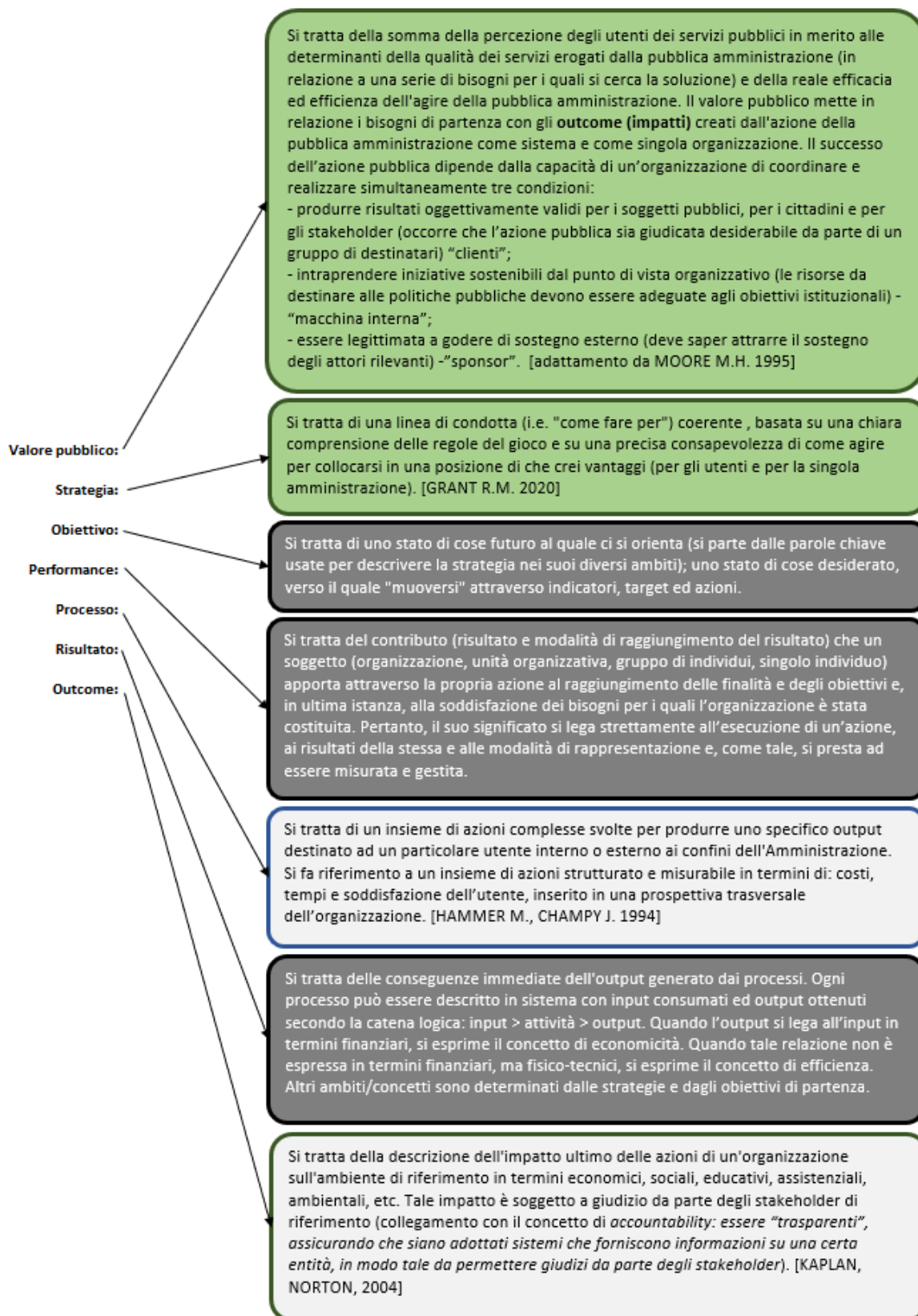
Pari opportunità:

- D.Lgs 198/2006 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- Legge n. 162/2021 – Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo;
- Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione e il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- Direttiva n. 2/19 - “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministero per la pubblica amministrazione.

Fabbisogni del personale:

- Art. 91 del D.Lgs. 267/2000;
- D.Lgs. 165/2001 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- Decreto Legge 34/2019 e D.M. 17 marzo 2020;
- Linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la PA per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA - GU- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;
- Disposizioni normative intervenute con il D.Lgs. n. 75/2017, con la legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), con la legge n. 145/2018 (legge di bilancio 2019) e con la legge n. 160/2019 (legge di bilancio 2020) in materia di reclutamento ed assunzioni di personale.

GLOSSARIO



LE LOGICHE DEL PIAO: IL MODELLO ADOTTATO

Il PIAO è un documento di pianificazione con orizzonte temporale triennale che serve ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti. Il Comune di Bareggio annovera in servizio oltre cinquanta dipendenti e precisamente n. 71 al 31/12/2025, comprensivo delle Elevate Qualificazioni.

Il PIAO deve essere redatto nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190; il suo contenuto prevede le seguenti variabili:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile;
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Secondo l'allegato alle linee guida del Ministero per la Pubblica Amministrazione, Decreto ministeriale 2 dicembre 2021 e successivo Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 30 giugno 2022, n. 132, si articola nelle seguenti sezioni:

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
1.1 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni
1.1.1 Mandato istituzionale e Missione
1.1.2 Attività caratteristiche / Principali aree di intervento dell'Amministrazione
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
2.1 VALORE PUBBLICO
in questa sottosezione sono definiti:
1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione
2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
3) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.
4) gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.
Per gli enti locali la sottosezione a) sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione
2.2 PERFORMANCE
in questa sottosezione sono definiti:
1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia
2) gli obiettivi di digitalizzazione;
3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

in questa sottosezione sono definiti:

- 1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- 2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- 3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- 4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle amministrazioni delle misure previste dalla legge n.190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure Organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

In questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);

- 3.1.1 organigramma;
- 3.1.2 livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- 3.1.3 ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- 3.1.4 altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

- 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- 3) l'adozione ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta

3.3 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;
- 4) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 5) 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;
- 6) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE**4. MONITORAGGIO****4.1 MONITORAGGIO**

Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150,

mentre il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC

Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Il PIAO rappresenta un'opportunità di miglioramento e di semplificazione per le quando si riesca a superare la molteplicità e la frammentazione degli strumenti di programmazione progressivamente introdotti nelle diverse fasi dell'evoluzione normativa. Occorre, quindi, adottare una logica di pianificazione integrata e organica, che permetta di offrire una visione complessiva della gestione di un'amministrazione pubblica.

La logica contenuta nel PIAO parte dalla pianificazione basata sul concetto di VALORE PUBBLICO, ovvero la somma della percezione degli utenti dei servizi pubblici in merito alle determinanti della qualità dei servizi erogati dalla pubblica amministrazione (in relazione a una serie di bisogni per i quali si cerca la soluzione) e della reale efficacia ed efficienza dell'agire della pubblica amministrazione stessa¹. **Il valore pubblico mette in relazione i bisogni di partenza con gli outcome² (impatti) creati dall'azione della pubblica amministrazione come sistema e come singola organizzazione.** Il successo dell'azione pubblica dipende dalla capacità di un'organizzazione di coordinare e realizzare simultaneamente tre condizioni:

1. produrre risultati oggettivamente validi per i soggetti pubblici, per i cittadini e per gli stakeholder (occorre che l'azione pubblica sia giudicata desiderabile da parte di un gruppo di destinatari) "clienti";
2. intraprendere iniziative sostenibili dal punto di vista organizzativo (le risorse da destinare alle politiche pubbliche devono essere adeguate agli obiettivi istituzionali) - "macchina interna";
3. essere legittimata a godere di sostegno esterno (deve saper attrarre il sostegno degli attori rilevanti) - "sponsor".

Questi tre elementi costituiscono il "**triangolo strategico**", da cui si desume che una politica pubblica si realizza in condizioni di efficacia ed efficienza, se l'amministrazione che promuove è in grado di formulare strategie che tengano conto contemporaneamente e in modo coordinato dei tre obiettivi. Il normale percorso di evoluzione delle politiche pubbliche prende avvio dall'ambiente nel quale agiscono "clienti" e "sponsor", il quale si rinnova autonomamente e costringe le strategie pubbliche ad adeguarsi al mutato contesto, riformulandosi sulla base di nuovi stimoli provenienti dall'esterno.

Attraverso l'**analisi dei bisogni** dei portatori di interesse, ogni pubblica amministrazione può definire scenari nei quali agire per dare risposta ai bisogni individuati. **Il modello adottato dal Comune di Bareggio**, in fase di pianificazione e programmazione, prevede di definire strategie sotto quattro prospettive, come nel caso di applicazione di una Balanced Scorecard³, dalle quali discendono obiettivi strategici e, a seguire, obiettivi operativi. Affinché gli obiettivi, definiti come uno "stato di cose che si desidera raggiungere in un dato tempo", vengano conseguiti, ogni organizzazione si deve "mettere in moto", deve quindi organizzarsi e mettere in pratica delle azioni. In questo modello è centrale, perciò, il concetto di **processo**, definito come un insieme di azioni complesse svolte per produrre uno specifico output destinato ad un particolare utente interno o esterno ai confini dell'Amministrazione. Si fa riferimento a un insieme di azioni strutturato e misurabile in termini di: costi, tempi, e soddisfazione dell'utente, inserito in una prospettiva trasversale dell'organizzazione, che rappresenta la leva fondamentale per attuare strategie e relativi obiettivi.

Le restanti leve di programmazione, di tipo organizzativo, sono necessarie al miglioramento o alla ridefinizione dei processi e, quindi, al raggiungimento degli obiettivi di partenza, tutelando e facendo

¹ Secondo Moore, il valore pubblico non si misura in base alla natura dell'azione pubblica, ma in base alle capacità dell'attore pubblico di essere efficace ed efficiente nel condurre le azioni pubbliche, a prescindere dal loro orientamento. [MOORE M.H., 1995]

² Si tratta della descrizione dell'impatto ultimo delle azioni di un'organizzazione sull'ambiente di riferimento in termini economici, sociali, educativi, assistenziali, ambientali, etc. Tale impatto è soggetto a giudizio da parte degli stakeholder di riferimento (collegamento con il concetto di *accountability*: essere "trasparenti", assicurando che siano adottati sistemi che forniscono informazioni su una certa entità, in modo tale da permettere giudizi da parte degli stakeholder). [Kaplan R.S., Norton D.P., 2004]

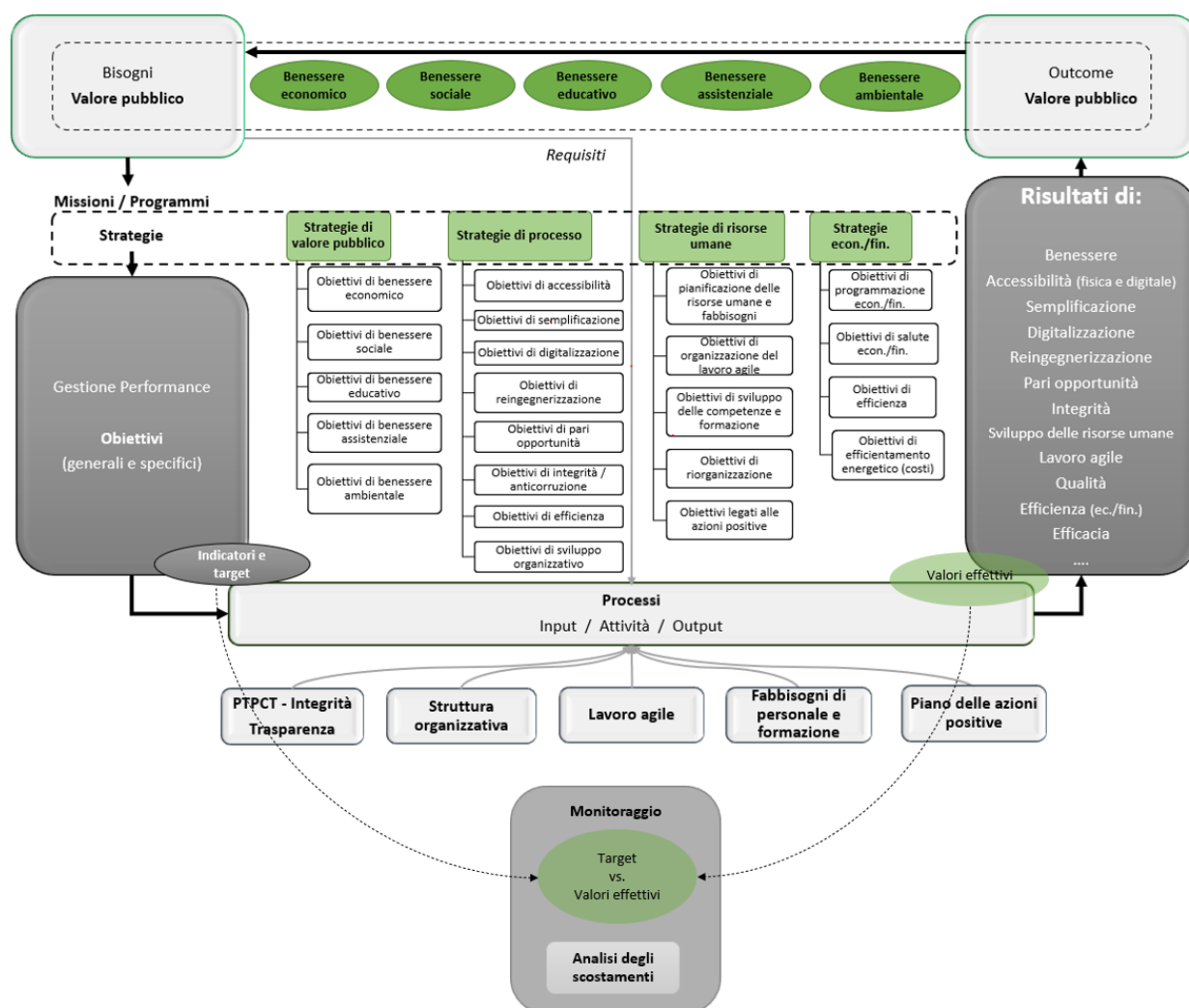
³ Cfr. Kaplan R.S., Norton D.P., 1992, *The Balanced Scorecard. Measures That Drive Performance*, in "Harvard Business Review", gen.-feb.

progredire i meccanismi di creazione del valore. Tale logica mette in comunicazione i bisogni iniziali con i risultati di processo, fino ad arrivare agli outcome. Le leve di riferimento sono legate ai seguenti aspetti:

- riprogettazione / miglioramento dei processi;
- accessibilità fisica e digitale;
- informatizzazione dei processi;
- integrità di processo;
- organizzazione del lavoro agile;
- pianificazione del personale;
- pianificazione della formazione del personale;
- interventi di pari opportunità.

Il modello adottato per tener traccia di tutti i collegamenti logici previsti dal PIAO è di seguito rappresentato:

Figura 1: modello PIAO adottato



Il modello qui rappresentato trae spunto dai sistemi di gestione delle performance di tipo multidimensionale. La performance dell'amministrazione viene esaminata seguendo quattro diverse prospettive: 1. la creazione di valore pubblico, 2. la gestione dei processi, 3. la gestione delle risorse umane e 4. la gestione delle risorse

economico/finanziarie. All'interno di queste quattro prospettive, contenenti ciascuna indicazioni strategiche per supportare i cinque frangenti di benessere indicati dal PIAO, si trovano poi una serie di obiettivi strategici, dai quali discendono obiettivi operativi. I modelli multidimensionali sostengono l'azione manageriale permettendo di ragionare su molteplici fattori di causa-effetto, concatenando in maniera logica diverse prospettive (auspicabilmente in modo bilanciato, senza che una prevalga necessariamente sulle altre). Nati come sistema di misurazione delle performance, questi schemi logici sono diventati nel tempo veri e propri sistemi di gestione, che guidano dal principio i processi decisionali di un'organizzazione, proprio perché legati non solo alla mission e alla vision, ma anche ad elementi che ne determinano la reale fattibilità, come i processi, le risorse umane e le risorse economico-finanziarie (queste ultime focus dei tradizionali sistemi di misurazione delle performance).

Gli obiettivi all'interno delle quattro prospettive discendono dalle parole chiave utilizzate in fase di definizione delle strategie per arrivare a generare benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale e rappresentano il futuro desiderato dall'amministrazione (e dai suoi stakeholder). Ogni obiettivo strategico, con propri indicatori e target, avrà connessione con uno o più obiettivi operativi, relativi indicatori e target. Nella definizione degli stessi, occorre tenere presente le indicazioni derivanti dal D.lgs. n. 150/2009, art. 5.

Il punto di integrazione tra obiettivi (ovvero un futuro desiderato) e risultati (ovvero le conseguenze immediate e reali di un output generato per dare risposta ai bisogni di partenza) è rappresentato dai processi. Grazie ai processi, ovvero a un insieme di azioni complesse svolte per produrre uno specifico output destinato ad un particolare utente interno o esterno ai confini dell'Amministrazione⁴, i valori rappresentati dai target possono essere confrontati con valori effettivi, determinando il grado di raggiungimento degli obiettivi legati al soddisfacimento dei bisogni di partenza. Se gli obiettivi rappresentano la meta da raggiungere, i processi rappresentano il moto di un'organizzazione verso la meta.

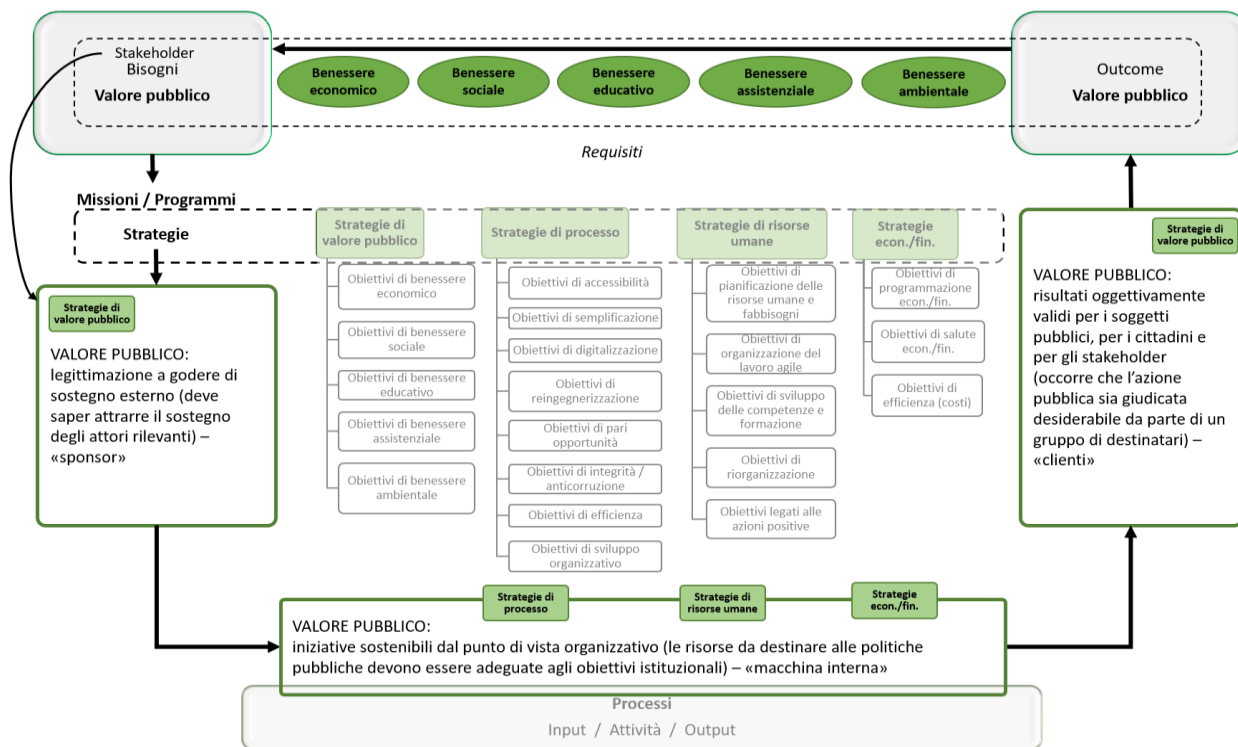
I risultati derivano dall'azione su specifici driver di creazione di valore, come la accessibilità dei servizi, la semplificazione, la digitalizzazione, la riorganizzazione, la reingegnerizzazione, etc. Il modello in questione permette di integrare nelle prospettive di performance non solo obiettivi specifici, ma anche le determinanti di processo che rendono possibile il raggiungimento degli obiettivi stessi, attenzionando anche i rischi legati a fenomeni di eventuale *maladministration*.

Ciascun risultato, letto in una prospettiva di lungo periodo ed eventualmente di sostenibilità, può dar adito ai cosiddetti outcome, ovvero a impatti duraturi circa il soddisfacimento dei bisogni di partenza per determinate categorie di stakeholder. L'outcome rappresenta la ricaduta concreta in termini di valore pubblico, ovvero l'impatto prodotto dall'amministrazione nei confronti dei propri stakeholder.

Oltre alla collocazione degli outcome all'interno della catena logica, è importante esplicitare il percorso utile alla loro individuazione, che parte da una fase di ricognizione circa i bisogni effettivi degli stakeholder, sia interni che esterni, destinatari di un determinato servizio. All'interno della pianificazione degli obiettivi e delle attività che rendono possibile il raggiungimento dei target, si adotta una logica input -> processi/fasi/attività -> output. Mentre l'output ha una dimensione temporale di breve periodo, così come i risultati che tale output genera a livello di impatti, l'outcome ha una dimensione di lungo periodo che deve essere valutata anche e possibilmente in termini di sostenibilità, in quanto molto spesso connessa con i bisogni primari del cittadino o, più in generale, degli stakeholder. Pertanto, i risultati possono essere intesi come outcome intermedi.

⁴ Si fa riferimento a un insieme di azioni strutturato e misurabile in termini di: costi, tempi e soddisfazione dell'utente, inserito in una prospettiva trasversale dell'organizzazione

Figura 2: modello PIAO adottato e collegamenti con il triangolo strategico di Moore [Moore, 1995]

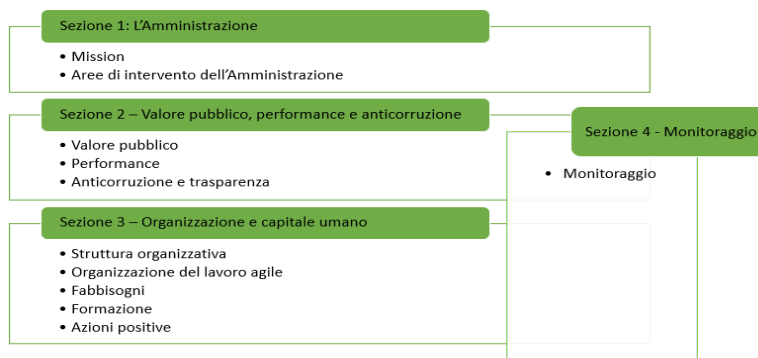


Nel modello i collegamenti con le determinanti di valore pubblico di Moore (i.e. triangolo strategico) si attuano mediante:

1. le **strategie di valore pubblico**, nelle quali trovano spazio sia idee legate alla creazione del consenso (prima e dopo l'azione della pubblica amministrazione), sia idee legate ai risultati da conseguire, oggettivamente validi per soggetti pubblici, cittadini/utenti e stakeholder in generale;
2. le **strategie legate ai processi** e alle due componenti fondamentali degli stessi, ovvero le **risorse umane** e le **risorse economico/finanziarie**. All'interno dei processi trovano, quindi, spazio le iniziative di creazione di valore che, adeguatamente attagliate agli obiettivi generali e specifici, strategici ed operativi, permettono di confrontarsi con i target fissati come riferimento per raggiungere determinati output, risultati ed outcome.

Anche nel caso di applicazione della teoria di Moore, il modello lega in maniera integrata tutte le variabili necessarie in modalità circolare, riportando sempre gli outcome raggiunti allo stesso livello dei bisogni iniziali.

Figura 3: articolazione del PIAO



1 SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di: BAREGGIO

Indirizzo: Piazza Cavour snc – 20008

Codice fiscale: 82000710150

Partita IVA: 03657940155

Sindaco: Dott.ssa Linda Colombo eletta al primo turno delle elezioni del Sindaco e del Consiglio Comunale che si sono svolte il 14 e 15 maggio 2023. La dott.ssa Colombo Linda ha rivestito il ruolo di Sindaco anche nel quinquennio 2018/2023.

Giunta Comunale: componenti designati con Decreto Sindacale n. 8 del 29 maggio 2023

Consiglio Comunale: componenti come da Convalida degli eletti disposta mediante Deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 31 maggio 2023.

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – RPCT: Segretario Comunale dott.ssa Maranta Colacicco come da Decreto Sindacale n. 22 del 25 ottobre 2018 e n. 16 del 2023

Responsabile per la transizione al digitale - RTD: Segretario Comunale dott.ssa Maranta Colacicco come da Deliberazione della Giunta Comunale n. 86 del 23 giugno 2019

Numero dipendenti al 31 dicembre 2025: n. 71

Numero abitanti al 31 dicembre anno 2025: n. 17.222

Telefono: +39 02902581

Sito internet: <https://www.comune.bareggio.mi.it/>

Social network: [Facebook](#) – [X](#) – [YouTube](#) – [Instagram](#) – [Whatsapp](#)

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

Email: protocollo@comune.bareggio.mi.it

1.1 MISSION DELL'AMMINISTRAZIONE

La MISSION di un'organizzazione definisce le linee guida che ne descrivono i valori, ne orientano l'azione, ne sintetizzano l'identità e le peculiarità, ne esplicitano il metodo e lo stile di lavoro. Questa amministrazione vuole rendere protagonisti i cittadini di Bareggio.

Il cittadino, visto nella sua unicità e nella quotidianità familiare ed associativa, è al centro dell'attività programmatica per sviluppare una società più viva, che faccia emergere quelle capacità e quelle risorse rimaste inesprese, creando nuove opportunità per tutti, seguendo le parole-chiave:

1. **Bareggio città per la Famiglia e l'Associazionismo:** ritenendo importante l'attuazione del fattore famiglia, verranno offerte forme di sostegno indirizzate alle famiglie in difficoltà economica, occupazionale e di locazione, affrontando situazioni di disagio familiare, sostenendo la genitorialità.
2. **Bareggio città sicura:** verrà potenziato il numero degli Agenti in forza al Comando di Polizia Locale, sostenendo altresì la protezione Civile, promuovendo il controllo ambientale mediante l'ausilio delle Guardie Ecologiche Volontarie.
3. **Bareggio città dell'educazione, dello sport e della cultura:** l'amministrazione intende procedere con le opere di manutenzione avviate per la messa in sicurezza delle strutture scolastiche, con il rifacimento delle palestre, organizzazione degli spazi comuni e realizzazione di nuovi spazi dedicati agli sport al chiuso.
4. **Bareggio città del fare:** in attuazione del PGT approvato nell'anno 2022 si procederà a riqualificare il centro cittadino, mantenendo e valorizzando il centro storico, con il recupero delle aree dismesse.
5. **Bareggio città per il lavoro e l'innovazione:** verrà promosso il km "0" per garantire il lavoro e la tutela delle aziende e degli imprenditori locali e per sostenere l'economia del territorio.
6. **Bareggio città per l'ambiente e il mondo agricolo:** verranno attuate le linee definite nel Piano d'Azione per l'Energia Sostenibile e il Clima, secondo l'Agenda 2023, con attività di sensibilizzazione per le scuole e la cittadinanza.

La mission si esprime su specifiche AREE TEMATICHE, ciascuna delle quali definisce un insieme peculiare di stakeholder. Per stakeholder si intende un soggetto (persona o organizzazione) che per delle sue specifiche caratteristiche, istanze o domande è portatore di un interesse rispetto ad un tema che l'Amministrazione individua come strategico.

Per ciascuna area di azione, l'applicazione delle linee guida della mission si propongono come strumento di attuazione di una VISION, ovvero di uno scenario che si desidera vedere attuato nel futuro come risposta ecologica alle richieste e alle istanze dei diversi stakeholder e che costituisce l'orizzonte della progettualità entro la quale si definiscono gli obiettivi strategici.

Ogni vision viene perseguita attraverso delle **POLITICHE**, ciascuna delle quali rappresenta un sistema di obiettivi ed azioni coordinati attraverso i quali si disegna la strategia e si costruisce il progetto che porta a colmare il gap tra la domanda espressa in istanze e richieste degli stakeholder e la sua soddisfazione secondo lo stile e il metodo coerente con la mission e nella direzione espressa dalla vision.

1.2 PRINCIPALI AREE DI INTERVENTO DELL'AMMINISTRAZIONE

Spettano al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze. Il Comune, per l'esercizio delle funzioni in ambiti territoriali adeguati, attua forme sia di decentramento sia di cooperazione con altri comuni e con la Città Metropolitana.

2 SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - VALORE PUBBLICO

2.1.1 Strategie di creazione del valore pubblico

Date le premesse in tema di rilevazione dei bisogni per determinate categorie di stakeholder, la matrice che segue mette in evidenza gli incroci tra ambiti di benessere previsti dal PIAO come terreno sul quale basare la creazione di valore pubblico, con le prospettive strategiche da utilizzare per guidare un'amministrazione nella sua interezza.

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

Aree VALORE PUBBLICO	Benessere economico:	Benessere sociale:	Benessere educativo:	Benessere assistenziale:	Benessere ambientale:
VALORE PUBBLICO - VISION - LINEE STRATEGICHE	2. IL COMUNE DI BAREGGIO: SERVIZI, RISORSE ECONOMICO FINANZIARIE E STRUTTURA COMUNALE Vision 4: Bareggio città del fare Vision 5: Bareggio città per il lavoro e l'innovazione	1. BAREGGIO: AMBIENTE E COMUNITÀ 2. IL COMUNE DI BAREGGIO: SERVIZI, RISORSE ECONOMICO FINANZIARIE E STRUTTURA COMUNALE Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo Vision 2: Bareggio città sicura Vision 3: Bareggio città dell'educazione, dello sport e della cultura Vision 4: Bareggio città del fare Vision 5: Bareggio città per il lavoro e l'innovazione	2. IL COMUNE DI BAREGGIO: SERVIZI, RISORSE ECONOMICO FINANZIARIE E STRUTTURA COMUNALE Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo Vision 2: Bareggio città sicura Vision 3: Bareggio città dell'educazione, dello sport e della cultura Vision 6: Bareggio città per l'ambiente e il mondo agricolo	2. IL COMUNE DI BAREGGIO: SERVIZI, RISORSE ECONOMICO FINANZIARIE E STRUTTURA COMUNALE Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo	1. BAREGGIO: AMBIENTE E COMUNITÀ Vision 6: Bareggio città per l'ambiente e il mondo agricolo

2.1.1.1 Benessere economico

Vision 4: Bareggio città del fare

Si promuoveranno interventi ed iniziative di politica del Territorio, volti a favorire la ripartenza economica ed il recupero del tessuto urbano consolidato, con consumo del suolo a 0.

Vision 5: Bareggio città per il lavoro e l'innovazione

Il territorio del Comune ha una presenza elevata di attività produttive, che necessitano di un feedback diretto con l'Amministrazione. Si intende sostenere nei vari ambiti il Km "0", con l'obiettivo di agevolare l'economia del territorio introducendo, laddove possibile, un sistema di premialità per le aziende locali. Si darà maggior sostegno e attenzione verso le attività imprenditoriali consolidate così come le nuove imprese, sull'esempio già sperimentato in Regione Lombardia legato allo start-up d'impresa, incentivando l'assunzione di cittadini del territorio.

Si creerà un tavolo di confronto con gli esercizi di vicinato, promuovendo le loro attività e rendendoli protagonisti durante gli eventi comunali. Si studierà la possibilità di introdurre modalità di detassazione e di defiscalizzazione, e si verificheranno le problematiche relative alla raccolta e allo smaltimento dei rifiuti, all'edilizia e allo Sportello Unico per le Attività Produttive.

Si diffonderanno le iniziative promosse per l'occupazione giovanile e contro la disoccupazione.

Il territorio è ricco di agricoltori che producono beni di primo consumo, favoriremo la filiera corta tramite accordi con le Associazioni agricole. Bareggio necessita di essere al passo coi tempi, si implementeranno i servizi in modalità telematica, si useranno i social network "Bareggio 3.0", radio/canale Giovani, potenziamento sito web. Verrà sostenuto il progetto regionale di implementazione di una rete ultra veloce favorendo le imprese operanti nel territorio di Bareggio all'innovazione tecnologica delle proprie attività.

2.1.1.2 Benessere sociale

Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo

E' prevista l'attivazione di diversi sportelli che rispondano alle esigenze dei cittadini (sportello legale, stranieri "spazio benvenuto", assistenti famigliari, over 65).

In un'ottica sussidiaria è stato istituito un Assessorato all'Associazionismo per il consolidamento del rapporto con le *associazioni*, al fine di garantire ad ognuna, un adeguato **riconoscimento e sostegno** della propria libera iniziativa in ambito sociale attraverso l'erogazione di **contributi, convenzioni e materiali**.

Vision 2: Bareggio città sicura

Una città sicura permette la vivibilità di tutto il territorio, considerando la sicurezza come indice della qualità della vita. La sicurezza è una tema sentito anche a livello sovracomunale, ed è intenzione dare seguito alle azioni previste dal Patto Locale per la Sicurezza Urbana, che verrà potenziato, in accordo con Regione Lombardia, aumentando l'efficienza e l'efficacia della Polizia Locale tramite la fornitura di mezzi, e strumenti adatti alla repressione. Questo non solo implementando la videosorveglianza fissa e mobile ma anche mettendo in campo mezzi di controllo all'avanguardia a sostegno del lavoro svolto dalle forze dell'ordine.

Si intende valorizzare le Associazioni d'arma, comprese quelle in congedo/pensione, al fine di garantire presidi in specifici luoghi pubblici e collaborare per sviluppare, a fianco della Polizia locale e con i cittadini, il "controllo di vicinato".

Per tutti questi motivi servirà aumentare l'organico della Polizia Locale per poter potenziare il pattugliamento serale del territorio e laddove possibile anche convenzioni con soggetti privati.

Si studierà il potenziamento dell'illuminazione pubblica cittadina, tale da illuminare al meglio le zone sensibili e progetti ad hoc per prevenire furti verso cittadini e commercianti. Si applicherà il Daspo comunale, attraverso la modifica del regolamento di polizia locale, allontanando i cittadini non residenti che commetteranno reati contro il patrimonio e contro le persone.

Si intende altresì prestare la massima attenzione verso tutte le vittime di violenza/stalking e reati contro la persona in modo che ogni persona abbia un punto di riferimento e di ascolto.

Vision 3: Bareggio città dell'educazione, dello sport e della cultura

Il Dopo-Scuola per i ragazzi della Scuola secondaria di Primo Grado dovrà proseguire in collaborazione con tutte le realtà presenti sul territorio. Si rivedranno le rette degli asili nido, dei servizi scolastici e del centro estivo comunale al fine di agevolare sempre più le famiglie in reale difficoltà e/o numerose.

Vision 4: Bareggio città del fare

Le azioni legate alla gestione del territorio dovranno essere ispirate ai principi di tutela e di sviluppo, al buon uso dell'esistente e al non consumo del suolo, così come al recupero delle aree dismesse e alla riqualifica del patrimonio edilizio esistente.

L'Amministrazione dovrà garantire il decoro e una corretta manutenzione delle strade, anche attraverso la repressione di comportamenti scorretti, come l'abbandono dei rifiuti.

I parchi pubblici dovranno essere sistemati con la progettazione di aree gioco ludico-sportive, migliorando nel contempo l'arredo urbano.

Fondamentale sarà la conservazione dei caratteri edilizi che contraddistinguono il territorio e la storia di Bareggio (es. corti), riconoscendo altresì a livello toponomastico le frazioni.

A livello urbanistico l'Amministrazione dovrà provvedere a dare attuazione ad una serie di interventi, con la stesura del nuovo Regolamento e tenendo in considerazione le diverse realtà che fino ad oggi sono rimaste bloccate (es. aree dismesse, PII, PIP, edifici storici).

Si intende recuperare le strutture esistenti nella loro interezza come il Centro Polifunzionale ma anche progettare un'area feste al fine di avere un luogo idoneo ad ospitare eventi di carattere generale.

La situazione del territorio comunale è ben visibile a tutti, si dovrà ripartire dalla semplice manutenzione ordinaria di strade, marciapiedi e aree verdi.

Si dovrà rivedere il Piano del Traffico Urbano coinvolgendo i cittadini e le realtà commerciali e produttive del paese.

L'Amministrazione intende sostenere le iniziative Regionali, come gli studi per la Variante alla Statale 11 e il prolungamento della Metro Lilla.

Vision 5: Bareggio città per il lavoro e l'innovazione

Si diffonderanno le iniziative promosse per l'occupazione giovanile e contro la disoccupazione.

Si proseguirà nel percorso di aggiornamento degli strumenti e dei sistemi informatici per migliorare la qualità e l'efficienza della macchina amministrativa. Si cercheranno forme di comunicazione tempestiva dirette alla cittadinanza.

Vision 6: Bareggio città per l'ambiente e il mondo agricolo

Si valorizzeranno le realtà degli orti sociali come luoghi di aggregazione, di tradizione e educazione.

2.1.1.3 Benessere educativo

Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo

Verranno sostenute le iniziative educative e ricreative per **ragazzi e giovani** proposte da soggetti presenti sul territorio come gli **oratori**, le **associazioni sportive** e le **associazioni culturali**. Sarà prioritario riconoscere il merito ed il talento dei **giovani** che si sono distinti nel percorso scolastico e creare per gli stessi anche occasioni di contatto con le **realtà produttive locali e della zona**, favorendo per esempio degli **stage** formativi.

Vision 2: Bareggio città sicura

Si lavorerà anche in collaborazione con le Scuole, attraverso progetti specifici nel Diritto allo Studio, per prevenire l'insorgenza di fenomeni di bullismo favorendo l'educazione civica e il diffondersi in maniera capillare della cultura della legalità.

Vision 3: Bareggio città dell'educazione, dello sport e della cultura

L'Istituto Comprensivo Statale G. Perlasca e la Scuola Don Fracassi sono le realtà educative presenti sul territorio comunale che vanno tutelate verificando le strutture anche dal punto di vista della capacità ricettiva e della manutenzione. Le risorse necessarie verranno destinate in modo equo sulla base di effettive esigenze e/o programmi educativi condivisi volti alla crescita delle nuove generazioni. Per avere un'educazione completa si dovrà tenere uno stretto dialogo con le realtà presenti sul territorio, quali asili nido privati, associazioni familiari, cooperative, parrocchie ed oratori.

Si attiverà lo Sportello Bandi Regionali e Bonus per creare un canale diretto con Regione Lombardia e con la Comunità Europea al fine di partecipare in modo più efficace ai bandi emessi.

Il Comune di Bareggio ha una grande rappresentanza di Associazioni Sportive attive con cui si attiverà un tavolo di incontri periodici per individuare le problematiche logistiche, organizzative e delle strutture utilizzate, anche in termini di erogazione dei contributi.

Verranno valorizzati il lavoro ed i risultati sportivi delle associazioni e delle giovani eccellenze del Comune durante la Festa dello Sport, verificando nel contempo la funzionalità di tutti gli impianti sportivi e anche progettando nuovi spazi sportivi in base alle richieste della popolazione.

Si istituirà un tavolo di lavoro con le Associazioni Culturali per poter collaborare e creare compartecipazione nei grandi eventi.

Si intende valorizzare il patrimonio storico del territorio, incentivando le iniziative legate alla tradizione popolare e alla cultura locale.

La valorizzazione della biblioteca avverrà attraverso la promozione di nuove iniziative in collaborazione con le diverse realtà del territorio e con la "Fondazione per Leggere".

Si valuterà la possibilità di istituire "l'Università della Terza Età", anche in collaborazione con i Comuni limitrofi.

Vision 6: Bareggio città per l'ambiente e il mondo agricolo

Si progetterà un percorso cicloturistico attrezzato che valorizzi i nostri Fontanili incentivando gli istituti scolastici per dei progetti/percorsi didattici legati alla storia e all'utilizzo.

2.1.1.4 Benessere assistenziale

Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo

In questo ambito diventa di primaria importanza il coinvolgimento degli **operatori** presenti sul Territorio per aumentare i **servizi sanitari** rivolti alla cittadinanza con un confronto continuo anche al fine di ottenere una maggiore **agevolazione tariffaria** per i residenti. Convenzioni con il privato (es. acquisto posti nido), per i trasporti (Croce azzurra, Auser).

L'impegno è mantenere e migliorare i servizi per le **persone non autosufficienti**: dagli anziani ai giovani e meno giovani, disabili, anche attraverso il riconoscimento di adeguati **contributi economici** alle famiglie meno abbienti (es. sostegno affitti, utenze domestiche), proseguendo il lavoro avviato con gli altri Comuni del Piano di Zona volti ad individuare, con gli stessi, nuove forme di collaborazione (**progetti** legati a condizioni di disabilità e fragilità).

2.1.1.5 Benessere ambientale

Vision 6: Bareggio città per l'ambiente e il mondo agricolo

L'Amministrazione intende valorizzare le bellezze naturali del territorio come il Parco Arcadia, il Fontanile Nuovo e tutti i Fontanili, consapevoli che i 16 Fontanili nel loro insieme rappresentano un elemento qualificante dal punto di vista paesaggistico, naturalistico, faunistico ed economico, anche attraverso una più stretta collaborazione con gli Agricoltori presenti sul territorio. Si progetterà un percorso cicloturistico attrezzato che valorizzi i nostri Fontanili incentivando gli istituti scolastici per dei progetti/percorsi didattici legati alla storia e all'utilizzo.

Si controlleranno le aree verdi pubbliche, attraverso il coinvolgimento delle associazioni ambientaliste e della Protezione Civile operanti in Bareggio, favorendo l'adozione del verde pubblico e la sponsorizzazione.

Il Parco Arcadia è l'opportunità di avere nel territorio uno dei più bei parchi della Città Metropolitana che deve portare ad un confronto e ad un lavoro con l'associazione "Amici del Parco" per un ulteriore sviluppo delle attrazioni ludiche e di una migliore sistemazione degli spazi. Si valorizzeranno le realtà degli orti sociali come luoghi di aggregazione, di tradizione e educazione.

Si dovrà intervenire con maggiori controlli, anche con l'utilizzo di sistemi all'avanguardia, contro chi scarica i rifiuti ledendo l'arredo urbano e l'igiene urbana, combatteremo l'inciviltà con l'inasprimento delle sanzioni.

Bisognerà incentivare l'uso della differenziata e l'uso di energie alternative, di cui il Comune dovrà diventare l'esempio.

Tabella 1: matrice dei portatori di interesse / stakeholder

Matrice stakeholder / valore	Benessere economico	Benessere sociale	Benessere educativo	Benessere assistenziale	Benessere ambientale
Cittadini residenti	<i>Vision 5: Bareggio città per il lavoro e l'innovazione</i>	<i>Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo; Vision 2: Bareggio città sicura; Vision 4: Bareggio città del fare; Vision 5: Bareggio città per il lavoro e l'innovazione; Vision 6: Bareggio città per l'ambiente e il mondo agricolo</i>	<i>Vision 3: Bareggio città dell'educazione, dello sport e della cultura</i>	<i>Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo</i>	<i>Vision 6: Bareggio città per l'ambiente e il mondo agricolo</i>
Tessuto produttivo	<i>Vision 4: Bareggio città del fare; Vision 5: Bareggio città per il lavoro e l'innovazione</i>	<i>Vision 4: Bareggio città del fare; Vision 5: Bareggio città per il lavoro e l'innovazione</i>	<i>Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo</i>		<i>Vision 6: Bareggio città per l'ambiente e il mondo agricolo</i>
Aziende consolidate	<i>Vision 5: Bareggio città per il lavoro e l'innovazione</i>	<i>Vision 4: Bareggio città del fare; Vision 5: Bareggio città per il lavoro e l'innovazione</i>	<i>Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo</i>		
Aziende di nuova costituzione (Start-up)	<i>Vision 5: Bareggio città per il lavoro e l'innovazione</i>	<i>Vision 4: Bareggio città del fare; Vision 5: Bareggio città per il lavoro e l'innovazione</i>	<i>Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo</i>		

Matrice stakeholder / valore	Benessere economico	Benessere sociale	Benessere educativo	Benessere assistenziale	Benessere ambientale
Esercizi di vicinato	<i>Vision 5: Bareggio città per il lavoro e l'innovazione</i>				
Giovani	<i>Vision 5: Bareggio città per il lavoro e l'innovazione</i>	<i>Vision 4: Bareggio città del fare; Vision 5: Bareggio città per il lavoro e l'innovazione</i>	<i>Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo; Vision 3: Bareggio città dell'educazione, dello sport e della cultura</i>		
Agricoltori	<i>Vision 5: Bareggio città per il lavoro e l'innovazione</i>				<i>Vision 6: Bareggio città per l'ambiente e il mondo agricolo</i>
Associazioni agricole	<i>Vision 5: Bareggio città per il lavoro e l'innovazione</i>	<i>Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo</i>			<i>Vision 6: Bareggio città per l'ambiente e il mondo agricolo</i>
Associazioni		<i>Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo</i>			
Regione Lombardia		<i>Vision 2: Bareggio città sicura; Vision 4: Bareggio città del fare</i>	<i>Vision 3: Bareggio città dell'educazione, dello sport e della cultura</i>		
Forze dell'ordine		<i>Vision 2: Bareggio città sicura</i>			
Associazioni d'arma		<i>Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo; Vision 2: Bareggio città sicura</i>			
Commercianti		<i>Vision 2: Bareggio città sicura; Vision 4: Bareggio città del fare</i>			<i>Vision 6: Bareggio città per l'ambiente e il mondo agricolo</i>
Vittime di violenza/stalking e reati contro la persona		<i>Vision 2: Bareggio città sicura</i>			
Studenti		<i>Vision 3: Bareggio città dell'educazione, dello sport e della cultura; Vision 4: Bareggio città del fare; Vision 5: Bareggio città per il lavoro e l'innovazione</i>	<i>Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo; Vision 3: Bareggio città dell'educazione, dello sport e della cultura</i>		<i>Vision 6: Bareggio città per l'ambiente e il mondo agricolo</i>
Famiglie		<i>Vision 3: Bareggio città dell'educazione, dello sport e della cultura; Vision 4: Bareggio città del fare; Vision 5: Bareggio città per il lavoro e l'innovazione</i>	<i>Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo</i>	<i>Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo</i>	
Abitanti delle frazioni		<i>Vision 4: Bareggio città del fare</i>			
Organizzatori di eventi		<i>Vision 4: Bareggio città del fare</i>			
Anziani		<i>Vision 6: Bareggio città per l'ambiente e il mondo agricolo</i>	<i>Vision 3: Bareggio città dell'educazione, dello sport e della cultura</i>		<i>Vision 6: Bareggio città per l'ambiente e il mondo agricolo</i>

Matrice stakeholder / valore	Benessere economico	Benessere sociale	Benessere educativo	Benessere assistenziale	Benessere ambientale
Oratori			<i>Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo</i>		
Associazioni sportive			<i>Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo; Vision 3: Bareggio città dell'educazione, dello sport e della cultura</i>		
Associazioni culturali			<i>Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo</i>		
Scuole (pubbliche e private)			<i>Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo; 'Vision 6: Bareggio città per l'ambiente e il mondo agricolo</i>	<i>Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo</i>	<i>Vision 6: Bareggio città per l'ambiente e il mondo agricolo</i>
Comunità europea			<i>Vision 3: Bareggio città dell'educazione, dello sport e della cultura</i>		
Turisti			<i>Vision 6: Bareggio città per l'ambiente e il mondo agricolo</i>		<i>Vision 6: Bareggio città per l'ambiente e il mondo agricolo</i>
Operatori servizi sanitari del territorio				<i>Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo</i>	
Associazioni a carattere sanitario				<i>Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo</i>	
Persone non autosufficienti				<i>Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo</i>	
Comuni aderenti al Piano di Zona				<i>Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo</i>	
Soggetti in condizioni di fragilità				<i>Vision 1: Bareggio città per la famiglia e l'associazionismo</i>	
Associazioni ambientaliste					<i>Vision 6: Bareggio città per l'ambiente e il mondo agricolo</i>

2.1.2 Obiettivi strategici

La performance dell'amministrazione viene esaminata seguendo quattro diverse prospettive strategiche e, a cascata, operative: 1. la creazione di valore pubblico, 2. la gestione dei processi, 3. la gestione delle risorse umane e 4. la gestione delle risorse economico/finanziarie. Le seguenti matrici evidenziano il percorso logico seguito per definire strategie e relativi obiettivi:

Tabella 2: matrice obiettivi strategici

Matrice obiettivi strategici	Benessere economico	Benessere sociale	Benessere educativo	Benessere assistenziale	Benessere ambientale
Strategie di valore pubblico	Rafforzamento della legalità e dell'etica per garantire maggiore trasparenza nella pubblicazione dei dati obbligatori e facoltativi, nel rispetto della privacy e misure del PNA 2025 Migliorare la conservazione documentale	Promozione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità Agevolare le relazioni con i cittadini	Sviluppo delle competenze e valorizzazione dei dipendenti per produrre valore pubblico	Eliminazione Barriere Architettoniche	Ex-Cartiera: un nuovo centro per Bareggio Nuova vita alle aree verdi Ridurre i fenomeni di abbandono di rifiuti organici e non
Strategie di processo	Migliorare la programmazione delle attività in campo IT (Piano Triennale dell'Informatica) Potenziamento accertamento evasione tributi comunali Potenziamento del controllo di gestione analitico patrimoniale	Digitalizzazione dei servizi comunali per favorire l'accessibilità Garantire l'accesso digitale dei cittadini a favore dei servizi dello Stato Civile e dell'Elettorale Piano per la Sicurezza Urbana	Garantire privacy nel rispetto del principio di accountability Digitalizzazione Archivio Pratiche Edilizie Digitalizzazione degli archivi dei beni pubblici	Incrementare il sostegno alla Prima Infanzia e al nucleo familiare Nuovi servizi per la disabilità	Aggiornamento degli atti costituenti PGT Revisione e aggiornamento PGTU Pianificazione aree parcheggio
Strategie di risorse umane	Semplificazione procedure del personale Il futuro delle edicole sul territorio comunale	Garantire la promozione del commercio (Distretto Unico del Commercio)	Biblioteca Comunale e diffusione della Cultura Offrire nuove opportunità e iniziative per i giovani al fine a favore delle pari opportunità Offerta educativa per la crescita e la formazione durante i diversi percorsi scolastici	Alienazione e nuova progettualità alloggi SAP	Promozione delle tradizioni e del territorio
Strategie ec./fin.	Riduzione dei tempi medi di pagamento e dello stock di debito commerciale Anno 2026 Potenziamento dei controlli sugli organismi partecipati	Valorizzazione e promozione dello sport	Aggiornamento regolamento Tari	Riqualificazione del patrimonio confiscato alla criminalità organizzata	Creazione del nuovo Paesc e avvio delle nuove prescrizioni Miglioramento della qualità urbana

2.2 SOTTOSEZIONE - PERFORMANCE

Il D.Lgs. 150/2009, in attuazione della legge delega 4 marzo 2009 n. 15 in materia di produttività del lavoro pubblico, così come modificato dal successivo D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 74, ha introdotto e regola i principi fondamentali atti ad ottimizzare e rendere sempre più efficiente e trasparente l'attività delle pubbliche amministrazioni, affrontando tra gli altri, il tema della performance.

La performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita; il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione e, come tale, si presta ad essere misurata e gestita.

La deliberazione di Giunta Comunale n. 113 del 1 agosto 2011 "Approvazione del sistema di valutazione della performance del Comune di Bareggio", come modificata con deliberazione di Giunta Comunale n. 157 del 28 novembre 2017 ha definito i criteri di misurazione delle performance dei dipendenti del Comune di Bareggio, ai sensi del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 15, in seguito modificati. L'odierno SMIVAP è stato approvato mediante successiva deliberazione di G.C. n. 215 del 23 dicembre 2020 ad oggetto: "Approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale del comune di Bareggio - SMIVAP". Il Titolo IV "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" disciplina il ciclo della performance all'interno del vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi approvato con delibera della Giunta Comunale n. 15 del 15 febbraio 2011, successivamente modificato ed integrato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 148 del 22 dicembre 2014, n. 65 del 17 aprile 2019 e n. 11 del 28 gennaio 2020 e da ultimo modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 21 febbraio 2024.

In questa sottosezione sono illustrate, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori. Le schede obiettivo sviluppate per il PIAO hanno tre elementi fondamentali, rappresentati nella seguente figura.

Figura 4: gli attributi fondamentali della scheda obiettivo: ambiti di valore, strategie, processi

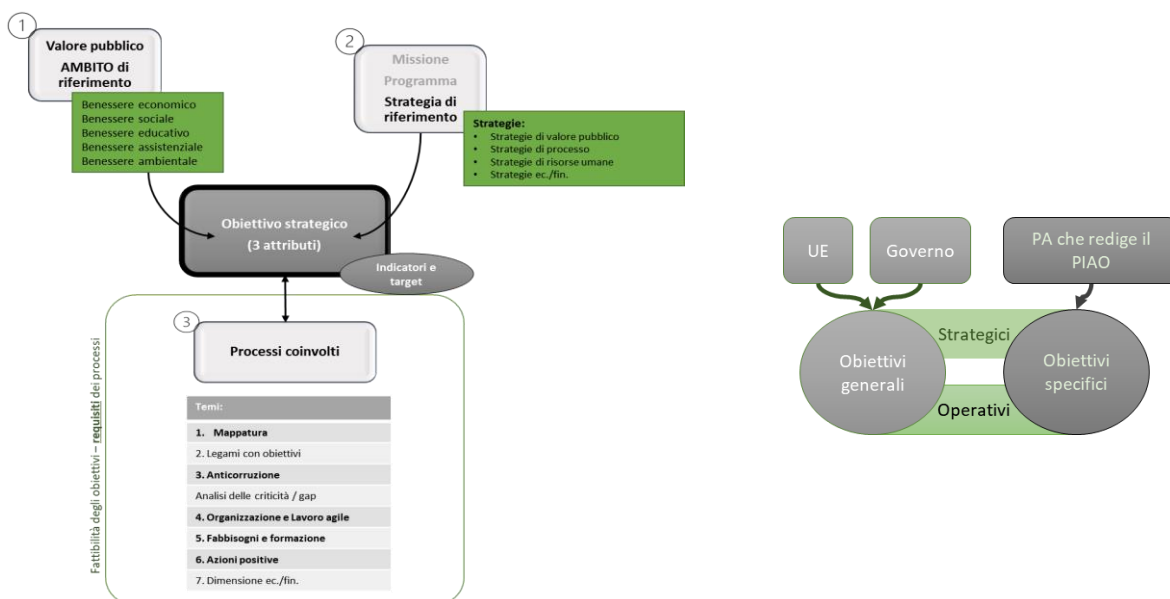


Tabella 3: matrice obiettivi operativi

Matrice obiettivi operativi	Benessere economico	Benessere sociale	Benessere educativo	Benessere assistenziale	Benessere ambientale
Strategie di valore pubblico	Promozione delle tradizioni e del territorio Garantire privacy nel rispetto del principio di accountability Garantire la promozione del commercio (Distretto Unico del Commercio) Promuovere i temi dell'etica e della legalità, garantire maggiore trasparenza nella pubblicazione dei dati obbligatori e facoltativi, nel rispetto della privacy Favorire le sinergie con le libere forme associative	Valorizzazione e promozione dello sport Biblioteca Comunale e diffusione della Cultura Promozione delle tradizioni e del territorio Garantire privacy nel rispetto del principio di accountability Garantire la promozione del commercio (Distretto Unico del Commercio) Controllo di vicinato Promuovere i temi dell'etica e della legalità, garantire maggiore trasparenza nella pubblicazione dei dati obbligatori e facoltativi, nel rispetto della privacy Favorire le sinergie con le libere forme associative	Valorizzazione e promozione dello sport Biblioteca Comunale e diffusione della Cultura Promozione delle tradizioni e del territorio Garantire privacy nel rispetto del principio di accountability Promuovere i temi dell'etica e della legalità, garantire maggiore trasparenza nella pubblicazione dei dati obbligatori e facoltativi, nel rispetto della privacy	Garantire privacy nel rispetto del principio di accountability Promuovere i temi dell'etica e della legalità, garantire maggiore trasparenza nella pubblicazione dei dati obbligatori e facoltativi, nel rispetto della privacy	Garantire privacy nel rispetto del principio di accountability Creazione del nuovo Paesc e avvio delle nuove prescrizioni Promuovere i temi dell'etica e della legalità, garantire maggiore trasparenza nella pubblicazione dei dati obbligatori e facoltativi, nel rispetto della privacy
Strategie di processo	Monitoraggio e rispetto tempistiche del PEG Migliorare la programmazione delle attività in campo IT (Piano Triennale dell'Informatica) Migliorare la conservazione documentale Aggiornamento Anagrafica Scolastica Digitalizzazione Archivio Pratiche Edilizia	Monitoraggio e rispetto tempistiche del PEG Garantire l'accesso digitale dei cittadini a favore dei servizi dello Stato Civile e dell'Elettorale Migliorare la programmazione delle attività in campo IT (Piano Triennale dell'Informatica) Migliorare la conservazione documentale Digitalizzazione Archivio Pratiche Edilizia Adeguamento normativo (Miglioramento dei processi di Polizia Urbana)	Monitoraggio e rispetto tempistiche del PEG Aggiornamento Anagrafica Scolastica	Monitoraggio e rispetto tempistiche del PEG	Monitoraggio e rispetto tempistiche del PEG
Strategie di risorse umane		Semplificazione procedure del personale			
Strategie ec./fin.	Presidio e controlli sugli organismi partecipati Salvaguardia degli equilibri di bilancio post Covid-19				

La classificazione di dettaglio e le specifiche schede obiettivo sono riportate nell'allegato n. 2 al presente Piano

2.2.1 Obiettivi, indicatori e target di riferimento

Gli obiettivi strategici ed operativi trovano collocazione nell'Allegato n. 2 al presente Piano. Di seguito si riporta la tabella di correlazione tra obiettivi e sezioni/sottosezioni del PIAO.

Attribuzione di obiettivi alle sezioni/sottosezioni del PIAO (EFFETTIVA INTEGRAZIONE DI INFORMAZIONI E PROSPETTIVE)		Sottosezione 2.1. Valore pubblico	Sottosezione 2.2. Performance	Sottosezione 2.3. Anticorruzione e trasparenza	Sezione 3.1. Struttura organizzativa	Sezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile	Sezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale	Sezione 3.3. Formazione del personale	Sezione 3.4. Azioni positive
Sezione 2. Valore pubblico, performance, anticorruzione	Sottosezione 2.1. Valore pubblico								
	Sottosezione 2.2. Performance								
	Sottosezione 2.3. Anticorruzione e trasparenza								
Sezione 3. Organizzazione e capitale umano	Sezione 3.1. Struttura organizzativa								
	Sezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile								
	Sezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale								
	Sezione 3.3. Formazione del personale								
	Sezione 3.4. Azioni positive								

2.3 SOTTOSEZIONE - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 Analisi del contesto esterno e interno

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera possa favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno. Ciò in relazione sia al territorio di riferimento, sia a possibili relazioni con portatori di interessi esterni che possono influenzarne l'attività, anche con specifico riferimento alle strutture da cui l'amministrazione è composta.

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera possa favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno. Ciò in relazione sia al territorio di riferimento, sia a possibili relazioni con portatori di interessi esterni che possono influenzarne l'attività, anche con specifico riferimento alle strutture da cui l'amministrazione è composta.

Il territorio comunale di Bareggio, avente una estensione di kmq. 11,38, ha forma allungata e confina ad ovest e a nord-ovest con Cornaredo, a ovest con Cornaredo (frazione San Pietro all'Olmo) a sud con Cusago e Cisliano, a nord-est con Sedriano e, infine, a nord con Pregnana Milanese.

Bareggio dista circa 11 chilometri ad ovest dal capoluogo lombardo.

Per quanto riguarda il contesto esterno del Comune di Bareggio si può fare riferimento alla situazione generale relativa al territorio della Città Metropolitana di Milano, come per i dati di interesse. Si evidenzia un'innequivocabile complessità sociale, economica e politica: ad una estensione del territorio non elevata, se paragonata a quella di altre province d'Italia, fa da contraltare una popolazione complessiva (e la relativa densità abitativa) tra le più consistenti del nostro Paese, situazione su cui grava anche un sensibile flusso migratorio regolare e non, che appare di non sempre facile gestione. Questa zona, che riveste particolare rilevanza nel panorama economico e finanziario nazionale, stimola ormai da diversi decenni l'interesse della criminalità organizzata. Le forme di condizionamento dell'apparato pubblico più estese e pervasive si registrano prevalentemente a livello locale, secondo forme di penetrazione capillare nel tessuto sociale, economico-imprenditoriale e politico-istituzionale, la regione Lombardia si colloca al quinto posto per infiltrazioni mafiose nel cosiddetto ciclo del cemento e dei rifiuti.

Se gli appalti pubblici rappresentano il contesto più favorevole per l'intreccio tra condotte deviate della pubblica amministrazione, la Lombardia nel corso degli anni è tra le prime tre regioni maggiormente colpite dal fenomeno degli atti intimidatori sugli amministratori locali, attribuibili a criminalità organizzata (fonte: "Atti intimidatori nei confronti di amministratori locali- Report anno 2024" – documento elaborato dal Ministero dell'Interno – Dipartimento della Pubblica Sicurezza).

Dal Rapporto Intersettoriale sulla Criminalità Predatoria 2024

(https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2024-12/report_intersettoriale_2024.pdf) nel 2023 le rapine commesse in Italia sono state 28.067, pari ad un incremento del 9,5% rispetto all'anno precedente. È dunque proseguita la recrudescenza dei reati iniziata dopo il 2020, anno in cui, complice anche la pandemia Covid-19 e le relative restrizioni alla circolazione, era stato registrato il numero più basso di casi con 20 mila episodi. Il valore registrato nel 2023 si avvicina al dato del 2018 rimanendo comunque inferiore rispetto al picco raggiunto nel 2013 con quasi 44 mila casi. Emerge che la Regione Lombardia nel 2023 è stata la 2° Regione d'Italia, sia per incidenza di furti (2.169 furti ogni 100.000 abitanti) che per rapine (66 rapine ogni 100.000 abitanti).

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

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

L'obiettivo della città Metropolitana e degli enti territoriali ricompresi nel perimetro è eliminare progressivamente le aree di degrado e di illegalità, nel rispetto delle competenze delle autorità di pubblica sicurezza, ottimizzando l'integrazione con le politiche di sicurezza delle autonomie territoriali e impegnando maggiormente le polizie locali.

E' stato sottoscritto un apposito accordo quadro sottoscritto tra il Ministero dell'Interno e ANCI al Viminale in data 20 marzo 2007, con lo stanziamento di fondi o l'impiego di maggiori risorse umane, oppure azioni mirate per affrontare, tra le altre, la questione dei reati di contraffazione, di sfruttamento della prostituzione, di abusivismo commerciale, anche valutando la riorganizzazione dei presidi delle forze dell'ordine, l'intensificazione dei "poliziotti di quartiere", il contrasto alle "forme di mendacità organizzata".

Il report relativo agli atti intimidatori nei confronti degli Amministratori locali aggiornato all'anno 2024 è reperibile sul sito del Ministero dell'Interno, al seguente link: <https://www.interno.gov.it/it/stampa-e-comunicazione/dati-e-statistiche/atti-intimidatori-nei-confronti-amministratori-locali>.

Si richiama altresì l'ultima relazione al Parlamento riferita all'anno 2024 "SULL'ATTIVITA' DELLE FORZE DI POLIZIA, SULLO STATO DELL'ORDINE E DELLA SICUREZZA PUBBLICA E SULLA CRIMINALITA' ORGANIZZATA" trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza del Senato della Repubblica e rinvenibile al seguente link: <https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/DF/444897.pdf>

Dalla stessa emerge l'operatività in Italia delle organizzazioni criminali di tipo mafioso e dei sodalizi stranieri, relazione elaborata ai sensi dell'art 109 del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159 (Relazione annuale sulla criminalità organizzata).

Risulta utile richiamare altresì l'ultima relazione del Commissario per il coordinamento delle iniziative antiracket e antiusura e del Presidente del Comitato di Solidarietà disponibile al seguente link <https://www.interno.gov.it/it/stampa-e-comunicazione/dati-e-statistiche/relazioni-annuali-commissario-straordinario-governo-coordinamento-iniziativa-antiracket-ed-antiusura>.

L'Amministrazione comunale ha approvato un apposito regolamento dei beni confiscati alla criminalità organizzata ed economica, approvato mediante Deliberazione del Consiglio Comunale n. 71 del 19 novembre 2020, in conformità alle finalità del D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 (Codice delle leggi antimafia), per promuovere la valorizzazione e il riutilizzo dei beni immobili confiscati alla criminalità organizzata, entrati a far parte del proprio patrimonio indisponibile come strumento di diffusione e rafforzamento della cultura della legalità, della giustizia sociale, della solidarietà, per combattere l'emarginazione e l'isolamento e per sostenere l'inserimento sociale e lavorativo, sviluppando una collaborazione con l'Agenzia Nazionale per l'Amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità (ANBSC).

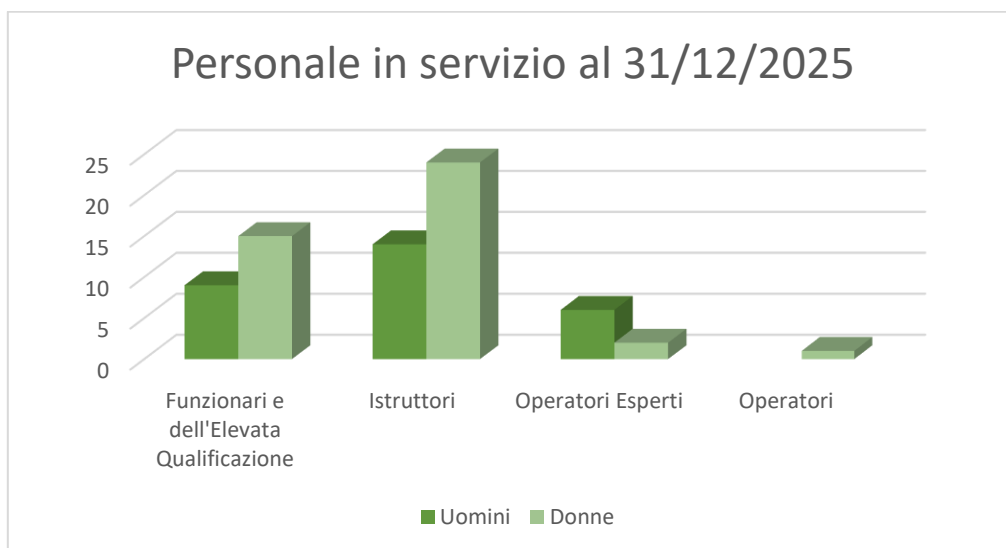
Il Regolamento risulta pubblicato nel sito web istituzionale del Comune di Bareggio, in "Amministrazione Trasparente" – sezione "Altri Contenuti", sottosezione "Prevenzione della corruzione", tra i regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità.

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

Infine, è utile richiamare l'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International che classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico e per l'Italia si registra un dato positivo rispetto all'anno 2012 (+ 14).

Con riferimento al **contesto interno**, il Comune di Bareggio presenta la seguente situazione al 31 dicembre 2025:

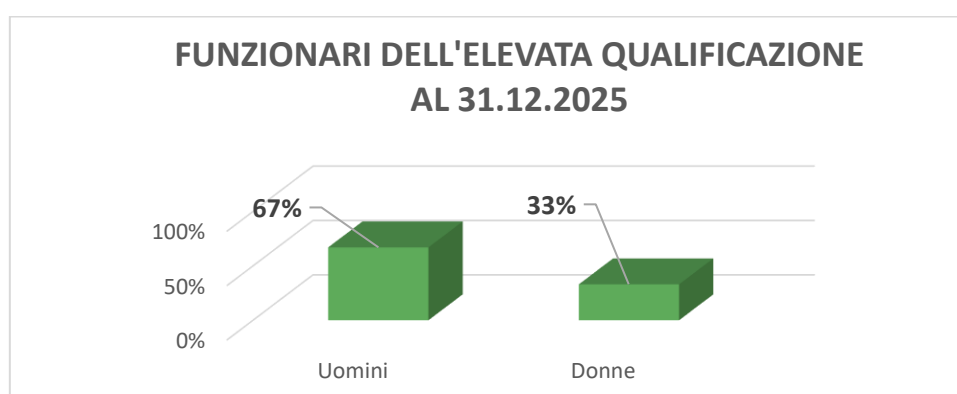
AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex categoria D - P.O.)	9	15	24
Istruttori (ex categoria C)	14	24	38
Operatori Esperti (ex categoria B)	6	2	8
Operatori (ex categoria A)	0	1	1
TOTALE	29	42	71



AREA	2025
	Nr. Part time
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	3
Istruttori	6

Per quanto riguarda l'Area delle Elevate Qualifiche la situazione al 31.12.2025 è la seguente:

	Uomini	Donne	Totale
FUNZIONARI DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	4	2	6
PERCENTUALE	67%	33%	100%



Il territorio comunale di Bareggio è all'inizio del cosiddetto "Magentino" a ovest di Milano, lungo la ex Strada Statale n. 11, Padana Superiore, che conduce a Novara. Confina a est con il Comune di Cornaredo, a nord con

il Comune di Pregnana Milanese, a ovest con il Comune di Sedriano, a sud con il Comune di Cusago e di Cislano. La **SUPERFICIE ATTUALE** del Comune è di **kmq 11,38** che rapportata alla superficie totale della Città Metropolitana di Milano (kmq 1.575) rappresenta in percentuale lo 0,71%.

Alla data del 31 dicembre 2025 risultano nr. 17.222 abitanti.

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

Elementi / Fattori ambientali	Minacce	Opportunità	Ricadute sull'Amministrazione (in termini di rischi di integrità, possibilità di sviluppo di nuovi servizi, etc)
Condizionamenti da parte della criminalità organizzata	Particolare interesse nell'ambito dei contratti pubblici (settori smaltimento rifiuti, cemento)	Migliorare i controlli nelle fasi critiche della gestione dei contratti pubblici	Focus su integrità dei processi legati alla gestione dei contratti pubblici, in ogni fase del processo, dalla programmazione alla rendicontazione (si veda la sezione dedicata all'Anticorruzione)
Età media dei dipendenti elevata	Pensionamenti e carenza di competenze specifiche	Ingresso di nuove leve con possibilità di implementare nuovi approcci alla gestione dei servizi	Occorre affrontare per tempo le uscite di personale per non avere impatti negativi sull'integrità dei servizi erogati
Turnover del personale	Legislazione favorevole alle procedure di mobilità / sblocco delle assunzioni	Possibilità di attrarre nuovo personale	Difficoltà nel riorganizzare i servizi dell'Ente (atti di macro e micro-organizzazione difficilmente applicabili) Occorre ragionare su come trattenere il personale effettivamente valido
Competenze interne	Rischio di perdita delle competenze chiave a seguito della fuoriuscita di personale	Possibilità di strutturare la conoscenza interna	Difficoltà nel reperire le competenze, lunghi tempi perché si creino le competenze necessarie mediante formazione/affiancamento a figure con esperienza pluriennale nel settore di riferimento

2.3.2 Analisi dei bisogni

Il bisogno è un concetto che nasce da una condizione di squilibrio tra uno stato attuale e uno stato a cui si vorrebbe tendere, in alcuni casi associabile a necessità primarie di sicurezza, salute, etc. Quando si fa riferimento al concetto di bisogno, viene sotteso sempre il concetto di mancanza di qualcosa. Ogni stakeholder, in un dato momento, manifesta/può manifestare questa condizione. Analizzare tali gap tra una situazione **attuale** e una **futura** desiderata dai portatori di interesse, siano essi cittadini/utenti, oppure parte del tessuto produttivo fa parte degli step iniziali della creazione di valore. Per stakeholder si intendono i soggetti che, a vario titolo, sono interessati alla ragion d'essere di una determinata amministrazione e, conseguentemente, possono influenzarne la gestione ed esserne influenzati a loro volta (Freeman, Wicks, Parmar, 2004). Da un punto di vista organizzativo, gli stakeholder sono caratterizzati dai seguenti elementi:

- forniscono risorse che risultano critiche per il raggiungimento di obiettivi strategici;
- sono sottoposti a un rischio (es. di riduzione del proprio benessere) direttamente legato ai rapporti con l'amministrazione o all'attività svolta dalla stessa;
- e hanno un potere (sufficientemente grande) per influire, positivamente o negativamente, sulla performance di un'amministrazione (Kochan and Rubinstein, 2000).

Per questo, gli stakeholder rappresentano sia un mezzo attraverso il quale le organizzazioni possono essere agevolate nel raggiungimento dei propri obiettivi, sia un fine verso il quale le organizzazioni orientano le loro

strategie. Si tratta, quindi, di soggetti con specifiche caratteristiche e finalità, che le amministrazioni sono chiamate a servire e possibilmente **includere nel processo di definizione dei propri obiettivi**, ciascuno secondo le proprie caratteristiche distintive. Gli stakeholder del Comune di Bareggio sono riportati, in associazione alle vision dell'Ente, nella sezione 2.2 sul Valore pubblico del presente documento, così come espresso nell'attuale Documento Unico di Programmazione

<https://www.comune.bareggio.mi.it/amministrazione/documenti-e-dati/bilanci/documento-unico-di-programmazione-2026-2028-1/>

2.3.3 Mappatura dei processi (Allegato 1)

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. La **mappatura dei processi** è un modo efficace di individuare e rappresentare le attività dell'amministrazione e comprende l'insieme delle tecniche utilizzate per identificare e rappresentare i processi organizzativi, nelle proprie attività componenti e nelle loro interazioni con altri processi.

Di seguito, il modello adottato:

Processo* (Nome del processo)	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi * / Attività	Se non a rischio integrità, motivare
[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
[...]	[...]	[...]	[...]	[...]

Un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un *output* destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Tutti i processi mappati presso il Comune di Bareggio sono riportati in allegato al presente PIAO (Allegato 1), con una breve descrizione, articolazione di fasi ed attività, nonché possibili legami con fenomeni di *maladministration* (trattati in un'apposita sezione del presente documento).

Di seguito una matrice che rappresenta l'attribuzione dei processi mappati rispetto alle sezioni chiave del PIAO.

Processo* (Nome del processo)	Sottosezione 2.1. Valore pubblico	Sottosezione 2.2. Performance	Sottosezione 2.3. Anticorruzione e trasparenza	Sezione 3.1. Struttura organizzativa	Sezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile	Sezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale	Sezione 3.3. Formazione del personale	Sezione 3.4. Azioni positive
<u>Gestione Amministrativa del personale dipendente</u>		1	1	1	1	1	1	1
<u>Gestire il reclutamento del personale</u>		1	1	1	1	1	1	1
<u>Gestire le progressioni di carriera del personale dipendente</u>		1	1	1	1	1	1	1

Processo* (Nome del processo)	Sottosezione 2.1. Valore pubblico	Sottosezione 2.2. Performance	Sottosezione 2.3. Anticorruzione e trasparenza	Sezione 3.1. Struttura organizzativa	Sezione 3.2. Organizzazio ne del lavoro agile	Sezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale	Sezione 3.3. Formazione del personale	Sezione 3.4. Azioni positive
<u>Gestire il conferimento di incarichi di collaborazione</u>		1	1		1			
<u>Gestire i contratti pubblici</u>	1	1	1		1	1	1	1
<u>Gestire le sanzioni amministrative</u>		1	1		1		1	
<u>Gestire i servizi di polizia locale sul territorio</u>		1	1		1	1	1	1
<u>Gestire lo sportello unico per l'edilizia (SUE)</u>	1		1		1		1	
<u>Gestire i servizi di assistenza a soggetti disabili</u>	1		1		1			
<u>Gestire gli interventi di contrasto alla povertà, all'emarginazione e iniziative per l'opportunità occupazionale</u>	1	1	1		1			
<u>Gestire i servizi sociali per famiglie</u>	1	1	1		1		1	
<u>Gestire l'edilizia economico popolare</u>	1		1		1			
<u>Gestire il patrimonio comunale (rilevazioni, concessioni, locazioni e vendite)</u>	1	1	1		1	1	1	1
<u>Gestire servizi parascolastici e integrativi al diritto allo studio</u>	1				1			
<u>Gestire il Bilancio</u>		1	1		1		1	
<u>Gestire i tributi locali</u>		1	1		1		1	
<u>Gestire i servizi di polizia locale sul territorio (polizia giudiziaria)</u>	1		1		1		1	
<u>Gestire i servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale e di sicurezza urbana - Controllo della circolazione stradale</u>	1	1	1		1	1	1	1
<u>Gestire i servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale e di sicurezza urbana - Permessi e autorizzazioni in materia di viabilità</u>	1		1		1		1	
<u>Gestire i servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale e di sicurezza urbana - Pronto Intervento (Incidenti Stradali, Infortuni, liti, dissidi privati)</u>	1		1		1	1	1	1
<u>Gestire i servizi di polizia locale sul territorio</u>	1		1		1	1	1	1

Processo* (Nome del processo)	Sottosezione 2.1. Valore pubblico	Sottosezione 2.2. Performance	Sottosezione 2.3. Anticorruzione e trasparenza	Sezione 3.1. Struttura organizzativa	Sezione 3.2. Organizzazio ne del lavoro agile	Sezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale	Sezione 3.3. Formazione del personale	Sezione 3.4. Azioni positive
<u>(attività commerciali, edilizie e ambientali)</u>								
<u>Gestire i servizi legali</u>			1		1			
<u>Gestire la comunicazione istituzionale</u>	1	1			1			
<u>Gestire la pianificazione territoriale (Varianti al PGT e ai Piani di settore)</u>	1		1		1		1	
<u>Gestire la pianificazione territoriale (Gestione Piani Attuativi e loro varianti)</u>	1		1		1		1	
<u>Gestire la tutela dell'ambiente</u>	1	1	1		1		1	
<u>Gestire il servizio di igiene urbana</u>	1		1			1		1
<u>Gestire gli asili nido e le strutture per la prima infanzia</u>	1	1		1		1	1	1
<u>Gestire i servizi per i minori</u>	1	1					1	
<u>Gestire interventi di politica giovanile</u>	1	1						
<u>Gestire i servizi sociali d'ambito e piani di zona</u>	1				1			
<u>Gestione economica e previdenziale del personale dipendente</u>					1		1	
<u>Gestire le partecipazioni</u>					1		1	
<u>Gestire la programmazione e i controlli finanziari</u>		1			1		1	
<u>Gestire il supporto agli organi istituzionali</u>								
<u>Gestire i controlli interni</u>		1	1					
<u>Gestire la comunicazione istituzionale, le relazioni esterne e con i cittadini</u>	1	1			1		1	
<u>Gestire i servizi e le attività della Biblioteca civica e del sistema bibliotecario</u>	1	1				1	1	1
<u>Gestire i trasporti pubblici locali</u>	1							
<u>Gestire la concessione di contributi alle Associazioni operanti sul territorio</u>	1	1	1			1	1	1
<u>Gestire i servizi a domanda individuale (aspetti economici)</u>	1		1		1	1		1
<u>Gestire i servizi educativi</u>	1	1	1				1	1
<u>Gestire i servizi sociali per gli anziani</u>	1		1					1
<u>Gestire la concessione dei contributi alle associazioni socio-assistenziali e gestire convenzioni con soggetti</u>	1		1		1			

Processo* (Nome del processo)	Sottosezione 2.1. Valore pubblico	Sottosezione 2.2. Performance	Sottosezione 2.3. Anticorruzione e trasparenza	Sezione 3.1. Struttura organizzativa	Sezione 3.2. Organizzazio ne del lavoro agile	Sezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale	Sezione 3.3. Formazione del personale	Sezione 3.4. Azioni positive
<u>del Terzo settore in ambito sociale</u>								
<u>Gestire l'accesso ai servizi abitativi pubblici (SAP)</u>	1	1	1				1	1
<u>Gestire lo Sportello Unico delle Attività Produttive (SUAP)</u>	1	1	1		1		1	1
<u>Gestire il Servizio di Ristorazione Scolastica</u>	1		1					
<u>Gestire le concessioni di utilizzo del patrimonio dell'Ente (strutture sportive)</u>		1	1		1	1	1	1
<u>Gestire i Servizi Demografici - certificazioni</u>	1						1	1
<u>Gestire le iscrizioni anagrafiche</u>	1		1					
<u>Gestire la Leva Militare e Statistica</u>	1		1					
<u>Gestire il riconoscimento della cittadinanza jure sanguinis</u>	1		1					
<u>Gestire le attività della Segreteria generale, protocollo e archivio</u>					1	1	1	1

2.3.4 Rischi corruttivi

Per l'aggiornamento della sezione 2 "Valore pubblico, performance e trasparenza" del P.I.A.O. è stata avviata una consultazione pubblica con avviso del 14 gennaio 2026 a firma del R.P.C.T., nominato mediante decreto sindacale n. 22 del 22 maggio 2018 e confermato mediante successivo decreto sindacale n. 16 del 20 settembre 2023, in pubblicazione all'Albo pretorio a decorrere dal giorno 15 gennaio 2026 e fino al 31 gennaio 2026 (pubblicazione n. 28/2026) e sul sito web istituzionale, al fine di raccogliere i contributi dei cittadini interessati, in forma singola e/o associati, i comitati, le associazioni, le rappresentanze delle categorie produttive locali, i portatori di interessi collettivi, le organizzazioni di categoria e organizzazioni sindacali operanti sul territorio del Comune di Bareggio, di tutti gli stakeholder, utili alla stesura della nuova sezione inerente la prevenzione della corruzione e trasparenza per gli anni 2026/2028.

Ha fatto seguito esclusivamente la nota del 31 gennaio 2026 acquisita al protocollo generale dell'Ente n. 2468 del 2 febbraio 2026, contenente delle osservazioni sulla sezione Rischi corruttivi e Trasparenza, analizzate dal RPCT e condivise con tutti i Responsabili di Settore / E.Q. (in parte da implementare in fase di aggiornamento). È stato altresì avviato un percorso di coinvolgimento e collaborazione con le Elevate Qualifiche / Titolari di Posizione Organizzativa, mediante direttive e circolari del Segretario Generale per la stesura del nuovo P.I.A.O. e richiesto di:

- partecipare all'identificazione del "Valore Pubblico" e delle strategie (obiettivi strategici e indicatori pluriennali) per conseguirlo;
- individuare dei procedimenti che possano essere portati a termine e servizi che possano essere erogati mediante il ricorso al lavoro agile, indicando il contingente di personale e fissando i relativi obiettivi;
- individuare percorsi formativi annuali e pluriennali per il personale coordinato;
- rivedere ed aggiornare ai sensi della Legge n. 190/2012 la mappatura dei processi per la rilevazione del rischio da corruzione e le relative misure di prevenzione da applicare;

- rivedere ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e del D.Lgs. n. 97/2016 la mappatura degli obblighi di pubblicazione, individuando puntualmente i nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni oggetto di pubblicazione;
- individuare le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- rilevare esigenze per la valorizzazione delle risorse interne ed il reclutamento di eventuali nuove risorse;
- definire degli obiettivi di sviluppo organizzativo e professionale;
- individuare la proposta di azioni finalizzate al pieno rispetto delle parità di genere per la stesura del Piano delle azioni positive per gli anni 2026/2028;
- fornire ogni ulteriore elemento utile per la predisposizione del Piano integrato di attività ed organizzazione.

Di seguito gli obiettivi strategici e le finalità da perseguire in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza per il triennio 2026/2028 scaturenti dell'ultimo aggiornamento 2024 al P.N.A. 2022 e P.N.A. 2025:

- a) aggiornare la sezione con una breve analisi del contesto esterno ed interno tenendo conto delle intervenute modifiche alla struttura organizzativa;
- b) implementare e, se possibile, portare a compimento l'analisi dei processi dell'ente;
- c) valutare come suggerito dall'ANAC "la più larga condivisione delle misure" anticorruzione con gli organi di indirizzo politico;
- d) operare il dovuto collegamento con il Piano della Performance, confluito anch'esso nella sezione 2 del P.I.A.O.;
- e) coordinare i contenuti della sezione con tutti gli strumenti di programmazione e di gestione operativa dell'ente;
- f) promuovere il coinvolgimento delle Elevate Qualifiche e di tutti gli attori interni ed esterni, sia in fase di redazione, che di attuazione e monitoraggio;
- g) privilegiare obiettivi tesi all'informatizzazione e digitalizzazione delle procedure e della gestione documentale;
- h) migliorare la qualità dell'azione amministrativa e rendere conoscibile e comprensibile da parte dei cittadini e dei fruitori le modalità di lavoro del Comune;
- i) presidiare con modalità che ne garantiscano l'effettività continuità, l'aggiornamento e le verifiche sulla tempestività e completezza della pubblicazione delle informazioni;
- j) garantire la formazione generale, anche e soprattutto con approccio valoriale, con formazione specifica al personale anche in materia di anticorruzione e trasparenza e codice di comportamento, aggiornato ai sensi del D.P.R. 81/2023;
- k) dare altresì evidenza agli obiettivi di PNRR e di aggiornare la sezione "Amministrazione Trasparente" in forza della delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023, modificata dalla successiva delibera n. 601 in data 19 dicembre 2023;
- l) prevedere quale obiettivo trasversale la riduzione dei tempi di aggiornamento come da Circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e della Ragioneria Generale dello Stato n. 1/2024;
- m) demandare a tutti i soggetti interni ed esterni il compimento di quanto in tale documento previsto, al fine di dare piena attuazione alle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza approvate.

La Legge 190/2012 prescrive l'obbligo di aggiornare annualmente il Piano triennale di prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.), all'attualità confluito all'interno della pertinente sezione 2 del P.I.A.O. Come è noto, uno degli elementi portanti della sezione del P.I.A.O., in base alla normativa vigente e alle indicazioni contenute nel P.N.A. e nei suoi aggiornamenti è rappresentato dall'analisi dei processi per l'individuazione dei possibili rischi di *maladministration* e la conseguente definizione di misure di

prevenzione, cioè di misure di mitigazione del rischio: tali misure si distinguono in “generalì”, perché contenute in prescrizioni normative, e “ulteriori”, caratterizzate, invece, da una valenza organizzativa, incidenti sulla singola unità responsabile del processo interessato o, trasversalmente, sull’intera organizzazione.

Ai fini dell’aggiornamento della sezione 2 “Rischi corruttivi e trasparenza” del P.I.A.O., il R.P.C.T. ha promosso, come nel corso degli anni precedenti, un’azione di estensione e approfondimento dell’attività di analisi e mappatura dei rischi e dei processi in esso descritti, volta a:

- mappare tutti i processi e individuare, se ritenuto opportuno e in logica incrementale rispetto al lavoro svolto nelle analisi iniziali, nuove tipologie di processi, relativi rischi e fattori abilitanti;
- per ogni processo, fase e attività, proporre/aggiornare misure obbligatorie e ulteriori;
- per ogni processo, fase e attività a rischio, proporre la valutazione del rischio secondo la metodologia definita dal Piano e descritta.

All’interno della sezione 2 è stata data evidenza alla “gestione del rischio corruzione (i.e. integrità di processo)”, quale processo con il quale si misura il rischio e successivamente si sviluppano le azioni, al fine di ridurre le probabilità che lo stesso rischio si verifichi; attraverso la gestione del rischio di integrità si pianificano le azioni proprie del processo, che richiede l’attivazione di meccanismi di consultazione con il personale dedicato, con il coinvolgimento attivo dei referenti che presidiano i diversi ambiti di attività.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato con delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023 e il suo aggiornamento 2024 e P.N.A. 2025, in continuità con i precedenti PNA, ribadiscono ed elencano le fasi della gestione del rischio.

Le fasi principali della attività di gestione del rischio sono:

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

La **mappatura** consiste nell’individuazione dei processi maggiormente critici dal punto di vista della gestione dell’integrità; deve essere effettuata per le Aree di rischio individuate dalla normativa e dal PNA: (A) Acquisizione e progressione del personale; B) Contratti pubblici - Affidamento di lavori, servizi e forniture; C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario). Le 4 Aree si articolano in Sotto-Aree (fino all’aggiornamento del PNA – 2019) e queste, a loro volta, in Processi, fasi e attività. Oltre alle 4 Aree obbligatorie, sono state individuate Aree generali per espandere e approfondire il contenuto ed Aree specifiche dell’Ente. La mappatura di tutti i processi del Comune di Bareggio è allegata al presente Piano (Allegato 1).

In via sintetica, i processi a rischio sono stati raggruppati nelle seguenti Aree:

AREE GENERALI

- A. Acquisizione e progressione del personale
- B. Contratti pubblici
- C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

- D. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- E. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- F. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- G. Incarichi e nomine
- H. Affari legali e contenzioso
- I. Gestione fondi PNRR e fondi strutturali

AREE SPECIFICHE

- L. - S1. Pianificazione urbanistica, strumenti urbanistici e di pianificazione di iniziativa privata (Governo del Territorio)
- M. - S2. Attività edilizia privata, condono edilizio, concessioni in sanatoria
- N. - S3. Atti demografici
- O. - S4. Ambiente (e smaltimento rifiuti)

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

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

Il **trattamento del rischio** consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che devono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio di corruzione. A tale scopo, devono essere individuate e valutate le misure di prevenzione, che si distinguono in "obbligatorie" e "ulteriori": per le misure obbligatorie non sussiste alcuna discrezionalità da parte della Pubblica Amministrazione (al limite l'organizzazione può individuare il termine temporale di implementazione, qualora la legge non disponga in tale senso), per le ulteriori occorre operare una valutazione in relazione ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione, al grado di efficacia alle stesse attribuito.

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

La descrizione di come avviene il **monitoraggio** è riportata nell'apposita Sezione 4 del presente Piano.

METODOLOGIA SEGUITA NEL PROCESSO DI ANALISI DEI RISCHI

Le logiche legate all'utilizzo delle schede di rilevazione dei rischi di processo partono dalle indicazioni del P.N.A. e dei suoi aggiornamenti, che prevedono di utilizzare i relativi allegati operativi per tener traccia di una serie di variabili utili alla gestione del rischio. In particolare, le schede utilizzate per l'analisi del rischio comprendono le Aree previste dalla normativa e quelle individuate successivamente da ANAC e dal Comune di Bareggio, seguendo le proprie specificità operative.

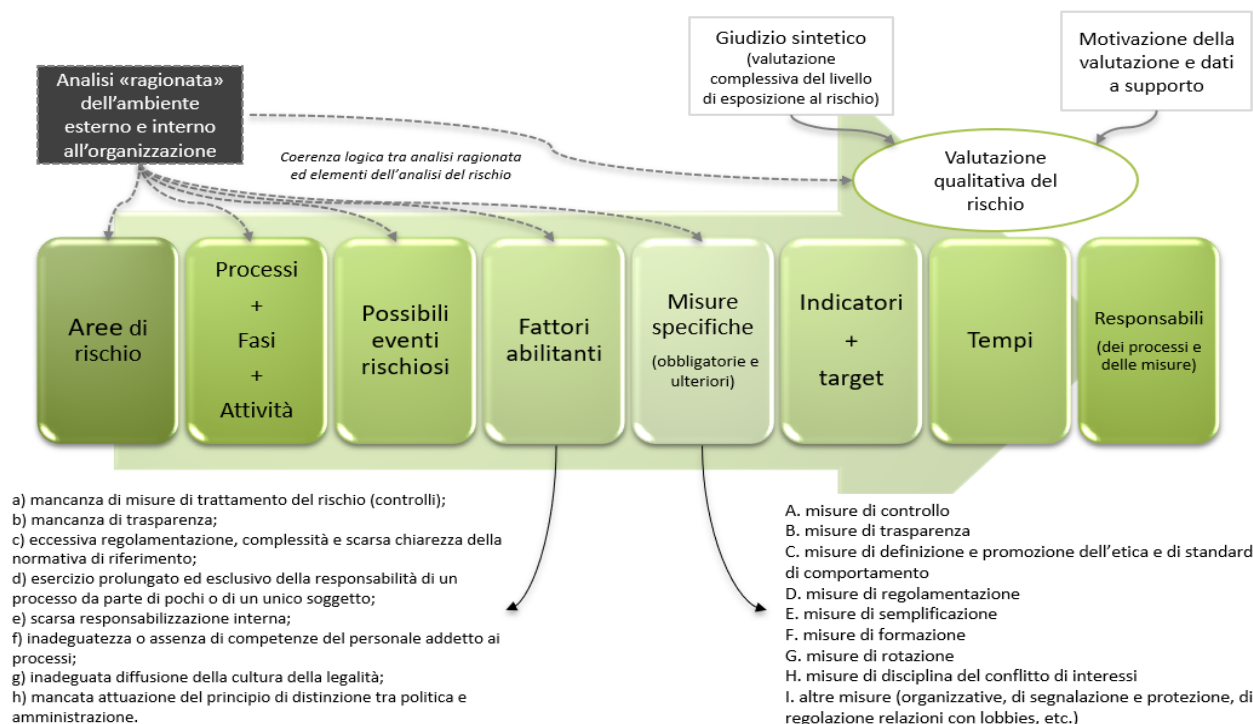
Le schede utilizzate per rilevare i punti salienti dell'analisi di ciascuna delle aree obbligatorie indicate all'Allegato 2 del P.N.A. 2013, e delle ulteriori aree obbligatorie indicate dall'ANAC e delle aree specifiche hanno permesso di approfondire i seguenti aspetti:

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

Proseguendo nel processo di gestione del rischio, la valutazione del rischio si basa sull'utilizzo di una scala ordinale a tre fattori per probabilità e impatto. Il valore finale può variare da 0 a 25. Al fine di adeguare in maniera progressiva la valutazione del rischio alle indicazioni del PNA 2019, si è deciso di aggiungere la Motivazione della misurazione applicata; a fianco di ogni misurazione e fascia di giudizio si riporta quindi un elemento qualitativo di analisi che permette di comprendere più agevolmente il percorso logico seguito.

Le schede utilizzate per il calcolo del rischio richiamano quattro fasce di rischiosità così modulate sulla base dell'esperienza sino ad oggi maturata: BASSO (da 0 a 4), MEDIO (da 4,01 a 9), MEDIO-ALTO (da 9,01 a 15), ALTO (da 15,01 a 25).

Nel corso degli anni l'attuale modello di gestione del rischio è stato migliorato seguendo il modello sottostante approfondendo l'analisi e arricchendola ulteriormente:



Di seguito il modello adottato per l'analisi dei rischi; le singole schede di rischio sono in allegato al presente Piano (cfr. Allegato 3):

Figura 5: modello scheda analisi rischio

Scheda rischio AREA A		A) Acquisizione e gestione del personale				Grado di rischio		Valore del rischio	
PROCESSO	A1	RESPONSABILE di processo	[...]			Rischio di processo	[...]		
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: [...]									
POSSIBILI RISCHI (di processo, fase o attività)	Fattori abilitanti (selezionare dal menu a tendina)	OBBIETTIVO (selezionare dal menu a tendina)	MISURE SPECIFICHE (anche con fasi e/o modalità di attuazione, se si tratta di misure particolarmente complesse)	Misura obbligatoria / ulteriore (o/u) (selezionare dal menu a tendina)	Tipologia di misura (selezionare da menu a tendina)	INDICATORE	Target (Valore desiderato dell'indicatore)	TEMPI: termine per l'attuazione delle Misure	RESPONSABILE della misura (se differente dal responsabile di processo)

2.3.5 Misure generali

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

Misura di prevenzione	Indicatori	Target	Tempi	Responsabili
Applicazione del Codice di comportamento	Applicazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale / E.Q. / Dipendenti
Misure di disciplina del conflitto di interessi				

Misura di prevenzione	Indicatori	Target	Tempi	Responsabili
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Astensione in caso di conflitto di interessi	Applicazione della misura	100%	Continuo	Elevate Qualifiche
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Obbligo di comunicazione da parte del dipendente che si trovi in ipotesi di conflitto di interesse	Applicazione della misura	100%	Continuo	Elevate Qualifiche
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a responsabile unico del procedimento	Applicazione della misura	100%	Continuo	Elevate Qualifiche
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Monitoraggio della situazione, attraverso l'aggiornamento, con cadenza periodica, della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, ricordando con cadenza periodica a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate	Applicazione della misura	100%	Annuale	Tutti i dipendenti
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali situazioni di conflitto di interessi dichiarate dal personale	Applicazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale/R.P.C.T. e Elevate Qualifiche
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali dichiarazioni di conflitto di interessi rilasciate dai dirigenti, dai vertici amministrativi e politici, dai consulenti o altre posizioni della struttura organizzativa dell'amministrazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T.
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Predisposizione di appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interesse	Applicazione della misura	100%	31/12/2025	R.P.C.T.
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Sensibilizzazione di tutto il personale al rispetto di quanto previsto in materia dalla Legge n. 241 /1990 e dal codice di comportamento	Applicazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale/R.P.C.T. e Elevate Qualifiche
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Acquisizione della dichiarazione sulla insussistenza di situazioni di conflitto di interesse ai fini del conferimento dell'incarico di consulente	Applicazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale/R.P.C.T. e Elevate Qualifiche
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Obbligo per il personale di una stazione appaltante di dichiarare se si trovi nell'ipotesi di conflitto di interesse	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutto il personale
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Esclusione dell'operatore economico dalla gara quando la sua partecipazione determini una situazione di conflitto di interesse	Applicazione della misura	100%	Continuo	RUP
Misure di inconfiribilità / incompatibilità				
Misure di inconfiribilità / incompatibilità: Obbligo di rilasciare, all'atto di nomina, una dichiarazione sulla insussistenza delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità	Applicazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T. (acquisisce le dichiarazioni sugli incarichi)
Misure di inconfiribilità / incompatibilità: Preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconfiribilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico	Applicazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale, E.Q.
Misure di inconfiribilità / incompatibilità: Successiva verifica entro un congruo arco temporale	Applicazione della misura	100%	Annuale	Segretario Generale, E.Q.

Misura di prevenzione	Indicatori	Target	Tempi	Responsabili
Misure di inconferibilità / incompatibilità: Conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso)	Applicazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale, E.Q.
Misure di inconferibilità / incompatibilità: Pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del D.Lgs. 39/2013	Applicazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale, E.Q.
Misure di inconferibilità / incompatibilità: verifiche da svolgere per il personale assegnato temporaneamente ad amministrazione diversa da quella di appartenenza, mediante il collocamento in comando o posizioni similari	Applicazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale, titolari di incarico di Elevata Qualificazione
Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici				
Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici: verifica della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intende conferire incarichi all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati	Applicazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale e Elevate Qualifiche
Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici: verifica della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intende conferire incarichi all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001	Applicazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T. /E.Q.
Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici: verifica della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intende conferire incarichi all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del D.Lgs. 39/2013	Applicazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T./E.Q.
Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici: "direttive interne: - per effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo; - affinché negli interpellati per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostativi al conferimento; - per adeguare i propri regolamenti sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso"	Applicazione della misura	100%	31/12/2025	R.P.C.T. /E.Q.
Misure di prevenzione per incarichi extraistituzionali				
Misure di prevenzione per incarichi extraistituzionali: Adozione di regolamenti (ai sensi dell'art. 17, co. 2, della l. 400/1988) con cui individuare, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche	Applicazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T., E.Q. e dipendenti
Misure di prevenzione per incarichi extraistituzionali: Obbligo di comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti, ai quali è esteso	Applicazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T., E.Q. e dipendenti

Misura di prevenzione	Indicatori	Target	Tempi	Responsabili
l'obbligo per le amministrazioni di comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica				
Misure di prevenzione per incarichi extraistituzionali: presentazione della richiesta e rilascio dell'autorizzazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T., Elevate Qualifiche e dipendenti
Misure di prevenzione del pantouflage				
Misure di prevenzione del pantouflage: Applicazione del divieto di pantouflage non solo al soggetto che firma l'atto ma anche a coloro che hanno partecipato al procedimento	Applicazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T. e E.Q.
Misure di prevenzione del pantouflage: Obbligo di inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che il soggetto privato partecipante alla gara non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001	Applicazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T. e E.Q.
Misure di prevenzione del pantouflage: obbligo di restituzione dei compensi percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico	Applicazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T. e E.Q. e dipendenti
Misure di prevenzione del pantouflage: inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedano specificamente il divieto di pantouflage	Applicazione della misura	100%	31/12/25	E.Q. Affari Generali (Risorse Umane)
Misure di prevenzione del pantouflage: previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma	Applicazione della misura	100%	31/12/25	Segretario Generale / E.Q. (Risorse Umane)
Misure di prevenzione del pantouflage: previsione nei contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto	Applicazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale e E.Q.
Misure di prevenzione che prevedono patti di integrità				
Misure di prevenzione che prevedono patti di integrità: Inserimento, negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito della clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto	Attuazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale e E.Q.
Misure di prevenzione che prevedono patti di integrità: adozione di specifiche linee guida per l'applicazione dei patti di integrità e il loro successivo monitoraggio	Attuazione della misura	100%	31/12/25	Segretario Generale, E.Q.
Misure di formazione				
Misure di formazione: Formazione generale, rivolta a tutti i dipendenti, e mirata all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità, nonché alle tematiche legate alla gestione dei contratti pubblici	Attuazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale
Misure di formazione: Formazione specifica rivolta all'R.P.C.T., ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio, mirata a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione	Attuazione della misura	100%	Annuale	Segretario Generale

Misura di prevenzione	Indicatori	Target	Tempi	Responsabili
Misure di formazione: Percorsi formativi sul contenuto dei codici di comportamento e dei codici disciplinari	Attuazione della misura	100%	Annuale	Segretario Generale
Misure di formazione: Formazione sulle fasi e competenze necessarie a formulare il contenuto della sezione "Anticorruzione e trasparenza" del PIAO e i suoi aggiornamenti	Attuazione della misura	100%	Annuale	Segretario Generale
Misure di formazione: Verifica dell'adeguatezza della formazione	Attuazione della misura	100%	Annuale	Segretario Generale
Misure di rotazione ordinaria				
Misure di rotazione ordinaria: Applicazione di misure alternative alla rotazione ordinaria (tutti i Responsabili /E.Q. sono chiamati a misure specifiche data l'infungibilità delle posizioni)	Attuazione della misura	100%	Continuo (quando necessario)	R.P.C.T.
Misure di rotazione ordinaria: Previsione da parte del Responsabile / E.Q., ove possibile, di modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori	Attuazione della misura	100%	Continuo	E.Q.
Misure di rotazione ordinaria: Segregazione delle funzioni	Attuazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale e E.Q.
Altre misure				
Misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T. / E.Q.
Misure di controllo: previsione dei preventivi pareri di regolarità tecnica e contabile su tutte le proposte di deliberazione di Giunta e Consiglio Comunale	Attuazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale ed E.Q.
Misure di controllo: sistema dei controlli interni di regolarità amministrativa successivo alla emanazione degli atti ai sensi del nuovo Regolamento dei controlli interni. I controlli vengono effettuati dal Segretario Generale. Gli esiti del controllo vengono esposti in una relazione semestrale inviata ai Responsabili / E.Q., al Sindaco, alla Giunta, al Presidente del Consiglio Comunale, al Nucleo di Valutazione e al Collegio dei Revisori dei Conti e la giunta Comunale prende atto del verbale. Ulteriori controlli: Controllo di Gestione Controllo Strategico Controllo sulle società partecipate Controlli sulla qualità dei servizi Controllo sugli equilibri finanziari	% verifica su determinazioni e atti prodotti da ciascun settore/servizio nel semestre di riferimento	6% (percentuali e atti) 8% (per atti ad elevato rischio di corruzione e/o qualora una E.Q. sia incardinata da 5 anni)	Semestrali	Segretario Generale coadiuvato dalle E.Q.
Misure di segnalazione e protezione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale
Misure sull'accesso / permanenza nell'incarico / carica pubblica	Attuazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T.
Rotazione straordinaria: - previsioni sulla rotazione in casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva; obbligo da parte dei dipendenti di comunicare la sussistenza di procedimenti penali a loro carico	Attuazione della misura	100%	Continuo	R.P.C.T./ E.Q.

Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici - doveri di comportamento

In data 16 dicembre 2013 la Giunta Comunale con deliberazione nr. 75, ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Bareggio, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, come modificato ed aggiornato dall'art. 1, comma 44, della Legge 6 novembre 2012, nr.190. In seguito alle Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, la Giunta Comunale con deliberazione n. 227 del 20/12/2021 ha approvato l'aggiornamento al Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Bareggio. Alla luce del recente DPR n. 81 del 13/06/2023, è stata avviata la procedura di aggiornamento del Codice di Comportamento e mediante Deliberazione di Giunta Comunale n. 187 del 27 novembre 2023 è stato approvato il nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Bareggio, in seguito alla consultazione della bozza e acquisizione del parere da parte del Nucleo di Valutazione.

L'exkursus che ha portato all'approvazione del vigente Codice di comportamento affonda le proprie radici nell'art. 1, comma 44, della Legge 6 novembre 2012, nr.190; l'articolo 54 del Decreto Legislativo 165/2001, che ha previsto che il Governo definisse un "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" per assicurare:

- A) la qualità dei servizi;
- B) la prevenzione dei fenomeni di corruzione;
- C) il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il 16 aprile 2013 è stato emanato il D.P.R. 62/2013 recante il suddetto Codice di comportamento. Il comma 3 dell'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento "con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione".

Il Codice di comportamento integra e specifica il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici adottato con decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013, nr. 62 e modificato con successivo D.P.R. n. 81/2023, che ne costituisce la base minima e indefettibile.

Dopo l'approvazione del testo definitivo, il R.P.C.T. ne ha dato la più ampia diffusione, ai sensi dell'art. 17, comma 2, del D.P.R. 62/2013, con la pubblicazione sul sito istituzionale, alla sezione "Amministrazione Trasparente - Disposizioni Generali - Atti Generali".

Considerato che il Codice di comportamento costituisce uno dei principali strumenti di prevenzione della corruzione, idonea a mitigare la maggior parte delle tipologie dei comportamenti a rischio di corruzione, in quanto specificamente diretto a favorire la diffusione di buone pratiche, valori e comportamenti ispirati a standard di legalità ed eticità nell'ambito dell'amministrazione, si ritiene di rivedere ed aggiornare il Codice di comportamento adottato dall'Ente.

Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto è applicabile nella totalità dei processi mappati, sebbene contenga altresì norme specifiche relative a processi o attività tipiche dell'Ente, come l'attività ispettiva.

Di particolare rilievo è l'ambito di applicazione del Codice, che si estende non soltanto a tutti i dipendenti, anche alle Elevate Qualifiche e a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, prestano servizio alle dipendenze dell'Ente, ma anche a tutti i collaboratori o consulenti, titolari di qualsiasi tipologia di contratto o incarico, ai titolari di organi di indirizzo e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai

collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzino opere in favore dell'amministrazione.

Per quanto concerne i meccanismi di denuncia delle violazioni del codice di comportamento, trova applicazione l'articolo 55-bis, comma 3, del Decreto Legislativo 165/2001 in materia di segnalazione all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari. L'ufficio competente a vigilare sullo stato di attuazione del Codice e ad emanare pareri sulla applicazione dello è l'ufficio competente a svolgere e concludere i procedimenti disciplinari (U.P.D.) a norma dell'articolo 55-bis, comma 4, del Decreto Legislativo nr. 65/2001.

I codici di comportamento non vanno confusi con i codici "etici", "deontologici" o comunque denominati, che hanno una dimensione esclusivamente "valoriale" e non disciplinare.

Si ritiene solo necessario prevedere, quale obbligo ulteriore:

- l'obbligo per i dipendenti di comunicare all'amministrazione la sussistenza, nei propri confronti, di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali, come **suggerito dall'ANAC nella Delibera n. 215 del 26.03.2019**;
- l'obbligo per i dipendenti di comunicare all'amministrazione gli incarichi esterni, a qualunque titolo, anche gratuito o con rimborso spese documentato, presso diversa amministrazione.

Si prevedono al riguardo le seguenti modalità di attuazione della misura:

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Aggiornamento definitivo del codice di comportamento, mediante attivazione di una procedura aperta, secondo le linee guida dell'ANAC adottate con deliberazione n. 177 del 19/02/2020 e in forza del D.P.R. 81/2023	Attuata nel corso dell'anno 2023	R.P.C.T.	Approvazione definitiva del codice aggiornato
Inserimento di apposita clausola negli atti di gara (capitolato, lettera di invito, ecc.) nonché negli schemi di contratti/convenzioni stipulati con soggetti esterni (anche professionisti). Si propone di inserire la seguente clausola: "Codice di Comportamento" 1. L'operatore economico/il professionista, nell'esecuzione dell'appalto/della concessione/dell'incarico, si obbliga al rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con D.P.R. n 62/2013, nonché del Codice di comportamento adottato dal Comune di Bareggio, reperibile nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente – sottosezioni Disposizioni Generali – Codice Disciplinare 2. La violazione degli obblighi di comportamento ivi previsti comporterà per l'Amministrazione Comunale la facoltà di risolvere il contratto, qualora, in ragione della gravità o della reiterazione, la stessa sia ritenuta grave".	Già sperimentata e da promuovere come misura continua per una buona pratica	Tutti gli uffici competenti in ordine alle singole procedure/atti di competenza	Richiamo e rinvio al codice di comportamento dell'Ente nei contratti e nelle convenzioni stipulate dall'Ente con soggetti esterni
Monitoraggio sull'attuazione del codice	Entro il 15 dicembre di ogni anno	R.P.C.T.	Redazione relazione monitoraggio entro i termini previsti

Rotazione del personale

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

La rotazione del personale:

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

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

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

Per la **rotazione ordinaria** del personale nell’ambito del Comune di Bareggio viene evidenziata la procedura di conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa/E.Q. presso l’Ente mediante apposito avviso pubblico al quale partecipano esclusivamente i dipendenti in servizio iscritti alla categoria dei Funzionari (ex Cat. D), candidabili per l’incarico di Elevata Qualifica.

Appare difficile attuare la misura atteso il numero di dipendenti dotati di specifica professionalità, a causa della formazione settoriale del personale in servizio in possesso delle adeguate conoscenze specialistiche nel settore, con maturata esperienza.

In ogni caso, vengono operate delle precise scelte organizzative, volte a favorire una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, applicando il criterio della cosiddetta “segregazione delle funzioni”, avendo cura di favorire la trasparenza “interna” delle attività e l’articolazione delle competenze, mediante un’alternanza dei dipendenti di livello inferiore partecipanti ai singoli procedimenti con atti endoprocedimentali, che consiste da parte del Responsabile di Settore nell’affidamento delle varie fasi del procedimento a più dipendenti / collaboratori, avendo cura di assegnare la responsabilità endoprocedimentale ad un soggetto diverso dal Responsabile cui compete l’adozione del provvedimento finale, risultando in ogni caso il Responsabile del Procedimento in ogni determinazione.

All’uopo vengono indette dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza / Segretario Generale periodiche riunioni e conferenze dei titolari di Posizione Organizzativa/Elevate Qualifiche

per una supervisione e condivisione delle strategie attuate nel rincorrere gli obiettivi assegnati con l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione. Inoltre, al riguardo vengono previste misure ulteriori quali l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse.

Nel corso degli anni pregressi di fatto si è disposta una rotazione con l'approvazione di una nuove macrostrutture con Deliberazione di Giunta Comunale n. 195 del 28/11/2022 e in seguito con l'approvazione sperimentale di una nuova macrostruttura con unificazione dei due Settori Patrimonio e Territorio, Ambiente e SUAP nell'unico Settore Tecnico disposta con successiva Deliberazione di G.C. n. 27 del 1/3/2023 e i nuovi decreti sindacali di conferimento della posizione organizzativa susseguenti all'avviso pubblico. Da ultimo si richiama la nuova macrostruttura approvata con Deliberazione di G.C. n. 192 del 29/11/2023.

Sarebbe auspicabile valutare dei percorsi di formazione mirata per consentire una riqualificazione professionale di molti dipendenti per studiare l'impiego corretto nel tempo della misura, senza originare inefficienze e malfunzionamenti.

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

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

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

1. l'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente, ivi inclusi i titolari di P.O./E.Q. e figure equiparate;
2. la sussistenza di una condotta corruttiva ai sensi dell'art 16, comma 1 lett. l-quater, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

Come evidenziato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, la valutazione della condotta del dipendente da parte dell'Amministrazione è obbligatoria ai fini dell'applicazione della misura. Con riguardo al momento del procedimento penale in cui deve essere effettuata la valutazione, ad avviso dell'Autorità, tale momento coincide con la conoscenza della richiesta di rinvio a giudizio (artt. 405-406 e segg. codice procedura penale) formulata dal Pubblico Ministero al termine delle indagini preliminari, ovvero di atto equipollente (ad esempio, nei procedimenti speciali, dell'atto che instaura il singolo procedimento come la richiesta di giudizio immediato, la richiesta di decreto penale di condanna, ovvero la richiesta di applicazione di misure cautelari).

Misure di disciplina del conflitto di interesse: obblighi di comunicazione e di astensione

Il tema della gestione dei conflitti di interesse è espressione del principio generale di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 della Costituzione. L'articolo 6 bis della legge 241 del 1990, introdotto dall'articolo 1, comma 41, della legge 241 del 1990, prevede che: *"Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti*

endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”.

La presente misura si applica in particolare per i responsabili dei procedimenti amministrativi e per i titolari degli uffici competenti nell'adozione di pareri, di valutazioni tecniche, nella redazione degli atti endoprocedimentali o nell'adozione del provvedimento finale. Il codice di comportamento contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi e una norma di chiusura di carattere generale riguardane le *“gravi ragioni di convenienza”* che comportano l'obbligo di astensione, in sintonia con quanto disposto per l'astensione del giudice all'art. 51 c.p.c. Più nel dettaglio l'art. 6, comma 2, del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Bareggio dispone che *<< Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici. 3. Sull'astensione del dipendente decide il Responsabile del Settore di appartenenza/Elevata Qualifica, il quale ne dà comunicazione scritta entro 5 giorni al Segretario Generale che, in qualità di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della trasparenza, cura la tenuta e l'archiviazione di tutte le decisioni di astensione adottate. Sull'astensione del Responsabile di settore/Elevata Qualifica decide il Segretario Generale>>*. Il dipendente deve astenersi dalla propria attività di ufficio in ogni ipotesi di conflitto di interessi, anche potenziale, di carattere personale, o relativo al coniuge, parenti o affini e deve segnalare la propria posizione al responsabile del proprio ufficio. Qualora si verificassero situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione al proprio Responsabile di settore/E.Q.; i Responsabili di settore / E.Q. dovranno darne comunicazione al Segretario Generale. I soggetti suddetti sono anche destinatari delle dichiarazioni rese all'atto del conferimento dell'incarico o della nomina a R.U.P. Sulle eventuali situazioni di conflitto dei responsabili di settore/E.Q. è competente a decidere il Segretario Generale, nei confronti del Segretario Generale, decide l'organo di indirizzo politico.

Quale novità assoluta, volta a disciplinare il conflitto di interessi in un ambito particolarmente esposto al rischio di interferenze, a tutela del principio di concorrenza e del prestigio della pubblica amministrazione, si configura il conflitto di interessi nel Codice dei contratti pubblici, in particolare discende dall'art. 16 del D.Lgs. n. 36/2023 (già disciplinato dal previgente art. 42 del D.Lgs. 18 aprile 2016 nr. 50). Viene richiesto alle stazioni appaltanti la previsione di misure adeguate per contrastare frodi e corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interessi nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni e garantire la parità di trattamento degli operatori economici.

Si rappresenta l'opportunità di acquisire la dichiarazione relativa all'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a RUP e per la nomina in commissioni di concorso o giudicatrici.

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Predisposizione di procedure interne per la segnalazione dei casi di conflitto e richiamo al Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Bareggio	Già attuata e da promuovere come buona pratica	R.P.C.T.	Segnalazione dei casi di conflitto
Preventiva acquisizione da parte dei dipendenti della dichiarazione relativa all'assenza di situazioni di conflitto di interessi	Prima del conferimento dell'incarico o della	Responsabile del Servizio che conferisce l'incarico	N. di dichiarazioni acquisite

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
	nomina del RUP o Commissario di gara o di concorso		
Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura	Entro il 15 dicembre di ogni anno	R.P.C.T.	Redazione relazione monitoraggio

Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali

La disciplina relativa all'autorizzazione a poter svolgere, da parte dei dipendenti pubblici, attività extra-istituzionali trova la sua *ratio* nella necessità di evitare situazioni di conflitto di interesse. Il Comune di Bareggio si è dotato di apposito Regolamento per il rilascio di autorizzazioni al personale dipendente per incarichi ed altre attività esterne approvato mediante deliberazione di Giunta Comunale nr. 157 dell'8 giugno 1998 e modificato con deliberazione di Giunta Comunale nr. 128 del 9 settembre 2002. Il detto regolamento prevede il divieto, per tutto il personale in servizio a tempo pieno, di assumere qualsiasi altro impiego o incarico, nonché di esercitare attività professionale, commerciale e industriale, salvo si tratti di incarichi prettamente occasionali in settori non di interesse dell'amministrazione, che devono in ogni caso essere autorizzati. Caso diverso si configura per il personale in servizio a tempo parziale, che in ogni caso deve motivare la eventuale richiesta di assumere qualsiasi altro impiego o incarico, che non dovrà dar luogo, in caso di autorizzazione, a conflitti di interesse e/o cause di incompatibilità. Le autorizzazioni sono rilasciate al momento della presentazione delle richieste, dietro attenta valutazione. Quanto alla procedura autorizzativa, si richiama l'art. 53, comma 5 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla Legge nr.190 del 2012 e dal D.Lgs. 74/2017.

In ogni caso, per il Comune di Bareggio il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da altri enti pubblici o privati o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti dal Responsabile del Settore/Elevata Qualifica presso cui opera il dipendente. Per i Responsabili di Settore/E.Q. sono disposti dal Segretario Generale.

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

Ciascun anno si procede inoltre a richiedere al personale i dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, ed i relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti nonché di altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica con l'indicazione dei compensi spettanti anche per la compilazione del portale PerlaPA.

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Predisposizione di un atto organizzativo interno (regolamento) che disciplini organicamente la materia	Già attuata	R.P.C.T.	Predisposizione regolamento

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Modulistica per richiesta autorizzazione	Già attuata e da praticare come buona prassi	Responsabile di ciascun Settore / Segretario Generale / R.P.C.T.	Nel provvedimento di conferimento o di autorizzazione dovrà darsi atto che lo svolgimento dell'incarico non comporti alcuna incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione né situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.
Controlli e verifiche di incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza,	Entro il 15 dicembre di ogni anno in occasione del monitoraggio	Segretario Generale / R.P.C.T.	Versamento all'ente del compenso percepito per le prestazioni eventualmente svolte senza preventiva autorizzazione per essere destinato ad incremento del fondo del salario accessorio
Monitoraggio sull'effettiva attuazione della misura di prevenzione	Entro il 15 dicembre di ogni anno	R.P.C.T.	Redazione relazione monitoraggio

Inconferibilità e Incompatibilità

Il Decreto Legislativo 8 aprile 2013, nr. 39, recante *“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico”* ha introdotto una disciplina specifica sia in tema di inconferibilità di incarichi dirigenziali (Capi II, III e IV), che in tema di incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali (Capi V e VI).

Ha sancito, in particolare, ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali:

- a) a soggetti che siano destinatari di sentenze di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
- b) a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- c) a componenti di organi di indirizzo politico.

Le ipotesi di incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali riguardano, invece:

- a) incompatibilità tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni nonché lo svolgimento di attività professionale;
- b) incompatibilità tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico e cariche di componenti di organi di indirizzo politico.

A differenza delle cause di inconferibilità, che comportano una preclusione all'assunzione dell'incarico dirigenziale, le cause di incompatibilità possono essere rimosse mediante la rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge considera incompatibili tra loro.

Conformemente a quanto richiesto dall'articolo 20 del D.Lgs. 39/2013, tutti i responsabili di settore / Elevanti Qualifiche del Comune di Bareggio, prima del conferimento degli incarichi di posizione organizzativa, hanno rilasciato apposita dichiarazione in merito all'insussistenza di alcuna delle cause di inconferibilità o incompatibilità previste dal medesimo decreto, impegnandosi, altresì, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni successivamente intervenute.

La dichiarazione è stata pubblicata nel sito Internet nella sezione “Amministrazione trasparente – Personale – Dirigenti”.

Analoga procedura viene reiterata di anno in anno, nonché in occasione al conferimento degli incarichi e/o entro il 31 gennaio in caso di incarichi pluriennali, con rinnovo della dichiarazione.

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Preventiva acquisizione da parte dei dipendenti della dichiarazione in ordine all'insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità	Prima del conferimento dell'incarico	Responsabile del Settore / P.O. che acquisisce l'incarico	Numero di dichiarazioni acquisite
Effettuazione di controlli interni (anche su base campionaria) relativamente alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati in merito alla insussistenza di cause di inconferibilità, con particolare riferimento ai casi di condanna per reati contro la P.A.	Entro il 31 dicembre	Responsabile di ciascun Settore / Segretario Generale	Numero controlli effettuati
Monitoraggio sull'effettiva attuazione della misura di prevenzione	Entro il 15 dicembre di ogni anno	R.P.C.T.	Redazione relazione monitoraggio

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – divieti post-employment)

L'art 1, comma 42, lett. l) della Legge 190/2012 ha previsto la cd. “incompatibilità successiva” (pantouflage o divieti post-employment), introducendo nel corpo dell'art 53 del D.Lgs. 165/2001 il comma 16-ter che prevede il divieto per i dipendenti pubblici, che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della PA, di avere rapporti di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti amministrativi, contratti o accordi, rispetto ai quali i medesimi dipendenti hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante, in virtù della posizione ricoperta all'interno dell'amministrazione. La norma sul divieto di pantouflage prevede, inoltre, specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti. Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

Ambito di applicazione del divieto di pantouflage o divieti post-employment.

La disciplina sul divieto di pantouflage si applica innanzitutto ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. Non è limitato ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato perché tale limitazione sarebbe in contrasto con la ratio della norma, volta a evitare condizionamenti nell'esercizio di funzioni pubbliche. Il divieto, pertanto, si applica anche ai soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo (cfr. parere ANAC AG/2 del 4 febbraio 2015). Inoltre, il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività

lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi. Tale linea interpretativa emerge chiaramente dalla disciplina sulle incompatibilità e inconferibilità di incarichi, laddove l'ambito di applicazione del divieto di pantouflage è stato ulteriormente definito. L'art. 21 del D.Lgs. 39/2013 ha, infatti, precisato che ai fini dell'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel medesimo decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico e l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Si è inteso così estendere la sfera dei soggetti assimilabili ai dipendenti pubblici, rafforzando la finalità dell'istituto in argomento quale presidio del rischio corruttivo.

Esercizio di poteri autoritativi e negoziali

Il comma 16ter dell'art 53 del D.Lgs 165/2001 si riferisce pertanto ai dipendenti che hanno esercitato la potestà amministrativa o il potere negoziale nei confronti del soggetto privato, in qualità di dirigenti ovvero di funzionari titolari di funzioni dirigenziali. L'ANAC ha inteso precisare proprio il contenuto dell'esercizio dei poteri autoritativi e negoziali, presupposto per l'applicazione delle conseguenze sanzionatorie. L'Autorità si è pronunciata con delibere, orientamenti e pareri, allo scopo di risolvere le perplessità emerse al riguardo. In primo luogo, osserva che i dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui si riferisce l'art. 53, comma 16-ter, cit., sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i poteri sopra accennati, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente. Rientrano pertanto in tale ambito, a titolo esemplificativo, i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ad esempio ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 o ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000, coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente (cfr. orientamento ANAC nr. 2 del 4 febbraio 2015). Si ritiene inoltre che il rischio di preconstituersi situazioni lavorative favorevoli possa configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione (cfr. parere ANAC sulla normativa AG 74 del 21 ottobre 2015 e orientamento nr. 24/2015). Pertanto, il divieto di pantouflage si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

Soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione

Per quanto concerne i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i poteri negoziali e autoritativi, si ritiene che, al di là della formulazione letterale della norma che sembra riguardare solo società, imprese, studi professionali, la nozione di soggetto privato debba essere la più ampia possibile. Sono pertanto da considerarsi anche i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione, in quanto la loro esclusione comporterebbe una ingiustificata limitazione dell'applicazione della norma e una situazione di disparità di trattamento. Occorre in ogni caso, come visto sopra, verificare in concreto se le funzioni svolte dal dipendente siano state esercitate effettivamente nei confronti del soggetto privato.

Sanzioni

La formulazione delle disposizioni riguardanti il regime sanzionatorio ha sollevato molti dubbi interpretativi, in quanto non sono chiaramente identificati l'organo o l'autorità competente a garantire l'esecuzione degli effetti sanzionatori, tenendo conto anche della difficoltà per l'amministrazione di verificare il comportamento di un dipendente cessato dal servizio. Le conseguenze della violazione del divieto di pantouflage attengono in primo luogo alla nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico dai soggetti privati indicati nella norma. Al soggetto privato è inoltre preclusa la possibilità di stipulare contratti con la pubblica amministrazione. Come già chiarito nel PNA 2013 e nel bando-tipo nr. 2 del 2 settembre 2014 adottato dall'Autorità, le pubbliche amministrazioni sono tenute a inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. nr. 165/2001 (cfr. pareri ANAC AG/8/ del 18 febbraio 2015 e AG/2 del 2015 cit.). L'obbligo di rendere la predetta dichiarazione è stato ribadito nei bandi-tipo emanati dall'Autorità in attuazione del D.Lgs. 36/2023, recante il codice dei contratti pubblici. Si rammenta che i bandi tipo sono vincolanti per le stazioni appaltanti, ai sensi dell'art. 71 dello stesso codice (fatte salve le parti espressamente indicate come "facoltative" che non riguardano certamente il possesso dei requisiti generali).

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
<p>Inserimento di clausola standard nei contratti di assunzione del personale, che preveda il divieto per il dipendente di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) nei confronti dei soggetti privati destinatari di provvedimenti o contratti rispetto ai quali il medesimo dipendente ha avuto un ruolo determinante, per i 3 anni successivi alla cessazione del rapporto con la PA:</p> <p>"Clausola anti pantouflage.</p> <p>1. Il dipendente assunto dichiara di essere pienamente consapevole del divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) nei confronti dei soggetti privati destinatari di provvedimenti o contratti rispetto ai quali il medesimo dipendente ha avuto un ruolo determinante, per i 3 anni successivi alla cessazione del rapporto con la PA".</p>	<p>All'atto della stipula del contratto di assunzione e comunque prima della stipulazione.</p>	<p>Responsabile del Settore Affari Generali</p> <p>Verifica a cura del R.P.C.T.</p>	<p>Formulazione clausola anti - pantouflage</p>
<p>Inserimento di apposita clausola standard nei bandi o comunque negli atti prodromici agli affidamenti, incluse le procedure negoziate, nonché nei contratti e nelle convenzioni, che preveda la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti dell'amministrazione che hanno esercitato, per conto della PA, poteri autoritativi o negoziali nei propri confronti, nei 3 anni successivi alla cessazione del rapporto del dipendente medesimo con la PA.</p> <p>Si propone la seguente clausola:</p> <p>"Incompatibilità ex dipendenti – Clausola anti pantouflage.</p> <p>1. L'aggiudicatario/il professionista, con la sottoscrizione del presente contratto, attesta di non aver concluso contratti di</p>	<p>All'atto della predisposizione del bando di gara, lettera di invito, contratti e/o convenzione</p>	<p>Tutti gli uffici comunali per gli affidamenti di rispettiva competenza</p>	<p>Formulazione clausola anti – pantouflage</p>

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
lavoro subordinato o autonomo o comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei confronti del medesimo aggiudicatario, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.”.			
Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura	Entro il 15 dicembre di ogni anno come da normativa e prassi vigente (salvo differimento del termine disposto dall'ANAC)	R.P.C.T.	Redazione relazione monitoraggio

Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

La Legge nr. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo 35 bis nel D.Lgs. 165/2001 che fa divieto a coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione di assumere in seguenti incarichi:

- far parte di commissioni di concorso per l'accesso al pubblico impiego;
- essere assegnati ad uffici che si occupano della gestione delle risorse finanziarie o dell'acquisto di beni e servizi o della concessione e dell'erogazione di provvedimenti attributivi di vantaggi economici;
- far parte delle commissioni di gara per la scelta del contraente per l'affidamento di contratti pubblici o per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni o benefici;
- la condanna, anche non definitiva per i reati di cui sopra rileva, inoltre, ai sensi dell'art.3 del D.lgs. nr. 39/2013 come ipotesi di inconfiribilità di incarichi dirigenziali;
- far parte delle commissioni di gara per la scelta del contraente per l'affidamento di contratti pubblici o per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni o benefici;
- la condanna, anche non definitiva per i reati di cui sopra rileva, inoltre, ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. nr. 39/2013 come ipotesi di inconfiribilità di incarichi dirigenziali;
- la condanna, anche non definitiva per i reati di cui sopra rileva, inoltre, ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. nr. 39/2013 come ipotesi di inconfiribilità di incarichi dirigenziali.

La nomina in contrasto con l'art. 35-bis del D.lgs. 165/2001 determina la illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento. Ove la causa di divieto intervenga durante lo svolgimento di un incarico o l'espletamento delle attività di cui all'art. 35-bis del D.lgs. 165/2001, il RPCT non appena ne sia a conoscenza provvede tempestivamente a informare gli organi competenti della circostanza sopravvenuta ai fini della sostituzione o dell'assegnazione ad altro ufficio. Inoltre, il D.Lgs. n. 39 del 2013 prevede una specifica causa di inconfiribilità di incarichi dirigenziali ed assimilati nell'ipotesi di condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale. Se la situazione di inconfiribilità disciplinata all'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013 si appalesa nel corso dello svolgimento dell'incarico, il RPCT nell'esercizio dei poteri attribuiti deve effettuare la contestazione nei confronti dell'interessato e lo stesso deve essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
<p>Adeguamento degli atti dell'amministrazione al fine di rendere operative le disposizioni contenute nell'articolo 35 bis del D.Lgs. 165 del 2001 e dell'articolo 3 del D.Lgs. 39 del 2013, prevedendo in particolare:</p> <p>Regole specifiche che vietino a chi sia stato condannato (anche con sentenza non passata in giudicato per i reati di cui al capo I del Titolo II del Libro II del c.p.) di far parte delle commissioni di cui alle lettere a) e c) dell'articolo 35 bis del D.Lgs. 165 del 20001;</p> <p>inserimento di condizioni ostative al conferimento negli avvisi per l'attribuzione degli incarichi.</p>	Attuata e da promuovere	R.P.C.T. Organizzazione generale dell'amministrazione Altri uffici comunali per gli affidamenti di propria competenza	Atti / procedure adeguate
Effettuazione di controlli interni (anche su base campionaria) per accertare l'esistenza di precedenti penali d'ufficio o mediante verifiche sulle dichiarazioni sostitutive rese dagli interessati	Entro il 15 dicembre di ogni anno	R.P.C.T. Responsabili di Settore per le procedure di rispettiva competenza	Numero controlli effettuati
Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Entro il 15 dicembre di ogni anno	R.P.C.T.	Redazione relazione monitoraggio

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)

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

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

La novella normativa attribuisce un ruolo centrale ed essenziale al responsabile anticorruzione riguardo alla protezione del dipendente whistleblower. È previsto l'utilizzo di modalità informatiche ed il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, sia per il contenuto delle segnalazioni che della relativa documentazione, così come già raccomandato dall'A.N.A.C. nelle apposite Linee Guida.

Il recente D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, entrato in vigore in data 30 marzo 2023, ha abrogato l'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, in 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. L'ANAC ha approvato le "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

La vigente procedura risulta pubblicata nel sito web istituzionale, in “Amministrazione Trasparente”, sezione “Altri contenuti”, sottosezione “Prevenzione della corruzione”.

Nel corso dell’anno 2023 è stata implementata la procedura informatica attivando il canale interno di segnalazione informatica alla luce del recente D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, con l’attivazione del canale informatico di segnalazione. Con Determinazione n. 17 del 11.10.2023 del Segretario Generale / RPCT ad oggetto "Adesione al progetto Whistleblowing di Transparency International Italia e del centro Hermes per la trasparenza e i diritti umani e digitali e adozione della piattaforma digitale per la segnalazione di illeciti" il Comune di Bareggio ha attivato un canale informatico di whistleblowing nell’ambito del progetto WhistleblowingPA promosso da Transparency International Italia e da Whistleblowing Solutions.

Per effettuare la segnalazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ruolo ricoperto dal Segretario Generale, è possibile utilizzare i seguenti canali:

Forma scritta:

- 1) **CANALE INTERNO TELEMATICO:** mediante piattaforma digitale messa a disposizione gratuitamente da Transparency International Italia e dal centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali Informatica inerente al progetto WhistleblowingPA, attivata con Determinazione n.
- 2) **SEGNALAZIONE DA INVIARE AL RPCT/Segretario Generale** in busta chiusa con dicitura “Riservato al RPCT” con raccomandata o servizio postale (la segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse, una contenete gli eventuali dati identificativi e l’altra il corpo della segnalazione, da inserire poi all’interno di una terza busta chiusa riportante la dicitura “riservato al RPCT”);

Forma orale: chiedere un appuntamento al RPCT/Segretario Generale mediante richiesta da presentare a mezzo raccomandata o servizio postale con busta chiusa riportante la dicitura “Riservato al RPCT” e/o richiesta alla segreteria generale;

Fasi per l’attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Canale informatico differenziato e riservato per la ricezione delle segnalazioni: piattaforma telematica conforme alle previsioni del D.Lgs. n. 24/2023	Già attuata	R.P.C.T.	Attivazione piattaforma attuata mediante determinazione n. 17/2023
Realizzazione di iniziative di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione delle azioni illecite	Attuata e da promuovere	R.P.C.T.	Numero di iniziative Numero di partecipanti
Monitoraggio sull’efficace attuazione della misura di prevenzione	Entro il 15 dicembre di ogni anno	R.P.C.T.	Redazione relazione monitoraggio

Formazione sui temi dell’etica, della legalità e del ciclo di vita dei contratti

La formazione è tra le misure obbligatorie più rilevanti in quanto consente a tutto il personale dipendente, e quindi non solo ai soggetti investiti di una specifica responsabilità, di imparare a prevenire o ad evitare il manifestarsi di fenomeni di corruzione anche nel quotidiano svolgersi dell’attività amministrativa. L’attività formativa potrà essere somministrata al personale dipendente tramite utilizzo di webinar online ovvero mediante attraverso l’esternalizzazione a ditte esterne e/o soggetti formatori specializzati in materia. Per la

formazione si ricorre anche a servizi di supporto specialistico affinché la dovuta formazione non sia erogata esclusivamente dal R.P.C.T. quale soggetto chiamato ad esprimere la valutazione sull'efficacia della misura.

Si richiama la direttiva del 14 gennaio 2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione con previsione di almeno 40 ore complessive di formazione per tutti i dipendenti.

Si richiamano i corsi Syllabus, nonché ai sensi del PNA 2025 la formazione in materia di Contratti pubblici per lo sviluppo delle competenze del personale ed utilizzo delle piattaforme digitali di approvvigionamento e digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti (a beneficio di RUP, DEC, DL, collaudatori, collaboratori, ecc.).

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Erogazione dell'attività di formazione	Entro il 31 dicembre di ogni anno	Settore Affari Generale	Nr. di iniziative realizzate
Monitoraggio sull'efficacia della formazione	Entro il 15 dicembre di ogni anno	R.P.C.T.	Redazione relazione monitoraggio

MISURE ULTERIORI PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

Patti integrità

Sono già stati utilizzati presso il Comune di Bareggio dei patti di integrità, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della Legge nr. 190/2012.

Il Patto o protocollo di integrità va predisposto ed utilizzato negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito e consiste in una clausola di salvaguardia, un reciproco impegno tra il Comune e i partecipanti alle gare in ordine al rispetto dei principi di lealtà, trasparenza e correttezza e agli impegni finalizzati alla prevenzione della corruzione. Il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Predisposizione documento standard contenente impegno per il rispetto del patto di integrità	Già attuato e da diffondere come buona pratica	Responsabili di Settore / Dipendenti tutti	Numero di procedure ad evidenza pubblica che rispettino l'inserimento del patto di integrità
Monitoraggio sull'efficacia della misura	Entro il 15 dicembre di ogni anno	R.P.C.T.	Redazione relazione monitoraggio

Misure in materia di antiriciclaggio

I Responsabili di Settore/E.Q. devono segnalare al Gestore delle Segnalazioni Antiriciclaggio (di cui al D. Lgs. 231/2007 e al Decreto del Ministero dell'Interno del 25/9/2015, delegato alla valutazione e trasmissione delle segnalazioni alla UIF) mediante comunicazione scritta tutte le informazioni ed i dati necessari a verificarsi di una o più delle situazioni di cui agli indicatori di anomalia elencati al D.M. 25.09.2015. Il Sindaco ha disposto la nomina nella persona del Segretario Generale con decreto n.16 del 20/09/2023.

Misure in materia di appalti pubblici (D.lgs. 36/2023)

Al fine di esercitare un'azione di controllo sui contratti pubblici, si ritiene necessario prevedere la misura del rispetto del principio di rotazione e divieto di artificioso frazionamento, ai sensi dell'art. 49 D.lgs. 36/2023 e dell'art. 14 c. 6 del D.lgs. 36/2023.

Ogni E.Q. nella redazione delle determinazioni di affidamento di lavori, beni e servizi deve attestare:

- il rispetto del principio di rotazione di cui all'art. 49 del D. Lgs. 36/2023 o, in alternativa, deve motivarne il mancato rispetto;

- che l'affidamento non integra la fattispecie dell'artificioso frazionamento della spesa di cui all'art. 14 comma 6 del D. Lgs. 36/2023. La verifica della misura è stabilita in sede di controlli interni.

Subappalto (ex art. 119 D.lgs. 36/2023)

Al fine di esercitare un'azione di controllo sui contratti pubblici, si ritiene necessario prevedere una misura di controllo specifica in materia di subappalto mediante ulteriori controlli e verifiche anche sui subappalti assentiti dal singolo RUP. Il RPCT con cadenza semestrale chiede ai Responsabili/E.Q. l'elenco dei subappalti assentiti nel semestre precedente e i Responsabili/E.Q., per quanto di competenza, effettuano controlli e verifiche sui subappalti assentiti, nonché in materia di subappalti.

Relativamente alla gestione delle sospensioni è previsto l'impegno del personale della Stazione Appaltante / Settore dell'ente affidatario a "*comunicare all'Osservatorio dei Contratti Pubblici ogni sospensione significativa entro dieci giorni dalla ricezione del protocollo generale dell'ente, corredata di motivazioni*".

E' stata prevista una check list apposita allegata al presente PIAO.

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Registro dei subappalti	Per l'anno 2026 entro il 31 dicembre, e successivamente in continuità	Responsabili di Settore / RUP	Elenco dei subappalti
Monitoraggio sull'efficacia della misura	Semestrale	R.P.C.T.	Redazione relazione monitoraggio

Controlli a campione delle dichiarazioni degli operatori economici negli affidamenti diretti di importo inferiore a € 40.000,00

Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs. 36/2023 nelle procedure di affidamento diretto di importo inferiore a 40.000 euro, gli operatori economici attestano con dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà il possesso dei requisiti di partecipazione e di qualificazione richiesti. La stazione appaltante verifica le dichiarazioni, anche previo sorteggio di un campione individuato con modalità predeterminate ogni anno.

I controlli da effettuare sono:

- casellario ANAC
- rispetto normativa sui disabili
- visura camerale
- DURC
- casellario giudiziale e casellario carichi pendenti di OGNI soggetto che risulta dalla visura camerale (legale rappresentante, amministratore unico, membri cda, consiglieri, soci, direttore lavori, revisori, etc)

- regolarità fiscale presso Agenzia Entrate richiesta al casellario della Procura presso il Tribunale ordinario del certificato rilasciato dall'anagrafe delle sanzioni amministrative dipendenti da reato (ex art 31 del DPR 313/2002)

Digitalizzazione dei contratti pubblici

Utilizzo corretto delle piattaforme di approvvigionamento digitali – PAD ed interoperabilità attraverso la Piattaforma Digitale Nazionale dei Dati – PDND che abilitano all'accesso al BDNCP e la FVOE.

Ruolo centrale del RASA per la verifica costante delle dichiarazioni rese per acquisire e mantenere la qualifica della Stazione Appaltante (AUSA), sia per lavori pubblici che per la fornitura di beni e servizi.

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Registro dei requisiti di qualifica della Stazione Appaltante (verifica componenti, corsi, ecc.)	Per l'anno 2026 entro il 31 dicembre, e successivamente in continuità	RASA / Responsabili di Settore	Aggiornamento del registro
Monitoraggio sull'efficacia della misura	Semestrale	R.P.C.T.	Redazione relazione monitoraggio

2.3.6 Misure specifiche

MISURE A TUTELA DELLE RISORSE DEL PNRR

Il Comune di Bareggio è soggetto attuatore e risulta destinatario di finanziamenti per progetti e lavori con risorse a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, così come risultante dal sistema ReGis per il monitoraggio del PNRR e come attestato sul sito web istituzionale dell'Ente, al seguente link:

<https://www.comune.bareggio.mi.it/attuazione-misure-pnrr/>

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 8 marzo 2023 ad oggetto: "ORGANIZZAZIONE E SISTEMA DI GOVERNANCE E COORDINAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEL "PNRR" è stata creata la governance adottata ai fini del coordinamento dei diversi soggetti istituzionali coinvolti nell'attuazione di milestone e target del PNRR. Allo scopo di prevenire ed individuare i rischi di frode e corruzione, viene prevista l'erogazione di formazione per il personale dipendente dedito. Il Sindaco ha provveduto altresì alla nomina del Gestore delle Segnalazioni Antiriciclaggio di cui al D.Lgs. n. 231/2007 e al Decreto del Ministero dell'Interno del 25 settembre 2015, individuando in forza di decreto n. 16/2023 nella figura del Segretario Generale il soggetto delegato alla valutazione e trasmissione delle segnalazioni all'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF). Sono invitati tutti i RUP, E.Q. e dipendenti a segnalare mediante comunicazione scritta tutte le informazioni ed i dati necessari al verificarsi di una o più delle situazioni di cui agli indicatori di anomalia elencati al D.M. 25.09.2015. Lo Stato italiano ha recepito le misure fissate a livello di regolamentazione UE, oltre che in disposizioni normative, anche negli atti adottati dal MEF, Dipartimento RGS, Servizio centrale per il PNRR, quale punto di contatto nazionale per l'attuazione del PNRR. In particolare, nelle Linee Guida del MEF annesse alla circolare 11 agosto 2022, n. 30/2022, è stata posta grande attenzione alla necessità di garantire la trasparenza dei dati relativi al titolare effettivo dei soggetti partecipanti alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici. Si richiamano al riguardo le numerose indicazioni fornite dal MEF nelle predette Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione degli interventi PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori e si richiamano i criteri e le indicazioni ai

fini di quanto stabilito nella normativa in materia di antiriciclaggio di cui al D.Lgs. n. 231/2007 e riportato nelle stesse Linee guida del MEF.

LE MISURE TRASVERSALI ULTERIORI

Allo scopo di rendere più efficace la complessiva attività di prevenzione della corruzione, si ritiene opportuno implementare ulteriori azioni di carattere trasversale a tutte le attività.

La digitalizzazione

Si rende opportuno:

- completare la digitalizzazione dell'attività amministrativa in modo da assicurare la totale trasparenza e tracciabilità;
- garantire la possibilità di un accesso *on line* a tutti i servizi dell'ente con la possibilità per il cittadino di monitorare lo stato di attuazione del procedimento che lo riguarda.

Nei meccanismi di formazione delle decisioni

Provvedimenti - tutte le fasi:

- per facilitare i rapporti tra i cittadini e l'amministrazione, sul sito istituzionale vengono pubblicati i modelli di istanze, richieste e ogni altro atto di impulso del procedimento, con l'elenco degli atti da produrre e/o allegare all'istanza;
- predeterminare i criteri di assegnazione delle pratiche ai collaboratori;
- nella comunicazione del nominativo del responsabile del procedimento dovrà essere indicato l'indirizzo e-mail cui rivolgersi e il titolare del potere sostitutivo (individuato nel Segretario Generale) in caso di mancata risposta;
- redigere gli atti in modo chiaro e comprensibile con un linguaggio semplice, per consentire a tutti coloro che vi abbiano interesse di esercitare con pienezza il diritto di accesso e di partecipazione; gli atti dell'ente dovranno ispirarsi ai principi di semplicità e di chiarezza. In particolare, dovranno essere scritti con linguaggio semplice e comprensibile a tutti. Tutti gli uffici dovranno riportarsi, per quanto possibile, ad uno stile comune, curando che i provvedimenti conclusivi dei procedimenti riportino nella premessa sia il preambolo che la motivazione.
- il preambolo è composto dalla descrizione del procedimento svolto, con l'indicazione di tutti gli atti prodotti e di cui si è tenuto conto per arrivare alla decisione finale, in modo da consentire a tutti coloro vi abbiano interesse di ricostruire il procedimento amministrativo e logico seguito. La motivazione indica i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione, sulla base dell'istruttoria. La motivazione dovrà essere il più possibile precisa, chiara e completa.
- rispettare il divieto di aggravio del procedimento;

Provvedimenti - fasi di avvio e istruttoria

- rispettare l'ordine cronologico di protocollo dell'istanza, della richiesta o di qualsiasi atto d'impulso;
- distinguere l'attività istruttoria e la relativa responsabilità dall'adozione dell'atto finale, in modo tale che per ogni provvedimento siano coinvolti almeno due soggetti: l'istruttore proponente ed il Responsabile.

Provvedimenti – fase decisoria

- considerando le implicazioni della distinzione tra provvedimento vincolato e provvedimento finale, motivare adeguatamente l'atto. L'onere di motivazione sarà tanto più ampio quanto più sarà ampio il margine di discrezionalità proprio del provvedimento.

Nomine di rappresentanti del Comune

- far precedere le nomine presso enti, aziende, società, istituzioni, di rappresentanti del Comune da una procedura di selezione dei candidati, ad evidenza pubblica.

Nei meccanismi di attuazione delle decisioni

- rilevare i **tempi medi dei pagamenti**. Il Responsabile del settore finanziario, anche a mezzo degli incaricati di particolari responsabilità, provvede a comunicare semestralmente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, l'elenco dei pagamenti effettuati oltre il termine di legge o di contratto ed i tempi medi di pagamento. Gli indicatori di pagamento trimestrali dei tempi medi di pagamento vengono pubblicati all'interno del sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- rilevare i **tempi effettivi di conclusione** dei procedimenti allo scopo di definirne i valori medi ed evidenziarne le criticità. Ciascun responsabile con riguardo ai procedimenti di competenza del Settore cui è preposto provvede anche a mezzo degli incaricati di particolari responsabilità:
 - a comunicare semestralmente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, l'elenco dei procedimenti conclusi oltre il termine previsto dalla legge o dal regolamento, e la rilevazione del tempo medio di conclusione dei procedimenti distinto per tipologia di procedimento;
 - a comunicare semestralmente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, l'elenco dei procedimenti conclusi con un diniego;
 - a comunicare semestralmente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, l'elenco dei procedimenti per i quali si è resa necessaria disporre una sospensione dei termini per integrazione documentale.

Creare scadenziari dei contratti

- anche alla luce del nuovo Codice degli Appalti, D.Lgs. n. 36/2023 (pubblicato in G.U. il 31/03/2023 ed efficace dal 1° luglio 2023), ciascun Responsabile/E.Q. ha l'obbligo di dotarsi di un scadenziario dei contratti di competenza del Settore cui è preposto, al fine di evitare di dover accordare proroghe. Ciascun Responsabile/E.Q., anche a mezzo degli incaricati di particolari responsabilità, provvede a comunicare semestralmente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, l'elenco dei contratti prorogati e le ragioni a giustificazione della proroga che dovrà essere esclusivamente tecnica;
- ciascun Responsabile/E.Q. con riguardo agli **affidamenti di competenza del Settore** cui è preposto provvede, anche a mezzo degli incaricati di particolari responsabilità, a comunicare semestralmente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, l'elenco degli atti e delle attività svolte nell'esercizio della vigilanza sull'esecuzione dei contratti di appalto di lavori, beni e servizi, ivi compresi i contratti d'opera professionale, e sull'esecuzione dei contratti per l'affidamento della gestione dei servizi pubblici locali, ivi compresi i contratti con le società *in house*, con indicazione, se del caso, delle **penali applicate, delle clausole risolutive esercitate e con l'indicazione degli atti di proposizione dell'azione per l'inadempimento e/o di danno avviati**;

- **tracciare l'utilizzo** dei principali (per valore) beni dell'amministrazione da parte dei dipendenti comunali (principalmente autoveicoli);
- **divieto di ogni forma di riscossione** in contanti per tutti i servizi e le funzioni dell'ente per importi superiori a € 60,00 (sessanta/00), fatte salve le ipotesi espressamente disciplinate dalla Legge e dai regolamenti comunali.

Nei meccanismi di controllo interno delle decisioni

- assicurare il rispetto puntuale delle procedure previste nel regolamento sul funzionamento dei controlli interni, approvato con atto del Commissario Straordinario assunto con i poteri del Consiglio comunale nr. 5 del 08/01/2013 e successivamente modificato mediante deliberazione del Consiglio Comunale nr. 80 del 29.07.2019, cui si fa rinvio.

2.3.7 Trasparenza

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

La trasparenza è attuata principalmente attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web istituzionale nella sezione *“Amministrazione trasparente”*. I commi 35 e 36, dell'articolo 1 della Legge 190/2012, hanno delegato il governo ad emanare un apposito decreto legislativo: il 14 marzo 2013 è stato quindi emanato il D.Lgs. nr. 33 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”* (c.d. Decreto Trasparenza).

Successivamente il D.Lgs. 25.05.2016 nr. 97 *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, nr. 190 e del D.Lgs. nr. 33/2013, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, nr. 124, in materia di riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni”*, il cosiddetto Freedom of Information Act (FOIA), ha modificato la quasi totalità degli articoli e degli istituti del suddetto *“Decreto Trasparenza”*.

La tabella relativa agli adempimenti sulla trasparenza si trova in allegato al presente Piano (Allegato 4).

Trasparenza e Accesso

Nella versione originale il D.Lgs. 33/2013 si poneva quale oggetto e fine la *“Trasparenza della Pubblica Amministrazione”*. Il D.Lgs. 97/2016 (F.O.I.A) ha spostato il baricentro della normativa a favore del *“cittadino”* e del suo diritto di accesso. La trasparenza viene assicurata, seppure nel rispetto *“dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti”*, attraverso:

- a) l'istituto dell'accesso civico, potenziato rispetto alla prima versione del D.Lgs. 33/2013;
- b) la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni.

La Trasparenza rimane la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal Legislatore con la Legge 190/2012. Lo scopo della trasparenza, così intesa, è quello di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, la trasparenza concorre *“ad attuare il principio democratico e i principi sanciti dalla Costituzione Italiana di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino”* (art. 1, commi 1, 2 D.Lgs. 33/2013).

Nell'odierno impianto normativo le diverse tipologie di accesso ad atti e documenti da parte dei cittadini si possono schematizzare come segue:

- Accesso **documentale** riservato ai soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà che l'ordinamento attribuisce loro, a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari (Artt. 22 e succ. Legge 241/90);
- Accesso civico **“semplice”** correlato ai soli atti ed informazioni oggetto di obbligo di pubblicazione (art. 5 D.lgs. 33/2013); le modalità e i responsabili della procedura di accesso civico sono pubblicati sul sito istituzionale al link *“Amministrazione Trasparente - Altri contenuti - Accesso Civico”*;
- Accesso **“generalizzato”** che determina il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione.

Obiettivi strategici

L'Amministrazione ritiene che la Trasparenza sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi definiti dalla Legge 190/2012, come enunciato nella deliberazione della Giunta Comunale nr. 42 del 5 marzo 2025 ad oggetto: *“Indirizzi per aggiornamento della sezione 2 "valore pubblico, performance e anticorruzione" - 2.3 "rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2025/2027.”*

L'Amministrazione conferma la realizzazione dei seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

1. la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
2. il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, come potenziato dal D.Lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

Tali obiettivi hanno la funzione di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici, confermando un maggior coinvolgimento dei Responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa sia in fase di redazione che di attuazione e monitoraggio del PTPCT (odierna sezione del P.I.A.O.);
- b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico;

- c) la necessità, già considerata nei precedenti PTPCT, di privilegiare obiettivi tesi all'informatizzazione e digitalizzazione delle procedure e della gestione documentale anche con il portare a compimento l'analisi dei processi dell'ente;
- d) l'opportunità di proseguire nella revisione e aggiornamento, di regolamenti del Comune, al fine di introdurre opportuni elementi di coordinamento con i principi delineati dal PTPCT (odierna sezione del P.I.A.O.);
- e) la necessità di coordinare i contenuti della sezione relativa alla prevenzione della corruzione del P.I.A.O. con gli strumenti di programmazione e di gestione operativa dell'Ente;
- f) la necessità, di prevedere ed attuare la standardizzazione delle procedure e la stesura e pubblicazione di linee guida o protocolli operativi, assicurando trasparenza e tracciabilità delle decisioni e dei comportamenti, contribuendo così a migliorare la qualità dell'azione amministrativa e a rendere conoscibile e comprensibile da parte dei cittadini e dei fruitori le modalità di lavoro del Comune;
- g) la necessità di garantire la formazione generale e della formazione specifica al personale, anche e soprattutto con approccio valoriale, pur tenendo conto delle limitate risorse disponibili;
- h) la necessità di presidiare con modalità che ne garantiscano l'effettiva continuità, aggiornamento e verifiche su tempestività e completezza della pubblicazione delle informazioni, avvalendosi della struttura organizzativa interna costituita; il presidio operativo, a cura dell'Ufficio di Piano per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, su temi e attività inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, nonché l'aggiornamento della pubblicazione delle informazioni e la gestione dei rispettivi strumenti, in coerenza con le linee guida ANAC di volta in volta emanate;
- i) la semplificazione del linguaggio e della piena comprensibilità del contenuto dei documenti pubblicati da parte di chiunque e non solo degli addetti ai lavori.

Diritto alla conoscibilità, accesso civico, diritto d'accesso

Per assicurare la realizzazione degli obiettivi "anticorruzione", vengono di seguito riportate le modalità di gestione delle tipologie di accesso consentibili e fruibili per i cittadini. La richiesta di accesso civico "semplice" non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Comune di Bareggio. L'istanza può essere trasmessa anche per via telematica, compilando il modulo di richiesta disponibile nel sito web del Comune di Bareggio nella sezione dedicata allo Sportello Telematico Polifunzionale, inoltrandola al seguente indirizzo di posta elettronica:

comune.bareggio@pec.regione.lombardia.it (da PEC a PEC), oppure al seguente indirizzo di posta elettronica: protocollo@comune.bareggio.mi.it.

Il procedimento si conclude ordinariamente entro 30 giorni dalla presentazione della domanda con la pubblicazione sul sito di quanto chiesto e con la comunicazione al richiedente dell'avvenuta pubblicazione, con l'indicazione del relativo collegamento ipertestuale.

In caso di rifiuto totale o parziale, il richiedente può presentare domanda di riesame al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Ente.

In caso di mancata risposta entro il termine è possibile chiedere l'esercizio del potere sostitutivo.

Contro la decisione dell'Amministrazione o, in caso di domanda di riesame, verso quella del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Ente, il richiedente può proporre ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale o al difensore civico competente per ambito territoriale, dove costituito.

L'Amministrazione comunale di Bareggio ha siglato apposita convenzione con il Difensore civico Regionale della Lombardia come da deliberazione del Consiglio Comunale nr. 23 del 30.04.2020.

In considerazione della rilevanza dell'istituto dell'accesso civico "semplice" nonché del necessario ricorso a strumenti organizzativi e tecnologici volti a garantirne la migliore funzionalità, l'Amministrazione pone in essere le seguenti misure:

1. individuazione di un Ufficio cui attribuire la competenza cui gestire le richieste di accesso civico obbligatorio coerentemente, nel caso di specie identificato nella struttura interna all'Ente (Ufficio di Piano) di cui alla deliberazione della Giunta comunale nr. 164 del 27 dicembre 2016, la cui composizione è stata aggiornata con determinazione dell'Ufficio del Segretario Generale n. 11 del 8 maggio 2024;
2. digitalizzazione e informatizzazione del processo di gestione.

L'istanza di accesso civico "generalizzato" identifica i dati, le informazioni o i documenti richiesti e non richiede motivazione. L'istanza può essere trasmessa anche per via telematica secondo le modalità previste dal decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e successive modificazioni, ed è presentata all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti, secondo la modulistica reperibile sul sito web del Comune di Bareggio nella sezione dedicata allo Sportello Telematico Polifunzionale, anche a mezzo mail al seguente indirizzo di posta elettronica: comune.bareggio@pec.regione.lombardia.it (da PEC a PEC), oppure al seguente indirizzo di posta elettronica: protocollo@comune.bareggio.mi.it.

Il rilascio di dati o documenti in formato elettronico o cartaceo è gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali.

In considerazione della rilevanza dell'istituto dell'accesso civico generalizzato nonché del necessario ricorso a strumenti organizzativi e tecnologici volti a garantirne la migliore funzionalità, l'Amministrazione programma le seguenti misure:

1. individuazione di un Ufficio cui attribuire la competenza di gestire le richieste di accesso civico generalizzato coerentemente con le soluzioni individuate nelle Linee guida dell'Autorità nr. 1309/2016, identificato nella struttura interna all'Ente (Ufficio di Piano) di cui alla deliberazione della Giunta Comunale nr. 164 del 27 dicembre 2016, la cui composizione è stata aggiornata con determinazione dell'Ufficio del Segretario Generale n. 11 del 8 maggio 2024;
2. digitalizzazione e informatizzazione del processo di gestione dell'accesso civico generalizzato.

L'accesso agli atti di cui alla Legge 241/1990 continua a sussistere, ma parallelamente all'accesso civico operando sulla base di norme e presupposti differenti, così come ribadito anche dall'ANAC; la domanda di accesso può essere presentata utilizzando la modulistica reperibile sul sito web del Comune di Bareggio nella sezione dedicata allo Sportello Telematico Polifunzionale, anche a mezzo mail al seguente indirizzo di posta elettronica: comune.bareggio@pec.regione.lombardia.it (da PEC a PEC), oppure al seguente indirizzo di posta elettronica: protocollo@comune.bareggio.mi.it.

A norma di quanto sopra previsto in "Amministrazione Trasparente" sono pubblicati:

1. i nominativi del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza al quale presentare la richiesta di accesso civico e del Titolare del potere sostitutivo, con l'indicazione dei relativi recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale;
2. le modalità per l'esercizio dell'accesso civico di cui all'art. 5 commi da 4 a 11, del D.Lgs. 33/2013 e la relativa modulistica.

Le Linee Guida ANAC (Delibera nr. 1309/2016) e la Circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione nr. 2/2017 prevedono la pubblicazione del Registro degli accessi, così come istituito presso l'Ente. Il registro contiene l'elenco delle richieste di accesso presentate all'Ente e riporta l'oggetto e la data dell'istanza e il relativo esito con la data della decisione. L'elenco delle richieste viene aggiornato semestralmente, come indicato nell'Allegato 1 delle Linee Guida ANAC - Delibera nr. 1309/2016.

Trasparenza e tutela dei dati personali (REG. UE 2016/679)

Bisogna tener conto che l'ANAC ha fornito le seguenti indicazioni sul tema dei rapporti tra Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679). Dal 25 maggio 2018 è direttamente applicabile in Italia il Regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE, il cosiddetto GDPR.

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

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

Inoltre, il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che "La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1".

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

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

- verifichi che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.Lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione;
- verifichi che, l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, avvenga nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento UE 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della

conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del Responsabile del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati ("minimizzazione dei dati") e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

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

In generale, in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, vanno scrupolosamente attuate le specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali.

In ogni caso, ai sensi della normativa europea, in caso di dubbi o incertezze applicative i soggetti che svolgono attività di gestione della trasparenza possono rivolgersi al Responsabile della Protezione dei Dati (RPD), il quale svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del GDPR).

Il Comune di Bareggio ha designato, ai sensi dell'art. 37 GDPR, il responsabile del trattamento dei dati personali (Data Protection Officer), all'attualità è SI.net Servizi Informatici S.r.l., contattabile attraverso i seguenti canali: - Telefono : 0331576848 - email : dpo@comune.bareggio.mi.it - PEC : responsabileprotezionedati@legalmail.it

Rapporti tra RPCT e Responsabile della Protezione dei dati – RPD

In ottemperanza della sopra richiamata normativa europea, il Comune di Bareggio ha provveduto a designare il Responsabile della Protezione dei Dati – RPD, individuandolo in un soggetto esterno e distinto dal RPCT.

In ordine ai rapporti tra RPCT e RPD, si ritiene di condividere l'orientamento dell'ANAC e del Garante per la protezione dei dati personali e quindi si ritiene necessario evitare la sovrapposizione dei due ruoli al fine di evitare di limitare l'effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, tenuto conto dei numerosi compiti e responsabilità che la normativa attribuisce sia al RPD che al RPCT. Inoltre, lo svolgimento delle funzioni di RPD richiede specifiche competenze specialistiche che molto spesso sono di ausilio allo stesso RPCT nello svolgimento delle sue funzioni.

L'Organismo indipendente di Valutazione o Nucleo di Valutazione

L'Organismo indipendente di valutazione (OIV), nel caso del Comune di Bareggio Nucleo di Valutazione, attesta la veridicità e l'attendibilità riguardo all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dalla normativa, nonché l'aggiornamento dei dati medesimi in attuazione delle direttive emanate dagli organi competenti in materia (delibere ANAC).

Il Nucleo di valutazione verifica altresì la coerenza tra gli obiettivi di anticorruzione e trasparenza e quelli indicati nel piano della performance e quelli indicati nei documenti di programmazione strategica gestione e che la valutazione della performance tiene conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

Amministrazione trasparente

Nella homepage del sito istituzionale dell'Ente è prevista una sezione denominata “*Amministrazione trasparente*”, strutturata secondo quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013, aggiornato dal D.Lgs. 97/2016.

L'Allegato numero 1, della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016 numero 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al decreto legislativo 33/2013, ha rinnovato la disciplina e la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni adeguandola alle novità introdotte dal decreto legislativo 97/2016. Come noto, il legislatore ha organizzato in sotto-sezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito web.

Oggi le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC 1310/2016. Le tabelle riportate nelle pagine che seguono ripropongono i contenuti, dell'Allegato numero 1 della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016 numero 1310, aggiornate secondo le indicazioni del PNA 2022.

La tabella relativa agli adempimenti sulla trasparenza si trova in allegato al presente Piano (Allegato 4), seguendo le indicazioni dell'allegato n. 9 al PNA 2022, aggiornato dall'Allegato 1 alla delibera di ANAC n. 601/2023.

Iniziative e strumenti di comunicazione per la diffusione dei contenuti della sezione del P.I.A.O. inerente la prevenzione della corruzione e trasparenza.

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

Si è proceduto negli anni passati ad un restyling dell'attuale versione della piattaforma del sito web comunale, per adeguarlo sia ai principi di progettazione espressi da AGID, sia per migliorarne l'usabilità (intesa quale facilità d'uso da parte delle diverse fasce di cittadini), la fruibilità attraverso multicanali (PC, tablet, smartphone, smart Tv, ecc.), l'accessibilità per i portatori di disabilità, l'organizzazione dei contenuti (rif. Linee Guida di design per i siti della pubblica amministrazione – AGID luglio 2016). L'Ente è munito di posta elettronica ordinaria e certificata. Sul sito web, nella home page, è riportato l'indirizzo PEC istituzionale. Nelle sezioni dedicate alle ripartizioni organizzative sono indicati gli indirizzi di posta elettronica ordinaria di ciascun ufficio, nonché i recapiti telefonici.

L'attività di presidio della casella di PEC è in carico all'Ufficio Protocollo Generale, che provvede, mediante protocollazione e assegnazione, a trasmettere in forma digitale il documento in arrivo ai destinatari interni. La gestione dell'invio a mezzo PEC dei documenti in partenza è gestita in autonomia dai diversi Settori dell'Ente, sempre attraverso le funzionalità del Protocollo Generale, che in uscita è decentrato.

Il Comune di Bareggio ha adempiuto tempestivamente all'attivazione dell'Albo Pretorio online istituendo un'apposita sezione nella home page e nel rispetto dei criteri tecnici disciplinati dalla specifica normativa. Il relativo link è ben indicato nella home page del sito istituzionale.

E' attivo sul sito istituzionale dell'Ente il Portale dei Servizi Online che permette al cittadino di presentare pratiche al Comune a qualunque ora del giorno, senza recarsi personalmente presso gli uffici dell'ente. La pratica presentata attraverso lo sportello telematico, sostituisce completamente quella in formato cartaceo, perché rispetta i dettami del Codice dell'Amministrazione Digitale. Il Portale dei Servizi Online permette di: consultare le informazioni e le norme necessarie per presentare in modo completo la pratica, compilando e firmando in modo guidato i moduli digitali. Si riducono così i tempi di attesa e la pubblica amministrazione migliora il lavoro dei suoi uffici. Vengono inoltre meglio presidiati i seguenti aspetti: ordine cronologico di presentazione delle istanze (la piattaforma è direttamente collegata con il sistema di protocollazione generale dell'Ente) e trasparenza nell'istruttoria delle istanze in quanto ad ogni procedimento contenuto in questo sportello si dà contezza di quali sono le norme e l'iter del procedimento.

Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi

Al fine di presidiare e garantire l'attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. nr. 33/2013 e la realizzazione degli obiettivi del presente documento attraverso il regolare flusso delle informazioni, con delibera della Giunta Comunale nr. 164/2016 è stato individuato nell'ambito del Settore Affari Generali l'Ufficio di Piano per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, misura organizzativa prevista nel PTTI 2016-2018, allegato al PTCP 2016-2018 approvato con delibera della Giunta comunale nr. 8 del 1 febbraio 2016 e nel PTPCT 2017-2019, confermato nel PTPCT 2018-2020, approvato con delibera della Giunta comunale nr. 11 del 30.01.2018, nel PTPCT 2019-2021 approvato con delibera della Giunta comunale nr. 8 del 30 gennaio 2019 e nel PTPCT 2020-2022 approvato con delibera della Giunta comunale nr. 7 del 28 gennaio 2020 e successivi PTPCT e PIAO.

A tale struttura, a cui è assegnato personale già in servizio presso l'Ente, è demandato il compito di:

- svolgere le attività concernenti la raccolta dei dati, la loro elaborazione e relativi aggiornamenti, secondo le direttive emanate dall'ANAC;
- pubblicare sul sito web istituzionale i dati;
- monitorare e aggiornare il PTPCT, segnalando eventuali le criticità riscontrate al Responsabile della Trasparenza;
- monitorare le richieste di accesso civico e occuparsi della pubblicazione del Registro degli Accessi.

Ogni Responsabile di Settore/Elevata Qualifica è tenuto all'aggiornamento dei dati riferibili ai propri uffici, a fornire i documenti e le informazioni necessarie per la pubblicazione tempestiva secondo quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013.

In particolare, i Responsabili di settore/E.Q., sono responsabili della veridicità del contenuto del dato trasmesso e pubblicato e del suo aggiornamento.

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

Il Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza:

- coordina, sovrintende e verifica l'attività degli incaricati;
- accerta la tempestiva pubblicazione da parte di ciascun ufficio;
- assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni.

Il RPCT, sulla base dell'attività di monitoraggio di cui sopra e delle eventuali criticità rilevate, valuterà l'opportunità di intraprendere azioni correttive.

Monitoraggio obblighi di trasparenza in capo agli Organismi partecipati

Gli Organismi partecipati sono tenuti ad adottare misure di prevenzione della corruzione e ad assolvere agli obblighi di pubblicazione riferiti sia alla propria organizzazione sia alle attività di pubblico interesse svolte, alla luce del D.Lgs. 33/2013, così come modificato dal D.Lgs. 97/2016 e dalle Linee Guida ANAC in materia.

Tempestività di aggiornamento

L'aggiornamento di taluni dati, informazioni e documenti deve avvenire in modo “**tempestivo**” secondo quanto previsto dal decreto nr. 33/2013.

Il legislatore non ha però specificato il concetto di tempestività, concetto la cui relatività può dar luogo a comportamenti anche molto difforni rispetto alle finalità della norma.

Pertanto, al fine di “rendere oggettivo” il concetto di tempestività, tutelando operatori, cittadini utenti e pubblica amministrazione, si definisce quanto segue: “*è tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro giorni 30 dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti.*”

Gestione dei flussi informativi dall'elaborazione alla pubblicazione dei dati

Direttive, circolari e istruzioni operative sulla gestione dei flussi manuali e informatizzati devono assicurare la costante integrazione dei dati già presenti sul sito, fermo restando:

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

I flussi informativi, in partenza e in arrivo per la pubblicazione vanno gestiti e organizzati sotto la direzione del RPCT, con obbligo, per i soggetti tenuti, di implementare i file e le cartelle da pubblicare. A tal fine, ciascun responsabile titolare di P.O. adotta apposite istruzioni operative, all'interno al proprio Settore, individuando il funzionario incaricato della predisposizione dei dati e dei documenti oggetto di pubblicazione e indicando un sostituto nei casi di assenza del primo.

Responsabili della trasmissione e responsabili della pubblicazione dei documenti delle informazioni e dei dati

In relazione all'analisi della struttura organizzativa e dei dati in precedenza menzionati, vengono individuati i Responsabili della trasmissione (RT) e Responsabili della pubblicazione (RP).

L'incarico rientra nei compiti e doveri d'ufficio, e viene formalizzato mediante l'approvazione del PTPC, dandone comunicazione ai destinatari.

Per i Responsabili è obbligatoria la formazione e l'aggiornamento in materia di trasparenza e open data.

I Responsabili della trasmissione (RT) hanno l'obbligo di garantire il regolare flusso in partenza dei documenti, dei dati e delle informazioni relativi ai processi di competenza dei rispettivi uffici, verso il responsabile della pubblicazione. A tal fine, devono costantemente coordinarsi con il RPCT e con i responsabili della pubblicazione (RP) per la ricognizione degli obblighi di pubblicazione.

I RT inviano i dati nel formato previsto dalla norma, oscurando, laddove necessario, i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza e pubblicazione (art.4, comma 4, D.Lgs. 33/2013).

La responsabilità per un'eventuale violazione della normativa riguardante il trattamento dei dati personali è da attribuirsi al funzionario responsabile della trasmissione (RT) titolare dell'atto o del dato oggetto di pubblicazione.

La trasmissione deve essere effettuata nei formati in formato di tipo aperto ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'Amministrazione Digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005 nr. 82, che consentano la riutilizzabilità ai sensi del decreto legislativo 24 gennaio 2006 nr. 36, decreto legislativo 7 marzo 2005 nr. 82, e del decreto legislativo 30 giugno 2003 nr. 196 aggiornato dal successivo D.Lgs. n. 101/2018 di recepimento del Regolamento EU 2016/679.

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

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

I Responsabili della Pubblicazione hanno l'obbligo di garantire la corretta e integrale pubblicazione dei documenti, dei dati e delle informazioni provenienti dai Responsabili della trasmissione.

Solamente con il coinvolgimento attivo dei Responsabili e attori tutti, interni ed esterni, costantemente coordinati con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sarà possibile continuare ad attuare all'interno del Comune di Bareggio le misure generali e specifiche tali da rendere più efficace il contrasto alla corruzione, preservando la dovuta trasparenza e legalità.

3 SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Come spiegato in precedenza la componente organizzativa risulta fondamentale per sostenere gli obiettivi dal punto di vista delle loro reale fattibilità/sostenibilità. I processi diventano, quindi, un tassello di integrazione immancabile per poter correttamente pianificare e programmare interventi e attività. A partire dall'organigramma attuale, è necessario ragionare sull'attuale dimensionamento del personale sull'attuale articolazione organizzativa, ma anche sui singoli processi, collegare questi ultimi agli obiettivi (strategici ed operativi) da conseguire e verificare la presenza di eventuali gap da colmare. Ciò permetterà di ragionare anche su possibili interventi di miglioramento, riorganizzazione o reingegnerizzazione.

Figura 6: organizzazione, processi, gap e possibili miglioramenti



L'ottica dei processi porta con sé elementi fondamentali come la gestione delle risorse umane, la gestione della struttura organizzativa stessa e la gestione dei sistemi informativi e della tecnologia.

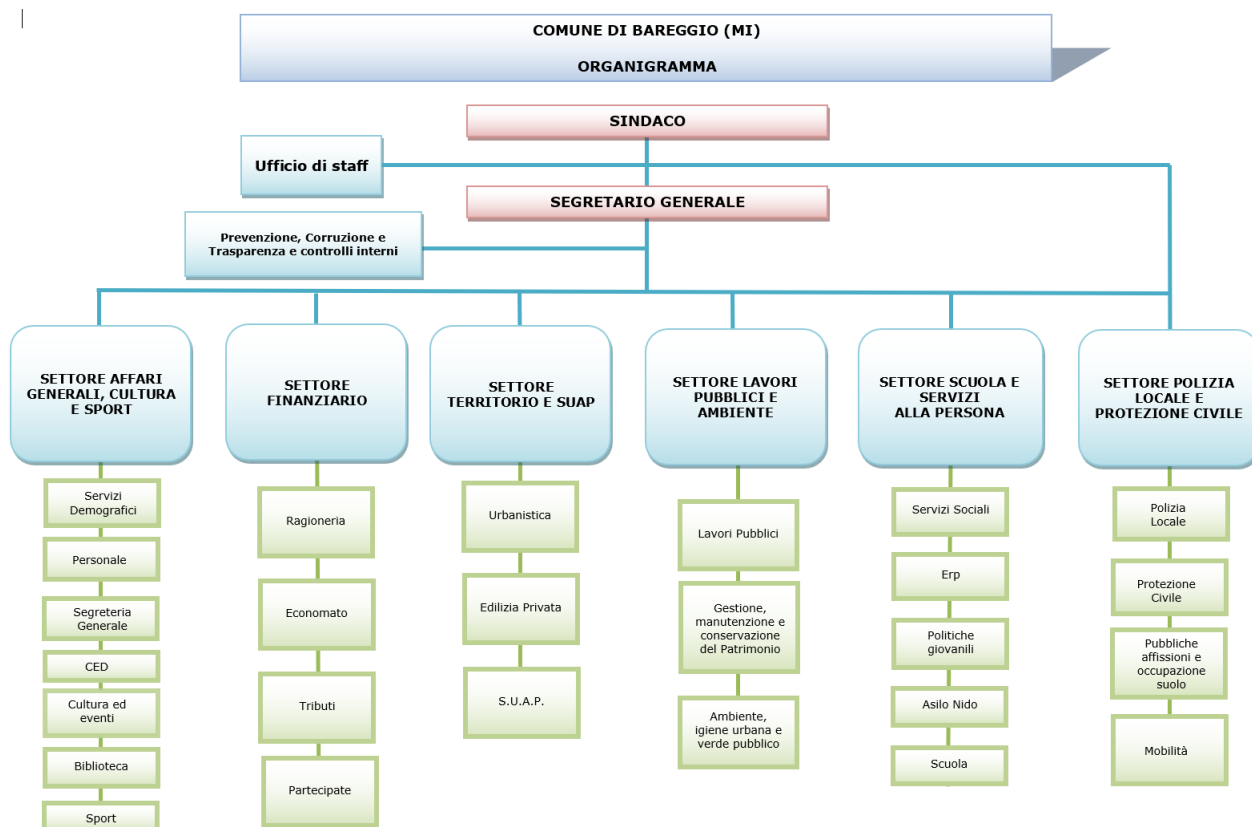
In particolare, gli interventi sulla struttura organizzativa, l'adozione del lavoro agile e quelli volti alla revisione dei processi sono più o meno strettamente tra loro correlati (ad esempio, la definizione di una specifica strategia di sviluppo del lavoro agile determina degli impatti in termini di revisione e digitalizzazione dei processi).

3.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Comune di Bareggio con Deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 4 maggio 2022 ad oggetto: "Macrostruttura del comune di Bareggio. Riallineamento. Approvazione" ha approvato la nuova macrostruttura dell'Ente, in seguito modificata con successive Deliberazioni di Giunta Comunale n. 195 del 28 novembre 2022 e in via sperimentale con la successiva Deliberazione n. 27 del 1° marzo 2023 nonché, da ultimo, con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 1° marzo 2024. L'organizzazione dell'Ente, con particolare riferimento all'individuazione dei ruoli e dei conseguenti livelli tecnici di riferimento, unita ad una razionale ed efficace allocazione delle risorse umane, rappresentano leve fondamentali per poter realizzare concretamente le politiche dell'Amministrazione e, pertanto, non si può prescindere da un costante e opportuno adeguamento degli assetti organizzativi al fine di orientarli agli obiettivi da conseguire.

3.1.1 Organigramma

Di seguito è rappresentato l'organigramma dell'Ente, con entrata in vigore dal 1° marzo 2024:



3.1.2 Funzionigramma

Le attività di seguito descritte per ogni singolo Settore sono quelle principali, senza alcuna pretesa di essere esaustive o di rappresentare esattamente tutte le possibili esigenze dei medesimi.

AFFARI GENERALI, CULTURA E SPORT

Attività di supporto agli organi di governo (Giunta e Consiglio Comunale), gestione deliberazioni, attività contrattuale, gestione delle determinazioni, deposito regolamenti, archivio, protocollo, notificazioni e comunicazioni per convocazione organi (Consiglio e Giunta Comunale, Commissioni Consiliari), cerimoniale, gestione portineria, centralino e informazioni. Gestione amministrativa del personale e altri rapporti assimilati, programmazione del personale, relazioni sindacali, formazione, gestione del servizio civile, degli stage e dei lavori socialmente utili. Piano triennale dell'informatica, privacy, piano della sicurezza, gestione sistemi informativi e innovazione tecnologica, gestione del sito web; Anagrafe, stato civile e elettorale. Servizio cultura ed eventi, biblioteca (funzionamento Biblioteca Comunale e rapporti con la Fondazione per Leggere), e sport. Gestione impianti sportivi e relazioni con associazioni sportive, relazione con associazioni culturali. Gestione delle prenotazioni sale comunali; pulizie dei locali comunali.

FINANZIARIO

Servizio economato, servizio ragioneria (bilancio, rendiconto, DUP, documenti di programmazione, salvaguardia equilibri di bilancio, attività finanziarie e recupero crediti), gestione regolamenti contabili (rapporti con relativa commissione consiliare), gestione entrate tributarie ed extra-tributarie, gestione partecipazioni societarie (Partecipate), reperimento fonti di finanziamento alternative, assicurazioni.

TERRITORIO E SUAP

Servizio Urbanistica, edilizia privata (abusi edilizi, Certificati di destinazione Urbanistica, condoni, etc.), gestione dello sviluppo del territorio, Sportello Unico per le Attività Produttive SUAP (attività produttive e commerciali, distretto del commercio, sagre, fiere, mercati, AUA, luminarie, farmacie, terre e rocce da scavo, CCV, etc.). Piano alienazioni e valorizzazioni immobiliari (riguardanti tutti gli immobili comunali). Assegnazione numeri civici.

LAVORI PUBBLICI E AMBIENTE

Programmazione, gestione e manutenzione del patrimonio pubblico, servizio lavori pubblici, segnaletica stradale, servizi di pubblica utilità (impianti semaforici, servizi a rete, illuminazione pubblica, fognature, calore), espropri. Piano neve. Manomissioni suolo pubblico. Arredo urbano e gestione cimitero. Allestimento seggi elettorali. Gestione impianti fotovoltaici di proprietà comunale.

Tutela dell'ambiente, igiene urbana e verde pubblico. Gestione progetti locali e sovra-locali, gestione progetti di eco-sostenibilità (tutela dell'ambiente, gestione delle relazioni con le associazioni ambientaliste). Gestione PAESC, pratiche ambientali (amianto, bonifiche, cava, etc.). Disinfestazioni e derattizzazioni. Gestione orti comunali.

POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE

Polizia stradale e viabilità, polizia giudiziaria in dipendenza funzionale dall'Autorità Giudiziaria, polizia commerciale, amministrativa ed edilizia, fiere, mercati, manifestazioni e attività economiche disciplinate dal Testo Unico sulla Pubblica Sicurezza, trasporto pubblico locale (gestione rapporti sovra comunali e con imprese), protezione civile. Prevenzione del randagismo.

SCUOLA E SERVIZI ALLA PERSONA

Politiche familiari, politiche giovanili, pari opportunità, interventi in materia di gestione dei servizi sociali, assistenza anziani, minori, portatori di handicap, gestione rapporti con associazioni di volontariato e realtà del privato sociale socio-assistenziale, Enti del Terzo settore, gestione dell'asilo nido, edilizia residenziale pubblica, Sportelli per servizi alla persona.

Gestione dei servizi scolastici (scuolabus, gestione mense, diritto allo studio), servizio di pre e post scuola, gestione dei centri estivi comunali e dei rapporti e delle convenzioni con altre realtà educative e ricreative estive.

UFFICIO DI STAFF

Comunicazioni istituzionali, agenda del Sindaco, Ufficio gemellaggi / Europa e nello specifico:

- 1 coordinamento e raccordo dei rapporti di carattere istituzionale del Sindaco sia interni (Giunta, Consiglio Comunale) che esterni (altri Enti e Istituzioni);
- 2 gestione delle segnalazioni indirizzate al Sindaco;
- 3 gestione delle relazioni con i cittadini;
- 4 gestione delle telefonate, della corrispondenza, dell'agenda e degli appuntamenti del Sindaco;
- 5 supporto organizzativo ai vari Settori dell'Ente a livello comunicativo/grafico (manifesti, ecc.) per campagne informative istituzionali;
- 6 gestione dei rapporti legati alle partecipazioni del Sindaco e alle rappresentanze nel Comune nell'ambito di iniziative esterne;
- 7 collaborazione con l'Ufficio Relazioni con il Pubblico per l'organizzazione di cerimonie, inaugurazioni, altri eventi supporto all'organizzazione di gemellaggi con Paesi esteri e di progetti in lingua finanziati da Enti terzi;
- 8 sovrintendere alla comunicazione istituzionale in collaborazione con gli Uffici preposti;
- 9 assistenza al Sindaco in ogni altra funzione inerente il suo ruolo istituzionale.

3.2 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2.1 Livello di attuazione e sviluppo

Il Comune di Bareggio ha sperimentato l'istituto del lavoro agile durante il periodo di pandemia legato all'emergenza del Coronavirus. La Giunta Comunale, nell'intento di legittimare l'istituto ha adottato una deliberazione, approvando uno schema di accordo per i servizi e le postazioni di lavoro da poter effettuare non in presenza, anche ai sensi degli artt. 18 e 19 della Legge 81/2017 avente per oggetto: *"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"*.

3.2.2 Modalità attuative

Attualmente si persegue la possibilità di attuare la modalità del lavoro agile prioritariamente per dipendenti con situazioni familiari particolari (es. figli minori, familiari portatori di handicap, etc.), nel rispetto di quanto previsto nel Titolo VI rubricato "Lavoro a distanza" del Capo I "Lavoro Agile" del vigente CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, secondo le disposizioni contenute negli artt. 63-67 e nello specifico previa sottoscrizione dell'accordo individuale di cui all'art. 65.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 160 del 25 settembre 2024 è stato approvato il Regolamento per la disciplina del lavoro agile.

Di seguito, una tabella che riassume i processi per i quali si può adottare il lavoro agile:

Processo* (Nome del processo)	Può essere interessato dal lavoro agile?
Gestione amministrativa del personale dipendente	In parte
Gestire il reclutamento del personale	No
Gestire le progressioni di carriera del personale dipendente	NO
Gestire il conferimento di incarichi di collaborazione	NO
Gestire i contratti pubblici	In parte
Gestire le sanzioni amministrative	NO
Gestire i servizi di polizia locale sul territorio	In parte
Gestire lo sportello unico per l'edilizia (SUE)	In parte
Gestire i servizi di assistenza a soggetti disabili	In parte
Gestire gli interventi di contrasto alla povertà, all'emarginazione e iniziative per l'opportunità occupazionale	In parte
Gestire i servizi sociali per famiglie	In parte
Gestire l'edilizia economico popolare	In parte
Gestire il patrimonio comunale (rilevazioni, concessioni, locazioni e vendite)	In parte
Gestire il Bilancio	In parte
Gestire i tributi locali	In parte
Gestire i servizi di polizia locale sul territorio (polizia giudiziaria)	In parte
Gestire i servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale e di sicurezza urbana - Controllo della circolazione stradale	NO
Gestire i servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale e di sicurezza urbana - Permessi e autorizzazioni in materia di viabilità	In parte
Gestire i servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale e di sicurezza urbana - Pronto Intervento (Incidenti Stradali, Infortuni, liti, dissidi privati)	NO
Gestire i servizi di polizia locale sul territorio (attività commerciali, edilizie e ambientali)	NO
Gestire i servizi legali	In parte
Gestire la comunicazione istituzionale	SI
Gestire la pianificazione territoriale (Varianti al PGT e ai Piani di settore)	In parte
Gestire la pianificazione territoriale (Gestione Piani Attuativi e loro varianti)	In parte
Gestire la tutela dell'ambiente	In parte
Gestire il servizio di igiene urbana	In parte
Gestire gli asili nido e le strutture per la prima infanzia	NO
Gestire i servizi per i minori	In parte
Gestire interventi di politica giovanile	In parte
Gestire i servizi sociali d'ambito e piani di zona	SI
Gestione economica e previdenziale del personale dipendente	SI
Gestire le partecipazioni	SI
Gestire la programmazione e i controlli finanziari	SI
Gestire il supporto agli organi istituzionali	In parte
Gestire i controlli interni	In parte
Gestire la comunicazione istituzionale, le relazioni esterne e con i cittadini	SI
Gestire i servizi e le attività della Biblioteca civica e del sistema bibliotecario	SI
Gestire i trasporti pubblici locali	NO
Gestire la concessione di contributi alle Associazioni operanti sul territorio	In parte
Gestire i servizi a domanda individuale (aspetti economici)	SI
Gestire i servizi educativi	In parte
Gestire i servizi sociali per gli anziani	NO
Gestire la concessione dei contributi alle associazioni socio-assistenziali e gestire convenzioni con soggetti del Terzo settore in ambito sociale	In parte
Gestire l'accesso ai servizi abitativi pubblici (SAP)	In parte

Processo* (Nome del processo)	Può essere interessato dal lavoro agile?
Gestire lo Sportello Unico delle Attività Produttive (SUAP)	SI
Gestire il Servizio di Ristorazione Scolastica	NO
Gestire le concessioni di utilizzo del patrimonio dell'Ente (strutture sportive)	SI
Gestire i Servizi Demografici - certificazioni	NO
Gestire le iscrizioni anagrafiche	NO
Gestire la Leva Militare e Statistica	NO
Gestire il riconoscimento della cittadinanza jure sanguinis	NO
Gestire le attività della Segreteria generale, protocollo e archivio	In parte

3.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 Premessa

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 1 aprile 2023 ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni 2023-2025”, l’Amministrazione, ai sensi di quanto previsto dall’art. 6, comma 2 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, ha definito il Piano triennale del fabbisogno di personale dell’Ente per il periodo 2023-2025, sulla base della spesa del personale come risultante dal rendiconto 2022 e della media delle entrate correnti per gli anni 2020-2021-2022 (al netto del FCDE del bilancio 2022) nei limiti della sostenibilità finanziaria pari ad € 397.392,51, come accertata dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 52/2023 suddetta.

Con la deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 10 maggio 2023, ad oggetto: “Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 - ai sensi dell’art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021” è stato approvato il PIAO 2023-2025, in seguito modificato con successive deliberazioni di Giunta Comunale n. 95 del 3 luglio 2023, n. 136 del 20 settembre 2023 e n. 192 del 29 novembre 2023. Tale P.I.A.O. è stato successivamente aggiornato per le annualità 2024-2026 con la sopra citata deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 1° marzo 2024 e successivamente modificato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 222 del 29 novembre 2024, nonché con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 28 marzo 2025 e da ultimo la deliberazione di Giunta Comunale n. 195 del 5 novembre 2025; in tali ultimi atti si attestava che la “sostenibilità finanziaria” dell’Ente, che si colloca al di sotto della soglia percentuale di virtuosità, come accertata con l’approvazione del Rendiconto di Gestione 2024 (ultimo rendiconto approvato), è pari ad € 618.222,41.

Gli Enti Locali per oltre un decennio sono stati sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale è stata fortemente condizionata dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l’autonomia organizzativa. Il risultato che ne è conseguito è stata una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell’età media del personale.

Ai fini di consentire agli Enti Locali di disporre di strumenti che possano assicurare il mantenimento dei livelli qualitativi dei servizi offerti, è stata avviata negli ultimi anni la revisione delle principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale, da ultimo riformate dal D.lgs. n.75/2017. In attuazione dell’art. 17 comma 1 lett. q) della legge delega, che stabilisce il principio del *“progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità”*.

In tale contesto è intervenuto il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) che all’articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento dei vincoli assunzionali fondati sul turn-over e l’introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, come di seguito meglio specificato:

- L’art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall’art. 1, comma 853, lett. a), b), e c), della legge 27 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni, stabilendo che “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i

Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del 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”.

- Il Decreto 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze ed il Ministro dell'Interno ha poi individuato 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, ed ha individuato 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.
- In data 8 giugno 2020 inoltre è stata emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze ed il Ministero dell'Interno, la circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale che ha fornito puntuali indicazioni applicative relative al citato Decreto attuativo.

3.3.2 Situazione di partenza

Preso atto che dalla ricognizione effettuata da tutte le Elevate Qualificazioni/responsabili di Settore dell'Ente non risultano eccedenze di personale e pertanto si ritiene di dover procedere alle assunzioni consentite nel rispetto della sostenibilità finanziaria e della normativa vigente.

Richiamate le cessazioni intervenute nel corso dell'anno 2021 già indicate nella pertinente Sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, si precisa che:

- nel corso dell'esercizio 2022 sono intervenute le seguenti 13 cessazioni del personale dipendente:
 - n. 1 dipendente cat. B3 - Operaio, per pensionamento con decorrenza 1° marzo 2022;
 - n. 1 dipendente Cat. D - Istruttore Direttivo Tecnico, per dimissioni con decorrenza 7 marzo 2022;
 - n. 1 dipendente cat. B3 - Autista scuolabus, per pensionamento con decorrenza 1° aprile 2022;
 - n. 2 dipendenti Cat. D - Istruttore Direttivo Amm.vo/Contabile, per dimissioni con decorrenza dal 1° aprile 2022 e dal 1° settembre 2022;
 - n. 1 dipendente cat. C1 - Istruttore Amministrativo Contabile, per pensionamento con decorrenza dal 5 maggio 2022;
 - n. 2 dipendenti Cat. C - Agente di Polizia Locale, per dimissioni con decorrenze dal 15 settembre 2022 e dal 16 settembre 2022;

- n. 2 dipendenti Cat. C - Educatrice Nido, per pensionamento, con decorrenza dal 1° luglio 2022 e dal 1° novembre 2022;
 - n. 1 dipendente Cat. B1 - Operaio, per dimissioni con decorrenza dal 20 settembre 2022;
 - n. 1 dipendente cat. C - Geometra, per dimissioni con decorrenza dal 6 dicembre 2022;
 - n. 1 dipendente Cat. C - Istruttore amministrativo/contabile per dimissioni con decorrenza dal 30 dicembre 2022
- nel corso dell'esercizio 2023 sono intervenute le seguenti 9 cessazioni del personale dipendente:
- n. 1 dipendente Collaboratore Amm.vo/Contabile/Tecnico Cat. B3 -, per pensionamento con decorrenza dal 1° gennaio 2023;
 - n. 1 dipendente Istruttore Direttivo Tecnico con P.O. ed incarico ex art. 110 c.1, Cat. D per dimissioni con decorrenza 1° febbraio 2023;
 - n. 1 dipendente Agente di Polizia Locale dell'Area degli Istruttori (ex Cat. C) per dimissioni con decorrenza dal 1° luglio 2023;
 - n. 1 dipendente Istruttore Direttivo Tecnico dell'Area dei Funzionari ed EQ (ex cat. D) per dimissioni con decorrenza dal 1° luglio 2023;
 - n. 1 dipendente dell'Area dei Funzionari ed EQ con profilo di Funzionario Tecnico (ex cat. D3) con decorrenza 17 luglio 2023 per mobilità presso altra Amministrazione;
 - n. 1 dipendente dell'Area degli Istruttori con profilo di Educatrice Nido (ex cat. C) con decorrenza 1° agosto 2023 per pensionamento;
 - n. 1 dipendente dell'Area dei Funzionari ed EQ con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico part-time 25 ore settimanali (ex cat. D1) con decorrenza 1° settembre 2023 per mobilità presso altra Amministrazione;
 - n. 1 dipendente Istruttore Amministrativo Contabile dell'Area degli Istruttori (ex cat. C), per dimissioni con decorrenza 4 settembre 2023;
 - n. 1 dipendente dell'Area degli Istruttori con profilo di Educatrice Nido (ex cat. C) con decorrenza 18 dicembre 2023 per pensionamento;
- nel corso dell'esercizio 2024 sono intervenute le seguenti 7 cessazioni del personale dipendente:
- n. 1 dipendente dell'Area degli Operatori Esperti - Operatore d'ufficio (ex cat. B1) con decorrenza febbraio 2024 per pensionamento;
 - n. 1 dipendente Istruttore Direttivo Amministrativo dell'Area dei Funzionari ed EQ (ex cat. D) per dimissioni con decorrenza dal 9 febbraio 2024 (ultimo giorno di servizio);
 - n. 1 dipendente Agente di P.L. dell'Area degli Istruttori (ex cat. C) per dimissioni con decorrenza dal 5 maggio 2024;
 - n. 1 Operaio - Area degli Operatori Esperti (ex.cat. B1) a tempo pieno e indeterminato per decesso in data 18 maggio 2024;
 - n. 1 Operatore Scolastico (ex cat A) per fine contratto a tempo determinato con decorrenza 04 settembre 2024;
 - n. 1 Istruttore Tecnico – Area degli Istruttori profilo di Geometra (ex. cat. C) per dimissioni con decorrenza 8 settembre 2024;

- n. 1 dipendente dell'Area degli Istruttori – A gente di P.L. (ex cat. C) con decorrenza 31 ottobre 2024 per pensionamento.
- Nel corso del 2024 in attuazione della programmazione assunzionale 2024 (approvata con la citata deliberazione di Giunta Comunale n. 36/2024, nonché le successivamente modificata con la sopra citata deliberazione di Giunta Comunale n. 222/2024) si è proceduto con le seguenti 14 assunzioni/proroghe:
 - di 1 Istruttore Amministrativo/Contabile, a tempo pieno ed indeterminato, assegnata al Settore Lavori Pubblici e Ambiente (ex Tecnico), in seguito a procedura avviata nel 2023;
 - n. 1 Istruttore amministrativo contabile (ex Cat.C) part-time 18h e indeterminato da assegnare al Settore Polizia Locale e Protezione Civile, con decorrenza 30 dicembre 2024.
 - n. 2 Istruttori Amministrativi/Contabili – Area degli Istruttori (ex. Cat. C), a tempo pieno ed indeterminato, assegnati n. 1 al Settore Affari Generali Cultura e Sport - Servizio Personale e n. 1 al Servizio CED con decorrenza rispettivamente 02 settembre 2024 e 23 settembre 2024;
 - n. 2 Istruttori Tecnici – Area degli Istruttori (ex. Cat. C), a tempo pieno ed indeterminato assegnati al Settore Lavori Pubblici e Ambiente, n. 1 con decorrenza 10 settembre 2024 e n. 1 con decorrenza 12 dicembre 2024;
 - n. 3 Agenti di P.L. – Area degli Istruttori (ex. Cat. C), a tempo pieno ed indeterminato con le seguenti modalità:
 - n. 1, a seguito di procedura di Interpello in forza agli Accordi disciplinanti l'utilizzo della graduatoria del Comune di Uboldo, con decorrenza 16 settembre 2024;
 - n. 1, a seguito di procedura di Interpello in forza agli Accordi disciplinanti l'utilizzo della graduatoria del Comune di Parabiago, con decorrenza 17 dicembre 2024;
 - n. 1, a seguito delle procedure di mobilità tra Enti, ai sensi dell'art. 30, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, con decorrenza 30 dicembre 2024;
 - n. 2 Istruttori Direttivi Tecnici – Area dei Funzionari e degli EQ (ex Cat. D), a tempo pieno ed indeterminato, assegnati n.1 al Settore Territorio e SUAP e n.1 al Settore Lavori Pubblici e Ambiente con decorrenza rispettivamente 09 settembre 2024 e 01 ottobre 2024;
 - n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile – Area dei Funzionari e degli EQ (ex. Cat. D), a tempo pieno e determinato con decorrenza 26 marzo 2024 fino alla durata del mandato del Sindaco ai sensi dell'Art. 90 del TUEL;
 - n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile – Area dei Funzionari e degli EQ (ex. Cat. D), a tempo pieno ed indeterminato assegnato al Settore Scuola e Servizi alla Persona con decorrenza 8 luglio 2024.
 - n. 1 Operaio – Area degli operatori esperti (ex. Cat. B1) a tempo pieno e determinato (n. 18 mesi mediante proroga sino al 12 settembre 2025 del contratto in essere);

Oltre alle assunzioni sopra indicate, si è provveduto ad effettuare le progressioni verticali tra le Aree (ai sensi dell'art. 15 del CCNL del Comparto Funzioni Locali vigente) al fine di valorizzare l'esperienza e la professionalità maturate dai dipendenti ed effettivamente utilizzate dall'Ente. Le posizioni al riguardo sono le seguenti:

- n. 5 passaggi tra le Aree ai sensi dell'art 15 del CCNL del CCNL comparto funzioni locali, dall'Area degli Operatori Esperti (ex cat B) all'Area degli Istruttori (ex cat C);

- n. 2 passaggi tra le Aree, ai sensi dell'art 15 del CCNL comparto funzioni locali dall'Area degli Istruttori (ex cat C) all'area dei Funzionari/E.Q. (ex cat D).
- Nell'ambito del 2025 risultano intervenute le seguenti 4 cessazioni del personale dipendente:
 - n. 1 Funzionario Amministrativo Contabile – Area dei Funzionari e degli EQ (ex. Cat. D), per mobilità presso altro Ente con decorrenza 01 agosto 2025 e temporaneamente (fino al 28 febbraio 2026) oggetto di Convenzione (ai sensi dell'art. 23 CCNL 16.11.2022) con l'Ente presso cui il dipendente è transitato per la prestazione di n. 9 ore settimanali presso il Comune di Bareggio
 - di 1 Istruttore Amministrativo Contabile – Area degli Istruttori (ex. Cat. C), per dimissioni con decorrenza 1° settembre 2025;
 - n. 1 Operaio - Area degli Operatori Esperti (ex.Cat. B1), per fine contratto a tempo determinato con decorrenza 13 settembre 2025;
 - n. 1 Istruttore Tecnico – Area degli Istruttori (ex. Cat. C) per dimissioni con decorrenza 01 ottobre 2025;
- Nel corso del 2025 si è già proceduto, in attuazione della programmazione assunzionale 2025 (approvata con la citata deliberazione di Giunta Comunale n. 58/2025 così come modificata con deliberazione di Giunta Comunale n. 195/2025) a:
 - effettuare le seguenti assunzioni:
 - n. 1 Agente di P.L. – Area degli Istruttori (ex. Cat. C), a tempo pieno ed indeterminato (di cui 1 già previsto nell'annualità 2024 – vedi deliberazione 222/2024), assegnato al Settore Polizia Locale e Protezione Civile, con decorrenza dal 17 marzo 2025;
 - n. 1 Operaio – Area degli Operatori Esperti (ex. Cat. B1) a tempo pieno e indeterminato (già previsto nell'annualità 2024 – vedi deliberazione 222/2024), assegnato al Settore Lavori Pubblici e Ambiente, con decorrenza 13 settembre 2025;
 - n. 1 Operaio – Area degli Operatori Esperti (ex. Cat. B1) a tempo pieno ed indeterminato, da assegnare al Settore Lavori Pubblici e Ambiente (vedi deliberazione n. 195/2025), assegnato al Settore Lavori Pubblici e Ambiente, con decorrenza 16 dicembre 2025;
 - ad attivare (con determinazione del Settore Affari Generali Cultura e Sport n. 211 del 2 dicembre 2025, la procedura di mobilità (ai sensi dell'art. 30, comma 1 del D.lgs. n. 165/2001) per la copertura di n. 1 Funzionario Amministrativo Contabile – Area dei Funzionari/E.Q. (ex. Cat. D), a tempo pieno ed indeterminato, da assegnare al Settore Finanziario;
 - ad attuare la mobilità intersettoriale, con contestuale modifica del profilo professionale (da Educatrice Asilo Nido a Istruttore Amministrativo Contabile) con assegnazione della dipendente al Settore Affari Generali Cultura Sport - Servizi Demografici, con decorrenza dal 1° settembre 2025.
 - ad effettuare la trasformazione del contratto di lavoro da part-time a full-time di n. 1 Assistente Sociale – Area dei Funzionari ed elevate Qualificazioni - in accoglimento della richiesta agli atti e attuazione del diritto soggettivo del dipendente contrattualmente previsto.
 - ad effettuare le progressioni verticali tra le Aree (c.d. “in deroga”) ai sensi degli art. 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali vigente, per le posizioni di seguito indicate:
 - a) n. 1 passaggio tra le Aree, dall'Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B) all'Area degli Istruttori (ex Cat. C), nell'ambito del Settore Finanziario, con decorrenza 01 giugno 2025;

- b) n. 2 passaggi tra le Aree, dall'Area degli Istruttori (ex Cat. C) all'Area dei Funzionari/E.Q. (ex Cat. D), di cui:
- n. 1 nell'ambito del Settore Affari Generali Cultura e Sport, con decorrenza 1° giugno 2025;
 - n. 1 nell'ambito del Settore Polizia Locale e Protezione Civile, con decorrenza 16 giugno 2025.
- Oltre alle assunzioni sopra indicate, si è ritenuto di valorizzare l'esperienza e la professionalità maturate dai dipendenti ed effettivamente utilizzate dall'Ente, procedendo nell'anno 2025 ad effettuare:
 - la progressione verticale tra le Aree (ai sensi dell'art. 15 del CCNL del Comparto Funzioni Locali vigente) per la seguente posizione:
 - n. 1 passaggio tra le Aree, dall'Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B) all'Area degli Istruttori (ex Cat. C) nell'ambito del Settore Affari Generali Cultura e Sport;
 - ad effettuare le progressioni verticali tra le Aree (c.d. "in deroga") ai sensi degli art. 13 commi 6,7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali vigente, per le posizioni di seguito indicate:
 - n. 1 passaggio tra le Aree, dall'Area degli Operatori (ex Cat. A) all'Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B) nell'ambito del Settore Affari Generali Cultura e Sport – "Servizio di Segreteria", con decorrenza dal 1° febbraio 2026;
 - n. 2 passaggi tra le Aree, dall'Area degli Istruttori (ex Cat. C) all'Area dei Funzionari/E.Q. (ex Cat. D) nell'ambito rispettivamente del Settore Territorio e SUAP e del Settore Affari Generali Cultura e Sport – "Servizio Personale" (procedura avviata con determinazione del Settore Affari Generali Cultura e Sport n. 247 del 30 dicembre 2025, ed attualmente ancora in *itinere*).
- nel 2026 si prevedono le seguenti 3 cessazioni per pensionamento:
- n. 1 dipendente dell'Area degli Istruttori - Agente di P.L. (ex Cat. C), a tempo pieno e indeterminato, attualmente in carico al Settore Polizia Locale e Protezione Civile, con decorrenza 01 febbraio 2026;
 - n. 2 dipendente dell'Area Operatori Esperti (ex Cat. B) – Collaboratore Amministrativo/Contabile, a tempo pieno e indeterminato, attualmente in carico al Settore Affari Generali Cultura e Sport, di cui:
 - n. 1 al Servizio Cultura/Eventi Biblioteca e Sport; con decorrenza cessazione 1° maggio 2026.
 - n. 1 al Servizio Segreteria Generale, con decorrenza presunta cessazione 1° ottobre 2026.
- Si dispongono nell'Esercizio 2026 le seguenti assunzioni:
- n. 1 posto di Funzionario Amministrativo Contabile - Area dei Funzionari/E.Q. (ex cat. D) - mediante passaggio diretto tra Amministrazioni Pubbliche (a conclusione dell'iter per l'ottenimento del nulla osta da parte dell'Ente di appartenenza del candidato risultato idoneo alla sopra citata procedura avviata nel 2025, in attuazione della deliberazione di Giunta Comunale n. 195/2025), da assegnare al Settore Finanziario;
 - n. 1 Agente di P.L. – Area degli Istruttori (ex. Cat. C), a tempo pieno ed indeterminato (già previsto con deliberazione di Giunta Comunale n. 195/2025);
 - n. 2 Istruttore Amministrativo/Contabile - Area degli Istruttori (ex. Cat. C), a tempo pieno ed indeterminato, di cui:

- n. 1 da assegnare al Settore Affari Generali Cultura e Sport - Servizio Personale (già previsto con deliberazione di Giunta Comunale n. 195/2025);
- n. 1 da assegnare al Settore Polizia Locale e Protezione Civile (utilizzando, anche ove possibile l'istituto della trasformazione di contratti part-time attualmente in essere presso l'Ente);
- n. Istruttore Amministrativo/Bibliotecario - Area degli Istruttori (ex. Cat. C), a tempo pieno ed indeterminato, da assegnare al Settore Affari Generali Cultura e Sport - Servizio Cultura/Eventi – Biblioteca e Sport;
- n. 1 Istruttore Tecnico - Area degli Istruttori (ex. Cat. C), a tempo pieno ed indeterminato, da assegnare al Settore Lavori Pubblici e Ambiente.

Si ritiene di far fronte alle esigenze assunzionali a mezzo:

- a) di nuove assunzioni utilizzando prioritariamente graduatorie concorsuali già approvate dall'Ente ed in corso di validità;
- b) procedure di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- c) nuove procedure concorsuali;
- d) utilizzo di graduatorie approvate da altri Enti ed in corso di validità;
- e) trasferimenti di personale all'interno dell'Ente;
- f) modifiche alla struttura organizzativa dell'Ente;
- g) ove ne sussistano le condizioni di legge, convenzioni di cui all'art. 11 della Legge 12 marzo 1999, n. 68;
- h) ove ne sussistano le condizioni di legge, selezioni di cui all'art. 23 del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487;
- i) ove ne sussistano le condizioni di legge, procedure comparative per le progressioni fra qualifiche diverse ai sensi del comma 1 – bis dell'art. 52 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- j) incarichi ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- k) progressione tra le Aree, ai sensi dell'art 15 del CCNL comparto Funzioni Locali;
- l) progressione tra le Aree (c.d. in "deroga") ai sensi dell'art 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL comparto Funzioni locali.

Il piano triennale dei fabbisogni del personale in seguito all'approvazione del Rendiconto di gestione 2024, con ricalcolo del valore soglia di cui al D.M. 17 marzo 2020.

La "sostenibilità finanziaria" dell'Ente, che si colloca al di sotto della soglia percentuale di virtuosità, come accertata con l'approvazione del Rendiconto di Gestione 2024 (ultimo Rendiconto approvato), è pari ad € 618.222,41.

La dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006, è pari a € 2.492.348,45.

Di seguito una tabella che correla i processi dell'Ente rispetto ai fabbisogni di personale 2026:

Processi interessati da fabbisogni assunzionali	Fabbisogni personale 2026
Gestire i servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale e di sicurezza urbana - Controllo della circolazione stradale	1 Agente di Polizia Locale – Area degli Istruttori a tempo pieno e indeterminato
Gestire il Bilancio	1 Funzionario Amministrativo-Contabile – Area dei Funzionari/EQ (ex. cat. D), a tempo pieno ed indeterminato
Gestire il personale dipendente (gestione economica e previdenziale)	1 Istruttore Amministrativo-contabile – Area degli Istruttori (ex. cat. C), a tempo pieno ed indeterminato
Gestire i servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale e di sicurezza urbana - Permessi e autorizzazioni in materia di viabilità	1 Istruttore Amministrativo-contabile – Area degli Istruttori (ex. cat. C), a tempo pieno ed indeterminato
Gestire i servizi e le attività della Biblioteca civica e del sistema bibliotecario	1 Istruttore Amministrativo-Bibliotecario – Area degli Istruttori (ex. cat. C), a tempo pieno ed indeterminato
Gestire il patrimonio comunale	1 Istruttore Tecnico - Area degli Istruttori (ex. cat. C), a tempo pieno ed indeterminato

3.3.3 Piano della Formazione

La formazione e lo sviluppo di conoscenza, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane di questa Amministrazione e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento. La Formazione del personale, tuttavia, non può risolversi in una questione eminentemente tecnica; occorre che sia i dipendenti che l'intera Amministrazione si appropriino della dimensione "valoriale" della formazione, aumentando la consapevolezza del fatto che le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze devono produrre valore per 3 insiemi di soggetti:

- le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative;
- le amministrazioni stesse
- i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati da questo Ente.

La formazione del personale:

- va considerate come catalizzatore della produttività e dell'efficienza organizzativa
- deve contribuire a rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e delle abilità dei dipendenti, permettendo così ai dipendenti stessi di affrontare nuove richieste, risolvere problemi complessi e contribuire al raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di valore pubblico.

Va da sé che, sul versante interno, la formazione ha un impatto fondamentale, in quanto strettamente legata alla soddisfazione, alla fidelizzazione, al benessere organizzativo e all'impegno dei dipendenti.

In tale ottica, si procederà a dare piena attuazione nel garantendo il numero di ore di formazione pro-capite previste dalle Direttive emanate dal Ministro della Pubblica Amministrazione in ordine alle finalità e principi che devono ispirare l'azione delle Pubbliche Amministrazioni.

Per la Formazione, il Comune di Bareggio si avvale di Funzione pubblica, UPEL, Associazione Lega dei Comuni. Gli interventi formativi possono prevedere anche metodologie quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro).

In merito alla formazione, il Comune di Bareggio aderisce a Syllabus, progetto del Ministero per la Pubblica Amministrazione. Syllabus "Competenze digitali per la PA" è il documento che descrive l'insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe possedere per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione. Organizzato in cinque aree tematiche e tre livelli di padronanza Syllabus rappresenta lo strumento di riferimento sia per l'attività di autoverifica delle competenze digitali che per la definizione di corsi volti a indirizzare i fabbisogni formativi rilevati. Il 1° luglio 2023 è entrato in vigore il nuovo Codice dei contratti pubblici (D.lgs. n. 36/23). Il Dipartimento della funzione pubblica sostiene la diffusione della sua conoscenza e la formazione del personale della pubblica amministrazione mettendo a disposizione su Syllabus un nuovo programma formativo dedicato, che prevede due primi corsi, di livello introduttivo e base, fondamentali per acquisire una panoramica chiara, completa e aggiornata sulle norme e sulle procedure. Il primo corso, di livello introduttivo, dedicato a "I principi del nuovo Codice dei contratti pubblici", si propone di inquadrare le principali novità, a partire dall'analisi della disciplina delle direttive europee per gli appalti sopra soglia e dei principi europei per gli appalti sottosoglia europea. Il secondo corso, di livello base, "Il Codice dei contratti pubblici ex D.lgs. 36/2023" permetterà di approfondire le tipologie contrattuali disciplinate dal Codice, analizzando la disciplina dei soggetti coinvolti e tutte le fasi delle procedure di aggiudicazione a partire dalla programmazione e progettazione. Inoltre, sarà dedicato uno spazio al rinnovato ruolo dell'ANAC e alla disciplina anticorruzione nel Codice dei contratti, insieme alla nuova configurazione degli istituti di trasparenza e dei diritti di accesso agli atti di gara, oltre a delineare un quadro generale sulla disciplina speciale del PNRR e su quella transitoria.

Come gli scorsi anni, anche per il periodo di riferimento di questo P.I.A.O. i dipendenti verranno avviati alla formazione entro l'anno a giornate formative nonché incontri in sede in materia di privacy, trasparenza, prevenzione della corruzione, sul codice di comportamento, sul rischio antifrode, ecc.

Come per l'anno 2025, anche per il 2026 verranno, inoltre, programmate le attività di formazione necessarie per:

- l'assolvimento degli impegni assunti dall'Amministrazione comunale in relazione alle importanti modifiche introdotte con il D.lgs. n. 209 del 31 dicembre 2024, in merito alla "Qualificazione delle stazioni appaltanti" sia per la fase relativa all'affidamento sia per la fase esecutiva dei Contratti. Tale attività formativa prevede la formazione mirata alla normativa relativa al Codice degli appalti, nonché una formazione specifica relativa ai metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni (BIM);
- l'assolvimento degli obblighi formativi relativi alla sicurezza dei lavoratori sul posto di lavoro, derivanti dal D.lgs. n. 81/2008 e dal nuovo Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 che definisce durata, contenuti minimi e modalità della formazione su salute e sicurezza per lavoratori, preposti e Responsabili / E.Q., ai sensi dell'art. 37, c. 2 del D.Lgs. 81/2008).

3.4 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – ACCESSIBILITÀ E INCLUSIONE: SVILUPPO PARI OPPORTUNITÀ

3.4.1 Piano delle Azioni Positive 2026 – 2028: Premesse

Le Azioni Positive 2026 – 2028 vengono adottate nell’ambito delle finalità espresse dalla Legge n. 125/1991 “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” sostituita dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, al fine di favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro rimuovendo gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità. Le Azioni positive hanno lo scopo di “assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”. Il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

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

Secondo quanto disposto dalla normativa sopra citata, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro.

Il Comune di Bareggio ha da tempo sviluppato politiche per le Azioni Positive, agevolando per quanto compatibile con le esigenze di servizio, la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a part-time e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro mediante l’introduzione di una maggiore flessibilità nell’articolazione oraria, avendo cura nel contempo di agevolare l’accesso ai servizi da parte dell’utenza nel rispetto del principio di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro esteso anche alla cittadinanza.

Qualora per esigenze organizzative non sia possibile procedere alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time per un periodo illimitato, è stata introdotta la possibilità di usufruire di part time per periodi di tempo circoscritti in modo da poter offrire un sostegno alla genitorialità, con particolare attenzione nel caso di figli minori, attenuando allo stesso tempo i disagi nella struttura di appartenenza. Analoghe opportunità potranno essere previste anche in relazione all’esigenza di assistere familiari con patologie gravi e/o disabilità.

Le politiche per la conciliazione adottate dal Comune di Bareggio tendono a rendere compatibili la sfera lavorativa e la sfera familiare al fine di consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di vivere al meglio il proprio ruolo all’interno della società. La conciliazione rappresenta un fattore strategico che garantisce benefici per i lavoratori, che la percepiscono come condizione di benessere organizzativo, e per l’organizzazione stessa in termini di efficienza e qualità dei servizi offerti.

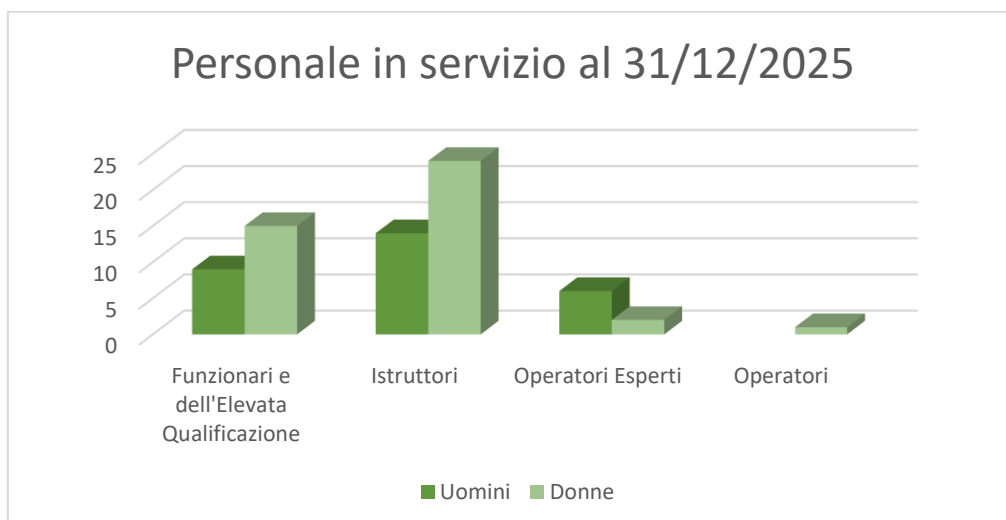
3.4.2 Analisi della situazione del personale del Comune di Bareggio

Si rappresenta di seguito l'evoluzione della situazione del personale dipendente del Comune di Bareggio dal 2019 al 2025, nonché il dettaglio della situazione del personale dipendente dell'Ente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2025, distinto per categorie e profili professionali e per uomini e donne.

Personale a tempo "indeterminato" al 31 dicembre							
AREA	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D - P.O.)	21	21	23	20	18	22	24
Istruttori (ex cat. C)	37	34	34	29	30	39	38
Operatori Esperti (ex cat. B)	21	20	18	15	15	8	8
Operatori (ex cat. A)	2	2	1	1	1	1	1
TOTALE	81	77	76	65	64	70	71

Personale a tempo "determinato" al 31 dicembre							
AREA	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D - P.O.)						1	1
Istruttori (ex cat. C)							
Operatori Esperti (ex cat. B)					1	1	
Operatori (ex cat. A)				1	1		
TOTALE	0	0	0	1	2	2	1

Personale al 31 dicembre 2025 per genere			
AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D - P.O.)	8	16	24
Istruttori (ex cat. C)	14	24	38
Operatori Esperti (ex cat. B)	6	2	8
Operatori (ex cat. A)	0	1	1
TOTALE	28	43	71



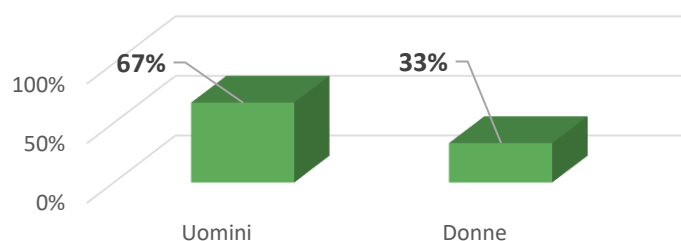
Il personale con rapporto di lavoro part time rappresentato nella tabella che segue è di genere femminile.

AREA	TOTALE
Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D - P.O.)	3
Istruttori (ex cat. C)	6
Operatori Esperti (ex cat. B)	
Operatori (ex cat. A)	
TOTALE	9

Per quanto riguarda l'area delle posizioni organizzative la situazione al 31.12.2025 è la seguente:

	Uomini	Donne	Totale
FUNZIONARI DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	4	2	6
PERCENTUALE	67%	33%	100%

FUNZIONARI DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE AL 31.12.2025



Dall'analisi dei dati sopra riportati si evince che nella globalità l'organico non presenta uno squilibrio di genere a svantaggio delle donne.

3.4.3 Azioni positive: obiettivi

Le politiche del lavoro già adottate nel Comune di Bareggio (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare che si determinassero all'interno dell'Ente ostacoli correlati alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire sono:

- tutelare e riconoscere il fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
- garantire il diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sereno, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- agevolare la mobilità presso altre pubbliche amministrazioni, attivando le procedure più idonee per il reperimento di risorse in sostituzione dei dipendenti che richiedano il trasferimento, in modo da poter definire la cessione del contratto di lavoro quanto più possibile tempestivamente.

Le Azioni Positive sono rivolte ai lavoratori e alle lavoratrici e intendono privilegiare azioni trasversali, superando la concezione che vede le azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici. Ciò non può prescindere dal considerare che le limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali hanno determinato la diminuzione del numero del personale, la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per i/le dipendenti. Inoltre, le recenti riforme della pubblica amministrazione, per esempio quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti e la trasparenza dell'azione amministrativa per citarne alcune, l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti, la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni, la mancata sostituzione del personale cessato, determinano impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro, stimolando la struttura e le persone che vi lavorano a ripensare e modificare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze.

In un contesto del genere diventa prioritario un piano di azioni positive atte a promuovere le condizioni tese a garantire un adeguato livello di benessere lavorativo per favorire buone relazioni ed un clima positivo all'interno dell'Ente. L'Amministrazione intende, quindi, adottare misure utili a favorire pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale con particolare riferimento alle seguenti azioni:

1. Sostenere il CUG, aggiornando la sua composizione, supportandone il funzionamento e le iniziative che intende porre in essere fornendo le informazioni necessarie a garantirne l'operatività;
2. Curare la diffusione sul sito web istituzionale nell'area appositamente dedicata al CUG delle informative ai dipendenti riguardanti i temi delle pari opportunità e della conciliazione;
3. Proseguire nell'avviato percorso di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa in sintonia con quanto fatto sinora dal Comune di Bareggio;
4. Elaborazione di statistiche di genere in relazione ai carichi di cura (figli, altri familiari), dei congedi parentali, dei permessi previsti dalla legge usufruiti dal personale;

5. Agevolare, nel rispetto di un equilibrio tra le esigenze organizzative e le richieste dei dipendenti, l'utilizzo di forme di flessibilità orarie individuali finalizzate al superamento di problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche all'esigenza di assistere familiari con patologie gravi e/o disabilità;
6. Promuovere la partecipazione del personale a corsi di formazione professionale che offrano ai lavoratori possibilità di crescita e di miglioramento;
7. Favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi, anche mediante interventi formativi e di aggiornamento per riallineare le conoscenze su normative intervenute; la formazione verrà curata prioritariamente dal settore di appartenenza del dipendente, anche mediante affiancamento con altri colleghi;
8. Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi mirati per la diffusione della cultura delle pari opportunità e il benessere organizzativo;
9. Individuare azioni organizzative/gestionali dirette a ridurre (ove ve ne fossero) o prevenire le condizioni di stress-lavoro correlato;
10. Valutare la possibilità di attuare interventi per il sostegno lavorativo di dipendenti appartenenti alle categorie protette (ex L. 68/99).

Obiettivi ed azioni positive

PREVENZIONE E RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Obiettivo: Consentire un miglioramento ed un'efficienza nell'erogazione dei servizi, gestendo in maniera flessibile il lavoro agile secondo quanto indicato dagli Artt. 63 e seguenti del CCNL Funzioni Locali 2019-21 sottoscritto il 16 novembre 2022, al fine di renderlo perno fondamentale di conciliazione vita e lavoro.

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

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

Soggetti e Uffici Coinvolti: Elevate Qualifiche, Segretario Generale, servizio personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

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

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

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

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

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

Azione positiva 4:

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

Soggetti e Uffici coinvolti: Elevate Qualifiche, Segretario Generale, servizio personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

PROMOZIONE FORMAZIONE DEL PERSONALE

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

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

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

Soggetti e Uffici Coinvolti: Elevate Qualifiche, Segretario Generale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

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

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

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

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

Soggetti e Uffici Coinvolti: Segretario Generale, Elevate Qualifiche, Tutti i Dipendenti

A chi è rivolto: A tutti i cittadini.

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 31 marzo 2014 è stato approvato il regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, costituito a norma della Direttiva n. 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Si evidenzia che (Fonte <https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/comitati-uni-di-garanzia/>): "I Comitati Unici di Garanzia (CUG) sono comitati paritetici costituiti all'interno delle Amministrazioni pubbliche con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni e favorendo l'affezione al lavoro, garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione per i/le lavoratori/trici. La direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro pro tempore per la Pubblica Amministrazione e per l'Innovazione e del Ministro pro tempore per le pari opportunità contiene una serie di indicazioni riguardanti i Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione e il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), istituiti ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. n. 165/2001. I Cug hanno assunto tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi previgenti attribuivano ai Comitati per le pari opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing."

Con direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 15 dicembre 2015 sono state diramate le linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che premettendo che la legge 183/2010, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1. 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 163 prevede, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano "al proprio interno, entro centoventi giorni dall'entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando, le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi

al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni" (art. 57, comma 01), detta finalità, composizione, funzionamento e nomina dei CUG.

Dal 2022 è tra l'altro in linea la rete nazionale dei CUG ove è possibile da parte delle Pubbliche Amministrazioni in via sperimentale registrarsi.

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

Con determinazione del Segretario Generale n. 5 del 7 febbraio 2024 avente ad oggetto: *"Approvazione Avviso per l'individuazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G) rappresentanti del Comune di Bareggio"* è stata avviata la procedura per l'aggiornamento dei componenti, in linea con le previsioni del regolamento. Mediante nota prot. n. 3234 del 7 febbraio 2024 è stata inviata una richiesta alle Organizzazioni e Rappresentanze sindacali al fine di designare i rispettivi componenti.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 13 marzo 2024, avente ad oggetto: *"Nomina componenti Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)"*, si è proceduto al rinnovo dei componenti di tale Comitato, che era stato istituito con deliberazione di Giunta Comunale n. 170 del 14 novembre 2018;

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

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

Soggetti e Uffici Coinvolti: Segretario Generale, Elevate Qualifiche, organizzazioni sindacali

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

4 SEZIONE 4. MONITORAGGIO

4.1 SOGGETTI – ATTIVITÀ – SCADENZE

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

Dal punto di vista della gestione del Valore pubblico e delle performance, il monitoraggio dei risultati avviene grazie a specifiche schede obiettivo che raccolgono sia lo stato avanzamento delle fasi degli obiettivi, sia i dati e le informazioni relativi agli indicatori di performance. In un'apposita sezione della scheda obiettivo, tutti i risultati raggiunti vengono pesati al fine di procedere alla valutazione complessiva del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dei responsabili di Settore. Il monitoraggio viene effettuato sia nei termini di legge (entro il 31 luglio, ai sensi dell'art. 193 del TUEL), sia infraperiodo, in momenti di confronto organizzati ad-hoc alla presenza di tutte le Elevanti Qualifiche.

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

Le E.Q. rispondono alle richieste trimestrali del RPCT sulle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza. L'Ente utilizza i risultati del monitoraggio al fine di migliorare l'applicazione delle misure di contrasto del rischio e il funzionamento del sistema di gestione del rischio nel suo complesso.

Il RPCT valuta anche l'idoneità delle singole misure adottate. L'inidoneità di una misura può dipendere da diversi fattori tra cui:

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

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

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

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

SOTTOSEZIONE PIAO	MODALITA' MONITORAGGIO	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	SCADENZA
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	Art. 147-ter del D. Lgs. n. 267/2000 e del Regolamento sui “Controlli interni”	Annuale
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/ 2012 Circolare AgID n. 1/2016	31 marzo
2.2 Performance	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal “Sistema di misurazione e valutazione della performance”	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/2009	Periodico
	Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019	30 marzo
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10, co. 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009	30 giugno
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nella sezione 2.3. “Rischi corruttivi e trasparenza”	Piano nazionale Anticorruzione	Periodico, secondo le indicazioni contenute nella sezione 2.3. “Rischi corruttivi e trasparenza”
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall’ANAC	Art. 1, co. 14, L. n. 190/2012	15 dicembre o altra data stabilita dall’ANAC

	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno o altra data stabilita dall'ANAC
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	Annuale
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	Annuale
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	30 giugno
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e Formazione	Monitoraggio da parte del Nucleo di valutazione o organismi comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	Annuale

ALLEGATI

- MAPPATURA PROCESSI (ALLEGATO 1)

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
Gestire il reclutamento del personale	Attività relative all'organizzazione delle risorse umane allo scopo di implementare lo sviluppo quantitativo del personale dipendente: provvedimenti relativi alle procedure selettive per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Rilevazione e programmazione del fabbisogno di personale Gestione procedure di reclutamento del personale Gestione pratica di assunzione	Rilevazione e programmazione del fabbisogno di personale Redazione del bando di concorso / mobilità Nomina Commissione Ammissione/esclusione dei candidati Espletamento concorso / selezione Pubblicazione graduatoria Comunicazione ai candidati esito prove Contratto individuale di assunzione	A) Acquisizione e progressione del personale	2	Si	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
Gestire le progressioni di carriera del personale dipendente	Attività relative all'organizzazione delle risorse umane allo scopo di favorire lo sviluppo qualitativo del personale dipendente: gestione delle progressioni di carriera (progressione economica orizzontale)	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Programmazione delle progressioni di carriera Procedure per l'attribuzione delle progressioni	Predeterminazione e contrattazione dei requisiti Pubblicazione bando Pubblicazione graduatoria Attuazione di miglioramenti retributivi	A) Acquisizione e progressione del personale	2	Si	
Gestire il conferimento di incarichi di collaborazione	Attività relativa al conferimento di incarico esterno a professionista	Tutti i responsabili di Settore/E.Q.	Rilevazione dei fabbisogni e redazione programma degli incarichi di collaborazione Affidamento incarico mediante apposita selezione	Rilevazione del fabbisogno in assenza di idonea professionalità interna a tutto l'Ente redazione programma degli incarichi di collaborazione selezione comparativa dei curricula dei candidati affidamento incarico attraverso idoneo disciplinare pubblicazione e comunicazione dell'incarico secondo la normativa vigente	A) Acquisizione e progressione del personale	2	Si	
Gestire i contratti pubblici	Gestire acquisti di beni, servizi e forniture Gestire gare e contratti Gestire i servizi scolastici e educativi	Tutti i responsabili di Settore / EQ RUP	B1. Programmazione B2. Progettazione della gara B.3 Selezione del contraente B.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula	Ricerca di mercato per determinare l'importo da impegnare a bilancio Definizione dei requisiti tecnico-economici-	B) Contratti pubblici	1	Si	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
	Gestire i Centri ricreativi estivi Gestire la refezione scolastica Gestire i servizi e attività culturali Gestire strutture, servizi ed iniziative sportive Programmazione e gestione delle opere pubbliche Manutenzione ordinaria, straordinaria e riqualificazione del patrimonio immobiliare, stradale, dei parchi e del verde pubblico Gestire il servizio di igiene urbana Gestire i servizi cimiteriali Gestire i servizi di manutenzione e assistenza dell'infrastruttura di rete, delle apparecchiature informatiche, dei sistemi di telecomunicazione, dei pacchetti software Gestire progetti finanziati con fondi PNRR e fondi strutturali		del contratto B.5 Esecuzione B.6 Rendicontazione	amministrativi dei concorrenti e requisiti di qualificazione Progettazione degli elementi a base del bando di gara Progettazione delle procedure da porre in essere in base al valore del contratto Predisposizione ed approvazione della documentazione di gara Pubblicazione della gara e diffusione del bando Definizione dei criteri valutazione della gara Nomina della commissione giudicatrice Verifica della completezza e coerenza della documentazione presentata Espletamento di tutte le verifiche soggettive-tecniche economiche Aggiudicazione definitiva e stipula del contratto Monitoraggio fasi di				

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
				esecuzione Eventuale ricorso al sub-affidamento e al subappalto Verifica dei soggetti subappaltatori e delle soglie dei lavori subappaltabili Eventuale predisposizione di varianti in corso d'opera e attivazione delle procedure correlate Monitoraggio dell'attinenza dei lavori in base al cronoprogramma ed eventuale ricorso a sanzioni Applicazione delle norme sulla tracciabilità finanziaria Verifica dell'effettivo stato di avanzamento lavori e pagamento delle somme dovute Rendicontazione e comunicazione dati all'Osservatorio Regionale Contratti Pubblici e alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche				
Gestire il servizio di igiene urbana	Tale processo riguarda la raccolta, smaltimento dei RSU	Responsabile Settore Lavori	Gestione raccolta rifiuti Smaltimento RSU	Espletamento gara e affidamento servizio	B) Contratti pubblici	1	Si	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
	e la gestione del ciclo dei servizi correlati all'igiene urbana, con spazzamento strade, in correlazione con la gestione della piattaforma ecologica Gestire progetti finanziati con fondi PNRR e fondi strutturali	Pubblici e Ambiente	Spazzamento strade Gestione dati informatizzati Gestione piattaforma ecologica Gestione segnalazioni	Stipula del contratto e rigoroso controllo degli obblighi contrattuali Esecuzione contratto e istruttoria richieste di contenitori per rifiuti verdi e per il conferimento di pannolini, pannoloni e traverse salva letto Ispesioni sull'attività mediante controlli sulla gestione ed ispezioni Controlli a campione sui conferimenti alla piattaforma ecologica Gestione di segnalazioni da parte di cittadini per rifiuti non raccolti o eventuali criticità del servizio				
Gestire i servizi di polizia locale sul territorio	E' finalizzato da erogare ai cittadini ed alle imprese i servizi necessari a consentire l'occupazione del suolo pubblico, la diffusione di messaggi pubblicitari e le pubbliche affissioni	Responsabile Settore Polizia e Protezione Civile	Gestione sanzioni / permessi, compresi permessi e autorizzazioni in materia di viabilità Rilascio autorizzazione per occupazioni suolo pubblico temporanea	Ricezione delle istanze Verifica documentazione prodotta Rilascio dell'autorizzazione / diniego	C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	2	Si	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
Gestire i servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale e di sicurezza urbana - Permessi e autorizzazioni in materia di viabilità	Il processo è finalizzato ad erogare ai cittadini ed alle imprese servizi legati alla viabilità urbana mediante il rilascio di autorizzazioni e il controllo del rispetto delle regole imposte dal Codice della Strada	Responsabile Settore Polizia e Protezione Civile	Permessi e autorizzazioni in materia di viabilità Gestione sanzioni / permessi Permessi vari (transiti, accessi carrai, pass invalidi, residenza ecc.)	Ricezione delle istanze Verifica documentazione prodotta Rilascio dell'autorizzazione e del relativo contrassegno/diniego	C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	2	Si	
Gestire le concessioni di utilizzo del patrimonio dell'Ente (strutture sportive)	Gestione degli immobili di proprietà comunale ascritti al patrimonio indisponibile per finalità sportive e aggregative	Responsabile Affari generali, Cultura e Sport	Concessioni palestre ad associazioni sportive Concessioni impianti sportivi	Istruttoria istanze presentate dalle associazioni sportive per l'utilizzo delle palestre Valutazione dei requisiti e presupposti per la concessione in uso delle palestre Predisposizione e adozione del piano di riparto degli spazi per l'anno sportivo Redazione e sottoscrizione atti concessori Gestire procedure ad evidenza pubblica per l'individuazione del soggetto a cui affidare la concessione degli impianti/centri sportivi	C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	2	Si	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
Gestire lo sportello unico per l'edilizia (SUE)	Gestione di servizi relativi alla modificazione edilizia e alla salvaguardia del territorio	Responsabile Settore Territorio e SUAP	Gestione sportello SUE Gestione pratiche edilizie, gestione dello Sportello Catastale (deposito frazionamenti e assegnazione / modifica numerazione civica), controllo del territorio e controllo sismico (idoneità alloggiativa, contributi per abbattimento delle barriere architettoniche negli edifici privati, verifica dei prezzi di vendita edilizia convenzionata, verifica dei requisiti soggettivi per l'edilizia convenzionata, prese d'atto per taglio piante nell'ambito delle proprietà private, ecc.) Gestione pratiche di impatto paesistico (Commissione per il Paesaggio) CIL/CILA/SCIA/PDC/PIA, Ordinanze, Agibilità	Verifica istanza Istruttoria dell'Ufficio Acquisizione parere altri enti o uffici interni conferenze di servizi Richieste di integrazione, silenzio assenso, rilascio o diniego del provvedimento Accertamenti in corso d'opera Verifica segnalazione Sopralluogo di accertamento in loco Istruttoria e verifiche d'Ufficio Emissione provvedimento Accertamenti successivi per avvenuta o meno ottemperanza Attivazione procedure coattive	C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	1	Si	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
Gestire lo Sportello Unico delle Attività Produttive (SUAP)	Gestione di servizi relativi alle attività economiche e alla tutela del territorio	Responsabile Settore Territorio e SUAP	Gestione front office SUAP Gestione attività produttive, artigianali e agricole Gestione attività commerciali in sede fissa e su suolo pubblico Gestione manifestazioni, pubblici spettacoli e spettacoli viaggianti. Gestione istanze, segnalazioni e comunicazioni delle attività economiche	Acquisizione istanza / segnalazione/ comunicazione e controllo regolarità Istruttoria dell'Ufficio Acquisizione parere altri enti o uffici interni conferenze di servizi Verifica requisiti di legge - eventuali richieste di integrazioni Provvedimenti relativi a sospensioni e revoche Emanazione provvedimenti finali	C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	1	Si	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
Gestire la concessione di contributi alle Associazioni operanti sul territorio	Si tratta di un processo volto all'erogazione di patrocini e contributi ad associazioni del territorio per iniziative ed eventi promossi dalle Associazioni stesse	Responsabile Settore Affari generali, Cultura e Sport Responsabile Settore servizi alla persona Responsabile Settore Polizia e Protezione Civile Responsabile Settore Territorio e SUAP)	Gestione delle richieste di patrocinio	Valutazione di Istanze di Patrocinio e predisposizione provvedimento di concessione dello stesso Valutazione di Istanze di Contributo (nel rispetto del Regolamento Comunale vigente) e adozione del provvedimento di assegnazione o diniego del Contributo e relativa notifica dello stesso	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	2	Si	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
Gestire i servizi di assistenza a soggetti disabili	Gestione di servizi e interventi anche individualizzati finalizzati all'inclusione di soggetti con disabilità	Responsabile Settore Scuola e servizi alla persona	Gestione del servizio sociale professionale Gestione attività servizi diurni e residenziali Assistenza scolastica disabili minori Gestione servizi domiciliari e di accompagnamento Gestire l'integrazione socio-sanitaria Promozione e/o gestione progetti di inclusione e accompagnamento Promozione progettualità finanziate con risorse statali e regionali	Accoglienza famiglie che accedono al servizio sociale, attività di orientamento e se necessario presa in carico Valutazione sociale e programmazione interventi individualizzati di sostegno da parte dell'Assistente Sociale, anche in collaborazione con i servizi territoriali e specialistici Redazione da parte dell'Assistente sociale di relazioni sociali con proposta di intervento da sottoporre al responsabile Equipe di rete delle assistenti sociali con soggetti terzi e servizi coinvolti nel progetto di sostegno Adozione impegno di spesa da parte del Responsabile per interventi che comportano spese a carico dell'ente, in base alla relazione dell'Assistente sociale o provvedimenti di	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	2	Si	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
				legge Liquidazione spesa pagamento fatture e/o vantaggi economici Eventuali rendicontazioni				

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
Gestire i servizi sociali per famiglie	Si tratta di un processo volto ad offrire interventi di sostegno e aiuto alle famiglie sia in difficoltà, che ai nuclei famigliari in quanto tali e destinatarie di politiche del territorio	Responsabile Settore Scuola e servizi alla persona	Sportello orientamento legale e altri sportelli dedicati a target specifici Gestione avvisi per l'assegnazione anche un-tantum di voucher e buoni (natalità, ecc.)	Accoglienza famiglie che accedono al servizio sociale, attività di orientamento e se necessario presa in carico Gestione avvisi e graduatorie per l'individuazione di beneficiari	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	2	Si	
Gestire i servizi sociali per gli anziani	Gestione interventi e servizi a sostegno della domiciliarità rivolti ad anziani fragili e a supporto di progetti di residenzialità per i cittadini adulti non autosufficienti	Responsabile Settore Scuola e servizi alla persona	Gestione del servizio sociale professionale Gestione servizi domiciliari e di accompagnamento (es. sad, pasti a domicilio) Gestire l'integrazione socio-sanitaria; partecipare economicamente a progetti di residenzialità, semiresidenzialità, sostegno alla domiciliarità Promozione e/o gestione progetti di inclusione e accompagnamento Promozione progettualità finanziate con risorse statali e regionali Gestione rapporti con Centro di Aggregazione Anziani	Accoglienza famiglie che accedono al servizio sociale, attività di orientamento e se necessario presa in carico Valutazione sociale e programmazione interventi individualizzati di sostegno da parte dell'Assistente sociale, anche in collaborazione con i servizi territoriali e specialistici Redazione da parte dell'Assistente sociale di relazioni sociali con proposta di intervento da sottoporre al responsabile Equipe di rete delle assistenti sociali con soggetti terzi e servizi	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	2	Si	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
			Gestione della convenzione con RSA del territorio	coinvolti nel progetto di sostegno Adozione impegno di spesa da parte del Responsabile per interventi che comportano spese a carico dell'ente, in base alla relazione dell'Assistente sociale Liquidazione spesa pagamento fatture e/o vantaggi economici Eventuali rendicontazioni				

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
Gestire gli interventi di contrasto alla povertà, all'emarginazione e iniziative per l'opportunità occupazionale	Gestione di interventi finalizzati al sostegno di famiglie in difficoltà socio-economica e di singoli cittadini nel potenziamento delle autonomie	Responsabile Settore Scuola e servizi alla persona	Gestione del servizio sociale professionale Gestione interventi individualizzati Gestione rapporti con soggetti istituzionali e forze dell'ordine; Gestione emergenze povertà (concessione benefici / contributi economici); Gestione e/ collaborazione in progetti di inserimento lavorativo/occupazione con servizi specialistici e eventuali sportelli dedicati; Gestione misure comunali di sostegno straordinario unatantum	Valutazione sociale e programmazione interventi individualizzati di sostegno da parte dell'Assistente sociale Redazione da parte dell'Assistente sociale di relazioni sociali con proposta di intervento da sottoporre al responsabile Adozione impegno di spesa da parte del Responsabile per interventi che comportano spese a carico dell'ente, in base alla relazione dell'Assistente sociale o provvedimenti di legge Liquidazione spesa pagamento fatture e/o vantaggi economici Affido eventuale sportello orientamento lavoro Gestione bandi pubblici e relative graduatorie per l'individuazione dei beneficiari di misure di sostegno comunali	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	1	Si	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
				straordinarie (es. buoni spesa)				

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
Gestire gli asili nido e le strutture per la prima infanzia	Offerta di un servizio asilo nido comunale a supporto del carico di cura familiare e lavorativo con rette agevolate	Responsabile Settore Scuola e servizi alla persona	Gestione educativa Gestione rapporti con le famiglie (graduatorie, liste di attesa, inserimenti, ecc.) Gestione amministrativa-contabile dei servizi Convenzioni eventuali con nidi privati Gestione del personale (turni, monte ore, formazione, ecc.) Gestione servizi ausiliari Rapporti con il territorio (nidi privati, Regione Lombardia, ATS)	Svolgimento attività educative ed ausiliarie da parte del personale specialistico dedicato (educatrici, ausiliarie), acquisto beni e servizi necessari al funzionamento del servizio Istruttoria domande per l'accesso al servizio asilo nido e approvazione graduatorie Istruttoria e rendicontazione misura Nidi gratis Stipula eventuali convenzioni con nidi privati Rendicontazioni	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	3	No	Si tratta di un processo gestito con personale interno e a rischio basso
Gestire l'accesso ai servizi abitativi pubblici (SAP)	Gestione graduatoria per l'accesso ad alloggi SAP	Responsabile Settore Scuola e servizi alla persona	Gestione Graduatoria in collaborazione con l'ambito di zona Assegnazione alloggi S.A.P. (Servizio Abitativo Pubblico)	Gestione avviso pubblico secondo gli indirizzi regionali e del piano di zona competente per la graduatoria d'ambito Accesso piattaforma regionale di gestione della graduatoria d'ambito Gestione fase assegnazione	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	2	Si	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
				alloggi S.A.P. e stipula contratto				
Gestire i servizi educativi	Tale processo riguarda i rapporti con le realtà educative del territorio per la gestione del diritto allo studio	Responsabile Settore Scuola e servizi alla persona	Gestione del diritto allo studio (compresi i rapporti con l'istituto comprensivo) Gestione convenzioni scuole dell'infanzia paritarie	Predisposizione del Piano per il Diritto allo studio in collaborazione con le Istituzioni scolastiche del Territorio Verifica attuazione del Piano e conseguente liquidazione delle Spese a carico dell'Ente Liquidazione delle Cedole Librarie Diffusione delle Iniziative proposte da Altri Enti (Regione, ecc.) relative all'istruzione scolastica ed eventuali contributi Stipula della Convenzione con la Scuola Paritaria dell'infanzia del territorio Verifica del rispetto della	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	2	Si	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
				Convenzione suddetta e liquidazione del contributo a carico dell'Ente				
Gestire la concessione dei contributi alle associazioni socio-assistenziali e gestire convenzioni con soggetti del Terzo settore in ambito sociale	Sostenere le associazioni di volontariato nell'offerta di interventi socio-assistenziali rivolti alla comunità	Responsabile Settore scuola e servizi alla persona	Gestione convenzioni con associazioni di volontariato in ambito sociale Gestione contributi ad associazioni a supporto delle attività svolte sul territorio	Istruttoria istanze di contributi Presentazione proposta eventuale alla Giunta Redigere convenzioni che disciplinano servizi ed interventi sociali ai sensi del Codice Terzo settore e dei Regolamenti comunali	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	2	Si	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
Gestire i servizi per i minori	Gestione di servizi e interventi anche individualizzati rivolti a minori e loro famiglie	Responsabile Settore scuola e servizi alla persona	Gestione del servizio sociale professionale Gestione esternalizzata (Azienda speciale consortile) della tutela dei minori Gestione esternalizzata assistenza domiciliare e incontri protetti Rapporti con il territorio (scuole, famiglie, servizi specialistici di Neuropsichiatria infantile - ATS, Regione Lombardia) Gestione amministrativa e contabile progetti individualizzati a carattere diurno (affidi part-time, centri diurni minori) Gestione amministrativa e contabile progetti individualizzati in regime residenziale (affidi, comunità per minori)	Progettazione interventi a sostegno di minori in condizione di disagio da parte dell'Assistente sociale e istruttoria con relazione sociale per interventi che intervengono sulla spesa a carico del comune (inserimento presso comunità, centri diurni, affidi) Relazioni assistenti sociali per Autorità Giudiziaria Esecuzione interventi prescritti dalle Autorità giudiziarie Partecipazione assistente sociale ad equipe di rete Affido servizio di assistenza domiciliare minori Incontri di rete, con scuola, Forze dell'ordine, servizi specialistici	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	3	No	Si tratta di un processo spesso legato alla mera esecuzione di provvedimenti/sentenze emesse dal tribunale dei minori

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
Gestire interventi di politica giovanile	Gestione interventi sociali rivolti a giovani	Responsabile Settore scuola e servizi alla persona	Gestire progetti specifici con finalità di prevenzione / inclusione / valorizzazione del protagonismo giovanile in base agli indirizzi dell'Amministrazione Comunale	Progettazione interventi rivolti a giovani anche in collaborazione con enti terzi e l'Ufficio di piano	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	3	No	Si tratta di un processo innovativo, avviato come start up nel 2019 e a rischio non rilevante
Gestire i servizi sociali d'ambito e piani di zona	Gestione servizi ed interventi in gestione associata con i comuni membri del Piano di zona del Magentino	Responsabile Settore scuola servizi alla persona	Interventi sociali in rete	Partecipazione a tavoli tecnici del piano di zona e adempimenti conseguenti per il territorio comunale	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	3	No	La gestione di tale processo è demandata al Piano di Zona e verrà valutato eventualmente nel proprio PTPCT, quindi il rischio non è rilevante
Gestire servizi parascolastici e integrativi al diritto allo studio	Offerta di servizi parascolastici e ricreativi rivolti a minori a supporto del diritto allo studio e del carico di cura familiare e lavorativo	Responsabile Settore scuola e servizi alla persona	Gestione delle attività per l'erogazione dei servizi	Gestione educativa, gestione rapporti con le famiglie (inserimenti, graduatorie, liste di attesa, ecc.) Convenzioni eventuali con soggetti gestori terzi	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	3	No	Si tratta di un processo a rischio corruttivo trascurabile

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
Gestire il Bilancio	Gestione di tutte le attività relative al bilancio comunale che vanno dalla gestione dell'iter di approvazione del Bilancio di Previsione all'approvazione del Rendiconto della Gestione	Responsabile Settore Finanziario	Gestione corrente delle entrate e delle spese	Predisposizione dei documenti contabili Assunzione accertamenti di entrata Riscossione delle entrate Assunzione impegni di spesa Registrazione, liquidazione, pagamento fatture Rendicontazione	E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	2	Si	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
Gestire i tributi locali	La gestione dei tributi locali si articola in una complessa attività che vede avvio nella determinazione delle aliquote e delle eventuali esenzioni in sede di programmazione del bilancio, l'approvazione del regolamento di applicazione del tributo, la gestione dell'utenza, la riscossione del tributo e la successiva attività di accertamento e l'eventuale riscossione coattiva, nel rispetto della normativa nazionale e locale. Vi è inoltre la valutazione dell'eventuale scelta di gestione esternalizzata del tributo e la possibilità che si debba gestire il possibile contenzioso promosso dai contribuenti accertati	Responsabile Settore Finanziario	Gestione delle riscossioni Gestione diretta utenza Gestione del contenzioso Gestione dei servizi esternalizzati di riscossione (IUC - IMU - TASI - TARSU - TARI)	Attività di informazione e consulenza ai contribuenti per il corretto adempimento degli obblighi tributari Attività di accertamento tributario Emissione provvedimenti di annullamento totale o parziale di avvisi di accertamento a fronte di istanze dei contribuenti Emissione rimborsi a seguito di istanze dei contribuenti	E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	1	Si	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
Gestire i servizi a domanda individuale (aspetti economici)	Gestire i servizi a domanda individuale richiesti dalle famiglie per l'accesso ad interventi sociali e educativi	Responsabile Settore scuola e servizi alla persona	Gestione del trasporto scolastico Gestione servizi pre e post scuola Gestione Centri Estivi Gestione Servizio Asilo nido Gestione altri servizi/interventi a domanda individuale	Gestione amministrativa-contabile dei singoli Servizi	E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	2	Si	
Gestire il Servizio di Ristorazione Scolastica	Gestire il Servizio di Ristorazione scolastica	Responsabile Settore scuola e servizi alla persona	Gestione del Servizio di Ristorazione scolastica (in concessione) Servizio di "Controllo di conformità" del Servizio di Ristorazione scolastica (in affidamento) Determinazione delle tariffe da applicare all'utenza	Monitoraggio/verifica del rispetto del Contratto di gestione del Servizio sia per quanto attiene i rapporti con l'utenza sia per quanto la salubrità e qualità del prodotto nonché e gli obblighi manutentivi delle strutture in Concessione Gestione amministrativa e contabile delle quote pasto a carico dell'Ente	E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	2	Si	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
Gestire l'edilizia economico popolare	L'attività di gestione dell'edilizia economica popolare si articola in una componente amministrativa relativa alla fatturazione di utenze, pulizia e manutenzioni parti comuni e una componente tecnica. Quest'ultima si sviluppa in manutenzioni ordinarie di parti comuni (opere edili, idrauliche, da fabbro ed elettriche, comprese aree verdi), conduzione e manutenzione ordinaria impianti (riscaldamento, ascensori e dispositivi antincendio) e gli interventi su singole unità immobiliari	Responsabile Settore scuola e servizi alla persona	Gestione assegnazione alloggi e contributi Convenzione edilizia economico popolare Gestione convenzione ERP	Gli alloggi comunali verranno assegnati, a seguito di avviso pubblico distrettuale sulla piattaforma regionale	E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	2	Si	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
Gestire il patrimonio comunale (rilevazioni, concessioni, locazioni e vendite)	L'attività di gestione del patrimonio comunale si articola in una componente amministrativa e documentale degli immobili e una componente tecnica relativa all'applicazione del regolamento di gestione dei beni immobili e mobili vigente. Quest'ultima disciplina le casistiche di gestione del patrimonio mobile ed immobile normando per quest'ultimo le modalità di concessione ed uso, locazione ed alienazioni. Partendo dalla disponibilità di bene dell'Ente e dall'evidenza di opportunità di pubblico servizio si predispone e pubblica il bando e si articolano le conseguenti fasi di gestione	Responsabile Settore Lavori pubblici e Ambiente	Gestione amministrativa degli immobili e dei beni mobili Gestione orti comunali	Istanza di privato e/o soggetto pubblico Valutazione di presupposti per la concessione in uso dei beni comunali Adozione provvedimento di concessione del bene Stipulazione del contratto Accertamento dell'entrata Predisposizione piano delle alienazioni per approvazione in Consiglio Comunale Indizione di gara con predisposizione avviso pubblico Verifica requisiti di gara Provvedimento di aggiudicazione Accertamento delle entrate	E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	2	Si	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
Gestione economica e previdenziale del personale dipendente	Attività connesse alla erogazione dello stipendio e della predisposizione delle pratiche previdenziali	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Elaborazione delle buste paga Versamenti successivi dei contributi di legge Certificazioni previdenziali e di quiescenza	Gestione dei cartellini dei dipendenti Gestione mensile dell'erogazione dello stipendio e delle indennità Predisposizione mandati di pagamento degli stipendi, dei contributi Denunce mensili contributive Certificazioni e dichiarazioni annuali Certificazioni stato di servizio Pratiche previdenziali e di collocamento a riposo	E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	3	No	Si tratta di un processo consequenziale alla gestione del contratto individuale di lavoro; data la strutturazione del processo e i molteplici controlli non si ritiene a rischio
Gestire le partecipazioni	La gestione delle partecipazioni include la corretta applicazione della normativa introdotta dal legislatore in merito alla partecipazione degli enti pubblici in società ed altre forme organizzative	Responsabile Settore Finanziario	Gestire i rapporti ed i controlli con le partecipate	Valutazione della possibilità di partecipazione da parte dell'ente locale Gestione dei rapporti con gli organismi partecipati Redazione del Bilancio Consolidato e sua approvazione Valutazione della razionalizzazione delle partecipazioni in società da parte dell'ente locale	E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	3	No	Si tratta di un processo molto strutturato che non risulta particolarmente a rischio. Inoltre le partecipazioni sono molto limitate.

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
Gestire la programmazione e i controlli finanziari	Gestione della programmazione relativa alla valutazione delle scelte, da condividere con l'Amministrazione Comunale, per la predisposizione del Bilancio e la sua gestione. Controllo della regolarità finanziaria e del visto di copertura finanziaria per la verifica della corrispondenza dei provvedimenti di gestione adottati dai singoli responsabili di settore	Responsabile Settore Finanziario	Programmazione Gestire i controlli finanziari	Attuare tutti gli strumenti per garantire la corretta programmazione che abbraccia tutti i settori dell'Ente, da racchiudere nel Documento Unico di Programmazione e predisporre il controllo sugli equilibri finanziari da esercitare in fase preventiva, concomitante e successiva della gestione finanziaria ed economica dell'Ente, con finalità di verificare: - le previsioni di entrata e di uscita - la consistenza dei residui attivi e passivi - lo stato di accertamento ed impegno delle voci di Bilancio - gli obiettivi di finanza pubblica Al fine del controllo degli obiettivi di finanza pubblica il Responsabile del Settore Finanziario rendiconta, con	E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	3	No	Si tratta di un processo molto articolato che tuttavia non risulta particolarmente a rischio

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
				la periodicità stabilita dal Regolamento di Contabilità, sugli equilibri generali del Bilancio, sull'andamento gestionale dei principali indicatori finanziari ed economici e sull'indebitamento dell'Ente				
Gestire i servizi di polizia locale sul territorio (polizia giudiziaria)	Ha lo scopo di accertare la violazione di norme penali e di procedere alla ricezione della querela di parte, ove prevista, ovvero alla immediata trasmissione della notizia di reato se procedibile d'ufficio. Su delega della procura vengono svolte indagini, accertamenti e notificazione di atti	Responsabile Settore Polizia Locale e Protezione Civile	Gestione polizia giudiziaria	accertamento dei reati e trasmissione delle comunicazioni notizie di reato alla Procura della Repubblica competente per territorio	F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	2	Si	
Gestire i servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale e di sicurezza urbana - Controllo della circolazione stradale	Tale processo ha lo scopo di garantire la sicurezza delle persone nella circolazione stradale	Responsabile Settore Polizia Locale e Protezione Civile	Gestione manifestazioni e servizi sul territorio Gestione centrale operativa/videosorveglianza Gestione sicurezza urbana Gestione sanzioni	Prevenzione, accertamento, contestazione e notifica delle norme contenute nel codice della strada e nelle leggi complementari	F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	2	Si	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
Gestire i servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale e di sicurezza urbana - Pronto Intervento (Incidenti Stradali, Infortuni, liti, dissidi privati)	Tale processo ha lo scopo di garantire un intervento in tempi rapidi nel caso di incidenti o situazioni che richiedono l'immediata presenza degli operatori di Polizia locale sul posto	Responsabile Settore Polizia Locale e Protezione Civile	Gestione sanzioni / permessi (compresi permessi e autorizzazioni in materia di viabilità) Gestione pronto intervento sul territorio Gestione manifestazioni e servizi sul territorio Gestione centrale operativa/videosorveglianza Gestione sicurezza urbana	Accertamento dei fatti Stesura atti Messa in disponibilità aventi diritto	F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	1	Si	
Gestire i servizi di polizia locale sul territorio (attività commerciali, edilizie e ambientali)	Tale processo ha lo scopo di controllare il rispetto dei regolamenti (regolamento di polizia urbana in primis) e delle ordinanze comunali con riferimento alle attività commerciali, edilizie e ambientali	Responsabile Settore Polizia Locale e Protezione Civile	Controllo del territorio Controllo attività commerciali, edilizie e ambientali	Accertamento Sopralluogo Verifica Ispezione Constatazione a violazione norme di legge	F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	2	Si	
Gestire le sanzioni amministrative	Ha lo scopo di accertare la violazione di ordinanze, regolamenti ed altre norme che prevedono violazioni di natura amministrativa ai sensi della legge 689/81	Responsabile Settore Polizia Locale e Protezione Civile	Gestione sanzioni amministrative elevate ai sensi della L. 689/81 Emissione ordinanza ingiunzione	Accertamento delle violazioni Redazione verbali di sopralluogo Redazione verbali di contestazione Emissione eventuale ordinanza ingiunzione	F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	2	Si	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
Gestire i controlli interni	Attività connesse alla gestione dei controlli interni	Segretario Generale	Gestione dei controlli a campione di regolarità amministrativa Gestione del PTPCT	Attuazione del sistema di controlli interni, nel rispetto del regolamento approvato dall'Ente in attuazione dell'articolo 3 del decreto legge 174/2012 convertito nella Legge 213/12, finalizzato al controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile svolto dal Segretario Generale che organizza, svolge e dirige i controlli interni con tecniche di campionamento, con cadenza almeno semestrale, con lo scopo di garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa	F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	3	No	Si tratta di un processo a rischio corruttivo trascurabile

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
Gestire i servizi legali	Gestire il conferimento di patrocinio o consulenza legale; gestire i rapporti con i legali esterni	Tutti i responsabili di Settore/E.Q.	Valutazione della tipologia di controversia Valutazione della effettiva necessità del conferimento esterno in relazione alla particolare complessità e/o specialità della causa Valutazione della necessità della consulenza legale Conferimento dell'incarico esterno e gestione dei rapporti con i legali esterni	Individuazione del professionista in base all'oggetto della controversia Eventuale selezione del professionista dall'elenco degli avvocati per il conferimento di incarichi per il patrocinio e la difesa del Comune di Bareggio Conferimento incarico Condivisione della documentazione Corrispondenza e predisposizione atti	H) Affari legali e contenzioso	1	Si	
Gestire la comunicazione istituzionale	Attività rivolta alla diffusione di notizie rilevanti per i cittadini e gli operatori economici attraverso il sito istituzionale, i canali social e gli altri mezzi di comunicazione di massa	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Gestione comunicazione web e sito istituzionale Pubblicazione avvisi, notizie rivolte alla cittadinanza, nonché derivanti da obblighi di legge	Gestione della comunicazione istituzionale e interna Gestione comunicazione web e sito istituzionale Cerimoniale e relazioni esterne Partecipazione della cittadinanza (gestione segnalazioni, incontri pubblici, ecc.)	I) Altre aree generali	3	No	Si tratta di un processo a rischio corruttivo trascurabile in quanto collegato ad attività e processi già presidiati ed intersettoriali

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
Gestire il supporto agli organi istituzionali	Attività del personale del Servizio Segreteria a supporto agli organi di governo, Giunta Comunale, Consiglio Comunale e Commissioni Consiliari	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Gestione delle sedute degli organi istituzionali Gestione degli atti amministrativi Gestione delle determinazioni Gestione pubblicazioni e atti conseguenti	Gestione delle sedute degli organi istituzionali (Consiglio, Giunta e Commissioni Consiliari) Gestione degli atti amministrativi Gestione delle determinazioni Comunicazioni per convocazione degli organi	I) altre Aree Generali	3	No	Si tratta di un processo a rischio corruttivo trascurabile
Gestire le attività della Segreteria generale, protocollo e archivio	Attività connesse alla gestione del protocollo, dell'archivio e dei servizi istituzionali	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Protocollo Archivio Servizi istituzionali	Gestione del protocollo generale dell'Ente Gestione degli archivi Gestione centralino, portineria Gestione delle funzioni dei messi comunali	I) Altre aree generali	3	No	Si tratta di un processo a rischio corruttivo trascurabile
Gestire la pianificazione territoriale (Varianti al PGT e ai Piani di settore)	Gestione delle attività inerenti la modifica e la salvaguardia del territorio	Responsabile Settore Territorio e SUAP	Varianti al PGT e ai Piani di settore Regolamento edilizio	Presentazione proposta Istruttoria tecnica e politica sulla proposta di variante generale allo strumento urbanistico Partecipazione e divulgazione pubblica della proposta Adozione, approvazione variante agli atti del PGT in	L) S1. Pianificazione urbanistica, strumenti urbanistici e di pianificazione di iniziativa privata (Governo del Territorio)	1	Si	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
				Consiglio comunale Deposito in segreteria				
Gestire la pianificazione territoriale (Gestione Piani Attuativi e loro varianti)	Gestione delle attività inerenti la modifica e la salvaguardia del territorio	Responsabile Settore Territorio e SUAP	Gestione Piani Attuativi e loro varianti conformi alle previsioni degli atti di PGT o che introducano varianti agli atti di PGT / Ambiti Trasformazione Urbana e di Rigenerazione Urbana	Verifica istanza Istruttoria dell'Ufficio Acquisizione parere altri enti o uffici interni Valutazioni sull'opportunità attuativa Verifica attuazione convenzione Qualora introducano varianti agli atti di PGT partecipazione e divulgazione pubblica della proposta Adozione variante agli atti del PGT in Consiglio comunale Deposito in segreteria	L) S1. Pianificazione urbanistica, strumenti urbanistici e di pianificazione di iniziativa privata (Governo del Territorio)	1	Si	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
Gestire le iscrizioni anagrafiche	Attività relative alla concessione della residenza	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Ricezione della richiesta e della documentazione da parte del cittadino Istruttoria per la verifica del possesso dei requisiti Aggiornamento banche dati	Ricezione della dichiarazione del cittadino Iscrizione nel registro della popolazione e contemporaneo aggiornamento ANPR Accertamento successivo alla dichiarazione di dimora abituale In caso di accertamento negativo, invio comunicazione art. 10 bis della Legge 241/1990 Conclusione del procedimento tramite silenzio-assenso o rigetto della pratica	N) S3. Atti demografici	2	Si	
Gestire il riconoscimento della cittadinanza jure sanguinis	Attività relativa alla gestione delle funzioni per conto dello Stato in quanto compiti istituzionali del Sindaco quale Ufficiale di Governo	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Procedimenti di riconoscimento cittadinanza jure sanguinis	Gestione di tutte le attività di front office: rilascio certificati, atti notori, trascrizione di atti di stato civile, iscrizioni anagrafiche e di cittadinanza, ecc.	N) S3. Atti demografici	2	Si	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
Gestire i Servizi Demografici - certificazioni	Attività relativa alla gestione delle funzioni per conto dello Stato in quanto compiti istituzionali del Sindaco quale Ufficiale di Governo	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Acquisizione della richiesta dal cittadino Rilascio dei certificati	Rilascio certificati, atti notori, trascrizione di atti di stato civile, iscrizioni anagrafiche e di cittadinanza, ecc.	N) S3. Atti demografici	3	No	Si tratta di un processo a rischio corruttivo trascurabile in quanto relativo a rilascio di certificati informatizzati per situazioni già istruite
Gestire la Leva Militare e Statistica	Attività relativa alla gestione della leva militare e della statistica	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Gestione dei dati, dei requisiti e delle idoneità ai fini della leva militare da inoltrare al Distretto Militare Raccolta e trasmissione dati all'ISTAT	Gestione dei dati, dei requisiti e delle idoneità ai fini della leva militare da inoltrare al Distretto Militare Raccolta e trasmissione dati all'ISTAT	N) S3. Atti demografici	3	No	Si tratta di un processo a rischio corruttivo trascurabile
Gestire la tutela dell'ambiente	Si tratta di un processo volto a monitorare e a tutelare l'ambiente con riferimento al territorio comunale	Responsabile Settore lavori Pubblici e Ambiente	Controlli ambientali, sulle attività produttive / artigianali e di sensibilizzazione alla sostenibilità ambientale (fontanili, fotovoltaico, amianto, ecc.) Gestione esposti (amianto, inquinamento acustico, olfattivo, effrazioni oleodotti, caratterizzazioni e bonifiche) Erogazione di contributi alle Associazioni Ambientali, ai privati e alle attività	Acquisizione istanza Verifica requisiti normativi, richiesta di eventuali integrazioni documentali Acquisizione pareri interni/esterni Verifica segnalazione Sopralluogo di accertamento in loco Istruttoria e verifiche d'Ufficio Emissione provvedimento Accertamenti successivi per	O) S4. Ambiente (e smaltimento rifiuti)	2	Si	

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
				avvenuta o meno ottemperanza Attivazione procedure coattive				
Gestire i servizi e le attività della Biblioteca civica e del sistema bibliotecario	Gestire i servizi volti alla diffusione della cultura attraverso la messa a disposizione di un patrimonio (librario e non) e l'attuazione di corsi ed altre iniziative attivate nell'ambito del Sistema Interbibliotecario	Responsabile Settore Affari generali, Cultura e Sport	Gestione Biblioteca civica Gestione rapporti con il sistema bibliotecario Fondazione per leggere - Biblioteche Sud Ovest Milano	Gestione Iscrizioni degli utenti ai Servizi Acquisto Libri Servizio "Prestito" locale ed interbibliotecario Revisione de aggiornamento del Patrimonio (librario e non) Servizio Sale di Lettura/Studio Erogazione Contributo annuale a Fondazione per Leggere Gestione delle iniziative culturali in collaborazione	P) S5. Altre Aree specifiche	3	No	Si tratta di un processo a rischio corruttivo trascurabile in quanto gli acquisti librari sono effettuati prevalentemente utilizzando un software di acquisto centralizzato gestito dal Sistema interbibliotecario della Fondazione per Leggere cui il Comune aderisce

Processo*	Breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha)*	Responsabile/i* di processo	Fasi *	Attività *	Area di rischio alla quale il processo afferisce*	Priorità di approfondimento delle Aree di rischio (1 max - 3 min)	Inserimento nell'analisi dei rischi	se no, motivazione
Gestione Amministrativa del personale dipendente	Si tratta di un processo volto all'applicazione degli istituti giuridici ed economici che disciplinano il rapporto di lavoro	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	Determinazione del fondo trattamento accessorio Gestione Economica Applicazione istituti giuridici Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni Gestione presenze	Determinazione del fondo trattamento accessorio Riconoscimento competenze economiche al personale dipendente Applicazione istituti giuridici nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendente Gestione presenze	A) Acquisizione e Gestione del Personale	2	Si	
				con Fondazione per Leggere (corsi nel cassetto, ecc..)				
Gestire i trasporti pubblici locali	Il processo ha la funzione di diffondere la cultura della mobilità sostenibile, incentivare l'uso del trasporto pubblico locale, dei velocipedi, della micromobilità elettrica e dei veicoli elettrici	Responsabile Settore Polizia Locale e Protezione Civile	Gestione mobilità sostenibile ed educazione ambientale (Pedibus, mobilità ciclo-pedonale) Gestione pianificazione e progetti di mobilità (PGTU)	Interloquire con gli Enti sovraordinati Organizzare campagne informative per i cittadini Organizzare il servizio "Pedibus" per gli studenti Organizzare incontri formativi per incentivare la mobilità ciclistica	P) S5. Altre Aree specifiche	3	No	Si tratta di un processo a rischio corruttivo trascurabile

Obiettivo 1	5.2.01.1.AFF.1	Agevolare le relazioni con i cittadini			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	La finalità principale di tale obiettivo è facilitare l'accesso ai servizi da parte dei cittadini mediante l'implementazione del servizio dell'Ufficio Protocollo di un miglior rapporto con l'utenza e nelle informazioni di primo livello				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport				
Stakeholder di riferimento:	Cittadini residenti	Amministratori	Dipendenti comunali		
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella realizzazione:					
Obiettivo DUP - SeS:	5.2.01	Erogare servizi a misura del cittadino adeguandoli agli sviluppi tecnologici			
Obiettivo DUP - SeO:	5.2.01.1	Implementare gli strumenti operativi per facilitare l'accesso dei cittadini ai servizi online			
Missione (bilancio):	_01 Servizi istituzionali generali e di gestione				
Programma (bilancio):	01.11 - Altri servizi generali				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo	Operativo			
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale	Performance individuale			
Tipologia di obiettivo	Obj di digitalizzazione				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Performance_e_organizzazione				
Fasi					Scadenza prevista
Redazione Vademecum delle principali informazioni di primo livello a supporto degli operatori e dei cittadini					28/02/2027
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
Report	SI/NO		SI		
Vademecum	SI/NO			SI	

Obiettivo 2	5.2.02.1.AFF.2	Migliorare la programmazione delle attività in campo IT (Piano Triennale dell'Informatica)			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	L'aggiornamento di un Piano Triennale per l'informatica ha lo scopo di dotare l'Ente di uno strumento aggiornato in tema di programmazione delle attività in campo IT che l'Amministrazione vuole porre in essere, in linea a quanto previsto dal Piano nazionale, dalla normativa vigente e dalle linee guide AGID, aggiornando i servizi on-line e garantendo la digitalizzazione dei processi all'interno dell'Ente (aggiornamenti di sicurezza)				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport				
Stakeholder di riferimento:	Dipendenti comunali				
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella realizzazione:					
Obiettivo DUP - SeS:	5.2.02	Incentivare le infrastrutture informatica per migliorare lo scambio delle informazioni			
Obiettivo DUP - SeO:	5.2.02.1	Processi di digitalizzazione e implementazione infrastrutture informatiche (AppIO, PagoPa...)			
Missione (bilancio):	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione				
Programma (bilancio):	01.08 - Statistica e sistemi informativi				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo	Operativo			
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale	Performance individuale			
Tipologia di obiettivo	Obj di digitalizzazione				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Condizioni abilitanti del lavoro agile				
Fasi					Scadenza prevista
Implementazione del dominio in cloud					30/09/2026
Integrazione della tecnologia VOIP nei sistemi di telecomunicazione esistenti					31/12/2026
Aggiornamento piano triennale dell'informatica					31/12/2026
Conclusione della pubblicazione dei procedimenti digitali sul nuovo portale dei servizi online					31/12/2026
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
Numero client associati al dominio in cloud	%		40		
Attivazione nuovo centralino Voip	SI/NO		SI		
Aggiornamento misure minime AGID	SI/NO		SI		
N. procedure attivate sul nuovo portale servizi online	%		90		

Obiettivo 3	5.2.02.1.AFF.3	Garantire l'accesso digitale dei cittadini a favore dei servizi dello Stato Civile e dell'Elettorale			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	Tale obiettivo ha la finalità di passare dalla gestione cartacea alla gestione digitalizzata dei dati inerenti i servizi dello Stato Civile e dell'Elettorale				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport				
Stakeholder di riferimento:	Cittadini residenti				
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella realizzazione:					
Obiettivo DUP - SeS:	5.2.02	Incentivare le infrastrutture informatica per migliorare lo scambio delle informazioni			
Obiettivo DUP - SeO:	5.2.02.1	Processi di digitalizzazione e implementazione infrastrutture informatiche (AppIO, PagoPa...)			
Missione (bilancio):	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione				
Programma (bilancio):	01.07 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo	Operativo			
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale	Performance individuale			
Tipologia di obiettivo	Obj di digitalizzazione				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Performance_e_organizzazione				
Fasi					Scadenza prevista
PNRR - estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) adesione allo stato civile (ANSC)					31/12/2026
Procedure stato civile per delega					31/12/2026
APP-IO attivazione procedure lageta alla carta identità ed elettorale					30/07/2027
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
Pratiche in ANSC (media pratiche mensili)	valore assoluto		Procedure		
Attivazione procedure App-io	si/no			si	
N. procedure stato civile per delega	valore assoluto		3		

Obiettivo 4	5.3.02.2.AFF.4	Migliorare la conservazione documentale			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	L'obiettivo si propone di preservare l'integrità documentale, facilitando l'accesso alle informazioni dell'archivio comunale. Tra le attività vi sono il riordino dell'archivio cartaceo e l'informatizzazione dei documenti				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport				
Stakeholder di riferimento:	Cittadini residenti	Dipendenti comunali			
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella realizzazione:					
Obiettivo DUP - SeS:	5.3.02	Favorire l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse, la qualità del lavoro, la trasparenza dei processi			
Obiettivo DUP - SeO:	5.3.02.2	Archiviazione documentale e tutela dei dati personali			
Missione (bilancio):	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione				
Programma (bilancio):	01.11 - Altri servizi generali				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo	Operativo			
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale	Performance individuale			
Tipologia di obiettivo	Obj di digitalizzazione				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Impatti				
Fasi					Scadenza prevista
Attivazione API per interoperabilità del sistema operativo del protocollo con la Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND)					30/09/2026
Completamento del riordino dell'archivio comunale afferente al carteggio 2014/2018					31/12/2026
Incontri intersettoriali per la formazione "Pillole di Aurora"					31/12/2026
Sistemazione dell'anagrafica Datagraph dei soggetti presenti nel Protocollo Informatico					31/12/2026
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
Attivazione API	SI/NO		SI		
Completamento riordino 2014/2018	SI/NO		SI		
N. incontri intersettoriali	valore assoluto		1		
N. controlli a campione sull'anagrafica Datagraph sui nuovi inserimenti	%		10%		

Obiettivo 5	5.3.02.2.AFF.5	Garantire privacy nel rispetto del principio di accountability			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	L'obiettivo riguarda la conformità di un modello privacy rivolto alla gestione dei dati, efficacia delle misure scelte e delle informazioni in possesso dell'Ente nel pieno rispetto dei principi fondamentali stabiliti dal GDPR - Regolamento UE 2016/679. Bilanciamento tra trasparenza e privacy.				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport				
Stakeholder di riferimento:	Cittadini residenti	Collaboratori	Dipendenti comunali	Selezionare da elenco	
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella realizzazione:	Tutti i Settori				
Obiettivo DUP - SeS:	5.3.02	Favorire l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse, la qualità del lavoro, la trasparenza dei processi			
Obiettivo DUP - SeO:	5.3.02.2	Archiviazione documentale e tutela dei dati personali			
Missione (bilancio):	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione				
Programma (bilancio):	01.11 - Altri servizi generali				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo				
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale				
Tipologia di obiettivo	Obj di integrità / anticorruzione				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Performance_e_organizzazione				
Fasi					Scadenza prevista
Predisposizione procedura per l'esercizio dei diritti degli interessati					30//09/2026
Incontro informativo per tutti i dipendenti comunali per la diffusione del modello operativo privacy					30/11/2026
Incontro intersettoriale con EQ per aggiornamenti e monitoraggio in materia					31/12/2026
Revisioni e aggiornamento delle informative privacy					31/12/2027
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
Proposta in Giunta per l'esercizio dei diritti degli interessati	SI/NO		SI		
Incontro informativo dipendenti	valore assoluto		1		
N. incontri intersettoriali	valore assoluto		almeno 3		
Informative privacy aggiornate	%		40%	60%	

Obiettivo 6	5.3.01.1.AFF.6	Semplificazione procedure del personale			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	L'obiettivo è mirato all'applicazione tempestiva di tutti gli istituti legati alla gestione del personale, potenziando le procedure per offrire una risposta certa ai dipendenti e all'amministrazione in termini di efficienza organizzativa. Verrà liberata forza lavoro, ottimizzando le procedure.				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport				
Stakeholder di riferimento:	Amministratori	Dipendenti comunali			
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella realizzazione:					
Obiettivo DUP - SeS:	5.3.01	Realizzare una struttura organizzativa comunale capace di rispondere alla domanda dei diversi stakeholders			
Obiettivo DUP - SeO:	5.3.01.1	Ripensare i processi organizzativi e burocratici realizzando una struttura snella			
Missione (bilancio):	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione				
Programma (bilancio):	01.10 - Risorse umane				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo	Operativo	Operativo		
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale	Performance individuale	Performance individuale		
Tipologia di obiettivo	Obj di semplificazione				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Condizioni abilitanti del lavoro agile				
Fasi					Scadenza prevista
Monitoraggio della funzionalità del nuovo sistema rilevazione presenze					30/09/2026
Prosecuzione della situazione arretrati relativi al sistema pensionistico dei dipendenti					31/12/2027
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
Customer tra i dipendenti (effetto positivo)	valore assoluto		60%		
Smaltimento pratiche arretrate (30% svolto nel 2024)	%		20%	20%	30%

Obiettivo 7	3.3.01.4.AFF.7	Biblioteca Comunale e diffusione della Cultura			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	Tale obiettivo si propone di incentivare la consultazione dei testi anche tramite la biblioteca digitale di Fondazione per Leggere. Inoltre promuove la diffusione culturale, valorizzandone le ricorrenze. Si vuole avvicinare fin dalla più tenera infanzia i bambini alla lettura.				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport				
Stakeholder di riferimento:	Cittadini residenti	Fondazione per Leggere			
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella realizzazione:	Ufficio di staff				
Obiettivo DUP - SeS:	3.3.01	Promuovere ed incentivare la cultura in tutte le fasce d'età			
Obiettivo DUP - SeO:	3.3.01.4	Promuovere la cultura della lettura e le varie forme culturali: teatro, cinema, pittura, musica			
Missione (bilancio):	_05_Tutela_e_valorizzazione_dei_beni_e_attività_culturali				
Programma (bilancio):	05.02 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo				
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale				
Tipologia di obiettivo	Obj di benessere educativo				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Impatti				
Fasi					Scadenza prevista
Progettazione e Avvio Attività "GiocaBareggio" - incontri ludici a tema "Il gioco" rivolti a giovani, ragazzi e famiglie					31/05/2026
Progetto promozione alla lettura per le diverse età e con l'eventuale coinvolgimento di autori locali					31/12/2026
Attuare progetti/laboratori espressivi (es. teatro per i bambini)					31/12/2026
Concorso Artistico "Autori"					31/12/2026
Riconoscere in maniera premiale l'impegno e i risultati conseguiti dagli studenti meritevoli, a conclusione del percorso di Laurea					31/12/2026
Progettazione e allestimento nuovi spazi bibliotecari Palazzo Casanova					30/06/2027
Revisione delle raccolte della biblioteca e raccordo con la Soprintendenza e Fondazione per Leggere					triennale
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
Avvio GiocaBareggio	SI/NO		SI		
N. bambini partecipanti ai laboratori	valore assoluto		100		
Avvio concorso artistico	SI/NO		SI		
N. bambini partecipanti alle letture	valore assoluto		>15		
N. volumi revisionati	valore assoluto		> 50	> 50	> 50
Progetto nuovi spazi Palazzo Casanova	SI/NO		SI		

Obiettivo 8	3.3.03.2.AFF.8	Promozione delle tradizioni e del territorio			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	Tale obiettivo si pone di far conoscere le tradizioni e il territorio del Comune di Bareggio attraverso la realizzazione di sagre/iniziative, anche in collaborazione con le Associazioni del territorio.				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport				
Stakeholder di riferimento:	Cittadini residenti	Associazioni			
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella realizzazione:	Settore Polizia Locale e Protezione Civile, Settore Lavori Pubblici e Ambiente, Settore Territorio e SUAP				
Obiettivo DUP - SeS:	3.3.03	Valorizzare l'identità del territorio			
Obiettivo DUP - SeO:	3.3.03.2	Rendere partecipe il territorio con supporto delle associazioni e dei negozianti alle sagre			
Missione (bilancio):	_05_Tutela_e_valorizzazione_dei_beni_e_attività_culturali				
Programma (bilancio):	05.02 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo				
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale				
Tipologia di obiettivo	Obj di efficacia				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Impatti				
Fasi					Scadenza prevista
Programmazione eventi comunali					30/04/2026
Progetto "Parco Arcadia Show" (4 spettacoli clown)					30/07/2026
Organizzazione Cinema all'Aperto (2/3 date) con eventuale film in lingua originale					30/09/2026
Organizzazione del "Mese Musicale"					30/09/2026
Realizzazione sagre/iniziative					31/12/2026
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
N. sagre/iniziative	valore assoluto		6		
N. partecipanti eventi Parco Arcadia Show	valore assoluto		>50		
N. partecipanti alla serate cinema	valore assoluto		>50		
N. cittadini coinvolti negli eventi	valore assoluto		2000		
N. partecipanti al mese musicale	valore assoluto		>100		

Obiettivo 9	3.2.01.1.AFF.9	Valorizzazione e promozione dello sport			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	Tale obiettivo si pone come finalità migliorare l'accesso alle attività sportive, agevolando la partecipazione dei cittadini alle discipline proposte sul territorio e promuovere iniziative volte a far conoscere alla cittadinanza la varietà dell'offerta delle discipline sportive praticabili sul territorio				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport				
Stakeholder di riferimento:	Associazioni sportive	Operatori economici	Cittadini residenti	Studenti	
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella realizzazione:	Settore Finanziario				
Obiettivo DUP - SeS:	3.2.01	Difendere i sani principi della pratica sportiva in collaborazione con le realtà associative del territorio			
Obiettivo DUP - SeO:	3.2.01.1	Creare momenti di aggregazione sportiva durante l'anno che siano da traino per tutte le realtà della nostra città			
Missione (bilancio):	_06_Politiche_giovanili_sport_e_tempo_libero				
Programma (bilancio):	06.01 - Sport e tempo libero				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo				
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale				
Tipologia di obiettivo	Obj di efficacia				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Impatti				
Fasi					Scadenza prevista
Avvio nuova modalità gestione del Bocciodromo comunale					30/04/2026
Organizzare la Festa dello Sport, privilegiando la promozione delle associazioni sportive del territorio					30/09/2026
Riconoscere le eccellenze sportive di Bareggio anche al fine di promuovere nei confronti dei giovani le nuove discipline sportive					31/12/2026
Monitoraggio ed eventuale revisione dei nuovi criteri per assegnazione degli spazi palestre comunali					31/12/2026
Revisione regolamento impianti sportivi					31/12/2027
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
Avvio nuova gestione Bocciodromo	SI/NO		SI		
N. partecipanti Festa dello Sport	valore assoluto		>100		
Report/DG revisione dei nuovi criteri	SI/NO		SI		
Revisione Regolamento impianti sportivi	SI/NO			SI	

Obiettivo 1	1.2.03.1.FIN.1	Potenziamento dei controlli sugli organismi partecipati			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	Potenziare il presidio e i controlli sugli organismi partecipati ai sensi del Regolamento dei controlli interni, apportando anche modifiche alla pertinente sezione, ai sensi del D.Lgs. 175/2016, nonché alla luce delle modifiche introdotte dal D.Lgs. 201/2022.				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore Finanziario				
Stakeholder di riferimento:	Amministratori	Cittadini residenti	Società partecipate		
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella realizzazione:	Segretario Generale				
Obiettivo DUP - SeS:	1.2.03	Razionalizzare la spesa, combattere evasione e ridurre gli sprechi			
Obiettivo DUP - SeO:	1.2.03.1	Dare continuità all'implementazione del sistema di controllo di gestione integrato			
Missione (bilancio):	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione				
Programma (bilancio):	01.03 - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo				
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale				
Tipologia di obiettivo	Obj di efficienza (costi)				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Performance_e_organizzazione				
Fasi					Scadenza prevista
Monitoraggio dell'andamento del servizio farmacia comunale					31/12/2026
Predisposizione obiettivi strategici per le società partecipate per efficientare i servizi					31/12/2026
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
Informativa alla Giunta sul monitoraggio farmacia comunale	valore assoluto	SI/NO	SI	SI	SI
Presentazione della proposta degli obiettivi al Consiglio comunale	valore assoluto	SI/NO	SI	SI	SI

Obiettivo 2	1.2.03.3.FIN.2	Potenziamento accertamento evasione tributi comunali			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	Si propone l'obiettivo di di accertare entro il terzo anno dalla scadenza del versamento l'omesso pagamento dei tributi comunali				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore finanziario				
Stakeholder di riferimento:	Cittadini residenti	Società partecipate			
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella realizzazione:					
Obiettivo DUP - SeS:	1.2.03	Razionalizzare la spesa, combattere l'evasione e ridurre gli sprechi			
Obiettivo DUP - SeO:	1.2.03.3	Combattere l'evasione tributaria			
Missione (bilancio):	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione				
Programma (bilancio):	01.04 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo				
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale				
Tipologia di obiettivo	Obj di programmazione econ./fin.				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Impatti				
Fasi					Scadenza prevista
Emissione 50% avvisi accertamenti IMU 2023					30/06/2026
Emissione restante 50% avvisi di accertamenti IMU 2023					31/12/2026
Invio alla riscossione coattiva avvisi IMU 2021/2022					31/12/2026
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
Riscossione IMU 2023	%		> = 10%		
N. ruolo riscossione coattiva	valore assoluto		>100		

Obiettivo 3	1.2.03.1.FIN.3	Potenziamento del controllo di gestione analitico patrimoniale			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	L'obiettivo si propone di sviluppare un controllo di gestione potenziato, in grado di orientare le scelte operative infrannuali con la lettura di dati contabili ed extracontabili.				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore finanziario				
Stakeholder di riferimento:	Utenti dei servizi comunali	Tutti i responsabili di settore / EQ	Amministratori	Cittadini residenti	
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella realizzazione:	Segretario Generale e Tutti i Settori				
Obiettivo DUP - SeS:	1.2.03	Razionalizzare la spesa, combattere evasione e ridurre gli sprechi			
Obiettivo DUP - SeO:	1.2.03.1	Dare continuità all'implementazione del sistema di controllo di gestione integrato			
Missione (bilancio):	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione				
Programma (bilancio):	01.03 - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo				
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale				
Tipologia di obiettivo	Obj di efficienza (costi)				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Performance_e_organizzazione				
Fasi					Scadenza prevista
Attualizzazione della costituzione dell'ufficio controllo di gestione intersettoriale					30/11/2026
Formazione intersettoriale per svolgimento controllo di gestione analitico patrimoniale					31/12/2026
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
Attualizzazione dell'ufficio Controllo di Gestione intersettoriale	SI/NO		SI		
N. ore di formazione intersettoriale	valore assoluto		>=5		

Obiettivo 4	1.2.03.3.FIN.4	Aggiornamento regolamento Tari			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	Adeguamento del regolamento TARI in relazioni alle modifiche normative				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore finanziario				
Stakeholder di riferimento:	Cittadini residenti				
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella realizzazione:	Tutti i Settori				
Obiettivo DUP - SeS:	1.2.03	Razionalizzare la spesa, combattere l'evasione e ridurre gli sprechi			
Obiettivo DUP - SeO:	1.2.03.3	Combattere l'evasione tributaria			
Missione (bilancio):	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione				
Programma (bilancio):	01.04 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo				
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale				
Tipologia di obiettivo	Obj di efficacia				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Impatti				
Fasi					Scadenza prevista
Revisione del regolamento TARI					30/06/2026
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
Proposta delibera per Consiglio Comunale	SI/NO		SI		

Obiettivo 1	5.1.02.3.TER.1	Garantire la promozione del commercio (Distretto Unico del Commercio)			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	Si tratta di un progetto volto a promuovere il commercio e le sinergie del territorio, al fine di coinvolgere e sostenere le attività commerciali del territorio. Bareggio ha il ruolo di ente capofila e collabora in sinergia con il Comune di Cornaredo.				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore Territorio e SUAP				
Stakeholder di riferimento:	Operatori economici	Artigiani	Cittadini residenti	Associazioni	
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella	Settore Polizia Locale e Protezione Civile				
Obiettivo DUP - SeS:	5.1.02 Diffondere e promuovere sul territorio politiche di sviluppo per una crescita delle attività produttive, commerciali				
Obiettivo DUP - SeO:	5.1.02.3 Sviluppo del Distretto del Commercio				
Missione (bilancio):	_14_Sviluppo_economico_e_competitività				
Programma (bilancio):	14.01 - Industria, PMI e Artigianato				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo				
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale				
Tipologia di obiettivo	Obj di benessere economico				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Impatti				
Fasi					Scadenza prevista
Bando assegnazione posteggi vacantidel mercato del lunedì di San Martino					30/06/2026
Raccolta contributi da parte dei commercianti per proposte migliorative (googleform)					31/07/2026
Progetto triennale per le attività comuni del DUC					31/12/2026
Avvio canale instagram DUC, previa verifica privacy					31/12/2026
Incontri DUC					31/12/2026
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
Progetto triennale DUC	valore assoluto		1		
risposte contributi	valore assoluto		>20		
numero di incontri DUC	valore assoluto		3	3	3
Bando posteggi San Martino	valore assoluto		SI/NO		

Obiettivo 2	5.3.02.2.TER.2	Digitalizzazione Archivio Pratiche Edilizie			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	Nell'ottica della transizione digitale promossa dal Piano Next Generation, al fine di rendere più efficiente l'azione della pubblica amministrazione, tramite l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nei processi amministrativi.				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore Territorio e SUAP				
Stakeholder di riferimento:	Professionisti	Operatori economici	Cittadini residenti		
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella					
Obiettivo DUP - SeS:	5.3.02	Favorire l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse, la qualità del lavoro, la trasparenza dei processi			
Obiettivo DUP - SeO:	5.3.02.2	Archiviazione documentale e tutela dei dati personali			
Missione (bilancio):	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione				
Programma (bilancio):	01.06 - Ufficio tecnico				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo				
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale				
Tipologia di obiettivo	Obj di digitalizzazione				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Performance_e_organizzazione				
Fasi					Scadenza prevista
Monitoraggio prosecuzione digitalizzazione pratiche edilizie per il triennio 2026-2028					triennale
Verifica a campione della conformità della digitalizzazione rispetto alla pratica cartacea					triennale
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
N. pratiche digitalizzate previste a contratto	valore assoluto		>=750	>=750	>=750
N. pratiche da verificare a campione	valore assoluto		>20	>20	>20

Obiettivo 3	4.1.01.4.TER.3	Ex-Cartiera: un nuovo centro per Bareggio			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	Al fine di definire tutti gli aspetti relativi all'area dismessa ex-cartiera, identificata nella Variante di PGT con la scheda AT1, di cui una quota di proprietà pubblica, si vuole andare a promuovere un concorso di progettazione al fine di definire il progetto funzionale a servizi che sarà il fulcro centrale della nuova centralità. Riqualficazione CORPO C di area dismessa della cartiera.				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore territorio e SUAP				
Stakeholder di riferimento:	Cittadini residenti				
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella					
Obiettivo DUP - SeS:	4.1.01	Recuperare e valorizzare il tessuto storico e l'edificato adiacente in senso eco-sostenibile			
Obiettivo DUP - SeO:	4.1.01.4	Progettazione del centro cittadino con un'attenzione alla viabilità, alla fruibilità e alla sostenibilità dell'area verso			
Missione (bilancio):	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione				
Programma (bilancio):	01.05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo		Operativo			
Obiettivo di performance organizzativa / individuale		Performance individuale			
Tipologia di obiettivo	Obj di efficacia				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Impatti				
Fasi					Scadenza prevista
Publicazione concorso di progettazione					30/03/2026
Nomina commissione giudicatrice					31/05/2026
Selezione del progettista					28/02/2027
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
Avvio procedura concorsuale	SI/NO		SI		
Nomina commissione giudicatrice	SI/NO		SI		
Affidamento incarico di progettazione	SI/NO			SI	

Obiettivo 4	4.1.01.1.TER.4	Aggiornamento degli atti costituenti PGT				
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	Avvio della procedura di revisione degli strumenti di governo del Territorio e del Regolamento Edilizio Comunale al fine di rendere più efficiente le attività edilizie sul territorio comunale migliorando il rapporto fra Ente e Professionisti					
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore Territorio e SUAP					
Stakeholder di riferimento:	Cittadini residenti	Operatori economici	Artigiani	Agricoltori	Enti sovralocali Esercizi di vicinato	
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella						
Obiettivo DUP - SeS:	4.1.01	Recuperare e valorizzare il tessuto storico e l'edificato adiacente in senso eco-sostenibile				
Obiettivo DUP - SeO:	4.1.01.1	Continuare la revisione degli strumenti di governo del territorio per gli adeguamenti normativi				
Missione (bilancio):	_08_Assetto_del_territorio_ed_edilizia_abitativa					
Programma (bilancio):	08.01 - Urbanistica e assetto del territorio					
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028			
Obiettivo strategico o operativo	Operativo	Operativo				
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale	Performance individuale				
Tipologia di obiettivo	Obj di benessere sociale					
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Impatti					
Fasi						Scadenza prevista
Adozione PGT						31/07/2026
Osservazione e controdeduzione all'adozione del PGT						30/09/2026
Approvazione PGT					28/02/2027	
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028	
N. incontri con i progettisti incaricati per avvio procedura	Valore assoluto		>15			
Approvazione PGT	SI/NO			SI		

Obiettivo 1	6.1.01.1.LPA.1	Creazione del nuovo Paesc e avvio delle nuove prescrizioni			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	La principale finalità del nuovo Paesc è ridurre la produzione di anidride carbonica e avviare interventi finalizzati alla mitigazione dei cambiamenti climatici in atto.				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore Lavori Pubblici e Ambiente				
Stakeholder di riferimento:	Cittadini residenti	Operatori economici	Associazioni		
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella	Tutti i Settori				
Obiettivo DUP - SeS:	6.1.01	Diffondere la cultura all'attenzione ecologica			
Obiettivo DUP - SeO:	6.1.01.1	Aggiornamento e applicazione del PAESC			
Missione (bilancio):	_09_Sviluppo_sostenibile_e_tutela_del_territorio_e_dell_ambiente				
Programma (bilancio):	09.08 - Qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo	Operativo			
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale	Performance individuale			
Tipologia di obiettivo	Obj di benessere ambientale				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Impatti				
Fasi					Scadenza prevista
Inventario delle emissioni con aggiornamento portale online					31/12/2026
Aggiornamento relazione PAESC					31/12/2026
Avvio fase 2 Comunità energetiche					31/12/2026
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
Inventario	SI/NO		SI		
Aggiornamento PAESC	SI/NO				SI
Avvio fase 2 Comunità energetiche	SI/NO		SI		

Obiettivo 2	4.2.01.3.LPA.2	Miglioramento della qualità urbana			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	L'obiettivo è volto a migliorare la qualità urbana, dando attuazione al Piano Triennale delle Opere Pubbliche, con utilizzo delle potenzialità del PNRR e di tutti i finanziamenti sovracomunali con una corretta pianificazione ed utilizzo delle risorse destinate agli investimenti, nonché una programmazione delle attività di prioritario interesse per l'Ente e per il territorio. Tra le priorità vi sono il miglioramento della viabilità e della qualità urbana (es. aree verdi, riduzione dei PM10)				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore Lavori Pubblici e Ambiente				
Stakeholder di riferimento:	Cittadini residenti	Associazioni	Enti sovralocali		
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella	Settore Finanziario, Settore Polizia Locale e Protezione Civile				
Obiettivo DUP - SeS:	4.2.01	Creare la condizioni per migliorare la viabilità e la sensazione di sicurezza del cittadino che le usa			
Obiettivo DUP - SeO:	4.2.01.3	Riqualificazione tracciati stradali comunali con il rifacimento di asfalti e segnaletica relativa a strade, marciapiedi e piste ciclabili secondo la programmazione prevista e nei limiti dei vincoli di spesa			
Missione (bilancio):	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione				
Programma (bilancio):	01.05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo				
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale				
Tipologia di obiettivo	Obj di benessere ambientale				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Impatti				
Fasi					Scadenza prevista
Esecuzione delle attività PTOP 2026/2028 (progettate nel 2025 e da eseguire nel 2026)					31/12/2026
Progettazione delle attività del prossimo triennio (2027-2029)					31/12/2026
Monitoraggio e rendicontazione del progetto PNRR					31/12/2026
Avvio dei progetti con fonti di finanziamento esterne e relativa rendicontazione sui portali (in particolare BAndionLine)					31/12/2027
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
% avvio procedure di gara/affidamento delle attività progettate	%		50%		
% progetti acquisiti PTOP 2026 - 2027	%		50%		
N. progetti rendicontati	valore assoluto		>= 1	>= 1	

Obiettivo 3	5.2.02.1.LPA.3	Digitalizzazione degli archivi dei beni pubblici				
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	Ai fini della transizione digitale l'ente si è attrezzato con due nuovi applicativi digitali per la gestione degli immobili pubblici, infrastrutture e le aree verdi al fine di agevolare le lavorazioni da parte del settore e dare risposte più rapide alle esigenze che si presentano.					
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore Lavori Pubblici e Ambiente					
Stakeholder di riferimento:	Dipendenti comunali	Società partecipate	Utenti del servizio			
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella						
Obiettivo DUP - SeS:	5.2.02	Incentivare le infrastrutture informatica per migliorare lo scambio delle informazioni				
Obiettivo DUP - SeO:	5.2.02.1	Infrastrutture informatiche				
Missione (bilancio):	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione					
Programma (bilancio):	01.05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali					
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028			
Obiettivo strategico o operativo	Operativo	Operativo				
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale					
Tipologia di obiettivo	Obj di digitalizzazione					
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Impatti					
Fasi						Scadenza prevista
Formazione del personale all'uso degli applicativi						31/07/2026
Popolamento con i dati degli immobili, infrastrutture e delle aree verdi degli applicativi						31/12/2027
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028	
n. ore di formazione ai dipendenti	valore assoluto		> 15	> 15	> 15	
% avanzamento popolamento applicativi	%		50%	25%	25%	

Obiettivo 4	4.2.02.2.LPA.4	Nuova vita alle aree verdi			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	L'obiettivo si propone di migliorare le funzioni d'uso associabili alle aree verdi, aumentando le possibilità di fruizione degli spazi e delle attrezzature pubbliche. Ad esempio verranno progettati skatepark, aree per skyfitness, nuove aree giochi, etc.				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore Lavori Pubblici e Ambiente				
Stakeholder di riferimento:	Cittadini residenti	Associazioni ambientaliste			
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella	Settore Polizia Locale e Protezione Civile				
Obiettivo DUP - SeS:	4.2.02	Progettazione e manutenzione per un'edilizia comunale funzionale e a portata di ogni cittadino			
Obiettivo DUP - SeO:	4.2.02.2	Verificare la funzionalità dei parchi urbani prevenendo interventi edilizi, ove necessario, per aumentare			
Missione (bilancio):	_09_Sviluppo_sostenibile_e_tutela_del_territorio_e_dell_ambiente				
Programma (bilancio):	09.05 - Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo	Operativo			
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale	Performance individuale			
Tipologia di obiettivo	Obj di benessere ambientale				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Impatti				
Fasi					Scadenza prevista
Approvazione progetto esecutivo riqualificazione area via Vercelli ang. Mezzana					01/10/2026
Avvio gara progetto via Vercelli ang. Mezzana					31/12/2026
Revisione delle aree verdi comunali non recintate con proposte progettuali					31/12/2026
Inaugurazione area Via Vigevano					31/12/2027
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
Avvio iter riqualificazione area Via Vercelli	SI/NO		SI		
Report revisione aree verdi	SI/NO		SI		
Inaugurazione area Via Vigevano	SI/NO			SI	

Obiettivo 5	4.2.02.7.LPA.5	Eliminazione Barriere Architettoniche			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	A seguito dell'approvazione del P.E.B.A. è opportuno pianificare gli interventi finalizzati al raggiungimento di una soglia ottimale di fruibilità degli edifici per tutti i cittadini, ai sensi della L.41/86 e L. 104/1992. Dal 2024 si vuole concretizzare il piano di intervento riguardo gli immobili pubblici e strade pubbliche, verrà svolta una ricognizione che permetterà successivamente di decidere dove e come intervenire per abbattere le singole barriere mappate in fase iniziale, prioritariamente si interverrà sulle barriere afferenti agli edifici pubblici				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore Lavori Pubblici e Ambiente				
Stakeholder di riferimento:	Cittadini residenti	Associazioni	Enti del terzo settore	Operatori economici	
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella	Tutti i Settori				
Obiettivo DUP - SeS:	4.2.02	Progettazione e manutenzione per un'edilizia comunale funzionale e a portata di ogni cittadino			
Obiettivo DUP - SeO:	4.2.02.7	Creare un clima di benessere in tutti gli edifici comunali per aumentare funzionalità, vivibilità e rendere servizi			
Missione (bilancio):	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione				
Programma (bilancio):	01.05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo				
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale				
Tipologia di obiettivo	Obj di benessere sociale				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Impatti				
Fasi					Scadenza prevista
Realizzazione degli interventi previsti dal Piano sugli edifici pubblici e strade pubbliche					31/12/2026
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
N. procedure avviate per l'attuazione interventi previsti	valore assoluto		>=2	>=2	

Obiettivo 6	4.2.02.5.LPA.6	Alienazione e nuova progettualità alloggi SAP			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	Si vuole procedere a valorizzare il patrimonio comunale, promuovendo le procedure di alienazione degli immobili di Corte Madonnina, dando piena attuazione al piano approvato. Le somme realizzate verranno reinvestite in manutenzioni di altri immobili ERP a beneficio delle politiche sociali del territorio				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore lavori pubblici e ambiente				
Stakeholder di riferimento:	Cittadini residenti	Operatori economici	Professionisti		
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella	Settore Scuola e Servizi alla persona				
Obiettivo DUP - SeS:	4.2.02	Progettazione e manutenzione per un'edilizia comunale funzionale e a portata di ogni cittadino			
Obiettivo DUP - SeO:	4.2.02.5	Alienazione immobili pubblici in disuso			
Missione (bilancio):	_08_Assetto_del_territorio_ed_edilizia_abitativa				
Programma (bilancio):	08.02 - Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo				
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale				
Tipologia di obiettivo	Obj di benessere assistenziale				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Impatti				
Fasi					Scadenza prevista
Incontro intersettoriale propedeutico all'avvio procedura regionale					30/06/2026
Avvio cancellazione beni portale regionale SAP					30/09/2026
Proposta progetto di riqualifica con il ricavato dell'alienazione					31/12/2026
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
Incontro intersettoriale	SI/NO		SI		
Aggiornamento portale regionale SAP	SI/NO		SI		
Presentazione proposta di riqualifica	SI/NO		SI		

Obiettivo 1	1.1.01.1.SSP.1	Incrementare il sostegno alla Prima Infanzia e al nucleo familiare			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	La finalità che si vuole raggiungere mediante questo obiettivo è di sostenere le famiglie interessate da nuove nascite e a supporto del carico di cura nella fascia della prima infanzia, ponendo attenzione alle neo-mamme. Inoltre, si vuole porre l'attenzione ai bisogni dei nuclei familiari con minori con difficoltà				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore Scuola e Servizi alla persona				
Stakeholder di riferimento:	Famiglie con nuovi nati	Operatori servizi sanitari del territorio			
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella					
Obiettivo DUP - SeS:	1.1.01	Sviluppare una comunità a misura di cittadino garantendo un'adeguata risposta ai bisogni specifici dei diversi soggetti			
Obiettivo DUP - SeO:	1.1.01.1	Promuovere e valorizzare reti di sostegno alle famiglie relativamente ai minori, adozioni e disagio giovanile			
Missione (bilancio):	12_Diritti_sociali_politiche_sociali_e_famiglia				
Programma (bilancio):	12.01 - Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo				
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale				
Tipologia di obiettivo	Obj di benessere assistenziale				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Impatti				
Fasi					Scadenza prevista
Convenzioni nidi privati per ulteriore disponibilità posti rispetto all'offerta pubblica					30/09/2026
Avvio progetto "Kit Benvenuto"					31/10/2026
Contributi a sostegno dell'autonomia e delle abilità di minori con DSA					30/11/2026
Eventi a supporto della genitorialità e delle relazioni familiari					30/11/2026
Progetto Buono natalità					31/12/2026
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
N. posti nido attivati	valore assoluto		5		
Buoni natalità (copertura nuovi nati)	%		=>85% nati		
N. famiglie coinvolte (eventi genitorialità e kit benvenuto)	valore assoluto		>50		
N. minori DSA	valore assoluto		> = dato anno 2025		

Obiettivo 2	4.2.03.1.SSP.2	Riqualificazione del patrimonio confiscato alla criminalità organizzata			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	Tale obiettivo si pone la finalità di riqualificare il patrimonio confiscato alla criminalità organizzata secondo l'apposito Regolamento Comunale. Ciò partendo dall'interlocuzione con l'Agenzia Nazionale, passando alla manifestazione di interesse, l'acquisizione al patrimonio dell'Ente e all'assegnazione definitiva del patrimonio				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore scuola e servizi alla persona				
Stakeholder di riferimento:	Cittadini residenti	Associazioni			
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella	Settore Finanziario, Settore Lavori Pubblici e Ambiente, Settore Polizia Locale e Protezione Civile				
Obiettivo DUP - SeS:	4.2.03	Reintegrare nel tessuto edilizio e sociale esistente i beni confiscati alla criminalità			
Obiettivo DUP - SeO:	4.2.03.1	Inserimento dei beni nel patrimonio comunale con adeguamento edilizi a fini socialmente utili a seguito della definizione della finalità sociale			
Missione (bilancio):	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione				
Programma (bilancio):	01.05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo				
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale				
Tipologia di obiettivo	Obj di benessere sociale				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Impatti				
Fasi					Scadenza prevista
Informativa a ANBSC dello stato attuazione dei beni assegnati					30/06/2026
Avviso pubblico per assegnazione terreno in Via Pedroli					31/08/2026
Avviso pubblico per assegnazione immobili Via Papa Giovanni					30/10/2026
Inaugurazione bene assegnato Via Aosta					31/05/2027
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
Avvisi espletati	valore assoluto		2		
Report ANBSC	SI/NO		SI		
Inaugurazione immobile	valore assoluto			=> 1	

Obiettivo 3	1.1.01.2.SSP.3	Offrire nuove opportunità e iniziative per i giovani al fine a favore delle pari opportunità			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	Promuovere sul territorio attività di svago e aggregazione per favorire la socialità tra giovani al fine di favorire le pari opportunità e condizioni in contrasto al disagio giovanile e a favore delle pari condizioni.				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore scuola e servizi alla persona				
Stakeholder di riferimento:	Giovani	Associazioni	Enti partner		
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella	Settore Affari Generali, Cultura e Sport, Ufficio di Staff				
Obiettivo DUP - SeS:	1.1.01	Sviluppare una comunità a misura di cittadino garantendo un'adeguata risposta ai bisogni specifici dei diversi			
Obiettivo DUP - SeO:	1.2.01.2	Promuovere interventi per incentivare aggregazione giovanile			
Missione (bilancio):	_06_Politiche_giovanili__sport_e_tempo_libero				
Programma (bilancio):	06.02 - Giovani				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo				
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale				
Tipologia di obiettivo	Obj di efficacia				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Impatti				
Fasi					Scadenza prevista
Bareggio Young Music - BYM (5° edizione)					31/07/2026
Giovani e teatro					30/09/2026
Bando Sprint - progetto giovani e fumetto					31/12/2025
Progetto Empowerment femminile					31/12/2026
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
N. giovani coinvolti (BYM ed Empowerment)	valore assoluto		>20		
Evento pubblico giovani e teatro	valore assoluto		1		
N. incontri avviati Bando Sprint	valore assoluto		5		

Obiettivo 4	1.1.02.1.SSP.4	Nuovi servizi per la disabilità			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	Analizzare i nuovi bisogni in tema di disabilità tenendo conto dei cambiamenti nei fabbisogni rilevati dopo il Covid ed in prospettiva di nuovi servizi ed interventi sul territorio				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore Scuola e Servizi alla Persona				
Stakeholder di riferimento:	Cittadini con disabilità	Associazioni	Comuni aderenti al Piano di Zona		
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella					
Obiettivo DUP - SeS:	1.1.02	Per una comunità meno vulnerabile e contrastare ogni forma di esclusione anche nella fruizione dei servizi a tutela della salute dei cittadini			
Obiettivo DUP - SeO:	1.1.02.1	Individuare interventi a sostegno di persone con disabilità			
Missione (bilancio):	_12_Diritti_sociali__politiche_sociali_e_famiglia				
Programma (bilancio):	12.02 - Interventi per la disabilità				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo				
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale				
Tipologia di obiettivo	Obj di efficacia				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Impatti				
Fasi					Scadenza prevista
Analisi proposte pervenute manifestazione d'interesse					31/07/2026
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
Proposta alla giunta	SI/NO		SI		

Obiettivo 5	3.1.01.1.SSP.5	Offerta educativa per la crescita e la formazione durante i diversi percorsi scolastici			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	Garantire la gestione della rete scolastica e dei servizi per il diritto allo studio di tutto il territorio comunale, realizzando azioni per fornire un sostegno alla crescita e alla formazione per tutti i percorsi di studio				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Responsabile Settore Scuola e Servizi alla Persona				
Stakeholder di riferimento:	Famiglie	Studenti	Scuole (pubbliche e private)		
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella					
Obiettivo DUP - SeS:	3.1.01	Sostenere le scuole e le agenzie educative del territorio nello svolgimento dei loro compiti			
Obiettivo DUP - SeO:	3.1.01.1	Diritto allo studio coinvolgendo le diverse realtà comunali e associative del territorio			
Missione (bilancio):	_04_Istruzione_e_diritto_allo_studio				
Programma (bilancio):	04.07 - Diritto allo studio				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo				
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale				
Tipologia di obiettivo	Obj di efficacia				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Impatti				
Fasi					Scadenza prevista
Piano Diritto allo Studio - anno scolastico 2026/2027					30/09/2026
Progetto Salone dei Mestieri					30/06/2026
Attività di prevenzione della violenza di genere a scuola					31/12/2026
Incentivare gli studenti meritevoli delle scuole secondarie di primo e secondo grado con borse di studio					31/12/2026
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
Approvazione Diritto allo Studio	SI/NO		SI		
N. minori coinvolti Salone dei Mestieri	valore assoluto		>= 50		
N. giovani coinvolti nell'attività di prevenzione	valore assoluto		>= 50		
Evento pubblico di premiazione	SI/NO		SI		

Obiettivo 1	2.1.01.5.POL.1	Ridurre i fenomeni di abbandono di rifiuti organici e non			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	Tale obiettivo si propone di ridurre il tasso di abbandono dei rifiuti organici e non sul territorio comunale, ciò mediante osservazione diretta o utilizzo di fototrappole et similia.				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Comandante Polizia Locale				
Stakeholder di riferimento:	Cittadini residenti	Forze dell'ordine			
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella					
Obiettivo DUP - SeS:	2.1.01	Implementare le condizioni di sicurezza per una migliore vivibilità del tessuto urbano			
Obiettivo DUP - SeO:	2.1.01.5	Ridurre i fenomeni di abbandono di rifiuti			
Missione (bilancio):	_09_Sviluppo_sostenibile_e_tutela_del_territorio_e_dell_ambiente				
Programma (bilancio):	09.03 - Rifiuti				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo				
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale				
Tipologia di obiettivo	Obj di efficacia				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Impatti				
Fasi					Scadenza prevista
Programmazione uscite sul territorio task force (controlli diretti, collocazione fototrappole, pattugliamento, etc.)					31/12/2026
Realizzazione degli interventi sul territorio (posizionamento fototrappole, pattugliamento, etc.)					31/12/2026
Programmazione avvio anagrafe canina comunale					31/12/2026
Avvio Anagrafe Canina comunale					31/12/2027
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
N. uscite task force	Valore assoluto		> 70		
N. sanzioni sui rifiuti	%		> anno 2024		
Proposta Anagrafe canina comunale	SI/NO		SI		
N. registrazioni anagrafe canina	Valore assoluto			> 20	

Obiettivo 2	2.1.02.1.POL.2	Piano per la Sicurezza Urbana			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	al fine di aumentare la sicurezza percepita dalla cittadinanza e di prevenire eventuali reati e azioni di inciviltà verso la res publica, si vuole sensibilizzare la cittadinanza tramite momenti di condivisione. Inoltre si vuole instaurare un rapporto sempre più proficuo con le istituzioni sovralocali al fine di raggiungere un coordinamento sul larga scala.				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Comandante Polizia Locale				
Stakeholder di riferimento:	Cittadini residenti	Operatori economici	Enti sovralocali		
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella					
Obiettivo DUP - SeS:	2.1.02	Aumentare le potenzialità di controllo del tessuto urbano al fine di migliorare l'efficienza di azione/reazione del			
Obiettivo DUP - SeO:	2.1.02.1	Investire sulle dotazioni tecnologiche per la sicurezza e l'aggiornamento normativo, anche con la partecipazione a bandi pubblici			
Missione (bilancio):	_03_Ordine_pubblico_e_sicurezza				
Programma (bilancio):	03.01 - Polizia locale e amministrativa				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo				
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale				
Tipologia di obiettivo	Obj di benessere ambientale				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Impatti				
Fasi					Scadenza prevista
Incontro con la Prefettura					30/06/2026
Incontro Pubblico con anche presenza referenti Controllo Vicinato					30/09/2026
Implementazione videosorveglianza urbana					31/12/2026
Relazione finale con proposte migliorative per la sicurezza urbana					31/12/2026
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
N. incontri prefetto	valore assoluto		> = 1		
N. cittadini coinvolti	valore assoluto		>= 50		
Relazione finale	SI/NO		SI		
N. telecamere aggiunte	valore assoluto		> = 5		

Obiettivo 3	4.2.01.8.POL.3	Revisione e aggiornamento PGTU			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	Al fine di migliorare le condizioni di sicurezza e la viabilità si rende necessario aggiornare il Piano Generale del Traffico Urbano (PGTU) integrandolo con il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS)				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Comandante Polizia Locale				
Stakeholder di riferimento:	Cittadini residenti	Enti sovralocali			
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella					
Obiettivo DUP - SeS:	4.2.01	Creare la condizioni per migliorare la viabilità e la sensazione di sicurezza del cittadino che le usa			
Obiettivo DUP - SeO:	4.2.01.8	Rivedere Piano Generale del Traffico Urbano per una miglior fruibilità delle nostre strade, integrando il Piano della Mobilità Sostenibile			
Missione (bilancio):	_10_Trasporti_e_diritto_alla_mobilità				
Programma (bilancio):	10.05 - Viabilità e infrastrutture stradali				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo	Operativo			
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale	Performance individuale			
Tipologia di obiettivo	Obj di benessere ambientale				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Impatti				
Fasi					Scadenza prevista
Incontri con stakeholders					31/03/2026
Approvazione PGTU in Consiglio Comunale					31/05/2026
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
N. incontri stakeholder	valore assoluto		1		
Approvazione PGTU	SI/NO		SI		

Obiettivo 4	4.2.01.9.POL.4	Pianificazione aree parcheggio			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	Al fine di migliorare le condizioni di sicurezza e la viabilità si rende necessario rivedere la situazione dei parcheggi e la loro gestione presenti sul territorio comunale per aumentarne la fruibilità				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Comandante Polizia Locale				
Stakeholder di riferimento:	Cittadini residenti				
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella					
Obiettivo DUP - SeS:	4.2.01	Creare la condizioni per migliorare la viabilità e la sensazione di sicurezza del cittadino che le usa			
Obiettivo DUP - SeO:	4.2.01.9	Analisi della situazione dei parcheggi sul territorio comunale per verificarne la loro funzionalità e il livello manutentivo esistente			
Missione (bilancio):	_10_Trasporti_e_diritto_alla_mobilità				
Programma (bilancio):	10.05 - Viabilità e infrastrutture stradali				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Operativo	Operativo			
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale	Performance individuale			
Tipologia di obiettivo	Obj di accessibilità				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Impatti				
Fasi					Scadenza prevista
Attuazione della soluzione scelta dalla Giunta per l'area Parco Arcadia					30/06/2026
Analisi ed eventuale modifica aree di sosta a seguito dell'approvazione PGU					31/10/2026
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
Delibera Giunta indirizzo area sosta Parco Arcadia	SI/NO		SI		
Presentazione proposta aree sosta alla Giunta	SI/NO		SI		

Obiettivo 5	5.1.03.3.POL.5	Il futuro delle edicole sul territorio comunale				
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	A seguito della crisi legata al mondo delle edicole, il Comune che negli anni aveva predisposto aree ad hoc per la loro installazione deve valutare il futuro uso di queste aree attrezzate dislocate in vari parti del comune al fine di riqualificarle.					
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Comandante Polizia Locale					
Stakeholder di riferimento:	Abitanti delle frazioni	Cittadini residenti	Esercizi di vicinato	Selezionare da elenco	Selezionare da elenco	Selezionare da elenco
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella realizzazione:	Settore Territorio e Suap					
Obiettivo DUP - SeS:	5.1.03	Facilitare il rapporto tra commercianti e struttura amministrativa per agevolare le relazioni e incentivarne la				
Obiettivo DUP - SeO:	5.1.03.3	Progettare una campagna a sostegno delle attività commerciali e d'impresa del nostro territorio				
Missione (bilancio):	_14_Sviluppo_economico_e_competitività					
Programma (bilancio):	14.02 - Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori					
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028			
Obiettivo strategico o operativo	Operativo	Operativo				
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance individuale					
Tipologia di obiettivo	Obj di qualità					
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Impatti					
Fasi					Scadenza prevista	
Mappatura e Analisi delle aree destinate alle edicole comunali					30/06/2026	
Aggiornamento discipline relative edicole comunali					31/12/2026	
Proposta migliorativa per le aree in oggetto					30/03/2027	
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028	
Report alla giunta	valore assoluto		1	1		
Aggiornamento disciplina edicole	SI/NO		SI			

Obiettivo 1	5.3.02.2.EQ.1	Rafforzamento della legalità e dell'etica per garantire maggiore trasparenza nella pubblicazione dei dati obbligatori e facoltativi, nel rispetto della privacy e misure del PNA 2025				
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	Potenziamento delle misure di prevenzione del rischio di corruzione previste nella sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione" del PIAO. Promozione della formazione in materia di anticorruzione, trasparenza, privacy, codice di comportamento, coinvolgendo tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente. Rendere la sezione "Amministrazione Trasparente" conforme alle linee guida					
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Tutti i Responsabili/E.Q. di Settore					
Stakeholder di riferimento:	Cittadini residenti	Dipendenti comunali	Operatori economici	Fornitori	Collaboratori	Consulenti
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella						
Obiettivo DUP - SeS:	5.3.02	Favorire l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse, la qualità del lavoro, la trasparenza dei processi				
Obiettivo DUP - SeO:	5.3.02.2	Archiviazione documentale e tutela dei dati personali				
Missione (bilancio):	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione					
Programma (bilancio):	01.02 - Segreteria generale					
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028			
Obiettivo strategico o operativo	Strategico					
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance organizzativa					
Tipologia di obiettivo	Obj di integrità / anticorruzione					
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Performance_e_organizzazione					
Fasi	Scadenza prevista					
Monitoraggio trimestrale delle misure di prevenzione e della corruzione contenute nella sezione 2 del PIAO	31/12/2026					
Sottoscrizione patti d'integrità e annotazione nel registro	31/12/2026					
Inserimento delle clausole del rispetto del pauntouflage nei contratti stipulati ai sensi dell'art.18 del D.Lgs 36/23, e negli atti di assunzione e cessazione di personale	31/12/2026					
Segnalazioni in materia di antiriciclaggio	31/12/2026					
Formazione obbligatoria specifica in materia di anticorruzione, trasparenza, codice dic omportamento, antiriciclaggio per tutti i dipendenti	31/12/2026					
Pubblicazione dei dati in "amministrazione Trasparente" in conformità alle linee guida dell'Anac	31/12/2026					
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028	
Riscontro al monitoraggio trimestrale del RPCT (valore assoluto = 4)	Valore assoluto		4			
Istituzione registro	SI/NO		SI			
Produzione attestati dei corsi obbligatori propri e dei collaboratori	%		100%			

Obiettivo 2	5.2.02.2.EQ.2	Digitalizzazione dei servizi comunali per favorire l'accessibilità				
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	Favorire l'accesso digitale ai servizi resi dal Comune per agevolare i cittadini in forma singola e associata e gli operatori economici, nonché tutti i soggetti che si interfacciano con l'ente locale, anche al fine di adottare regole uniformi, trasparenti e procedure standardizzate. Favorire l'accessibilità per persone con disabilità visiva, motorie o cognitive					
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Tutti i Responsabili/E.Q. di Settore					
Stakeholder di riferimento:	Dipendenti comunali	Famiglie	Anziani	Associazioni	Cittadini residenti	Commercianti
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella	Tutti i Responsabili/E.Q. di Settore					
Obiettivo DUP - SeS:	5.2.02	Incentivare le infrastrutture informatica per migliorare lo scambio delle informazioni				
Obiettivo DUP - SeO:	5.2.02.2	Messa a regime sportello telematico per la presentazione di istanze in formato digitale e relativi pagamenti				
Missione (bilancio):	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione					
Programma (bilancio):	01.08 - Statistica e sistemi informativi					
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028			
Obiettivo strategico o operativo	Strategico					
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance organizzativa					
Tipologia di obiettivo	Obj di reingegnerizzazione					
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Performance_e_organizzazione					
Fasi					Scadenza prevista	
Ricognizione dei procedimenti non ancora digitalizzati					30/06/2026	
Formazione dei dipendenti continua					31/10/2026	
Implementazione nel workflow di nuovo istanze presentate tramite portale Herald					31/10/2026	
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028	
Percentuale dei servizi aggiornati nella nuova versione	%		75%			
N. incontri formativi	valore assoluto		>=1			
Percentuale delle pratiche trattate nel backoffice (indicatore per settore) attualmente attivate sul nuovo portale	%		90%			

Obiettivo 3	1.1.02.1.EQ.3	Promozione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	L'obiettivo ha la finalità di garantire l'accessibilità ai cittadini con riferimento nei luoghi fisici ed ai servizi digitali per fruire appieno dei servizi che il comune eroga, con attenzione alla tutela dell'accesso nei luoghi di lavoro e tenuto del sito web istituzionale ed adeguare i contenuti anche con riferimento ai criteri e alle regole tecniche di accessibilità				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Tutti i Responsabili/E.Q. di Settore				
Stakeholder di riferimento:	Cittadini residenti				
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella	Tutti i settori				
Obiettivo DUP - SeS:	1.1.02	Per una comunità meno vulnerabile e contrastare ogni forma di esclusione anche nella fruizione dei servizi a tutela della salute dei cittadini			
Obiettivo DUP - SeO:	1.1.02.1	Individuare interventi a sostegno di persone con disabilità			
Missione (bilancio):	_12_Diritti_sociali_politiche_sociali_e_famiglia				
Programma (bilancio):	12.02 - Interventi per la disabilità				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Strategico				
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance organizzativa				
Tipologia di obiettivo	Obj di pari opportunità				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Performance_e_organizzazione				
Fasi					Scadenza prevista
Aggiornamento delle carte dei servizi e promozione di customer satisfaction, anche relativamente all'effettiva accessibilità delle prestazioni per le persone con disabilità.					31/12/2026
Tavoli congiunti con il Responsabile nominato ai sensi del D.Lgs 222/2023 con i Responsabili di Settore/E.Q. di riferimento per l'attuazione degli obiettivi					31/12/2026
Riunione dei gruppi intersettoriali per l'inclusività e l'accessibilità finalizzati all'inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro ai sensi dell'art. 39 ter del D.lgs. 165/2001 nonché al miglioramento dell'accessibilità fisica e digitale ai servizi dell'Ente ai sensi del D.lgs. 222/2023					31/12/2026
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
N. carte aggiornate	valore assoluto		>= 3		
N. tavoli congiunti	valore assoluto		>= 2		

Obiettivo 4	5.1.01.2.EQ.4	Sviluppo delle competenze e valorizzazione dei dipendenti per produrre valore pubblico			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	Miglioramento delle prestazioni rese dai dipendenti a favore dei cittadini e dell'utenza con lo sviluppo di maggiori competenze mediante la formazione per almeno n. 40 ore per ciascun dipendente come da Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16/01/2025, nonché corsi in materia di contratti pubblici con riferimento all'utilizzo delle piattaforme digitali, personale, RUP, DEC, DL, collaudatori e relativi collaboratori				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Tutti i Responsabili/E.Q. di Settore				
Stakeholder di riferimento:	Dipendenti comunali				
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella					
Obiettivo DUP - SeS:	5.1.01	Rendere l'ente pubblico soggetto attivo del mercato del lavoro			
Obiettivo DUP - SeO:	5.1.01.2	Promozione della formazione, stage, servizio civile nell'ente comunale			
Missione (bilancio):	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione				
Programma (bilancio):	01.10 - Risorse umane				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Strategico				
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance organizzativa				
Tipologia di obiettivo	Obj di sviluppo organizzativo				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Performance_e_organizzazione				
Fasi					Scadenza prevista
Redazione programma per la formazione garantendo 40 ore per ciascun dipendente					31/03/2026
Assegnazione corsi ai dipendenti all'interno della piattaforma Syllabus					31/05/2026
Organizzazione corsi in materia di Sicurezza sul lavoro, anticorruzione e trasparenza, codice dei contratti					31/12/2026
Monitoraggio					31/12/2026
Adesione Rete WHP (Workplace Health Promotion) promosso da ATS					31/12/2026
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
Approvazione programma della formazione	SI/NO		SI		
N. personale a cui vengono assegnati corsi Syllabus	%		100%		
Attestati di svolgimento corsi obbligatori	%		100%		
Svoglimento dei corsi a beneficio del personale a servizio della stazione appaltante qualificata per verifica dichiarazione RASA	%		100%		
Adesione Rete WHP (Workplace Health Promotion) promosso da ATS	SI/NO		SI		

Obiettivo 5	1.2.03.1.EQ.5	Riduzione dei tempi medi di pagamento e dello stock di debito commerciale Anno 2026			
Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:	Garantire un tempestivo pagamento delle fatture ottimizzando le fasi del ciclo passivo. Riduzione dello stock del debito commerciale, nel rispetto della Circolare n. 1/2024 congiunta della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica				
Responsabile/i raggiungimento obiettivo	Tutti i Responsabili/E.Q. di Settore				
Stakeholder di riferimento:	Dipendenti comunali				
Eventuali altri uffici/settori coinvolti nella					
Obiettivo DUP - SeS:	1.2.03	Razionalizzare la spesa, combattere evasione e ridurre gli sprechi			
Obiettivo DUP - SeO:	1.2.03.1	Dare continuità all'implementazione del sistema di controllo di gestione integrato			
Missione (bilancio):	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione				
Programma (bilancio):	01.03 - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato				
Esercizi di riferimento	2026	2027	2028		
Obiettivo strategico o operativo	Strategico	Strategico	Strategico		
Obiettivo di performance organizzativa / individuale	Performance organizzativa	Performance organizzativa	Performance organizzativa		
Tipologia di obiettivo	Obj di efficienza (costi)				
Dimensione (se obiettivo di lavoro agile)	Performance_e_organizzazione				
Fasi					Scadenza prevista
Redazione e pubblicazione dell'indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti					trimestrale
Redazione del Piano annuale e trimestrale dei flussi di cassa					trimestrale
Aggiornamento del Piano annuale e trimestrale dei flussi di cassa					trimestrale
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso % (non obbligatorio)	Valore atteso 2026	Valore atteso 2027	Valore atteso 2028
riduzione dei tempi di pagamento	valore assoluto		<= 30gg	<= 30gg	<= 30gg
redazione e aggiornamento trimestrale del Piano dei flussi di cassa	SI / NO		SI	SI	SI
% del debito commerciale rispetto alle fatture ricevute al 31/12	%		<5%	<5%	<5%

ALLEGATO SUB 4 ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 45 DEL 30/03/2026
• SCHEDE RISCHIO – ANTICORRUZIONE (ALLEGATO 3)

Di seguito vengono riportate le schede di analisi e valutazione del rischio di integrità con riferimento ai processi dell'Ente. **Nota:** la colonna "O/U" serve a classificare le misure come obbligatorie o ulteriori.

AREA A - Acquisizione e gestione del personale									Grado di rischio
Processo:		A.1 Gestione amministrativa del personale dipendente							Medio
Responsabile/i di processo:		Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Il grado di rischio di tale processo risulta Medio poiché considerato il rischio individuato e i fattori abilitanti (carenza di controlli), l'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
Attribuzione competenze economiche non spettanti al fine di avvantaggiare taluni dipendenti a scapito di altri i	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Informatizzazione del trattamento economico in particolare integrazione fra gestione delle assenze e delle presenze con il sistema di calcolo stipendi.	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport
--	--	--	Verifica del rispetto del completamento delle procedure di gestione delle presenze e delle assenze, da parte di tutti i soggetti interessati: singolo dipendente, funzionari	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Entro ciascun mese di riferimento	Tutti i responsabili di Settore
--	--	--	Controllo sul budget delle ore assegnate ad ogni dipendente in base al budget per Settore, nonché con riferimento ai singoli istituti contrattuali	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	continuo	Tutti i responsabili di Settore
Applicazione di istituti contrattuali di rango legislativo e contrattuale con modalità poco trasparenti e discrezionali, al fine	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino	Informatizzazione del processo tramite sistemi che non permettono operazioni oltre i limiti previsti dalle normative e dalle caratteristiche di processo	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport

di favorire determinati dipendenti		casi di corruzione							
--	--	--	Controlli effettuati da più persone in fasi critiche del processo	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dipendenti del Settore
--	--	--	Pubblicazione sul portale dell'Ente e bacheche dei documenti esterni e interni di interpretazione e applicazione della disciplina del rapporto di lavoro	U	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	
Applicazione discrezionale delle norme previste nel Regolamento al fine di favorire determinati dipendenti non in possesso delle condizioni e dei requisiti richiesti (incarichi esterni retribuiti da parte del personale dipendenti e funzionari/EQ	g) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Rigorosa applicazione di quanto previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi	O	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale / Tutti i Responsabili di Settore
Violazione di limiti contrattuali e legislativi alla costituzione del Fondo Trattamento Accessorio	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Controllo dei Revisori dei Conti	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Revisori dei Conti

AREA A - Acquisizione e gestione del personale									Grado di rischio
Processo:	A.2 Gestire il reclutamento del personale								Alto
Responsabile/i di processo:	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsità di trasparenza), si tratta di un processo complesso, nel quale sono presenti interessi economici, discrezionalità e impatti significativi sull'immagine dell'Ente. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
RA.01 inserimento nel bando di criteri/clausole deputate a favorire soggetti predeterminati	b) mancanza di trasparenza	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Applicazione del regolamento interno sullo svolgimento dei concorsi che prevede clausole di ampia portata	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale

--	--	--	MO1 - Trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	
RA.02 nomina pilotata dei componenti della commissione di valutazione	g) inadeguata diffusione della cultura della legalità	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	MO16 - disciplina per la formazione e il funzionamento delle commissioni	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Rotazione dei componenti della commissione	U	G. misure di rotazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
RA.12 sussistenza di rapporto di parentela, affinità o abituale frequentazione tra i soggetti con potere decisionale o compiti di valutazione e i candidati	e) scarsa responsabilizzazione interna	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Utilizzo di specifica modulistica per la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi (la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi è contenuta nel verbale delle operazioni della commissione)	O	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	Attuazione della misura	100%	Continuo	
Determinazione delle tracce delle prove in giorni antecedenti all'effettuazione delle stesse	g) inadeguata diffusione della cultura della legalità	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Definizione delle tracce delle prove scritte il giorno stesso della prova, in una fase immediatamente precedente allo svolgimento delle stesse	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore Affari Generali Presidente della Commissione giudicatrice
Svolgimento delle prove orali senza predeterminazione delle domande da porre ai candidati	f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Definizione delle tracce delle domande delle prove orali il giorno stesso della prova, in una fase immediatamente precedente allo svolgimento delle stesse	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore Affari Generali Presidente della Commissione giudicatrice

AREA A - Acquisizione e gestione del personale									Grado di rischio
Processo:	A.3 Gestire le progressioni di carriera del personale dipendente								Medio
Responsabile/i di processo:	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (inadeguata diffusione della cultura della legalità), si tratta di un processo abbastanza complesso, nel quale sono presenti interessi economici relativi e discrezionalità. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
Predeterminazione illegittima di requisiti di progressione	g) inadeguata diffusione della cultura della legalità	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Predeterminazione dei criteri per le progressioni che tengano conto di parametri il più possibile oggettivi (ad es. valutazione del dipendente nel triennio precedente, titolo di studio, corsi di specializzazione, esperienza maturata in diversi settori dell'ente, professionalità acquisita attraverso la capacità di utilizzo di procedure informatiche)	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	

Mancato rispetto dei requisiti determinati in sede di contrattazione integrativa	e) scarsa responsabilizzazione interna	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	MU21 - Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Addetti del Servizio Personale
--	--	--	Graduatoria approvata con un provvedimento amministrativo formale, pubblicazione degli esiti e/o stralcio verbale (parte divulgabile)	U	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	

AREA B – Contratti pubblici									Grado di rischio	
Processo:		B.1 Programmazione							Alto	
Responsabile/i di processo:		Tutti i responsabili di Settore; RUP								
<p>MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsità di controlli), si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici e discrezionalità. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.</p>										
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)	
RB.02 definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione)	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	MGU23 - Obbligo di dettagliare nel bando di gara in modo trasparente e congruo i requisiti minimi di ammissibilità delle varianti progettuali in sede di offerta	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo		
--	b) mancanza di trasparenza	--	Controllo congiunto da parte di più soggetti interni all'ente	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i responsabili di Settore Personale di volta in volta individuato	
--	--	--	MO1 - trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo		
--	--	--	MO2 - codice di comportamento dell'ente	O	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Applicazione della misura	100%	Continuo		
Collusione con operatori economici	d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	MO1 - trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo		

	pochi o di un unico soggetto								
--	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	MO2 - codice di comportamento dell'ente	O	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Applicazione di meccanismi che garantiscano la riservatezza delle informazioni in fase preliminare alla predisposizione dei documenti (es. mediante procedure informatizzate)	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Gestione e controllo accessi agli uffici	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	

AREA B – Contratti pubblici									Grado di rischio
Processo:	B.2 Progettazione della gara								Alto
Responsabile/i di processo:	Tutti i responsabili di Settore; RUP								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento), si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici e discrezionalità. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
RB.02 definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione)	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	MO1 - trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	
	m) scarsa chiarezza degli elementi alla base dell'istruttoria		MO12 - patti di integrità	O	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Controllo congiunto da parte di più soggetti interni all'ente	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i responsabili di Settore Personale di volta in volta individuato
RB.14 diffusione di informazioni relative al bando prima della pubblicazione	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino	MO2 - codice di comportamento dell'ente	O	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Applicazione della misura	100%	Continuo	

		casi di corruzione							
--	--	--	MO11 - formazione del personale	O	F. misure di formazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	MO12 - patti di integrità	O	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	MU11 - Individuazione di accorgimenti tesi a garantire la parità di condizioni tra i partecipanti (azioni volte a far sì che i partecipanti abbiano accesso alle informazioni nel medesimo momento)	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i responsabili di Settore Personale di volta in volta individuato

AREA B – Contratti pubblici									Grado di rischio	
Processo:		B.3 Selezione del contraente							Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:		Tutti i responsabili di Settore; RUP								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento, carenza di controlli), si tratta di un processo complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.										
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)	
RB.03 uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	MO1 - trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo		
--	d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto		MO3 - rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione	U	G. misure di rotazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i responsabili di Settore Personale di volta in volta individuato	
--	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)		MO4 - astensione in caso di conflitto di interesse	O	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i responsabili di Settore Personale di volta in volta individuato	

--	--		MU20 - Inserimento di apposite disposizioni nel regolamento per la formazione e il funzionamento delle commissioni	O	G. misure di rotazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RB.04 utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa	d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MO1 - trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i responsabili di Settore Personale di volta in volta individuato
--	h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione		MO2 - codice di comportamento dell'ente	O	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--		Controllo congiunto da parte di più soggetti interni all'ente	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i responsabili di Settore Personale di volta in volta individuato
RB.09 mancata o insufficiente verifica della completezza/coerenza della documentazione presentata	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	MU4 - Affidamento dei controlli e degli atti di vigilanza di competenza dell'amministrazione ad almeno due dipendenti abbinati secondo rotazione casuale	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i responsabili di Settore Personale di volta in volta individuato
--	m) scarsa chiarezza degli elementi alla base dell'istruttoria	--	MU23 - Controllo sulla turnazione e assegnazione casuale delle pratiche.	U	G. misure di rotazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i responsabili di Settore Personale di volta in volta individuato
--	--	--	Adozione di terminologie chiare e il più possibili univoche (riduzione dei margini di ambiguità)	U	E. misure di semplificazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RB.13 nomina pilotata dei componenti della commissione di valutazione	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Applicazione delle linee guida ANAC in materia di Commissioni	O	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i responsabili di Settore Personale di volta in volta individuato
--	--	--	MGU45 - Obblighi di trasparenza/pubblicità delle nomine dei componenti delle commissioni e eventuali consulenti.	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RB.40 applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione della gara	m) scarsa chiarezza degli elementi alla base dell'istruttoria	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Predeterminazione nella determina a contrarre dei criteri che saranno utilizzati per l'individuazione delle imprese da valutare.	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RB.38 determinazione falsata del valore stimato del contratto al fine di eludere le disposizioni	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino	Controlli sulla aggiudicazione definitiva da parte del Segretario Generale in sede di stipula	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i responsabili di Settore Personale di volta in volta individuato

sulle procedure da porre in essere		casi di corruzione							
------------------------------------	--	--------------------	--	--	--	--	--	--	--

AREA B – Contratti pubblici									Grado di rischio
Processo:	B.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto								Medio
Responsabile/i di processo:	Tutti i responsabili di Settore; RUP								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio poiché, considerato il rischio individuato e i fattori abilitanti (carenza di controlli), si tratta di un processo articolato, nel quale sono presenti elevati interessi economici. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
RB.42 alterazione dei contenuti delle verifiche per escludere l'aggiudicatario e favorire gli operatori economici che seguono in graduatoria	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Rotazione del personale nell'attività di verifica della correttezza/completezza dei requisiti.	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i responsabili di Settore Personale di volta in volta individuato
--	--	--	Doppia verifica da parte dell'Ufficio contratti e da parte del responsabile del servizio che affida	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	"Personale Ufficio contratti

AREA B – Contratti pubblici									Grado di rischio
Processo:	B.5 Esecuzione								Medio-Alto
Responsabile/i di processo:	Tutti i responsabili di Settore; RUP								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (carenza di controlli), si tratta di un processo complesso e discrezionale, nel quale sono presenti elevati interessi economici. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
RB.01 accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	MGU71 - Definizione di un adeguato flusso di comunicazioni al fine di consentire al RUP ed al RPCT di avere tempestiva conoscenza dell'osservanza degli adempimenti in materia di subappalto.	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	RUP RPCT Tutti i responsabili di Settore Personale di volta in volta individuato

--	--	--	Verifica dei requisiti del subappaltatore da parte di un soggetto differente rispetto a chi lo autorizza	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i responsabili di Settore Personale di volta in volta individuato
RB.05 ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	MGU70 - Verifica del corretto assolvimento dell'obbligo di trasmissione all'ANAC delle varianti.	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	MGU74 - Pubblicazione, contestualmente alla loro adozione e almeno per tutta la durata del contratto, dei provvedimenti di adozione delle varianti.	U	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Previsione in tutti i bandi, gli avvisi, le lettere di invito o nei contratti adottati di una clausola risolutiva del contratto a favore della stazione appaltante in caso di gravi inosservanze delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità.	O	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RB.34 mancata o insufficiente verifica dell'effettivo stato avanzamento lavori rispetto al cronoprogramma	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Check list relativa alla verifica dei tempi di esecuzione, da effettuarsi con cadenza prestabilita e trasmettersi al RPCT e agli uffici di controllo interno al fine di attivare specifiche misure di intervento in caso di eccessivo allungamento dei tempi rispetto al cronoprogramma.	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i responsabili di Settore RUP RPC
RB.43 abusivo ricorso alle varianti al fine di favorire l'appaltatore	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Obbligo di dettagliare nel bando di gara in modo trasparente e congruo i requisiti minimi di ammissibilità delle varianti in sede di esecuzione del contratto.	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RB.17 omissione dell'applicazione di sanzioni dovute	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Controlli per l'eventuale applicazione di penali	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	

AREA B – Contratti pubblici		Grado di rischio
Processo:	B.6 Rendicontazione	Medio
Responsabile/i di processo:	Tutti i responsabili di Settore; RUP	
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (carenza di controlli), si tratta di un processo articolato, nel quale sono presenti elevati		

interessi economici. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.

RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
RB.32 pagamento non giustificato	l) carenza di controlli	Rispetto dei tempi di pagamento	Verifiche sulla corrispondenza delle prestazioni rese rispetto a quelle fatturate	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	b) mancanza di trasparenza	--	MO1 - trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RB.33 inadeguata applicazione delle norme sulla tracciabilità finanziaria	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Verifica della documentazione circa la tracciabilità dei pagamenti (conto dedicato)	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Utilizzo di clausole standard conformi alle prescrizioni normative con riguardo a garanzie a corredo dell'offerta, tracciabilità dei pagamenti e termini di pagamento agli operatori economici	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RB.34 mancata o insufficiente verifica dell'effettivo stato avanzamento lavori rispetto al cronoprogramma	l) carenza di controlli	Rispetto dei tempi di pagamento	Attenta verifica da parte del responsabile del procedimento della documentazione contabile e amministrativa anche presenziando con il direttore lavori alle visite di collaudo	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	

AREA B – Contratti pubblici									Grado di rischio	
Processo:		B.7 Gestire il servizio di igiene urbana							Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:		Responsabile Settore Lavori Pubblici e Ambiente								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (carenza di controlli), si tratta di un processo articolato, nel quale sono presenti elevati interessi economici. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.										
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)	
Collusione con operatori economici	d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di	Ridurre le opportunità che si manifestino	controllo su applicazione rigorosa degli obblighi contrattuali	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo		

	pochi o di un unico soggetto	casi di corruzione							
--	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	esercizio, anche senza preavviso, da parte del direttore dell'esecuzione del contratto, di controlli sull'attività del gestore per mezzo di ispezioni, accertamenti e sopralluoghi	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	5	Entro 31/12/2022	Responsabile Settore tecnico Polizia locale Direttore dell'esecuzione del contratto
--	--	--	trattazione delle pratiche da parte di non meno di due dipendenti	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	controlli a campione sui conferimenti degli operatori alle piattaforme di smaltimento	U	A. misure di controllo	Campione di controllo	5%	Annuo	
--	--	--	MO1 - trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	

AREA C – Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario									Grado di rischio
Processo:	C.1 Gestire i servizi di polizia locale sul territorio								Medio
Responsabile/i di processo:	Responsabile Settore Polizia Locale e Protezione Civile								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsità di controlli), si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici e discrezionalità. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
RC.07 mancata o insufficiente verifica della completezza della documentazione presentata	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Organizzare momenti formativi per il personale	U	F. misure di formazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Sopralluoghi in fase di istruttoria per la corrispondenza tra quanto dichiarato e quanto riscontrabile nella realtà	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Responsabile settore polizia locale e protezione civile e personale addetto
--	--	--	MU21 - Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Responsabile settore polizia locale e protezione civile e personale addetto

AREA C – Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario									Grado di rischio
Processo:	C.2 Gestire i servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale e di sicurezza urbana - Permessi e autorizzazioni in materia di viabilità								Medio
Responsabile/i di processo:	Responsabile Settore Polizia Locale e Protezione Civile								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento), si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici e discrezionalità. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
Accordi collusivi per rilascio titolo autorizzativo senza i previsti requisiti di legge	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Organizzare momenti formativi per il personale	U	F. misure di formazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Sopralluoghi in fase di istruttoria per la corrispondenza tra quanto dichiarato e quanto riscontrabile nella realtà	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Responsabile settore polizia locale e protezione civile e personale addetto
--	--	--	MU21 - Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	Responsabile settore polizia locale e protezione civile e personale addetto
Non rispetto delle scadenze temporali	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Organizzare momenti formativi per il personale	U	F. misure di formazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Sopralluoghi in fase di istruttoria per la corrispondenza tra quanto dichiarato e quanto riscontrabile nella realtà	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Responsabile settore polizia locale e protezione civile e personale addetto
--	--	--	MU21 - Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	Responsabile settore polizia locale e protezione civile e personale addetto
--	--	--	Acquisizione e verifica dei documenti (verbale della commissione medica INPS)	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Personale addetto

AREA C – Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario									Grado di rischio
Processo:	C.3 Gestire le concessioni di utilizzo del patrimonio dell'Ente (strutture sportive)								Medio-Alto
Responsabile/i di processo:	Responsabile Settore Affari generale, Cultura e Sport								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento, carenza di controlli), si tratta di un processo complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
RC.02 disparità di trattamento per valutazioni di casi analoghi	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Verifica della documentazione richiesta in fase di istruttoria	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Verifica dei requisiti previsti dal regolamento delle libere forme associative	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
RC.09 assenza della necessaria indipendenza del decisore in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interesse	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Decisioni prese a livello collegiale, passando anche dalla Consulta per lo sport (es. assegnazione ore di riparto annuale)	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Annuale	Responsabile Settore scuola e tempo libero e Consulta per lo sport
--	--	--	MUS - Previsione della presenza di più funzionari in occasione dello svolgimento di procedure o procedimenti "sensibili", anche se la responsabilità del procedimento o del processo è affidata ad un unico dirigente	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore scuola e tempo libero e Funzionari di volta in volta coinvolti

AREA C – Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario									Grado di rischio
Processo:	C.4 Gestire lo sportello unico per l'edilizia (SUE)								Medio
Responsabile/i di processo:	Responsabile Settore Territorio e SUAP								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (carenza di controlli), si tratta di un processo articolato, nel quale sono presenti interessi esterni. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
Omissione, controlli/verifiche	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino	utilizzo di piattaforma telematica per la presentazione delle istanze che consente la	U	A. misure di controllo	attuazione della misura	100%	continuo	

		casi di corruzione	verifica dello stato della propria pratica da parte dell'interessato						
--	--	--	rispetto ordine cronologico di presentazione delle istanze	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	attuazione della misura	100%	continuo	
--	--	--	trattazione delle pratiche in non meno di due dipendenti	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	attuazione della misura	100%	continuo	
--	--	--	verifica preventiva dei requisiti previsti per legge	O	A. misure di controllo	attuazione della misura	100%	continuo	
Collusione con operatori economici	g) inadeguata diffusione della cultura della legalità	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	controlli sull'attività, senza preavviso, a mezzo di ispezioni, accertamenti e sopralluoghi con Polizia Locale	U	A. misure di controllo	attuazione della misura	100%	continuo	Responsabile servizio SUAP Addetti Polizia Locale
--	l) carenza di controlli	--	trattazione delle pratiche in non meno di due dipendenti	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	attuazione della misura	100%	continuo	

AREA C – Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario									Grado di rischio	
Processo:		C.5 Gestire lo Sportello Unico delle Attività Produttive (SUAP)							Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:		Responsabile Settore territorio e SUAP								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (carenza di controlli), si tratta di un processo complesso, nel quale sono presenti interessi esterni. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità.										
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)	
omissione, controlli/verifiche	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	utilizzo di piattaforma telematica per la presentazione delle istanze che consente la verifica dello stato della propria pratica da parte dell'interessato	U	A. misure di controllo	attuazione della misura	100%	continuo	Responsabile servizio SUAP	
--	--	--	rispetto ordine cronologico di presentazione delle istanze	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e	attuazione della misura	100%	continuo	Responsabile servizio SUAP	

					protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)				
--	--	--	trattazione delle pratiche in non meno di due dipendenti	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	attuazione della misura	100%	continuo	Responsabile Settore tecnico e del Servizio SUAP
--	--	--	verifica preventiva dei requisiti previsti per legge	O	A. misure di controllo	attuazione della misura	100%	continuo	Responsabile servizio SUAP
collusione con operatori economici	g) inadeguata diffusione della cultura della legalità	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	controlli sull'attività, senza preavviso, a mezzo di ispezioni, accertamenti e sopralluoghi con Polizia Locale	U	A. misure di controllo	attuazione della misura	100%	continuo	Responsabile servizio SUAP Addetti Polizia Locale
--	l) carenza di controlli	--	trattazione delle pratiche in non meno di due dipendenti	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	attuazione della misura	100%	continuo	Responsabile Settore tecnico e del Servizio SUAP

AREA D – Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario									Grado di rischio
Processo:	D.1 Gestire la concessione dei contributi alle Associazioni operanti sul territorio								Medio
Responsabile/i di processo:	Responsabili dei settori coinvolti								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsità di controlli), si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici e discrezionalità. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
RD.02 disparità di trattamento per valutazioni di casi analoghi	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Verifica del rispetto rigoroso del Regolamento comunale delle libere forme associative	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Aggiornamento del regolamento per le libere forme associative (sia per quanto attiene alla concessione di patrocinio sia per l'erogazione di contributi)	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	31/12/2022	
--	--	--	MU21 - Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabili dei Settori coinvolti e Addetti dei relativi Uffici

			procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi		protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)				
RD.07 mancata o insufficiente verifica della completezza della documentazione presentata	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Verifica del rispetto rigoroso del Regolamento comunale delle libere forme associative	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Aggiornamento del regolamento per la concessione di patrocinio e/o contributi ad enti pubblici e privati	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	31/12/2022	
--	--	--	MU21 - Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabili dei Settori coinvolti e Addetti dei relativi Uffici
--	--	--	Controlli di regolarità amministrativa successiva in funzione delle estrazioni previste dal regolamento	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	in funzione delle estrazioni	Semestrale su tutti gli atti	Segretario Generale
--	--	--	MO1 - trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	

AREA D – Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario									Grado di rischio
Processo:	D.2 Gestire i servizi di assistenza a soggetti disabili								Medio
Responsabile/i di processo:	Responsabile Settore Scuola e servizi alla persona								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento), si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici e discrezionalità. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
RD.01 motivazione incongrua del provvedimento	m) scarsa chiarezza degli elementi alla base dell'istruttoria	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Predeterminazione puntuale dei requisiti e delle condizioni di accesso alle utilità erogate	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Osservanza delle procedure previste dal regolamento comunale	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Controllo della discrezionalità tramite verifica della pregnanza ed esaustività della motivazione	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	

--	--	--	Nel caso di richieste plurime, nei limiti delle disponibilità a bilancio, elaborazione e pubblicazione di una graduatoria redatta sulla base delle relazioni prodotte dalle assistenti sociali	U	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Controlli ISEE e anagrafici	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Collaborazione con Guardia di Finanza per i controlli	U	A. misure di controllo	Campione di controllo	10%	Annuale	Responsabile Settore servizi alla persona e Guardia di Finanza
RD.02 disparità di trattamento per valutazioni di casi analoghi	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Predeterminazione puntuale dei requisiti e delle condizioni di accesso alle utilità erogate	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	m) scarsa chiarezza degli elementi alla base dell'istruttoria	--	Osservanza delle procedure previste dal regolamento comunale	U	D. misure di regolamentazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Controllo della discrezionalità tramite verifica della pregnanza ed esaustività della motivazione	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Nel caso di richieste plurime, nei limiti delle disponibilità a bilancio, elaborazione e pubblicazione di una graduatoria redatta sulla base delle relazioni prodotte dalle assistenti sociali	U	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Controlli ISEE e anagrafici	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Controlli di regolarità amministrativa successiva in funzione delle estrazioni previste dal regolamento	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	in funzione delle estrazioni	Semestrale su tutti gli atti	Segretario Generale

AREA D – Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		Grado di rischio
Processo:	D.3 Gestire i servizi sociali per famiglie	Medio
Responsabile/i di processo:	Responsabile Settore Scuola e servizi alla persona	
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento, carenza di controlli), si tratta di un processo complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.		

RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
RD.01 motivazione incongrua del provvedimento	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	MU1 - Intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai dipendenti e dagli utenti	U	A. misure di controllo	Campione di controllo	70%	Annuo	Addetti del Settore
--	--	--	MO1 - trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RD.02 disparità di trattamento per valutazioni di casi analoghi	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	MU21 - Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore servizi alla persona Addetti del Settore
--	--	--	Verifica del rispetto dei criteri dei regolamenti e dei bandi	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Controlli di regolarità amministrativa successiva in funzione delle estrazioni previste dal regolamento	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	in funzione delle estrazioni	Semestrale su tutti gli atti	Segretario Generale

AREA D – Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario									Grado di rischio	
Processo:		D.4 Gestire i servizi sociali per gli anziani							Medio	
Responsabile/i di processo:		Responsabile Settore Scuola e servizi alla persona								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (carenza di controlli), si tratta di un processo articolato, nel quale sono presenti interessi esterni. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.										
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)	
RD.01 motivazione incongrua del provvedimento	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	MU1 - Intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai dipendenti e dagli utenti	U	A. misure di controllo	Campione di controllo	70%	Annuo	Addetti del Settore	
--	--	--	MO1 - trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo		
RD.02 disparità di trattamento per valutazioni di casi analoghi	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino	MU21 - Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore servizi alla persona Addetti del Settore	

		casi di corruzione	procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi						
--	--	--	Verifica del rispetto dei criteri dei regolamenti e dei bandi	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Controlli di regolarità amministrativa successiva in funzione delle estrazioni previste dal regolamento	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	in funzione delle estrazioni	Semestrale su tutti gli atti	Segretario Generale

AREA D – Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario									Grado di rischio
Processo:	D.5 Gestire gli interventi di contrasto alla povertà, all'emarginazione e iniziative per l'opportunità occupazionale								Basso
Responsabile/i di processo:	Responsabile Settore Scuola e servizi alla persona								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Basso poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (carenza di controlli), si tratta di un processo relativamente semplice. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
RD.01 motivazione incongrua del provvedimento	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	MU1 - Intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai dipendenti e dagli utenti	U	A. misure di controllo	Campione di controllo	70%	Annuo	Addetti del Settore
--	--	--	MO1 - trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RD.02 disparità di trattamento per valutazioni di casi analoghi	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	MU21 - Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore servizi alla persona Addetti del Settore
--	--	--	Verifica del rispetto dei criteri dei regolamenti e dei bandi	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Controlli di regolarità amministrativa successiva in funzione delle estrazioni previste dal regolamento	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	in funzione delle estrazioni	Semestrale su tutti gli atti	Segretario Generale

AREA D – Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario									Grado di rischio
Processo:	D.6 Gestire gli asili nido e le strutture per la prima infanzia								Medio
Responsabile/i di processo:	Responsabile Settore Scuola e servizi alla persona								

MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:

Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (carenza di controlli), si tratta di un processo articolato, nel quale sono presenti interessi esterni. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.

RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
RD.01 motivazione incongrua del provvedimento	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	MU1 - Intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai dipendenti e dagli utenti	U	A. misure di controllo	Campione di controllo	70%	Annuo	Addetti del Settore
--	--	--	MO1 - trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RD.02 disparità di trattamento per valutazioni di casi analoghi	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Controllo preventivo da parte del Comitato di gestione asilo nido sulla corretta composizione della graduatoria annuale	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Comitato di gestione asilo nido
--	--	--	Verifica del rispetto dei criteri del regolamento asilo nido	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Controllo a campione sulle autodichiarazioni	U	A. misure di controllo	Campione di controllo	80%	Annuo	Addetti del Settore
--	--	--	MO1 - trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	

AREA D – Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
Grado di rischio

Processo: D.7 Gestire l'accesso ai servizi abitativi pubblici (SAP)

Medio

Responsabile/i di processo: Responsabile Settore Scuola e servizi alla persona

MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:

Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (carenza di controlli), si tratta di un processo articolato, nel quale sono presenti interessi esterni. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità.

RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
RD.02 disparità di trattamento per valutazioni di casi analoghi	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Verifica del rispetto della graduatoria d'ambito	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore servizi alla persona Addetti al servizio

--	--	--	Controllo dei requisiti in fase di assegnazione	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore servizi alla persona Addetti al servizio
----	----	----	---	---	------------------------	-------------------------	------	----------	--

AREA D – Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario									Grado di rischio	
Processo:		D.8 Gestire i servizi educativi							Basso	
Responsabile/i di processo:		Responsabile Settore Scuola e servizi alla persona								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Basso poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (carenza di controlli), si tratta di un processo relativamente semplice. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità.										
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)	
RD.09 assenza della necessaria indipendenza del decisore in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interesse	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Verifica della documentazione prodotta volta a determinare la congruità delle spese sostenute, come da Piano Diritto allo Studio e dalle convenzioni in essere con le scuole paritarie	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Annuale	Responsabile Settore scuola e tempo libero e Addetti ai relativi uffici	
--	--	--	MU21 - Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Annuale	Responsabile Settore scuola e tempo libero e Addetti ai relativi uffici	

AREA D – Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario									Grado di rischio	
Processo:		D.9 Gestire la concessione dei contributi alle associazioni socio-assistenziali e gestire convenzioni con soggetti del Terzo settore in ambito sociale							Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:		Responsabile Settore Scuola e servizi alla persona								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (carenza di controlli), si tratta di un processo articolato, nel quale sono presenti interessi esterni. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità.										
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)	
RD.02 disparità di trattamento per valutazioni di casi analoghi	b) mancanza di trasparenza	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Avviso pubblico	O	B. misure di trasparenza	Attuazione della misura	100%	Continuo		

RD.07 mancata o insufficiente verifica della completezza della documentazione presentata	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Verifica del rispetto del Regolamento comunale delle libere forme associative e del Codice Terzo Settore	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	-------------------------	--	--	---	------------------------	-------------------------	------	----------	--

AREA E – Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio									Grado di rischio	
Processo:		E.1 Gestire il bilancio							Medio	
Responsabile/i di processo:		Responsabile Settore Finanziario								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsità di controlli), si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici e discrezionalità. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.										
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)	
RE.03 mancato rispetto dell'ordine cronologico delle istanze	l) carenza di controlli	Rispetto dei tempi di pagamento	verifica attraverso l'indicatore di tempestività dei pagamenti	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Ogni trimestre		
	--	--	comunicazioni periodiche interne per il rispetto delle tempistiche di pagamento e la segnalazione di eventuali anomalie da caricare su piattaforma PCC - Piattaforma di Certificazione dei Crediti	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Annuale		
RE.07 mancata o insufficiente verifica della completezza della documentazione presentata	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Controlli congiunti con i responsabili dei settori di riferimento per la correttezza della liquidazione e del rispetto della normativa differenziata per importo da liquidare	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore Finanziario e Responsabili dei settori coinvolti	
RE.09 assenza della necessaria indipendenza del decisore in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interesse	b) mancanza di trasparenza	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Attestazione di assenza di conflitto di interesse ai sensi del PTPCT vigente	U	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore Finanziario e Responsabili dei settori coinvolti	

AREA E – Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio									Grado di rischio	
Processo:		E.2 Gestire i tributi locali							Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:		Responsabile Settore Finanziario								

MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:

Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento), si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici e discrezionalità. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.

RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
RE.10 omissione dell'applicazione di sanzioni dovute	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Incrocio e aggiornamento banche dati	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Trimestrale	
--	--	--	Controlli sugli avvisi di accertamento emessi, volti a individuare i soggetti evasori	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Controlli successivi di regolarità amministrativa	O	A. misure di controllo	Campione di controllo	5%	Semestrale	Segretario Generale
RE.02 disparità di trattamento per valutazioni di casi analoghi	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Verifica della corretta applicazione dei regolamenti e loro aggiornamento	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Standardizzazione della modulistica relativa alle emissioni di avvisi di accertamento	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	MU21 - Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore Finanziario, Responsabile dell'Ufficio tributi, Addetti Ufficio tributi

AREA E – Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
Grado di rischio

Processo: E.3 Gestire i servizi a domanda individuale (aspetti economici)

Medio

Responsabile/i di processo: Responsabili dei settori coinvolti

MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:

Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento, carenza di controlli), si tratta di un processo complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.

RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
--------	--------------------	-----------	-------------------	-----	---------------------	------------	--------	--------	--

Mancata registrazione del dovuto	l) carenza di controlli	Rispetto dei tempi di pagamento	Applicazione del regolamento di contabilità	O	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Applicazione del regolamento per l'accesso alle prestazioni sociali agevolate	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Gestione informatizzata degli avvisi di pagamento dei servizi	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Applicazione del regolamento asilo nido comunale	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
Mancata riscossione coattiva delle entrate	l) carenza di controlli	Rispetto dei tempi di pagamento	Applicazione del regolamento di contabilità	O	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Applicazione del regolamento per l'accesso alle prestazioni sociali agevolate	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Gestione informatizzata degli avvisi di pagamento dei servizi	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Subordinazione dell'accesso a nuovi servizi (pre-post scuola, centri estivi e trasporti) all'esito positivo della verifica incrociata dei pagamenti tra i servizi dell'ente	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Controllo annuale sui mancati pagamenti	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Annuale	

AREA E – Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio									Grado di rischio
Processo:	E.4 Gestire il Servizio di Ristorazione Scolastica								Medio
Responsabile/i di processo:	Responsabile Settore Scuola e Servizi alla Persona								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (carenza di controlli), si tratta di un processo mediamente complesso. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
Pagamenti non dovuti da parte dell'Ente al Gestore del servizio	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Verifica della corretta applicazione delle tariffe (stabilite dall'Ente) agli utenti, per il servizio erogato	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Entro 31/12/2023	Responsabile Settore scuola e tempo libero e Addetti dei relativi uffici
--	--	--	Controlli di conformità (controlli sanitari, etc.)	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore scuola e tempo libero e Addetti dei relativi uffici

--	--	--	Sopralluoghi	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore scuola e tempo libero, Commissione mensa
--	--	--	MU21 - Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore scuola e tempo libero e Addetti dei relativi uffici

AREA E – Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio									Grado di rischio	
Processo:		E.5 Gestire l'edilizia economico popolare							Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:		Responsabile del Settore Scuola e Servizi alla Persona e Settore Lavori Pubblici e Ambiente								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsa responsabilizzazione interna), si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici e discrezionalità. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità.										
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)	
uso distorto del coinvolgimento di privati nelle fasi di programmazione al fine di controllare l'attività	e) scarsa responsabilizzazione interna	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Codice di comportamento dell'Ente	O	D. misure di regolamentazione	applicazione della misura	100%	Continuo		
--	--	--	MU21 - Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi	U	A. misure di controllo	applicazione della misura	100%	Continuo		
--	--	--	Controlli congiunti sul campo	U	A. misure di controllo	applicazione della misura	100%	Continuo		
--	--	--	Acquisizione perizie tecniche, quando necessario	O	A. misure di controllo	applicazione della misura	100%	Continuo		
--	--	--	Applicazione del Regolamento Regione Lombardia sull'utilizzo degli alloggi SAP (ex ERP)	O	D. misure di regolamentazione	applicazione della misura	100%	Continuo		

AREA E – Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio									Grado di rischio	
Processo:		E.6 Gestire il patrimonio comunale (rilevazioni, concessioni, locazioni e vendite)							Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:		Responsabile del Settore Lavori Pubblici e Ambiente								

MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:

Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (carenza di controlli), si tratta di un processo articolato, nel quale sono presenti interessi esterni. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità.

RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
Valutazioni della commissione volte a favorire soggetti predeterminati	m) scarsa chiarezza degli elementi alla base dell'istruttoria	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione	U	G. misure di rotazione	applicazione della misura	100%	Annuale	
Alterazione delle procedure	l) carenza di controlli	--	Trasparenza mediante pubblicazione nella sezione dedicata del sito web dell'Ente dei criteri operativi per l'assegnazione - bandi	O	B. misure di trasparenza	applicazione della misura	100%	Continuo	
omessa istruttoria e/o controlli	--	--	Partecipazione pubblica alle procedure di gara	O	D. misure di regolamentazione	applicazione della misura	100%	Continuo	
mancato avvio delle procedure per la verifica dell'accertamento dell'entrata	--	--	Redazione verbali sugli esiti del procedimento	O	A. misure di controllo	applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Applicazione del regolamento di gestione degli immobili comunali	O	D. misure di regolamentazione	applicazione della misura	100%	Continuo	

AREA F – Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
Grado di rischio

Processo: F.1 Gestire i servizi di polizia locale sul territorio (polizia giudiziaria)

Medio-Alto

Responsabile/i di processo: Responsabile Settore Polizia Locale e Protezione Civile

MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:

Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (carenze di natura organizzativa ed esercizio prolungato della responsabilità da parte di pochi), si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici e discrezionalità. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità.

RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
RF.12 omissione dello svolgimento di controlli	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Creare momenti di condivisione del lavoro	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	
RF.13 negligenza nello svolgimento di controlli	d) esercizio prolungato ed esclusivo della	Creare un contesto	Prevedere la rotazione degli incarichi assegnati al personale	U	G. misure di rotazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	

	responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	sfavorevole alla corruzione							
--	--	-----------------------------	--	--	--	--	--	--	--

AREA F – Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni									Grado di rischio
Processo:	F.2 Gestire i servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale e di sicurezza urbana - Controllo della circolazione stradale								Medio-Alto
Responsabile/i di processo:	Responsabile Settore Polizia Locale e Protezione Civile								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (carenza di controlli e inadeguatezza delle competenze del personale addetto), si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici e discrezionalità. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
Mancato accertamento di violazione di leggi	f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	informatizzazione delle procedure	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	l) carenza di controlli	--	rotazione del personale incaricato ai controlli	U	G. misure di rotazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	supervisione dell'Ufficiale Responsabile	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	formazione continua	O	F. misure di formazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	processualizzazione informatica dell'inserimento delle sanzioni nel flusso procedimentale mediante accesso informatico entro 2 gg lavorativi	O	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	predisposizione di disposizioni di servizio interpretative in merito all'applicazione della normativa, divulgate al personale in specifiche riunioni per garantirne corretta e univoca applicazione	O	F. misure di formazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	

AREA F – Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni									Grado di rischio
Processo:	F.3 Gestire i servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale e di sicurezza urbana - Pronto Intervento (Incidenti Stradali, Infortuni, liti, dissidi privati)								Medio-Alto
Responsabile/i di processo:	Responsabile Settore Polizia Locale e Protezione Civile								

MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:
 Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsa responsabilizzazione interna, carenza di controlli), si tratta di un processo complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità.

RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
Violazione privacy	e) scarsa responsabilizzazione interna	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	tracciabilità informatica accessi al database	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	protocollo e digitalizzazione delle istanze nel rispetto dell'ordine cronologico	O	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore Polizia e Protezione Civile Responsabile protocollo
Interventi svolti a vantaggio di determinati soggetti	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	rotazione periodica del personale addetto al servizio di pronto intervento	U	G. misure di rotazione	Applicazione della misura	100%	Quotidiana	Responsabile Settore Polizia e Protezione Civile Ufficiale addetto ai turni di servizio
--	--	--	pattuglia composta da più unità	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore Polizia e Protezione Civile Ufficiale addetto ai turni di servizio
--	--	--	analisi dei verbali di intervento	U	A. misure di controllo	Campione di controllo	10%	Continuo	Responsabile Settore Polizia e Protezione Civile Responsabile ufficio verbali

AREA F – Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni		Grado di rischio
Processo:	F.4 Gestire i servizi di polizia locale sul territorio (attività commerciali, edilizie e ambientali)	Medio-Alto
Responsabile/i di processo:	Responsabile Settore Polizia e Protezione Civile	

MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:
 Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (carenza di controlli, in particolare), si tratta di un processo complesso. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità.

RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
--------	--------------------	-----------	-------------------	-----	---------------------	------------	--------	--------	--

RF.10 assenza della necessaria indipendenza del decisore in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interesse	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	previsione, nel caso di ricorsi amministrativi, di una separazione tra il responsabile che gestisce il procedimento sanzionatorio e il responsabile che decide sul ricorso presentato	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore Polizia e Protezione Civile Sindaco Responsabile da designare per la valutazione dei ricorsi
RF.12 omissione dello svolgimento di controlli	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	informatizzazione della gestione delle violazioni	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	creazione di supporti operativi (per la chiarezza del contenuto delle segnalazioni) per l'effettuazione dei controlli	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	formalizzazione dei criteri di assegnazione delle pratiche o di turnazione, per migliorare i controlli sul campo	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	istruttoria e fasi decisionali ripartite tra soggetti diversi	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	

AREA F – Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni									Grado di rischio	
Processo:		F.5 Gestire le sanzioni amministrative							Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:		Responsabile Settore Polizia Locale e Protezione Civile								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (carenza di controlli), si tratta di un processo complesso. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità.										
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)	
RF.12 omissione dello svolgimento di controlli	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Organizzare momenti formativi per il personale	U	F. misure di formazione	Attuazione della misura	100%	Annuale		
--	--	--	Controlli di conformità (controlli sanitari, etc.)	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo		

--	--	--	Sopralluoghi (ove necessario)	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Responsabile settore di competenza e Addetti dei relativi uffici
--	--	--	MU21 - Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	Responsabile settore di competenza e Addetti dei relativi uffici
RF.13 negligenza nello svolgimento di controlli	f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Organizzare momenti formativi per il personale	U	F. misure di formazione	Attuazione della misura	100%	Annuale	
--	--	--	Applicazione protocolli operativi di controllo e verifica	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	

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

--	--	--	MO4 - astensione in caso di conflitto di interesse	O	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	Attuazione della misura	100%	Continuo	
----	----	----	--	---	--	-------------------------	------	----------	--

AREA H – Affari legali e contenzioso									Grado di rischio	
Processo:		H.1 Gestire i servizi legali							Alto	
Responsabile/i di processo:		Responsabili di tutti i Settori/E.Q.								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto), si tratta di un processo complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici e discrezionalità. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità.										
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)	
Collusione con professionisti legali	d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Per la scelta del legale sia per assistenza giudiziale che stragiudiziale è necessario avvalersi del principio di rotazione, utilizzando l'albo istituito presso il Comune	U	G. misure di rotazione	Attuazione della misura	100%	Continuo		
Consolidamento di posizioni di rendita in capo ai professionisti	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Per la scelta del legale sia per assistenza giudiziale che stragiudiziale è necessario avvalersi del principio di rotazione, utilizzando l'albo istituito presso il Comune	U	G. misure di rotazione	Attuazione della misura	100%	Continuo		

AREA I - Gestione fondi PNRR e fondi strutturali									Grado di rischio	
Processo:		I.1 Programmazione							Alto	
Responsabile/i di processo:		Tutti i responsabili di Settore / EQ; RUP								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsità di controlli), si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici e discrezionalità. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.										
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)	
Candidatura di un progetto non rispondente ai requisiti di efficienza, efficacia ed	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino	Obbligo di adeguata motivazione in relazione alle effettive esigenze emerse e documentate	U	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo		

economicità ed inserimento negli strumenti di programmazione		casi di corruzione							
--	b) mancanza di trasparenza	--	Controllo congiunto da parte di più soggetti interni all'ente	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Tutti i responsabili di Settore Personale di volta in volta individuato
--	--	--	MO1 - trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	MO2 - codice di comportamento dell'ente	O	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Applicazione della misura	100%	Continuo	
Collusione con operatori economici	d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	MO1 - trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	MO2 - codice di comportamento dell'ente	O	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Applicazione di meccanismi che garantiscano la riservatezza delle informazioni in fase preliminare alla predisposizione dei documenti	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Gestione e controllo accessi agli uffici	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	

AREA I - Gestione fondi PNRR e fondi strutturali									Grado di rischio
Processo:		I.2 Progettazione della gara							Medio-Alto
Responsabile/i di processo:		Tutti i responsabili di Settore / EQ; RUP							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsità di controlli), si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici e discrezionalità. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)

Elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo di sistemi di affidamento, di tipologie contrattuali (ad esempio, concessione in luogo di appalto) o di procedure negoziate e affidamenti diretti per favorire un operatore	n) discrezionalità	--	Obbligo di motivazione nella determina a contrarre in ordine sia alla scelta della procedura sia alla scelta del sistema di affidamento adottato ovvero della tipologia contrattuale (ad esempio appalto vs. concessione)	O	D. misure di regolamentazione	Applicazione della misura	100%	Continuo	
Condizionamento dell'intera procedura di affidamento ed esecuzione dell'appalto attraverso la nomina di un Responsabile Unico di Progetto (RUP) non in possesso di adeguati requisiti di professionalità ai sensi dell'art. 15, d.lgs. 36/2023 e allegato I.2 al medesimo decreto (Art. 50, d.lgs. 36/2023 Appalti sotto soglia comunitaria)	l) carenza di controlli	--	Individuazione del soggetto competente alla verifica e valutazione delle dichiarazioni rese (Art. 50, d.lgs. 36/2023 Appalti sotto soglia comunitaria)	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
Artificioso allungamento dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di creare la condizione per affidamenti caratterizzati da urgenza. (Art. 48, co.3, d.l. n. 77/2021 Semplificazioni in materia di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC:)	l) carenza di controlli	--	Monitoraggio sistematico del rispetto dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di individuare eventuali anomalie che possono incidere sui tempi di attuazione dei programmi. (Art. 48, co.3, d.l. n. 77/2021 Semplificazioni in materia di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC)	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	

AREA I - Gestione fondi PNRR e fondi strutturali									Grado di rischio	
Processo:		I.3 Selezione del contraente							Medio-Alto	
Responsabile/i di processo:		Tutti i responsabili di Settore / EQ; RUP								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsità di trasparenza), si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.										
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)	
Condizionamento dell'intera procedura di affidamento ed esecuzione dell'appalto attraverso la nomina di un	b) mancanza di trasparenza	Creare un contesto	Link alla pubblicazione del CV del RUP, se titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 33/2013 per far	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	EQ responsabile della procedura	

Responsabile Unico di Progetto (RUP) non in possesso di adeguati requisiti di professionalità ai sensi dell'art. 15, d.lgs. 36/2023 e allegato I.2 al medesimo decreto (Art. 50, d.lgs. 36/2023 Appalti sotto soglia comunitaria)		sfavorevole alla corruzione	conoscere chiaramente i requisiti di professionalità (Art. 50, d.lgs. 36/2023 Appalti sotto soglia comunitaria)						
	--	--	Dichiarazione da parte del soggetto che ricopre l'incarico di RUP, o del personale di supporto, delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16, d.lgs. 36/2023 (Art. 50, d.lgs. 36/2023 Appalti sotto soglia comunitaria)	O	H. misure di disciplina del conflitto di interessi	Applicazione della misura	100%	Continuo	EQ responsabile della procedura
Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di risarcimenti, cospicui, al soggetto non aggiudicatario (Art. 48, co.3, d.l. n. 77/2021 Semplificazioni in materia di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC)	b) mancanza di trasparenza	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	A seguito di contenzioso, ricognizione da parte dell'ufficio gare – nell'arco di due anni – sia degli OE che hanno avuto la "conservazione del contratto" sia di quelli per i quali è stato concesso il risarcimento ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010 (Art. 48, co.3, d.l. n. 77/2021 Semplificazioni in materia di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC)	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	EQ responsabile della procedura
	--	--	Pubblicazione degli indennizzi concessi ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010 (Art. 48, co.3, d.l. n. 77/2021 Semplificazioni in materia di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC)	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	EQ responsabile della procedura
Mancata rotazione dei soggetti chiamati a partecipare alle procedure e formulazione dei relativi inviti ad un numero inferiore di soggetti rispetto a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri (Art. 53, d.l. n. 77/2021 Semplificazione degli acquisti di beni e servizi informatici strumentali alla realizzazione del PNRR e in materia di procedure di e-procurement e acquisto di beni e servizi informatici)	b) mancanza di trasparenza	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Pubblicazione, all'esito delle procedure, dei nominativi degli operatori economici consultati dalla SA (Art. 53, d.l. n. 77/2021 Semplificazione degli acquisti di beni e servizi informatici strumentali alla realizzazione del PNRR e in materia di procedure di e-procurement e acquisto di beni e servizi informatici)	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	EQ responsabile della procedura

AREA I - Gestione fondi PNRR e fondi strutturali		Grado di rischio
Processo:	I.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto	Medio-Alto
Responsabile/i di processo:	Tutti i responsabili di Settore / EQ; RUP	

MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:

Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti, si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.

RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
Alterazione dei controlli e delle verifiche al fine di favorire un aggiudicatario privo dei requisiti	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	--	Collegialità nella verifica dei requisiti, sotto la responsabilità della EQ di riferimento	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	
	--	--	Presenza dei funzionari dell'ufficio, coinvolgendoli nel rispetto della normativa e degli adempimenti previsti dal codice dei contratti pubblici	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	
Nomina di soggetti che non garantiscono la necessaria indipendenza rispetto alle parti interessate (SA o impresa) anche al fine di ottenere vantaggi dalla posizione ricoperta (Art. 215, d.lgs. n. 36/2023 e All. V.2 Disciplina del Collegio consultivo tecnico (CCT))	b) mancanza di trasparenza	--	Pubblicazione dei dati relativi ai componenti del Collegio consultivo tecnico ai sensi dell'art. 28 d.lgs. n. 36/2023 (cfr. LLGG MIT sul Collegio consultivo tecnico approvate con Decreto 17 gennaio 2022 n. 12, pubblicate sulla GURI n. 55 del 7 marzo 2022). Art. 215, d.lgs. n. 36/2023 e All. V.2 Disciplina del Collegio consultivo tecnico (CCT)	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	EQ responsabile della procedura
Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di risarcimenti, cospicui, al soggetto non aggiudicatario (Art. 48, co.3, d.l. n. 77/2021 Semplificazioni in materia di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC)	d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	--	A seguito di contenzioso, ricognizione da parte dell'ufficio gare – nell'arco di due anni – sia degli OE che hanno avuto la "conservazione del contratto" sia di quelli per i quali è stato concesso il risarcimento ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010 (Art. 48, co.3, d.l. n. 77/2021 Semplificazioni in materia di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC)	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	EQ responsabile della procedura
--	i) carenza di controlli	--	Pubblicazione degli indennizzi concessi ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010 (Art. 48, co.3, d.l. n. 77/2021 Semplificazioni in materia di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC)	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	EQ responsabile della procedura
--	--	--	Collegialità nella verifica dei requisiti, sotto la responsabilità della EQ di riferimento	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e	Applicazione della misura	100%	Continuo	

					protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)				
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

AREA I - Gestione fondi PNRR e fondi strutturali									Grado di rischio
Processo:	I.5 Esecuzione								Medio-Alto

Responsabile/i di processo: Tutti i responsabili di Settore / EQ; RUP

MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:

Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (carenza di controlli), si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.

RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del RUP, del DL o del DEC sul corretto svolgimento delle prestazioni contrattuali per favorire l'impresa esecutrice	l) carenza di controlli	--	Controlli in loco e/o sulle singole prestazioni/lotti funzionali oggetto del contratto	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	EQ responsabile della procedura DEC
--	--	--	Verifiche ex post sulla correttezza delle fasi attuate in relazione allo svolgimento delle prestazioni	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	EQ responsabile della procedura DEC
Incremento dei condizionamenti sulla realizzazione complessiva dell'appalto correlati al venir meno dei limiti al subappalto (Art. 119, d.lgs. n. 36/2023 Disciplina del subappalto)	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	--	Sensibilizzazione dei soggetti competenti preposti a mezzo della diffusione di circolari interne/linee guida comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto (Art. 119, d.lgs. n. 36/2023 Disciplina del subappalto)	O	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	
Rilascio dell'autorizzazione al subappalto in assenza dei controlli previsti dalla norma (Art. 119, d.lgs. n. 36/2023 Disciplina del subappalto)	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	--	Sensibilizzazione dei soggetti competenti preposti a mezzo della diffusione di circolari interne/linee guida comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto (Art. 119, d.lgs. n. 36/2023 Disciplina del subappalto)	O	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	
CCT: Nomina di soggetti che non garantiscono la necessaria indipendenza rispetto alle parti interessate (SA o impresa) anche al fine di ottenere vantaggi dalla posizione ricoperta (Art. 215,	l) carenza di controlli	--	Controlli sulle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 36/2016 in materia di conflitti di interessi da parte dei componenti del CCT (Art. 215, d.lgs. n. 36/2023 e All. V.2 Disciplina del Collegio consultivo tecnico-CCT)	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	EQ responsabile della procedura DEC

d.lgs. n. 36/2023 e All. V.2 Disciplina del Collegio consultivo tecnico - CCT)									
Attivazione del potere sostitutivo in assenza dei presupposti al fine di favorire particolari operatori economici (Art. 48, co. 4, d.l. n. 77/2021 Semplificazioni in materia di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC - impugnazione)	l) carenza di controlli	--	Tracciamento degli affidamenti operati dalla stazione appaltante al fine di verificare la rispondenza delle tempistiche di avanzamento in ragione di quanto previsto dalle norme e dal contratto (Art. 48, co. 4, d.l. n. 77/2021 Semplificazioni in materia di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC - impugnazione)	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	EQ responsabile della procedura DEC

AREA I - Gestione fondi PNRR e fondi strutturali									Grado di rischio
Processo:	I.6 Rendicontazione								Medio-Alto
Responsabile/i di processo:	Tutti i responsabili di Settore / EQ; RUP								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (carenza di controlli), si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
Accordi fraudolenti del RUP o del DL con l'appaltatore per attestare come concluse prestazioni ancora da ultimare al fine di evitare l'applicazione delle penali	d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	--	Sensibilizzazione dei soggetti competenti (RUP, DL e DEC) preposti a mezzo della diffusione di modalità comportamentali uniformi sugli adempimenti e la disciplina in ordine all'esecuzione della prestazione	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	l) carenza di controlli	--	Controlli di natura collegiale	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Attenta verifica da parte del responsabile del procedimento della documentazione contabile e amministrativa anche presenziando con il direttore lavori alle visite di collaudo	O	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	MO1 - trasparenza	O	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	

AREA L – S1. Pianificazione urbanistica, strumenti urbanistici e di pianificazione di iniziativa privata (Governo del Territorio)									Grado di rischio
Processo:	L.1 Gestire la pianificazione territoriale (Varianti al PGT e ai Piani di settore)								Alto

Responsabile/i di processo:		Responsabile Settore Territorio e SUAP							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsità di controlli), si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici e discrezionalità. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
Collusione con imprese ed operatori economici	g) inadeguata diffusione della cultura della legalità	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Verifica dei prerequisiti con le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato del sindaco	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	l) carenza di controlli	--	Partecipazione al procedimento di più soggetti interni ed esterni all'ente o ai servizi	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore tecnico Responsabile servizio ambiente Altri enti per i pareri di propria competenza (ATO, ARPA, Provincia, Regione, etc.)
--	--	--	Riunioni e/o incontri alla presenza di più dipendenti effettuati mediante redazione di verbali e/o con atti documentabili da adottare durante il procedimento	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore tecnico Responsabile servizio ambiente
Omessa istruttoria e controlli	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Partecipazione al procedimento di più soggetti interni ed esterni all'ente o ai servizi	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore tecnico Responsabile servizio ambiente Altri enti per i pareri di propria competenza (ATO, ARPA, Provincia, Regione, etc.)
--	--	--	Controlli effettuati seguendo la normativa di riferimento	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Riunioni e/o incontri alla presenza di più dipendenti effettuati mediante redazione di verbali e/o con atti documentabili da adottare durante il procedimento	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore tecnico Responsabile servizio ambiente

AREA L – S1. Pianificazione urbanistica, strumenti urbanistici e di pianificazione di iniziativa privata (Governo del Territorio)		Grado di rischio
Processo:	L.2 Gestire la pianificazione territoriale (Gestione Piani Attuativi e loro varianti)	Alto
Responsabile/i di processo:	Responsabile Settore Territorio e SUAP	

MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:

Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (carenza di controlli), si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici e discrezionalità. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità.

RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
Collusione con imprese ed operatori economici	g) inadeguata diffusione della cultura della legalità	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Verifica dei prerequisiti con le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato del sindaco	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	l) carenza di controlli	--	Partecipazione al procedimento di piu soggetti interni ed esterni all'ente o ai servizi	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore tecnico Responsabile servizio ambiente Altri enti per i pareri di propria competenza (ATO, ARPA, Provincia, Regione, etc.)
--	--	--	Riunioni e/o incontri alla presenza di più dipendenti effettuati mediante redazione di verbali e/o con atti documentabili da adottare durante il procedimento	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore tecnico Responsabile servizio ambiente
Omessa istruttoria e controlli	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Partecipazione al procedimento di piu soggetti interni ed esterni all'ente o ai servizi	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore tecnico Responsabile servizio ambiente Altri enti per i pareri di propria competenza (ATO, ARPA, Provincia, Regione, etc.)
--	--	--	Controlli effettuati seguendo la normativa di riferimento	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	
--	--	--	Riunioni e/o incontri alla presenza di più dipendenti effettuati mediante redazione di verbali e/o con atti documentabili da adottare durante il procedimento	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore tecnico Responsabile servizio ambiente

AREA N – S3. Atti demografici

		Grado di rischio
Processo:	N.1 Gestire le iscrizioni anagrafiche	Medio-Alto
Responsabile/i di processo:	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport	

MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento), si tratta di un processo complesso. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
Elusione delle norme che regolano i procedimenti di iscrizione anagrafica dei richiedenti	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Puntuale verifica dei requisiti e della documentazione presentata	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Ufficiale di anagrafe
--	--	--	Rispetto dell'ordine cronologico di arrivo delle richieste	U	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	Ufficiale di anagrafe

AREA N – S3. Atti demografici									Grado di rischio
Processo:	N.2 Gestire il riconoscimento della cittadinanza jure sanguinis								Medio-Alto
Responsabile/i di processo:	Responsabile Settore Affari Generali, Cultura e Sport								
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento), si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
Elusione delle norme che regolano i procedimenti di riconoscimento della cittadinanza	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Puntuale verifica dei requisiti e della documentazione presentata	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Responsabile dei Servizi Demografici
--	--	--	Rispetto dell'ordine cronologico di arrivo delle richieste	U	B. misure di trasparenza	Applicazione della misura	100%	Continuo	Responsabile dei Servizi Demografici
--	--	--	Controllo congiunto (anche con soggetti terzi, es. consolato, parrocchie, etc.) di documenti e banche dati	U	A. misure di controllo	Applicazione della misura	100%	Continuo	Responsabile dei Servizi Demografici

AREA O – S4. Ambiente (e smaltimento rifiuti)									Grado di rischio
Processo:	O.1 Gestire la tutela dell'ambiente								Medio-Alto

Responsabile/i di processo:		Responsabile Settore Lavori Pubblici e Ambiente							
MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (scarsità di controlli), si tratta di un processo molto complesso, nel quale sono presenti elevati interessi economici e discrezionalità. L'Ente adotta opportune misure in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità.									
RISCHI	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	O/U	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI:	RESPONSABILE della misura (se diff dal resp di processo)
Omissione controlli/verifiche	l) carenza di controlli	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Utilizzo di piattaforma telematica per la presentazione delle istanze che consente la verifica dello stato della propria pratica da parte dell'interessato	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabile servizio ambiente
--	--	--	Rispetto ordine cronologico di presentazione delle istanze	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabile servizio ambiente
--	--	--	Verifica preventiva dei requisiti previsti per legge	O	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabile servizio ambiente
--	--	--	Trattazione delle pratiche da parte di non meno di due dipendenti	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore tecnico Responsabile servizio ambiente
RO.02 Collusione con operatori economici	g) inadeguata diffusione della cultura della legalità	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Controlli sull'attività, senza preavviso, a mezzo di ispezioni, accertamenti e sopralluoghi con la Polizia locale e/o ARPA	U	A. misure di controllo	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore tecnico Responsabile servizio ambiente Polizia locale ARPA
--	l) carenza di controlli	--	Trattazione delle pratiche da parte di non meno di due dipendenti	U	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Responsabile Settore tecnico Responsabile servizio ambiente

Riepilogo misure programmate --- tipologia / Area

Tipologie di misure	Area A	Area B	Area C	Area D	Area E	Area F	Area G	Area H	Area I	Area L	Area N	Area O	
	A) Acquisizione e progressione del personale	B) Contratti pubblici	C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il	E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	G) Incarichi e nomine	H) Affari legali e contenzioso	I) Gestione fondi PNRR e fondi strutturali	L) S1. Pianificazione urbanistica, strumenti urbanistici e di pianificazione di iniziativa privata (Governo del	N) S3. Atti demografici	O) S4. Ambiente (e smaltimento rifiuti)	
A. misure di controllo		19	14	29	17	10	4		12	8	3	3	119
B. misure di trasparenza	2	10		9	1		1		8		2		33
C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento		4							2				6
D. misure di regolamentazione	5	8		6	10	2	2		2				35
E. misure di semplificazione		1											1
F. misure di formazione		1	3			4							8
G. misure di rotazione	1	3			1	3		2					10
H. misure di disciplina del conflitto di interessi	1	1			1		1		1				5
I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	1	2	9	3	3	6			7	4		3	38
	10	49	26	47	33	25	8	2	32	12	5	6	255

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Settore Responsabile della elaborazione e trasmissione	Settore Responsabile della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - annualità	Monitoraggio - periodicità
Disposizioni generali	Piano integrato di attività e organizzazione recante la sezione rischi corruttivi e trasparenza	Piano integrato di attività e organizzazione recante la sezione rischi corruttivi e trasparenza	Piano integrato di attività e organizzazione recante la sezione rischi corruttivi e trasparenza con rischi e misure di prevenzione della corruzione individuate ai sensi del d.l. 80/2021 e della legge n. 190 del 2012 (<i>link</i> alla sotto-sezione <i>Altri contenuti/Anticorruzione</i>)	Annuale	R.P.C.T.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'approvazione	ogni anno	annuale
	Atti generali	Riferimenti normativi su organizzazione e attività	Riferimenti normativi con i relativi <i>link</i> alle norme di legge statale pubblicate nella banca dati "Normattiva" che regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'aggiornamento		
		Atti amministrativi generali	Direttive, circolari, programmi, istruzioni e ogni atto che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti, ovvero nei quali si determina l'interpretazione di norme giuridiche che riguardano o dettano disposizioni per l'applicazione di esse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione		
		Documenti di programmazione strategico-gestionale	Direttive, documento di programmazione, obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione		
		Statuti e leggi regionali	Estremi e testi ufficiali aggiornati degli Statuti e delle norme di legge regionali, che regolano le funzioni, l'organizzazione e lo svolgimento delle attività di competenza dell'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione		
		Codice disciplinare e codice di condotta	Codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni del codice disciplinare e relative sanzioni (pubblicazione on line in alternativa all'affissione in luogo accessibile a tutti - art. 7, l. n. 300/1970) Codice di condotta inteso quale codice di comportamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione		
	Oneri informativi per cittadini e imprese	Scadenario obblighi amministrativi	Scadenario con l'indicazione delle date di efficacia dei nuovi obblighi amministrativi a carico di cittadini e imprese introdotti dalle amministrazioni secondo le modalità definite con DPCM 8 novembre 2013	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione		
	(da pubblicare in tabelle)	Organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro tre mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico			
		Titolari di incarichi politici di cui all'art. 14, co. 1, del dlgs n. 33/2013	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro tre mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico		
		Curriculum vitae	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro tre mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico			
		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro tre mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico			

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Settore Responsabile della elaborazione e trasmissione	Settore Responsabile della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - annualità	Monitoraggio - periodicità
Organizzazione	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro tre mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico	ogni anno	annuale
			Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro tre mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico		
			Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro tre mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico		
		Cessati dall'incarico (documentazione da pubblicare sul sito web)	Atto di nomina, con l'indicazione della durata dell'incarico	Nessuno	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	per i tre anni successivi alla cessazione		
		Curriculum vitae	Nessuno	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	per i tre anni successivi alla cessazione			
		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Nessuno	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	per i tre anni successivi alla cessazione			
		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Nessuno	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	per i tre anni successivi alla cessazione			
		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Nessuno	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	per i tre anni successivi alla cessazione			
		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	per i tre anni successivi alla cessazione			
		Articolazione degli uffici	Organigramma (Cfr.PNA 2018,Parte IV, paragrafo 4 Semplificazioni di specifici obblighi del d.lgs. 33/2013)	Illustrazione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità e comprensibilità dei dati, dell'organizzazione dell'amministrazione; possono ritenersi elementi minimi dell'organigramma la denominazione degli uffici, il nominativo del responsabile, l'indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica cui gli interessati possano rivolgersi.	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport		
		Estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa) con indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	entro tre mesi dal conferimento dell'incarico e per i tre anni successivi alla cessazione dell'incarico			
		Per ciascun titolare di incarico:							

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Settore Responsabile della elaborazione e trasmissione	Settore Responsabile della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - annualità	Monitoraggio - periodicità
Consulenti e collaboratori	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Consulenti e collaboratori (da pubblicare in tabelle o mediante link alla BD PerlaPA del DFP)	1) curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	entro tre mesi dal conferimento dell'incarico e per i tre anni successivi alla cessazione dell'incarico	prima annualità	annuale
			2) dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	entro tre mesi dal conferimento dell'incarico e per i tre anni successivi alla cessazione dell'incarico		
			3) compensi comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, di consulenza o di collaborazione (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa), con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	entro tre mesi dal conferimento dell'incarico e per i tre anni successivi alla cessazione dell'incarico		
			Tabella relative agli elenchi dei consulenti con indicazione di oggetto, durata e compenso dell'incarico (comunicate alla Funzione pubblica)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro tre mesi dal conferimento dell'incarico e per i tre anni successivi alla cessazione dell'incarico		
			Attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse	Tempestivo	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	entro tre mesi dal conferimento dell'incarico e per i tre anni successivi alla cessazione dell'incarico		
Dirigenti	Segretario comunale Titolari di incarichi di elevata qualificazione/Posizioni organizzative cui sono affidate funzioni dirigenziali (TUEL, art. 109, co. 2)	Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 3 mesi dalla nomina			
		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 3 mesi dalla nomina			
		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 3 mesi dalla nomina			
		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 3 mesi dalla nomina			
		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 3 mesi dalla nomina			
		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 3 mesi dalla nomina			
		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 3 mesi dalla nomina			
		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine della precedente annualità			
		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine della precedente annualità			
		Atto di nomina con l'indicazione della durata dell'incarico	Nessuno	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	il dato deve rimanere pubblicato per 3 anni dalla cessazione dell'incarico			

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Settore Responsabile della elaborazione e trasmissione	Settore Responsabile della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - annualità	Monitoraggio - periodicità
Personale	Dirigenti cessati	Segretari comunali cessati	Curriculum vitae	Nessuno	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	il dato deve rimanere pubblicato per 3 anni dalla cessazione dell'incarico	seconda annualità	annuale
		Titolari di incarichi di elevata qualificazione/Posizioni organizzative cui sono affidate funzioni dirigenziali (TUEL, art. 109, co. 2 e art. 14, co. 1 quinquies, d.lgs 33/2013)	Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Nessuno	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	il dato deve rimanere pubblicato per 3 anni dalla cessazione dell'incarico		
			Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Nessuno	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	il dato deve rimanere pubblicato per 3 anni dalla cessazione dell'incarico		
			Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Nessuno	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	il dato deve rimanere pubblicato per 3 anni dalla cessazione dell'incarico		
			Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	il dato deve rimanere pubblicato per 3 anni dalla cessazione dell'incarico		
	Incarichi Elevata Qualificazione/Posizioni organizzative	Posizioni organizzative/incarichi Elevata Qualificazione cui non sono affidate funzioni dirigenziali	Curricula dei titolari di posizioni organizzative o Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione redatti in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 3 mesi dal conferimento dell'incarico		
	Dotazione organica	Conto annuale del personale	Conto annuale del personale e relative spese sostenute, nell'ambito del quale sono rappresentati i dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, con l'indicazione della distribuzione tra le diverse qualifiche e aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione		
		Costo personale tempo indeterminato	Costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione		
	Personale non a tempo indeterminato	Personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, ivi compreso il personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro il 30 per la precedente annualità		
		Costo del personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Costo complessivo del personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Trimestrale (art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 20 giorni dal termine del trimestre di riferimento		
	Tassi di assenza	Tassi di assenza trimestrali (da pubblicare in tabelle)	Tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale	Trimestrale (art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine del trimestre di riferimento		
	Dirigenti cessati	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti) (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (dirigente e non dirigente), con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 20 giorni dal conferimento dell'incarico		

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Settore Responsabile della elaborazione e trasmissione	Settore Responsabile della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - annualità	Monitoraggio - periodicità	
	Contrattazione collettiva	Contrattazione collettiva	Riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali ed eventuali interpretazioni autentiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 15 giorni dalla conclusione degli accordi			
	Contrattazione integrativa	Contratti integrativi	Contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa, certificate dagli organi di controllo (collegio dei revisori dei conti, collegio sindacale, uffici centrali di bilancio o analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 15 giorni dalla conclusione degli accordi			
		Costi contratti integrativi	Specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, trasmesse al Ministero dell'Economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica	Annuale (art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine			
	OIV O NUCLEO DI VALUTAZIONE	OIV (da pubblicare in tabelle)	Nominativi		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport			entro 30 giorni dalla nomina
			Curricula		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport			entro 30 giorni dalla nomina
			Compensi		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport			entro 30 giorni dalla nomina
	Bandi di concorso		Bandi di concorso (da pubblicare in tabelle)	Bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione nonche' i criteri di valutazione della Commissione e le tracce delle prove le graduatorie finali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport			non appena disponibile
Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Tempestivo	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dalla adozione del PIAO	terza annualità	annuale	
	Piano della Performance	Piano della Performance/Piano esecutivo di gestione	Piano della Performance	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dalla adozione del PIAO			
	Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 20 giorni dall'adozione della Relazione			
	Ammontare complessivo dei premi	Ammontare complessivo dei premi (da pubblicare in tabelle)	Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dallo stanziamento dei fondi			
			Ammontare dei premi effettivamente distribuiti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 20 giorni dalla distribuzione dei premi			
		Dati relativi ai premi	Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dalla fissazione dei criteri per l'assegnazione del trattamento accessorio			

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Settore Responsabile della elaborazione e trasmissione	Settore Responsabile della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - annualità	Monitoraggio - periodicità
	Dati relativi ai premi	(da pubblicare in tabelle)	Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	Entro 30 giorni dalla distruzione del trattamento accessorio		
			Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Affari Generali, Cultura e Sport	Affari Generali, Cultura e Sport	Entro 30 giorni dalla distribuzione della premialità		
	Enti pubblici vigilati	Enti pubblici vigilati (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli enti pubblici, comunque denominati, istituiti, vigilati e finanziati dall'amministrazione ovvero per i quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori dell'ente, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento	seconda annualità	annuale
			Per ciascuno degli enti:						
			1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento		
			2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento		
			3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento		
			4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento		
			5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento		
			6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento		
			7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento		
			Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal conferimento dell'incarico		
			Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento		
			Collegamento con i siti istituzionali degli enti pubblici vigilati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento		

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Settore Responsabile della elaborazione e trasmissione	Settore Responsabile della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - annualità	Monitoraggio - periodicità
Enti controllati	Società partecipate	Dati società partecipate (da pubblicare in tabelle)	Elenco delle società di cui l'amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria, con l'indicazione dell'entità, delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate, ad esclusione delle società, partecipate da amministrazioni pubbliche, con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri paesi dell'Unione europea, e loro controllate (art. 22, c. 6, d.lgs. n. 33/2013) e quelle che hanno emesso, alla data del 31 dicembre 2015, strumenti finanziari diversi dalle azioni, quotati in mercati regolamentati (art. 2, co. 1, lett. p), dlgs. 175/2016 e art. 2-bis, co. 1, lett. b), d.lgs. 33/2013).	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento		
			Per ciascuna delle società:						
			1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento		
			2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento		
			3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento		
			4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento		
			5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento		
			6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento		
			7) incarichi di amministratore della società e relativo trattamento economico complessivo	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento		
			Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento		
			Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento		
Collegamento con i siti istituzionali delle società partecipate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento					
		Provvedimenti in materia di costituzione di società a partecipazione pubblica, acquisto di partecipazioni in società già costituite, gestione delle partecipazioni pubbliche, alienazione di partecipazioni sociali, quotazione di società a controllo pubblico in mercati regolamentati e razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche (art. 7, co. 4, d.lgs 175/2016)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione dei provvedimenti	seconda annualità	annuale	

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Settore Responsabile della elaborazione e trasmissione	Settore Responsabile della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - annualità	Monitoraggio - periodicità
		Provvedimenti	Provvedimenti con cui le amministrazioni pubbliche socie fissano obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate (art. 19, co. 5 e 7, d.lgs. 175/2016)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione dei provvedimenti		
			Provvedimenti con cui le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento (art. 19, co. 6 e 7, d.lgs. 175/2016)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione dei provvedimenti		
	Enti di diritto privato controllati	Enti di diritto privato controllati (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli enti di diritto privato, comunque denominati, in controllo dell'amministrazione, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento		
Per ciascuno degli enti:									
1) ragione sociale			Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento			
2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione			Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento			
3) durata dell'impegno			Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento			
4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione			Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento			
5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante			Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento			
6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari			Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento			
7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo			Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento			
Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)			Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento			
Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)			Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento			
Collegamento con i siti istituzionali degli enti di diritto privato controllati			Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento			
Rappresentazione grafica	Rappresentazione grafica	Una o più rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra l'amministrazione e gli enti pubblici vigilati, le società partecipate, gli enti di diritto privato controllati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dal termine dalla annualità di riferimento			
		Per ciascuna tipologia di procedimento (da pubblicare in tabelle)							

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Settore Responsabile della elaborazione e trasmissione	Settore Responsabile della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - annualità	Monitoraggio - periodicità
Attività e procedimenti	Nell'Aggiornamento 2018 al PNA per i comuni con popolazione inferiore 15.000 è stato previsto che la sottosezione relativa agli obblighi di pubblicazione dei procedimenti amministrativi e dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive e l'acquisizione d'ufficio dei dati prevista dall'art. 35 del d.lgs. n. 33/2013 può contenere il link alle piattaforme sovracomunali, limitatamente ai casi in cui le stesse gestiscano già tali dati.	Tipologie di procedimento (da pubblicare in tabelle)	1) breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'intervenuta modifica dei dati pubblicati	terza annualità	annuale
			2) unità organizzative responsabili dell'istruttoria	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'intervenuta modifica dei dati pubblicati		
			3) l'ufficio del procedimento, unitamente ai recapiti telefonici istituzionali e alla casella di peo e/o pec istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'intervenuta modifica dei dati pubblicati		
			4) l'ufficio competente all'adozione del provvedimento finale, ove diverso dall'ufficio responsabile del procedimento, con l'indicazione del nome del responsabile dell'ufficio unitamente ai rispettivi recapiti telefonici istituzionali e alla casella peo e/o pec istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'intervenuta modifica dei dati pubblicati		
			5) modalità con le quali gli interessati possono ottenere le informazioni relative ai procedimenti in corso che li riguardano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'intervenuta modifica dei dati pubblicati		
			6) termine di conclusione del procedimento o altro termine rilevante come i termini endoprocedimentali	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'intervenuta modifica dei dati pubblicati		
			7) procedimenti per i quali il provvedimento dell'amministrazione può essere sostituito da una dichiarazione dell'interessato ovvero il procedimento può concludersi con il silenzio-assenso dell'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'intervenuta modifica dei dati pubblicati		
			8) strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale, riconosciuti dalla legge in favore dell'interessato, nel corso del procedimento nei confronti del provvedimento finale ovvero nei casi di adozione del provvedimento oltre il termine predeterminato per la sua conclusione e i modi per attivarli	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'intervenuta modifica dei dati pubblicati		
			9) link di accesso al servizio on line, o, in assenza, tempi previsti per la sua attivazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'intervenuta modifica dei dati pubblicati		
			10) modalità per l'effettuazione dei pagamenti eventualmente necessari (art. 36, d.lgs. 33/2013)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'intervenuta modifica dei dati pubblicati		
			11) Titolare, in caso di inerzia, del potere sostitutivo, nonché modalità per attivare tale potere, con indicazione dei recapiti telefonici istituzionali e delle caselle di peo e/o pec istituzionali	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'intervenuta modifica dei dati pubblicati		
Per i procedimenti ad istanza di parte:									

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Settore Responsabile della elaborazione e trasmissione	Settore Responsabile della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - annualità	Monitoraggio - periodicità
			1) atti e documenti da allegare all'istanza e modulistica necessaria, compresi i fac-simile per le autocertificazioni (anche mediante link)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'intervenuta modifica dei dati pubblicati		
			2) uffici ai quali rivolgersi per informazioni, orari e modalità di accesso con indicazione degli indirizzi, recapiti telefonici istituzionali a cui presentare le istanze	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'intervenuta modifica dei dati pubblicati		
	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Recapiti dell'ufficio responsabile	Recapiti telefonici e casella di posta elettronica istituzionale dell'ufficio responsabile per le attività volte a gestire, garantire e verificare la trasmissione dei dati o l'accesso diretto degli stessi da parte delle amministrazioni procedenti all'acquisizione d'ufficio dei dati e allo svolgimento dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'intervenuta modifica dei dati pubblicati		
Provvedimenti	Provvedimenti organi indirizzo politico	Provvedimenti organi indirizzo politico	Elenco degli accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche, ai sensi degli articoli 11 e 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dalla scadenza del semestre di riferimento	prima annualità	annuale
	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Elenco degli accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche, ai sensi degli articoli 11 e 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dalla scadenza del semestre di riferimento		
ATTI E DOCUMENTI DI CARATTERE GENERALE RIFERITI A TUTTE LE PROCEDURE									
Ove gli atti e i documenti siano già pubblicati sulle piattaforme di approvvigionamento digitale, ai sensi e nel rispetto dei termini e dei criteri di qualità delle informazioni stabiliti dal d.lgs. 33/2013 (artt. 6 e 8, co. 3), è sufficiente che in AT venga indicato il link alla piattaforma in modo da consentire a chiunque la visione dei suddetti atti e documenti									
	Automatizzazione delle procedure	Elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dalle SA e enti concedenti per l'automatizzazione delle proprie attività	Una tantum con aggiornamento tempestivo in caso di modifiche	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione degli atti			
	Acquisizione interesse realizzazione opere incompiute	Avviso finalizzato ad acquisire le manifestazioni di interesse degli operatori economici in ordine ai lavori di possibile completamento di opere incompiute nonché alla gestione delle stesse NB: Ove l'avviso è pubblicato nella apposita sezione del portale web del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, la pubblicazione in AT è assicurata mediante link al portale MIT	Tempestivo	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione degli atti			
	Mancata redazione programmazione	Comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale dei lavori pubblici, per assenza di lavori Comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale degli acquisti di forniture e servizi, per assenza di acquisti di forniture e servizi	Tempestivo	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione degli atti			
	Documenti sul sistema di qualificazione	Atti recanti norme, criteri oggettivi per il funzionamento del sistema di qualificazione, l'eventuale aggiornamento periodico dello stesso e durata, criteri soggettivi (requisiti relativi alle capacità economiche, finanziarie, tecniche e professionali) per l'iscrizione al sistema	Tempestivo	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione degli atti			
	Gravi illeciti professionali	<u>Obbligo applicabile alle imprese pubbliche e ai soggetti titolari di diritti speciali esclusivi</u> Atti eventualmente adottati recanti l'elencazione delle condotte che costituiscono gravi illeciti professionali agli effetti degli artt. 95, co. 1, lettera e) e 98 (cause di esclusione dalla gara per gravi illeciti professionali)	Tempestivo	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione degli atti			

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Settore Responsabile della elaborazione e trasmissione	Settore Responsabile della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - annualità	Monitoraggio - periodicità
		Progetti di investimento pubblico	<p><u>Obbligo previsto per i soggetti titolari di progetti di investimento pubblico.</u></p> <p>Elenco annuale dei progetti finanziati, con indicazione del CUP, importo totale del finanziamento, le fonti finanziarie, la data di avvio del progetto e lo stato di attuazione finanziario e procedurale</p>	Annuale	Responsabili di Settore	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione degli atti		
<p>PER OGNI SINGOLA PROCEDURA DI AFFIDAMENTO INSERIRE IL LINK ALLA BDNCP CONTENENTE I DATI E LE INFORMAZIONI COMUNICATI DALLA S.A. E PUBBLICATI DA ANAC AI SENSI DELLA DELIBERA N. 261/2023</p> <p>PER CIASCUNA PROCEDURA SONO PUBBLICATI INOLTRE I SEGUENTI ATTI E DOCUMENTI</p> <p>Ove gli atti e i documenti siano già pubblicati sulle piattaforme di approvvigionamento digitale, ai sensi e nel rispetto dei termini e dei criteri di qualità delle informazioni stabiliti dal d.lgs. 33/2013 (artt. 6 e 8, co. 3), è sufficiente che in AT venga indicato il link alla piattaforma in modo da consentire a chiunque la visione dei suddetti atti e documenti</p>									
		<u>Denominazione singolo obbligo</u>	<u>Contenuto dell'obbligo</u>	<u>Aggiornamento</u>	<u>Settore Responsabile della elaborazione e trasmissione</u>	<u>Settore Responsabile della pubblicazione dei dati</u>	<u>Termine di scadenza per la pubblicazione</u>		
	Pubblicazione	Dibattito pubblico	<p>1) Relazione sul progetto dell'opera (art. 40, co. 3 codice e art. 5, co. 1, lett. a) e b) allegato)</p> <p>2) Relazione conclusiva redatta dal responsabile del dibattito (con i contenuti specificati dall'art. 40, co. 5 codice e art. 7, co. 1 dell'allegato)</p> <p>3) Documento conclusivo redatto dalla SA sulla base della relazione conclusiva del responsabile (solo per il dibattito pubblico obbligatorio) ai sensi dell'art. 7, co. 2 dell'allegato</p> <p>Per il dibattito pubblico obbligatorio, la pubblicazione dei documenti di cui ai nn. 2 e 3, è prevista sia per le SA sia per le amministrazioni locali interessate dall'intervento</p>	Tempestivo	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione degli atti		
		Documenti di gara	Documenti di gara. Che comprendono, almeno: Delibera a contrarre Bando/avviso di gara/lettera di invito Disciplinare di gara Capitolato speciale Condizioni contrattuali proposte	Tempestivo	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione degli atti		
Bandi di gara e contratti		Commissioni giudicatrici	Composizione delle commissioni giudicatrici e CV dei componenti	Tempestivo	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dalle nomine		
		Pari opportunità e inclusione lavorativa	<u>Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati:</u> Copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile redatto dall'operatore economico, tenuto alla sua redazione ai sensi dell'art. 46, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti). Il documento è prodotto, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta	Da pubblicare successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione degli atti	terza annualità	annuale

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Settore Responsabile della elaborazione e trasmissione	Settore Responsabile della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - annualità	Monitoraggio - periodicità
	Affidamento	Affidamenti Servizi pubblici locali (SPL)	<p>Procedure di affidamento dei servizi pubblici locali:</p> <p>1) deliberazione di istituzione del servizio pubblico locale (art. 10, co. 5);</p> <p>2) relazione contenente la valutazione finalizzata alla scelta della modalità di gestione (art. 14, co. 3);</p> <p>3) Deliberazione di affidamento del servizio a società in house (art. 17, co. 2) per affidamenti sopra soglia del servizio pubblico locale, compresi quelli nei settori del trasporto pubblico locale e dei servizi di distribuzione di energia elettrica e gas naturale;</p> <p>4) contratto di servizio sottoscritto dalle parti che definisce gli obblighi di servizio pubblico e le condizioni economiche del rapporto (artt. 24 e 31 co. 2);</p> <p>5) relazione periodica contenente le verifiche periodiche sulla situazione gestionale (art. 30, co. 2)</p>	Tempestivo	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione degli atti		
	Esecutiva	Collegio Consultivo Tecnico (CCT)	Composizione del Collegio consultivo tecnici (nominativi) CV dei componenti	Tempestivo	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dalle nomine		
		Pari opportunità e inclusione lavorativa	<p><u>Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati:</u></p> <p>1) Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla stazione appaltante/ente concedente dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti</p> <p>2) Certificazione di cui all'art. 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza della presentazione delle offerte e consegnate alla stazione appaltante/ente concedente entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti)</p>	Tempestivo	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione degli atti		
	Sponsorizzazioni	Contratti di sponsorizzazione	<p>Affidamento di contratti di sponsorizzazione di lavori, servizi o forniture per importi superiori a quarantamila 40.000 euro:</p> <p>1) avviso con il quale si rende nota la ricerca di sponsor per specifici interventi, ovvero si comunica l'avvenuto ricevimento di una proposta di sponsorizzazione, con sintetica indicazione del contenuto del contratto proposto.</p>	Tempestivo	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione degli atti		

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Settore Responsabile della elaborazione e trasmissione	Settore Responsabile della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - annualità	Monitoraggio - periodicità
	Procedure di somma urgenza e di protezione civile	Procedure di somma urgenza	Atti e documenti relativi agli affidamenti di somma urgenza a prescindere dall'importo di affidamento. In particolare: 1) verbale di somma urgenza e provvedimento di affidamento; con specifica indicazione delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie; 2) perizia giustificativa; 3) elenco prezzi unitari, con indicazione di quelli concordati tra le parti e di quelli dedotti da prezzari ufficiali; 4) verbale di consegna dei lavori o verbale di avvio dell'esecuzione del servizio/fornitura; 5) contratto, ove stipulato.	Tempestivo	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione degli atti		
	Finanza di progetto	Finanza di progetto	Provvedimento conclusivo della procedura di valutazione della proposta del promotore relativa alla realizzazione in concessione di lavori o servizi	Tempestivo	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione degli atti		
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Criteri e modalità	Criteri e modalità	Atti con i quali sono determinati i criteri e le modalità cui le amministrazioni devono attenersi per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione degli atti	seconda annualità	annuale
	Atti di concessione	(da pubblicare in tabelle creando un collegamento con la pagina nella quale sono riportati i dati dei relativi provvedimenti finali) (NB: è fatto divieto di diffusione di dati da cui sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute e alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati, come previsto dall'art. 26, c. 4, del d.lgs. n. 33/2013)	Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	entro 30 giorni dall'adozione degli atti		
			Per ciascun atto:						
			1) nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali o il nome di altro soggetto beneficiario	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	entro 30 giorni dall'adozione dell'atto		
			2) importo del vantaggio economico corrisposto	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	entro 30 giorni dall'adozione dell'atto		
			3) norma o titolo a base dell'attribuzione	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	entro 30 giorni dall'adozione dell'atto		
			4) ufficio e funzionario o dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	entro 30 giorni dall'adozione dell'atto		
			5) modalità seguita per l'individuazione del beneficiario	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	entro 30 giorni dall'adozione dell'atto		
6) link al progetto selezionato	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	entro 30 giorni dall'adozione dell'atto					
7) link al curriculum vitae del soggetto incaricato	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	entro 30 giorni dall'adozione dell'atto					

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Settore Responsabile della elaborazione e trasmissione	Settore Responsabile della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - annualità	Monitoraggio - periodicità
			Elenco (in formato tabellare aperto) dei soggetti beneficiari degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Annuale (art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	entro 30 giorni dall'adozione degli atti		
Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo	Bilancio preventivo	Documenti e allegati del bilancio preventivo, nonché dati relativi al bilancio di previsione di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio	terza annualità	annuale
			Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio		
		Bilancio consuntivo	Documenti e allegati del bilancio consuntivo, nonché dati relativi al bilancio consuntivo di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio		
			Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci consuntivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio		
	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, con l'integrazione delle risultanze osservate in termini di raggiungimento dei risultati attesi e le motivazioni degli eventuali scostamenti e gli aggiornamenti in corrispondenza di ogni nuovo esercizio di bilancio, sia tramite la specificazione di nuovi obiettivi e indicatori, sia attraverso l'aggiornamento dei valori obiettivo e la soppressione di obiettivi già raggiunti oppure oggetto di ripianificazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio		
Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	Patrimonio immobiliare	Informazioni identificative degli immobili posseduti e detenuti e il titolo in forza del quale si possiede o detiene l'immobile	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 dalle modifiche del patrimonio immobiliare	prima annualità	annuale
	Canoni di locazione o affitto	Canoni di locazione o affitto	Canoni di locazione o di affitto versati o percepiti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 dalle modifiche del patrimonio immobiliare		
Controlli e rilievi sull'amministrazione	Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Annuale e in relazione a delibere A.N.AC.	OIV	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dalla attestazione	ogni anno	annuale
			Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance (art. 14, c. 4, lett. c), d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	OIV	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dalla adozione del documento		
			Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, c. 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	OIV	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dalla adozione della relazione		
			Altri atti degli organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe, procedendo all'indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	OIV	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dalla adozione		

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Settore Responsabile della elaborazione e trasmissione	Settore Responsabile della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - annualità	Monitoraggio - periodicità
	Organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio di previsione o budget, alle relative variazioni e al conto consuntivo o bilancio di esercizio	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dalla adozione delle relazioni		
	Corte dei conti	Rilievi Corte dei conti	Tutti i rilievi della Corte dei conti ancorchè non recepiti riguardanti l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni stesse e dei loro uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dalla formulazione dei rilievi		
Servizi erogati	Carta dei servizi e standard di qualità	Carta dei servizi e standard di qualità	Carta dei servizi o documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dalla adozione della nuova carta dei servizi	terza annualità	annuale
	Class action	Class action	Notizia del ricorso in giudizio proposto dai titolari di interessi giuridicamente rilevanti ed omogenei nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizio pubblico al fine di ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione di un servizio	Tempestivo	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 dalla conoscenza della notizia del ricorso		
			Sentenza di definizione del giudizio	Tempestivo	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 dalla pubblicazione della sentenza		
			Misure adottate in ottemperanza alla sentenza	Tempestivo	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dalla adozione delle misure		
	Costi contabilizzati	Costi contabilizzati (da pubblicare in tabelle)	Costi contabilizzati dei servizi erogati agli utenti, sia finali che intermedi e il relativo andamento nel tempo	Annuale (art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dalla scadenza della annualità di riferimento		
	Servizi in rete	Risultati delle indagini sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete e statistiche di utilizzo dei servizi in rete	Risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete resi all'utente, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi in rete.	Tempestivo	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dalla intervenuta rilevazione		
Pagamenti	Dati sui pagamenti	Dati sui pagamenti (da pubblicare in tabelle)	Dati sui propri pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Trimestrale	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 dal termine del trimestre di riferimento	prima annualità	annuale
	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi, prestazioni professionali e forniture (indicatore annuale di tempestività dei pagamenti)	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 dal termine dell'annualità di riferimento		
			Indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti	Trimestrale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 dal termine del trimestre di riferimento		
	Ammontare complessivo dei debiti	Ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 dal termine del trimestre di riferimento			

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Settore Responsabile della elaborazione e trasmissione	Settore Responsabile della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - annualità	Monitoraggio - periodicità
	Pagamenti informatici	pagamenti informatici (cfr. delibera 77 del 16.2.2022)	data di Adesione alla piattaforma PagoPA : "Aderente alla piattaforma PagoPA dal XX.XX.XXXX" e link alla sezione "Dove pagare" del sito web di PagoPA IN ALTERNATIVA e SOLO TEMPORANEAMENTE (Laddove non sia ancora avvenuta la completa integrazione centralizzata con il sistema PagoPA e fino alla completa integrazione centralizzata con il sistema PagoPA): IBAN del conto corrente per la gestione delle entrate	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanziario	Affari Generali, Cultura e Sport	non appena disponibile		
Opere pubbliche	Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche	(da pubblicare in tabelle, sulla base dello schema tipo redatto dal Ministero dell'economia e della finanza d'intesa con l'Autorità nazionale anticorruzione)	Informazioni relative ai tempi e agli indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Tempestivo (art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Lavori Pubblici e Ambiente	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'intervenuta modifica dei dati pubblicati	seconda annualità	annuale
			Informazioni relative ai costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Tempestivo (art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Lavori Pubblici e Ambiente	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'intervenuta modifica dei dati pubblicati		
Pianificazione e governo del territorio		Pianificazione e governo del territorio Nell'ottica di una migliore comprensione complessiva dei dati relativi agli strumenti urbanistici ai sensi dell'art. 39, la documentazione dell'iter di approvazione è pubblicata insieme (nella stessa pagina o allo stesso link) alla delibera del Consiglio comunale di approvazione definitiva della variante allo strumento urbanistico vigente con la variante approvata (cfr. Delibera n. 800 del 1° dicembre 2021)	Atti di governo del territorio quali, tra gli altri, piani territoriali, piani di coordinamento, piani paesistici, strumenti urbanistici, generali e di attuazione, nonché le loro varianti	Tempestivo (art. 39, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Territorio e SUAP	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dalla adozione	ogni anno	annuale
			Documentazione relativa a ciascun procedimento di presentazione e approvazione delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in variante allo strumento urbanistico generale comunque denominato vigente nonché delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in attuazione dello strumento urbanistico generale vigente che comportino premialità edificatorie a fronte dell'impegno dei privati alla realizzazione di opere di urbanizzazione extra oneri o della cessione di aree o volumetrie per finalità di pubblico interesse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Territorio e SUAP	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dalla approvazione dei documenti o presentazione delle proposte		
		Informazioni ambientali	Informazioni ambientali che le amministrazioni detengono ai fini delle proprie attività istituzionali:	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Lavori Pubblici e Ambiente	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'intervenuta modifica dei dati pubblicati		
		Stato dell'ambiente	1) Stato degli elementi dell'ambiente, quali l'aria, l'atmosfera, l'acqua, il suolo, il territorio, i siti naturali, compresi gli igrotopi, le zone costiere e marine, la diversità biologica ed i suoi elementi costitutivi, compresi gli organismi geneticamente modificati, e, inoltre, le interazioni tra questi elementi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Lavori Pubblici e Ambiente	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'intervenuta modifica dei dati pubblicati		

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Settore Responsabile della elaborazione e trasmissione	Settore Responsabile della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - annualità	Monitoraggio - periodicità
Informazioni ambientali		Fattori inquinanti	2) Fattori quali le sostanze, l'energia, il rumore, le radiazioni od i rifiuti, anche quelli radioattivi, le emissioni, gli scarichi ed altri rilasci nell'ambiente, che incidono o possono incidere sugli elementi dell'ambiente	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Lavori Pubblici e Ambiente	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'intervenuta modifica dei dati pubblicati	prima annualità	annuale
		Misure incidenti sull'ambiente e relative analisi di impatto	3) Misure, anche amministrative, quali le politiche, le disposizioni legislative, i piani, i programmi, gli accordi ambientali e ogni altro atto, anche di natura amministrativa, nonché le attività che incidono o possono incidere sugli elementi e sui fattori dell'ambiente ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Lavori Pubblici e Ambiente	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'intervenuta modifica dei dati pubblicati		
		Misure a protezione dell'ambiente e relative analisi di impatto	4) Misure o attività finalizzate a proteggere i suddetti elementi ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Lavori Pubblici e Ambiente	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'intervenuta modifica dei dati pubblicati		
		Relazioni sull'attuazione della legislazione	5) Relazioni sull'attuazione della legislazione ambientale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Lavori Pubblici e Ambiente	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'intervenuta modifica dei dati pubblicati		
		Stato della salute e della sicurezza umana	6) Stato della salute e della sicurezza umana, compresa la contaminazione della catena alimentare, le condizioni della vita umana, il paesaggio, i siti e gli edifici d'interesse culturale, per quanto influenzabili dallo stato degli elementi dell'ambiente, attraverso tali elementi, da qualsiasi fattore	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Lavori Pubblici e Ambiente	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'intervenuta modifica dei dati pubblicati		
		Relazione sullo stato dell'ambiente del Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio	Relazione sullo stato dell'ambiente redatta dal Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Lavori Pubblici e Ambiente	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 dalla modifica delle informazioni pubblicate		
Interventi straordinari e di emergenza		Interventi straordinari e di emergenza	Provvedimenti adottati concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente, con l'indicazione espressa delle norme di legge eventualmente derogate e dei motivi della deroga, nonché con l'indicazione di eventuali atti amministrativi o giurisdizionali intervenuti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione dei provvedimenti	seconda annualità	annuale
		(da pubblicare in tabelle)	Termini temporali eventualmente fissati per l'esercizio dei poteri di adozione dei provvedimenti straordinari	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione dei provvedimenti		
		Costo previsto degli interventi e costo effettivo sostenuto dall'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'adozione dei provvedimenti			
Altri contenuti	Prevenzione della Corruzione	Piano integrato di attività e organizzazione recante la sezione rischi corruttivi e trasparenza	Piano integrato di attività e organizzazione recante la sezione " rischi corruttivi e trasparenza" che individua i rischi e misure di prevenzione della corruzione ai sensi del d.l. 80/2012 e della legge n. 190 del 2012	Annuale	R.P.C.T.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'approvazione	ogni anno	annuale
		Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	R.P.C.T.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 20 dalla nomina		
		Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione recante i risultati dell'attività svolta	Annuale (ex art. 1, c. 14, L. n. 190/2012)	R.P.C.T.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro il termine stabilito annualmente da ANAC		

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Settore Responsabile della elaborazione e trasmissione	Settore Responsabile della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - annualità	Monitoraggio - periodicità
		Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti	Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	R.P.C.T.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 20 giorni dalla adozione dei provvedimenti		
		Atti di accertamento delle violazioni	Atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	R.P.C.T.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 20 giorni dalla adozione degli accertamenti		
Altri contenuti	Accesso civico	Accesso civico "semplice" concernente dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria	Nome del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale e nome del titolare del potere sostitutivo, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	R.P.C.T.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 20 giorni dalla nomina del RPCT	prima annualità	annuale
		Accesso civico "generalizzato" concernente dati e documenti ulteriori	Nomi Uffici competenti cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale - pubblicazione in tabelle	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'eventuale modifica dei dati già pubblicati		
		Registro degli accessi	Elenco delle richieste di accesso (atti, civico e generalizzato) con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione - pubblicazione in tabelle	Semestrale	R.P.C.T.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dalla scadenza del semestre di riferimento		
Altri contenuti	Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati	Catalogo dei dati, metadati e delle banche dati	Catalogo dei dati, dei metadati definitivi e delle relative banche dati in possesso delle amministrazioni, da pubblicare anche tramite link al Repertorio nazionale dei dati territoriali (www.rndt.gov.it), al catalogo dei dati della PA e delle banche dati www.dati.gov.it e http://basidati.agid.gov.it/catalogo gestiti da AGID	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'eventuale modifica dei dati già pubblicati	terza annualità	annuale
		Regolamenti	Regolamenti che disciplinano l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati, fatti salvi i dati presenti in Anagrafe tributaria	Annuale	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dalla scadenza dell'annualità di riferimento		
		Obiettivi di accessibilità (da pubblicare secondo le indicazioni contenute nella circolare dell'Agenzia per l'Italia digitale n. 1/2016 e s.m.i.)	1. Obiettivi di accessibilità dei soggetti disabili agli strumenti informatici per l'anno corrente (entro il 31 marzo di ogni anno) 2. Lo stato di attuazione del "piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione	Annuale (ex art. 9, c. 7, D.L. n. 179/2012)	Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	1. entro 20 giorni dall'adozione degli obiettivi di accessibilità 2. entro 20 giorni dall'adozione del PIAO		

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Settore Responsabile della elaborazione e trasmissione	Settore Responsabile della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - annualità	Monitoraggio - periodicità
Altri contenuti	Dati ulteriori	Dati ulteriori (NB: nel caso di pubblicazione di dati non previsti da norme di legge si deve procedere alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti, in virtù di quanto disposto dall'art. 4, c. 3, del d.lgs. n. 33/2013)	Dati, informazioni e documenti ulteriori che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non sono riconducibili alle sottosezioni indicate		Tutti i Responsabili di Settore / E.Q.	Affari Generali, Cultura e Sport	entro 30 giorni dall'approvazione dei documenti	seconda annualità	annuale



ALLEGATO SUB 6 ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 45 DEL 30/03/2026

• CHECK-LIST PER LA PREDISPOSIZIONE DEL PTPCT E DELLA SEZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA DEL PIAO (ALLEGATO 5)

Valutazioni preliminari	Check
1. Sono stati considerati come base di partenza per la predisposizione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza, secondo una logica di miglioramento progressivo, gli esiti del monitoraggio del piano dell'anno precedente, al fine di evitare la duplicazione di misure e l'introduzione di misure eccessive, ridondanti e poco utili?	<input checked="" type="checkbox"/>
2. Sono stati considerati gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza fissati dagli organi di indirizzo anche per favorire la creazione nonché la protezione del valore pubblico?	<input checked="" type="checkbox"/>
3. È stata sollecitata la collaborazione dell'intera struttura nella predisposizione del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO con particolare riferimento all'organo di indirizzo, ai responsabili degli uffici, ai referenti, ove nominati, e agli organi di controllo ove possibile?	<input checked="" type="checkbox"/>
4. Per la sopra citata sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, si è avuto cura di raccordarsi con i responsabili della predisposizione delle altre sezioni?	<input checked="" type="checkbox"/>
5. È stata valorizzata la collaborazione tra RPCT e OIV, o strutture con funzioni analoghe, per la migliore integrazione tra la sezione anticorruzione e la sezione performance del PIAO?	<input checked="" type="checkbox"/>
6. Al fine di incrementare la cultura della legalità e superare una logica adempimentale, sono stati programmati e attuati interventi idonei ad assicurare la formazione del personale e in particolare di quello che opera in aree più esposte a rischio corruttivo?	<input checked="" type="checkbox"/>
7. È stata verificata la possibilità di utilizzare – nei limiti delle risorse economiche a disposizione – procedure digitalizzate idonee a facilitare la predisposizione del piano e la gestione del rischio corruttivo?	<input checked="" type="checkbox"/>



Analisi del contesto esterno

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1. Si è verificato se i dati utili per l'analisi del contesto esterno siano già in possesso di altre amministrazioni e possano essere utilizzati anche a questo fine? | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2. Per l'analisi del contesto esterno, è stato possibile considerare sia dati oggettivi (es. dati giudiziari e di natura economica) sia soggettivi (es. informazioni fornite e raccolte nel corso degli incontri con gli stakeholder)? | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 3. È stato valutato attentamente che i dati utilizzati siano pertinenti rispetto al territorio e/o al settore in cui l'amministrazione opera? | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 4. I dati utilizzati sono aggiornati? | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 5. Nell'analisi del contesto sono state valutate le aspettative degli stakeholder per identificarne le esigenze e considerarle anche ai fini della programmazione delle misure? | <input type="checkbox"/> |
| 6. L'analisi del contesto esterno ha descritto in modo chiaro le caratteristiche culturali, sociali, economiche del territorio in cui l'amministrazione opera, al fine di comprendere quali elementi possono incidere sull'esposizione al rischio corruttivo? | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 7. Oltre l'analisi, è stata anche effettuata la valutazione dell'impatto del contesto esterno in termini di condizionamenti impropri che potrebbero derivare sull'attività dell'amministrazione o ente? | <input checked="" type="checkbox"/> |

**Analisi del contesto interno / mappatura dei processi**

1. Per ottimizzare il lavoro di predisposizione dei PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, nel definire il contesto interno, sono state utilizzate analisi aggiornate svolte o in corso di svolgimento per altri fini (ad es. elaborazione del piano della performance, piano triennale dei fabbisogni del personale)?	<input checked="" type="checkbox"/>
2. Per le amministrazioni che adottano il PIAO, il RPCT ha collaborato con gli altri responsabili delle sezioni nella predisposizione dell'analisi del contesto interno, in particolare con chi si occupa di performance, organizzazione e capitale umano?	<input checked="" type="checkbox"/>
3. I dati riportati nei PTPCT o nel PIAO descrivono in modo chiaro e conciso l'organizzazione dell'amministrazione (numero di dipendenti ai fini dell'applicazione delle semplificazioni per gli enti con meno di 50 dipendenti, struttura, posizioni dirigenziali, posizioni organizzative, risorse finanziarie a disposizione dell'ente, articolazioni territoriali, ecc.)?	<input checked="" type="checkbox"/>
4. Oltre l'analisi, è stata anche effettuata la valutazione dell'impatto del contesto interno in termini di condizionamenti impropri che potrebbero esserci sull'attività dell'amministrazione o ente?	<input type="checkbox"/>
5. Per la mappatura dei processi si è tenuto conto degli esiti del monitoraggio sul piano dell'anno precedente, anche al fine di estendere la mappatura ad altri processi oppure di approfondire i processi che afferiscono ad aree in cui si sono verificati fenomeni di maladministration?	<input checked="" type="checkbox"/>
6. Ove possibile si è avviata o realizzata una mappatura integrata per poter svolgere una pianificazione integrata fra le varie sezioni del PIAO?	<input checked="" type="checkbox"/>
7. Per le amministrazioni ed enti con più di 50 dipendenti, i processi sono stati mappati secondo un ordine di priorità suggerito da ANAC: processi interessati dal PNRR e dalla gestione di fondi strutturali, quelli in cui sono gestite risorse finanziarie; quelli oggetto di obiettivi di performance; quelli connotati da un ampio livello di discrezionalità, quelli con notevole impatto socio-economico, quelli risultati ad elevato rischio in relazione a fatti corruttivi pregressi o dal monitoraggio svolto?	<input checked="" type="checkbox"/>
8. In fase di mappatura dei processi è stato previsto il coinvolgimento dei responsabili degli uffici o delle strutture organizzative coinvolte nelle attività mappate?	<input checked="" type="checkbox"/>
9. I processi mappati sono stati descritti in modo chiaro e schematico?	<input checked="" type="checkbox"/>

Valutazione del rischio

1. Nell'identificazione degli eventi rischiosi più rilevanti, si è tenuto conto anche degli esiti del monitoraggio del pregresso PTPCT?	<input checked="" type="checkbox"/>
2. È stata valutata prioritariamente l'opportunità di adottare per stimare l'esposizione al rischio una metodologia di gestione del rischio qualitativa anziché quella quantitativa?	<input checked="" type="checkbox"/>
3. È stata fatta e riportata la motivazione del giudizio espresso sul livello di esposizione a rischio?	<input checked="" type="checkbox"/>
4. È stato fatto il possibile – al fine di agevolare l'identificazione degli eventi rischiosi – per avvalersi della collaborazione degli uffici competenti in relazione alle attività descritte nei singoli processi?	<input checked="" type="checkbox"/>
5. Sono state considerate le fonti informative disponibili al fine di identificare i rischi corruttivi, quali ad esempio casi giudiziari e di altri episodi di corruzione e di cattiva gestione, segnalazioni, esemplificazioni elaborate dall'Autorità per il comparto di riferimento?	<input checked="" type="checkbox"/>
6. Si è tenuto conto dei fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fattori di corruzione, quali ad esempio mancanza di controlli; mancanza di trasparenza; esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; scarsa responsabilizzazione interna; inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi ecc.?	<input checked="" type="checkbox"/>
7. È stato tenuto conto degli indicatori per la stima del livello di rischio, quali ad esempio l'opacità del processo decisionale, il grado di discrezionalità del decisore interno all'amministrazione, la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo ecc.?	<input checked="" type="checkbox"/>

**Individuazione di misure per il trattamento del rischio**

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1. Sono state previste e correttamente programmate le misure generali in materia di prevenzione della corruzione quali rotazione, formazione, prevenzione di conflitti d'interesse, wisthblewning, pantouflage, inconfiribilità e incompatibilità, codici di comportamento, tenendo presente che la misura della trasparenza va trattata in apposita sezione? | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2. Per i soggetti tenuti alla predisposizione del PIAO, la formazione è stata programmata come misura di prevenzione della corruzione in collaborazione con i responsabili della sezione dedicata al capitale umano e allo sviluppo organizzativo? | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 3. Per i soggetti tenuti alla predisposizione del PIAO, la rotazione è stata programmata come misura di prevenzione della corruzione in collaborazione con i responsabili della sopra citata sezione dedicata al capitale umano e allo sviluppo organizzativo? | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 4. Prima dell'introduzione di altre misure specifiche, è stato verificato se le misure specifiche esistenti o quelle generali di prevenzione del rischio corruttivo già previste si siano rivelate sufficienti e idonee a coprire i rischi rilevati nelle aree considerate? | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 5. È stato verificato se taluni rischi in aree nevralgiche non presidiati dalle misure "generali" possano essere prevenuti da misure di controllo già esistenti per la gestione ordinaria dei procedimenti (legittimità, regolarità amministrativa, ecc.) e se tali controlli siano effettivamente applicati? | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 6. È stato valutato, in un'ottica di semplificazione, se le nuove misure specifiche a presidio di determinati rischi siano effettivamente mirate rispetto all'obiettivo che si vuole perseguire? | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 7. Al fine di non appesantire l'attività amministrativa con eccessive misure specifiche di controllo, è stata valutata la possibilità di trattare i rischi rilevanti con misure di tipo diverso dai controlli, quali ad esempio misure di semplificazione, regolamentazione, trasparenza? | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 8. È stato verificato che le misure specifiche programmate non siano eccessive o ridondanti o riproduttive di adempimenti già previste da norme? | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 9. Per evitare di introdurre misure inattuabili è stata preventivamente valutata la sostenibilità delle stesse in termini di risorse economiche e organizzative? | <input checked="" type="checkbox"/> |

Progettazione delle misure e del relativo monitoraggio

- | | |
|--|-------------------------------------|
| 1. Sono stati indicati i soggetti responsabili dell'attuazione di ciascuna misura? | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2. Sono stati indicati i tempi per l'attuazione delle singole misure? | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 3. Per le misure più complesse, sono state previste fasi per la loro attuazione? | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 4. E' stato programmato il monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure? Sono stati definiti i tempi del monitoraggio, i soggetti responsabili, i criteri/indicatori e le responsabilità e le modalità di verifica? | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 5. Il monitoraggio ha consentito di verificare l'adeguatezza delle misure programmate anche al fine o di evitare di introdurre di nuove ovvero di ridurre alcune? | <input checked="" type="checkbox"/> |

**Trasparenza**

1. È stata prevista, nel PTPCT o nel PIAO, sezione anticorruzione, una sezione dedicata alla trasparenza?	<input checked="" type="checkbox"/>
2. In tale sezione:	
- sono stati riportati gli obiettivi strategici in materia di trasparenza da parte degli organi di indirizzo?	<input type="checkbox"/>
- sono stati organizzati e schematizzati i flussi informativi per garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati?	<input checked="" type="checkbox"/>
- sono stati indicati i responsabili delle diverse fasi individuate per giungere alla pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" (individuazione/elaborazione dei dati, trasmissione, pubblicazione e aggiornamento)?	<input checked="" type="checkbox"/>
- sono stati indicati i termini per la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati?	<input checked="" type="checkbox"/>
- sono stati indicati i casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell'Amministrazione?	<input checked="" type="checkbox"/>
- sono stati definite, in relazione alla periodicità dell'aggiornamento stabilito dalle norme o dall'amministrazione, le modalità per la vigilanza ed il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi?	<input checked="" type="checkbox"/>
- è stato individuato il responsabile del monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza?	<input checked="" type="checkbox"/>
3. In generale, per la predisposizione del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, è stata verificata sul sito dell'Autorità la presenza di atti di regolazione e di altri atti di carattere generale in materia di trasparenza che diano nuove o ulteriori indicazioni sugli obblighi di pubblicazione?	<input checked="" type="checkbox"/>
4. Si è tenuto conto delle indicazioni date da ANAC nella delibera n. 1310 del 2016 e nel relativo Allegato 1?	<input checked="" type="checkbox"/>
5. Si è consultato l'elenco predisposto da ANAC (allegato n. 9 al PNA 2022) che riporta gli obblighi di pubblicazione vigenti in materia di contratti pubblici?	<input checked="" type="checkbox"/>
6. Per la predisposizione del PTPCT e della sopra citata sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, è stata tenuta in considerazione la disciplina sulla tutela dei dati personali?	<input checked="" type="checkbox"/>
7. È stato predisposto internamente un regolamento o un atto organizzativo per attuare la disciplina sugli accessi, civico semplice e generalizzato?	<input checked="" type="checkbox"/>
8. È stato previsto il monitoraggio sull'attuazione della disciplina sugli accessi, civico semplice e generalizzato?	<input checked="" type="checkbox"/>



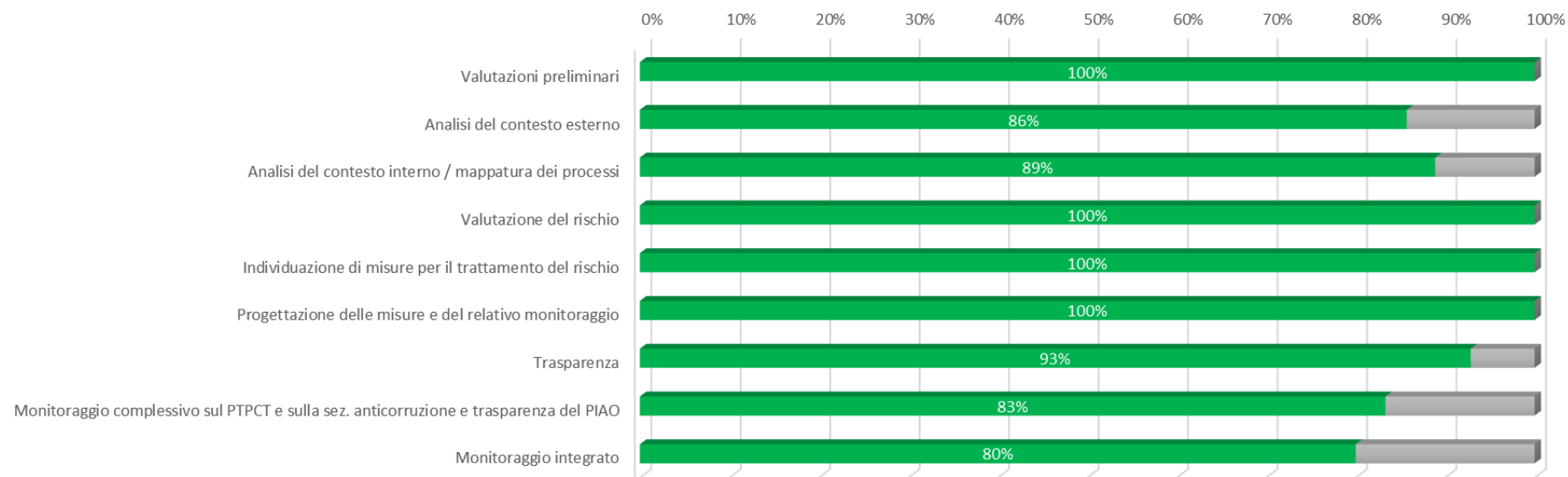
Monitoraggio complessivo sul PTPCT e sulla sez. anticorruzione e trasparenza del PIAO

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1. E' stato programmato il monitoraggio complessivo sul PTPCT o sulla sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO? | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2. Per la programmazione del monitoraggio complessivo sono state utilizzate le risultanze del monitoraggio del ciclo precedente e valorizzata l'esperienza acquisita per apportare i necessari ed opportuni aggiustamenti alla strategia di prevenzione della corruzione? | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 3. E' stato attuato il monitoraggio secondo quanto programmato? | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 4. Si è verificata la possibilità di avvalersi di strumenti e procedure digitalizzate idonei a facilitare l'attività di monitoraggio? | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 5. In fase di monitoraggio, si è tenuto conto anche delle criticità e degli elementi di forza che si possono trarre dalla Relazione annuale del RPCT per orientare la programmazione per il triennio successivo? | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 6. Nell'attività di monitoraggio complessivo sul PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, sono stati attivati strumenti di ascolto per valutare le rilevazioni di soddisfazione degli stakeholder e della società civile? | <input type="checkbox"/> |

Monitoraggio integrato

- | | |
|--|-------------------------------------|
| 1. È stato programmato il monitoraggio integrato delle diverse sezioni del PIAO? | <input type="checkbox"/> |
| 2. È stato previsto un coordinamento tra il RPCT e gli altri responsabili delle altre sezioni del PIAO nella prospettiva di realizzare un sistema di monitoraggio integrato delle diverse sezioni? | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 3. Tale coordinamento tra RPCT e i Responsabili delle altre sezioni del PIAO è stato realizzato con l'introduzione di una "cabina di regia" cui partecipano in parità assoluta tra loro i responsabili delle sezioni del PIAO? | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 4. Per realizzare un sistema di monitoraggio integrato sono state allineate, per quanto possibile, le mappature dei processi in vista di mappature uniche, ove non ancora realizzate? | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 5. Si è verificata la possibilità di avvalersi di strumenti e procedure digitalizzate idonei a facilitare l'attività di monitoraggio? | <input checked="" type="checkbox"/> |

Riepilogo delle voci oggetto di check:



ALLEGATO SUB 6 ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 45 DEL 30/03/2026
● CHECK LIST PER CONTROLLI INTERNI DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA E CONTABILE (ALLEGATO 6)

CONTROLLO REGOLARITA' AMMINISTRATIVA E CONTABILE				
Periodo di riferimento				
Settore				
Responsabile				
Tipologia Atto				
numero		data		
OGGETTO:				
IMPORTO affidamento:				
		SI	NO	NON PREVISTO
				ANNOTAZIONI
1	Conflitto d'interesse - Legge 06/11/2012, n. 190 (NORMATIVA ANTICORRUZIONE) Sussistenza di situazioni di conflitto di interessi anche potenziali, ex art. 6 bis Legge 07/08/1990, n. 241 s.m.i. - modificato art. 1, comma 41 Legge 06/11/2012, n. 190 – nonché ai sensi del Codice di comportamento, del D.P.R. 62/2013 aggiornato dal successivo D.P.R. 81/2023 e dell'art. 16 del D.lgs. n. 36/2023.			
2	Parere di regolarità amministrativa dell'atto da parte del responsabile procedente ai sensi dell'art. 49, comma 1 e dell'art. 147 bis, comma 1, del D.lgs n. 267/2000			
3	Indicazione della finalità pubblica perseguita con il provvedimento (motivazioni dell'atto)			
4	Rispetto della normativa sul trattamento dati			
5	Indicazione delle condizioni legittimanti la gestione provvisoria ex art 163 TUEL (se ricorre la fattispecie)			
6	Rispetto della normativa in materia di affidamenti in base al valore e in base alla modalità (adesione alle convenzioni Consip / al mercato elettronico)			
7	Rispetto Legge su tracciabilità dei flussi finanziari CIG (Codice Identificativo Gara) Conto corrente dedicato (dare evidenza che è stato acquisito)			
8	Verifica regolarità contributiva in capo al beneficiario, sia in sede di affidamento, di impegno di spesa, di liquidazione, con citazione estremi del DURC			
9	Attestazione dell'assenza di artificioso frazionamento della spesa di cui all'art. 14 comma 6 del D. Lgs. 36/2023			
10	Attestazione del rispetto del principio di rotazione negli affidamenti ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 36/2023			
11	Per importi superiori a € 40.000,00 sottoscrizione patti di integrità			
12	Consegna del codice di comportamento del Comune			
13	Acquisizione della attestazione con la quale i soggetti che stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere dichiarano l'insussistenza di rapporti di parentela o affinità, entro il secondo grado, o di altri vincoli anche di lavoro o professionali, in corso o riferibili ai tre anni precedenti, tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i responsabili e i dipendenti dell'amministrazione che hanno avuto parte attiva nella procedura di che trattasi			
14	Verifica della iscrizione al RUNTS / al Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche			
15	Indicazione del responsabile del procedimento			
16	per aggiudicazioni superiori a € 40.000,00, attestazione della avvenuta verifica del possesso dei requisiti in capo all'offerente			
17	PNRR – rispetto delle misure specifiche dettate dalla normativa e direttive della cabina di regia / governance dell'Ente			
Rilievi				




Comune di Bareggio

PIAO – Comune di Bareggio



• CHECK LIST AUTORIZZAZIONE SUBAPPALTO (ART. 119 D.LGS. 36/2023) (ALLEGATO 7)

		Settore Lavori Pubblici e Ambiente Responsabile: Dott.ssa Sabrina Malchiodi	
Comune di Bareggio Città Metropolitana di Milano			
CHECK LIST AUTORIZZAZIONE SUBAPPALTO (art. 119 D.Lgs 36/2023)			
Oggetto:			
Appaltatore:			
Data e Prot. istanza			
Oggetto del subappalto(categoria)		
Importo Subappalto	€ (di cui oneri della sicurezza €)		
Subappaltatore:			
ELENCO DOCUMENTI			
A	contratto di subappalto (da presentare almeno 20 gg prima dell'inizio lavori del subappaltatore)	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
B	dichiarazione nell'istanza delle prestazioni oggetto di subappalto, le relative categorie, classificazioni ed importi, indicando l'importo degli oneri per la sicurezza da corrispondere al subappaltatore;		
C	dichiarazione nell'istanza delle informazioni identificative ed i recapiti del subappaltatore (denominazione / ragione sociale, C.F., P.IVA, indirizzo sede legale e ecc.)	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
D	dichiarazione dell'appaltatore di avvenuta verifica dell'idoneità tecnico - professionale del subappaltatore, secondo le modalità di cui all'allegato XVII del D.Lgs. n. 81 del 2008 e s.m.i.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
E	dichiarazione dell'appaltatore sulle forme di controllo/collegamento ex art. 2359 C.C.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
F	dichiarazione del subappaltatore cause di esclusione (artt. 94-95 D.Lgs. 36/2023) e requisiti di carattere generale (artt. 100-103 D.Lgs. 36/2023)	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
G	(per subappalti di lavori >= € 150.000) dichiarazione del subappaltatore possesso attestazione SOA coerente	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO



• CHECK LIST COMUNICAZIONE SUBAPPALTO (ART. 119 D.LGS. 36/2023) (ALLEGATO 8)

 Comune di Bareggio Città Metropolitana di Milano		Settore Lavori Pubblici e Ambiente Responsabile: Dott.ssa Sabrina Malchiodi
CHECK LIST COMUNICAZIONE SUBCONTRATTO (art. 119 D.Lgs 36/2023)		
Oggetto:		
Appaltatore:		
Data e Prot. comunicazione		
Oggetto del subcontratto(categoria)	
Importo subcontratto	€ (di cui oneri della sicurezza €)	
Subcontraente:		
<p>N.B.:</p> <p>verificare che l'importo del subcontratto sia inferiore al 2% dell'importo complessivo dell'appalto (al netto dell'iva)</p> <p>verificare DURC</p>		