

- una resa sempre più adeguata del lavoro complessivo.

Sono state perciò individuate le macro-aree aventi finalità specifiche e precisamente:

- area conciliazione: incentivare politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- area lavoro: rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio di genere e l'avanzamento di carriera. In particolare, tappe intermedie per la realizzazione di questo obiettivo sono le creazioni di occasioni di consolidamento ed ampliamento delle competenze professionali, attraverso attività formative e informative;
- area sociale: promuovere e sostenere una cultura di parità e delle pari opportunità fornendo sostegno adeguato alle situazioni di disagio;
- area promozionale: favorire una maggiore visibilità e riconoscibilità delle azioni attuate dall'Amministrazione in merito alle politiche di pari opportunità;
- area di sviluppo dell'Ente come datore di lavoro: attivare misure dell'Ente, finalizzate ad assicurare pari opportunità nella carriera, nei ruoli, nei percorsi formativi e nello sviluppo delle competenze personali fra lavoratori e lavoratrici dell'Ente, nel rispetto delle normative e delle direttive di settore.

Allegati:

- 2.2.1 Schede obiettivi 2024
- 2.2.2 Obiettivi per pari opportunità e equilibrio di genere

SEZIONE 2.3 - Anticorruzione

In questa sezione del PIAO, ai sensi del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, art. 6 comma 2, lett. d) sono definiti 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.”

La sezione è stata predisposta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Dott. Fabrizio Brambilla in collaborazione con l'Ufficio di Staff del Segretario Generale e si compone dei seguenti ambiti come indicati dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione nel documento “Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022”.

Parte Generale

1. I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione con indicazione dei compiti e delle responsabilità.

2. Il modello organizzativo, struttura dedicata, “referenti”, messo a disposizione del RPCT al fine di esercitare il suo ruolo di coordinamento ed impulso.
3. Il processo e le modalità di predisposizione della pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.
4. Obiettivi Strategici e di valore pubblico
5. Modalità di coordinamento fra il RPCT ed i responsabili degli uffici dell’amministrazione che si occupano dell’elaborazione delle altre e sezioni del PIAO, con particolare riferimento alla programmazione della rotazione “ordinaria” e alla formazione del personale, quali misure di prevenzione della corruzione.

Analisi del contesto esterno e del contesto interno

6. Individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l’amministrazione, nonché delle relazioni con i principali portatori di interessi che con essa intrattengono rapporti e di come ciò possa condizionare impropriamente l’attività dell’ente.
7. Analisi della struttura organizzativa e delle risorse umane che operano presso l’Ente, non solo da un punto di vista meramente numerico, ma anche qualitativo, nell’ottica di una reale integrazione con le informazioni necessarie alla programmazione del fabbisogno di personale che nel PIAO sarà integrata in un unico documento.
8. Valutazione di come gli elementi di contesto interno ed esterno possano impattare sull’Amministrazione e aumentare o ridurre il rischio che si verifichino eventi corruttivi.
9. Mappatura dei processi, prendendo in considerazione anche quelli per il raggiungimento della performance.
10. Analisi da parte del RPCT circa le risultanze complessive della mappatura dei processi.

Valutazione del rischio

11. Identificazione del rischio, con l’obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell’amministrazione.
12. Analisi del rischio con particolare riferimento all’individuazione dei “fattori abilitanti”, ovvero quei comportamenti che possono far sì che il rischio individuato si verifichi.
13. Ponderazione del rischio, attraverso l’uso di metodologie di misurazione quantitative (cfr. Allegato 1 PNA 2019-2021) e l’utilizzo di indicatori che forniscano indicazioni sul livello di esposizione al rischio (cfr. Quaderno operativo ANCI n. 20).

Le misure specifiche per la prevenzione della corruzione

14. Programmazione delle misure specifiche, con indicazione del rischio o dei rischi specifici su cui vanno ad incidere, delle fasi (e/o modalità) di attuazione della misura, delle tempistiche di attuazione della misura e/o delle sue fasi, delle responsabilità connesse all’attuazione della misura (e/o ciascuna delle fasi/azioni in cui la misura si articola), degli indicatori di risultato e delle modalità di monitoraggio.

Le misure generali per la prevenzione della corruzione

- 1) Il codice di comportamento
- 2) Conflitto di interessi
- 3) Le inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi
- 4) Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici
- 5) Incarichi extraistituzionali
- 6) Divieto di pantouflage
- 7) Formazione
- 8) La rotazione “ordinaria”
- 9) La rotazione “straordinaria”

10) Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblowing)

La Trasparenza

16. Prospetti inerenti gli obblighi di trasparenza di cui all'allegato 1 alla deliberazione ANAC n. 1310/2016, con indicazione delle unità organizzative/soggetti responsabili della trasmissione e pubblicazione dei dati, dei termini per la pubblicazione in relazione alle tempistiche di aggiornamento definite dalla normativa e delle modalità di monitoraggio dell'avvenuta pubblicazione.

17. Indicazione di tutti i casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative e funzionali dell'Amministrazione

Monitoraggio e Riesame

18. Monitoraggio delle azioni per la prevenzione della corruzione e riesame complessivo del sistema di gestione del rischio.

Allegato:

- 2.3 Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza PIAO 2024-2026

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZIONE 3.1 - Struttura organizzativa

Il Comune di Trezzo sull'Adda rappresenta la comunità e il territorio di riferimento: cura gli interessi, promuove lo sviluppo e tutela le specificità culturali e socioeconomiche. L'Ente è organizzato secondo quanto previsto dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 07.02.2012 e da ultimo aggiornato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 02.08.2023. Sono organi di governo: il Consiglio, la Giunta e il Sindaco. Quest'ultimo rappresenta l'Amministrazione ed è l'organo responsabile dell'amministrazione dello stesso. La Giunta collabora con il Sindaco nel governo dell'Ente ai fini dell'attuazione degli indirizzi generali e politico-amministrativi definiti dal Consiglio.

La struttura organizzativa del Comune di Trezzo sull'Adda, si articola, secondo criteri di ampia flessibilità, in Aree, Settori e nei Servizi. Possono altresì essere istituite Unità di progetto. Non tutti i livelli organizzativi devono essere necessariamente attivati, se non per esigenze di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'ente. Per lo svolgimento di funzioni ed attività di diretto supporto agli organi di direzione politica possono essere istituiti Uffici alle dirette dipendenze degli Amministratori. Può essere inoltre costituito un Ufficio di staff alle dirette dipendenze del Segretario Comunale, al fine di permettere a tale organo un miglior esercizio delle proprie funzioni. L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa ed è tesa a garantire il