CONSERVATORIO DI MUSICA "G.VERDI" - COMO
- Registro ufficiale - Prot. n° 2873 del 30/06/2022 a. 2022

CONSERVATORIO " GIUSEPPE VERDI" DI COMO

P.I.A.O.
Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024

Piano Integrato di Attività eOrganizzazione (PIAO)

Sommario

PREMESSA

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico

2.2 Sottosezione di programmazione Performance

2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

3.2 Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile

3.3 Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Premessa

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, (fatte salve eventuali deroghe) il Piano integrato di attività e organizzazione. Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. A tal fine il Piano è affiancato da un processo di delegificazione che si sviluppa parallelamente all'iter di approvazione del DM che introduce il Piano-tipo.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

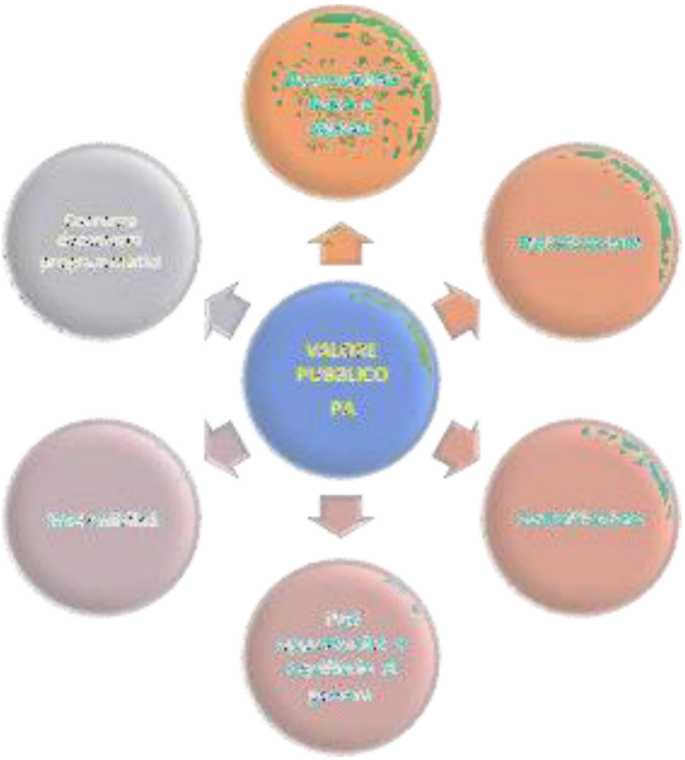
Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

Amministrazione pubblica	**Conservatorio di Musica " Giuseppe Verdi"**
Indirizzo	**Via Luigi Cadorna 4 22100 Como**
PEC	conservatoriocomo@pec.como.it
P. IVA	
C.F.	95050750132
Sito web	www.conservatoriocomo.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione - *Valore pubblico*

Il Conservatorio "Giuseppe Verdi" di Como ha identificato nella *STRATEGIA* il tema cruciale per lacreazione di valore pubblico che ogni Istituzione AFAM è tenuta a perseguire. Ciò è avvenuto attraverso l'identificazione di un modello utile per valutare il posizionamento, con le relative priorità di attenzione e condizioni di successo, al fine di dare più efficacia alla *Governance* di sistema e di Ateneo.



Tale percorso ha determinato piena e diffusa consapevolezza della *Missione* che si persegue e,conseguentemente, ha portato all'individuazione delle leve fondamentali su cui agire per corrisponderlein termini di processi, competenze e risorse.

<Il Conservatorio di Musica "Giuseppe Verdi" di Como vuole essere un Istituto moderno, che riconosce la centralità dello studente, che sia la base di partenza per processi di innovazione e risponda alle aspettative diformazione e di crescita, sia dei suoi giovani, sia del territorio in cui insiste.

Per il Conservatorio Giuseppe Verdi, pertanto, la dimensione della creazione di valore pubblico poggia sul posizionamento strategico scelto e sulla ricchezza del suo patrimonio strategico.

In tale prospettiva, il Conservatorio Giuseppe Verdi, ha rivolto la sua attenzione al rafforzamento della funzione di programmazione e controllo ed intende avviare un processo di pianificazione strategica strutturato, volto alla definizione di un Piano Strategico organico.

Si rappresenta tuttavia che trattasi della prima volta in cui una istituzione AFAM si trova a dover preparare un Piano di tal portata, avendo finora proceduto solo alla stesura del PTCPT.

Nel 2021 al Piano delle Performance era previsto il **Piano Organizzativo del Lavoro Agile**., ma vista la semplificazione dello smart working e la non obbligatorietà dello strumento, non si è proceduto alla stesura dello stesso.

Il presente Piano individua i principali obiettivi che hanno il maggiore impatto sulla capacità del Conservatorio di creare valore pubblico, creando la necessaria coerenza ed integrazione con gli altri strumenti di programmazione/pianificazione esistenti.

Per il triennio 2022-2024 il Conservatorio prevede **quattro linee strategiche prioritarie** – *Didattica, Ricerca, Terza Missione ed Efficienza* - e **tre linee strategiche trasversali** – *Internazionalizzazione, Qualità e Legalità*.

Ogni linea strategica si articola, poi, in obiettivi strategici, coerenti con i contenuti di ciascun ambito disviluppo strategico come di seguito rappresentato.

Il Conservatorio di Como rimane, quindi, un Conservatorio "pilota" che svolge un ruolo da protagonista nelle dinamiche del territorio divenendone un importante motore per il suo valore strategico. In questa sistematica interazione con il territorio un ruolo strategico viene assunto dalla terza missione riconosciuta come asse fondamentale del modello di riferimento come di seguito rappresentato.

Grazie alla ricchezza del suo patrimonio strategico, il Conservatorio di Como può creare durevolmente valore pubblico. Gli obiettivi strategici appaiono, in tal senso, proprio orientati ad incrementare tale valore, guardando, oggi, con rinnovata attenzione agli stakeholders ed alla collettività nel suo insieme, per dare nuovo slancio alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030) che da sempre hanno motivato scelte ed azioni dell'Ateneo.
Rafforzare la collaborazione tra Conservatorio e territorio ha sempre rappresentato un obiettivo su cui si dovrà investire non soltanto per l'ottimizzazione della Terza Missione ma anche ai fini del miglioramento della qualità e dell'efficienza della Didattica e della Ricerca.
Si vedano, a tal proposito, gli impegni assunti al fine di riallacciare l'offerta formativa alle necessità del

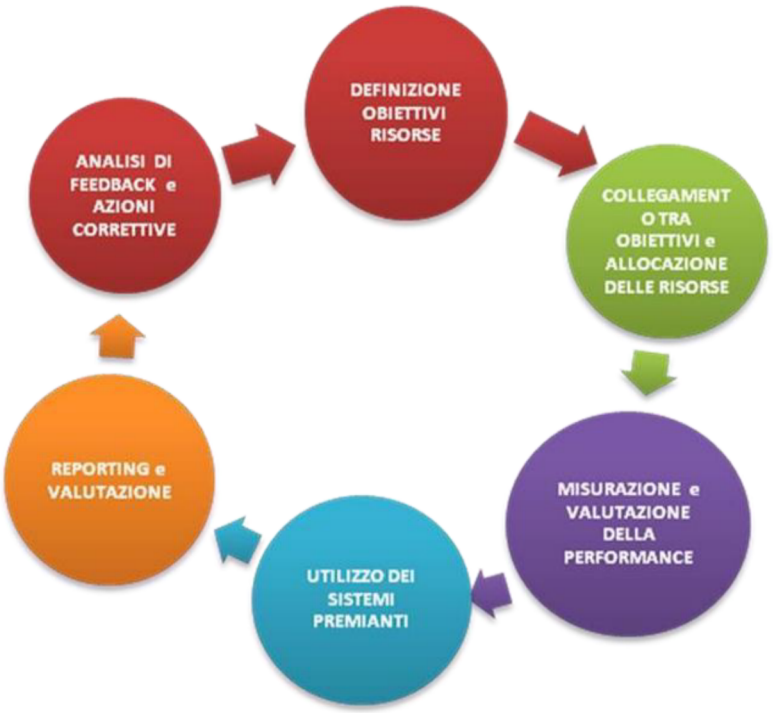
territorio e di potenziare la rete di collaborazioni per incrementare la partecipazione a bandi/call, di diffondere la cultura dell'Open Access, di rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement, etc….

2.1 Sottosezione di programmazione – *Performance*

Premessa

Il ciclo di gestione della Performance è stato strutturato come un processo che collega la pianificazione strategica alla programmazione operativa - definizione degli obiettivi e misurazione dei risultati- e alla valutazione della performance declinata con riferimento all'ambito organizzativo ed individuale.

Il Ciclo della Performance diviene, quindi, per il Conservatorio di Como un processo circolare che sicompie, con un respiro triennale, attraverso sei diverse fasi rappresentate nella Figura sottostante.



La performance viene intesa come "il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che una entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione, programma o politica pubblica) apportaattraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazionedei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita" (F. Monteduro).

Il presente piano costituisce un documento programmatico di durata triennale (periodo di riferimento: 2022/2024) modificabile annualmente sulla base della verifica dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse come evidenziato nella "Relazione sulla Performance" (art. 10 comma 1 letteraB del D.L.vo n. 150/09)

Il piano concerne i servizi amministrativi e tecnici che il Conservatorio Giuseppe Verdi fornisce ai suoi utenti, con esclusione di quelli relativi al personale docente: si rinvia a tal proposito al Titolo III (artt. 10 e seguenti) del

D.P.C.M. 26.01.2011, in base al quale, per le finalità relative alla valutazione delle performance dei docenti delleistituzioni del Comparto AFAM, l'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), d'intesa con la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, individua specifici obiettivi, indicatori e standard, non ché le modalità per assicurare il ciclo di gestionedella performance dei docenti delle istituzioni AFAM. Ad oggi, tale individuazione non è stata effettuata. Nella stessa relazione dell'ANVUR sul piano della performance 2012/14, si chiarisce che, stante le particolari caratteristiche del settore AFAM, l'Agenzia ha avviato una fase istruttoria, intendendone sviluppare

una riflessionesul sistema di valutazione delle istituzioni, analogo a quello che è in corso di definizione per le Università. Con D.L. 21 giugno 2013, n.69, convertito in legge 98/2013,art. 60, comma 2, le competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti pubblici di ricerca vigilati dal MIUR, precedentemente in capo alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT – all'art. 13 del D.Lg. 27 ottobre 2009, n. 150), sono state trasferite all'ANVUR. Con il D.L. 101/2013, convertito in Legge 125/2013, la CIVIT è stata in seguito trasformata in Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione della trasparenza delle amministrazioni pubbliche (ANAC). Successivamente,la legge 114/2015 ha trasferito al Dipartimento della Funzione Pubblica le competenze in materia di misurazione della performance di cui era titolare l'ANAC, che rimane dunque titolare del ruolo di indirizzo in tema di trasparenza e anticorruzione.

Pertanto con il presente piano sono stati fissati gli obiettivi operativi limitatamente al personale T.A. (tecnico- amministrativo), in coerenza con il ciclo della gestione finanziaria, ed è stata effettuata una disamina generale delleattività, delle strutture e dei mezzi a disposizione degli utenti dei servizi del Conservatorio Giuseppe Verdi di Como.

2.1.1 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni

Il Conservatorio "Giuseppe Verdi "di Como è un'Istituzione pubblica statale, sede primaria di alta formazione, di specializzazione e di ricerca nel settore artistico e svolge correlata attività di produzione. Ai sensi della Legge n. 508/99 è dotata di personalità giuridica e di autonomia statuaria, didattica, scientifica, amministrativa, finanziariae contabile.

Il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca esercita nei confronti delle Istituzioni di alta formazionee specializzazione artistica poteri di programmazione, indirizzo e coordinamento.

Principali aree di intervento sono: la formazione, la produzione artistica e la ricerca.

Per la realizzazione dei propri obiettivi collegati alla formazione, alla produzione artistica e all'attività di ricerca scientifica il Conservatorio si organizza in strutture didattiche, di ricerca e di servizio. Può stabilire rapporti con enti pubblici e privati, con soggetti fisici e giuridici che esercitino attività di impresa e professionali, nazionali e internazionali, attraverso contratti e convenzioni; può istituire o partecipare a consorzi con altre Istituzioni dell'Alta Formazione Artistica e con le Università.

Il Conservatorio può altresì esercitare attività culturali e formative destinate a soggetti esterni, pur ché coerenti conle sue finalità.

Il Conservatorio assume le opportune iniziative, anche in collaborazione con altri enti, al fine di orientare e favorirel'inserimento nel mondo del lavoro dei propri studenti e diplomati.

2.1.2 La didattica

Il Conservatorio "Giuseppe Verdi" di Como provvede a tutti i livelli dell'Alta Formazione Artistica finalizzati alla preparazione ed alla specializzazione delle diverse figure professionali previste nei vigenti e nei futuri ordinamenti didattici.
Il Conservatorio assicura la qualità e l'efficacia della propria attività di formazione garantendo la necessaria connessione tra attività di ricerca, insegnamento e produzione artistica e favorendo ogni forma di informazione, diorientamento e di sostegno agli studenti.

A partire dalla legge 508/1999 e dai relativi regolamenti attuativi, si possono attivare corsi di formazione ai qualisi accede con il possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado, nonché corsi di perfezionamento e dispecializzazione. I Conservatori rilasciano specifici diplomi accademici di primo e secondo livello, nonché di perfezionamento, di specializzazione e di formazione alla ricerca in campo artistico e musicale. L'attivazione di detti corsi è disposta sulla base delle risorse disponibili e delle proprie opzioni didattiche e organizzative. Gli ordinamenti didattici dei corsi sono basati, come per i percorsi universitari, sul sistema dei crediti formativi accademici (CFA). Ciascuna attività formativa comporta differenti modalità di interazione tra studenti e docenti. In particolare sono previste lezioni, esercitazioni, laboratori, attività pratiche, tirocini formativi, seminari.

L'offerta formativa del Conservatorio Giuseppe Verdi è oggi costituita da:

corsi previgente ordinamento ex L. 508/99 ad esaurimento

- corsi triennali corrispondenti a 180 crediti formativi, al termine dei quali si consegue il Diploma Accademico diI livello

- corsi biennali corrispondenti a 120 crediti formativi al termine dei quali si consegue il Diploma Accademico diII livello;

corsi propedeutici;corsi preparatori; corsi per Giovani Talenti

- è in corso di attivazione un Master di II livello in "Formazione dei docenti di strumento nella fascia pre-accademica di istruzione musicale ".

2.1.3 La ricerca e la produzione

Il Conservatorio Giuseppe Verdi di Como favorisce e promuove la ricerca nei suoi aspetti interpretativi, storico filologici e bibliografici, con particolare attenzione alle realtà del territorio.Il Conservatorio svolge attività di produzione attraverso eventi, in molteplici valenze, eventualmente accompagnati da congressi, convegni e iniziative artistiche, scientifiche e culturali. Destinatari delle attività di ricerca e produzione sono gli studenti che vengono sistematicamente coinvolti nei processi formativi. I docenti dell'organicosono affiancati da numerosi collaboratori esterni per l'esercizio di funzioni alle quali non sia possibile far fronte attraverso l'impiego delle professionalità interne all'Istituto (come la figura dei collaboratori al pianoforte).

2.1.4 I rapporti internazionali

Il Conservatorio Giuseppe Verdi favorisce e sostiene il processo di internazionalizzazione attraverso una politica di sostegno alla mobilità transnazionale e, più in generale, agli scambi culturali tra paesi europei edextraeuropei.
Nel contesto delle relazioni europee, il Conservatorio aderisce al programma comunitario di interscambi didatticiErasmus +, in relazione al quale ha intrecciato una serie di partnership con prestigiose Istituzioni europee. Gli interscambi didattici hanno concretizzato consolidati rapporti di collaborazione didattica ed artistica con gli Istituti gemellati, che sovente culminano in eventi artistici congiunti, di rilievo internazionale. Decisamente soddisfacente è il flusso di studenti e docenti in mobilità che ne deriva, sia in ingresso che in uscita.

Attualmente la rete dei contatti internazionali Erasmus conta 29 Conservatori gemellati per gli interscambi didattici di studenti e docenti non ché numerosi teatri internazionali che garantiscono la realizzazione di percorsi di mobilità per formazione ad uso tanto degli studenti quanto dei docenti. L'accurato lavoro di selezione delle diverse partnership ha permesso di aprire relazioni con Istituti leader nei rispettivi campi, a volte con un rapportoesclusivo con il Conservatorio e dà la possibilità di offrire agli studenti un panorama di assoluta eccellenza internazionale nel quale orientarsi per la scelta dei rispettivi percorsi all'estero.

Numerosi sono i contatti in fase di definizione, per l'apertura di nuovi rapporti internazionali; l'obiettivoulteriore è quello di diversificare il più possibile le relazioni nel contesto europeo.
La politica di internazionalizzazione coinvolge anche contatti extraeuropei.

2.1.5 La governance del Conservatorio

Il D.P.R. n. 132/2003 individua i seguenti organi dell'Istituzione:

Il Presidente: è il rappresentante legale dell'Istituzione, convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione e fissa l'ordine del giorno. É nominato dal Ministro sulla base di una designazione effettuata dal Consiglio Accademico entro una terna di soggetti di alta qualificazione manageriale e professionale;

Il Direttore: è responsabile dell'andamento didattico, scientifico ed artistico dell'istituzione e ne ha la rappresentanza legale in ordine alle collaborazioni e alle attività per conto terzi che riguardano la didattica, la ricerca, le sperimentazioni e la produzione. É un docente eletto dai Docenti dell'Istituzione. Convoca e presiede il Consiglio Accademico;

Il Consiglio di Amministrazione: in attuazione delle linee di intervento e sviluppo della didattica, della ricerca edella produzione definite dal Consiglio Accademico, stabilisce gli obiettivi ed i programmi della gestione amministrativa e promuove le iniziative volte a potenziare le dotazioni finanziarie dell'Istituzione anche secondo programmazioni pluriennali.

Il Consiglio Accademico: definisce la politica generale dell'Istituzione in funzione dello sviluppo dell'attività didattica, di ricerca e di produzione artistica, tenuto conto delle disponibilità di bilancio relative all'esercizio finanziario di riferimento.

La Consulta degli studenti: oltre ad esprimere i pareri previsti dallo Statuto e dai Regolamenti può indirizzare richieste e formulare proposte al Consiglio Accademico ed al Consiglio di Amministrazione con particolare riferimento all'organizzazione didattica ed ai servizi per gli studenti. I Revisori dei Conti: vigilano sulla legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa; espletano i controlli di regolarità amministrativa e contabile dicui all'articolo 2 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

Il Nucleo di Valutazione: ha compiti di valutazione dei risultati dell'attività didattica e scientifica e delfunzionamento complessivo dell'Istituzione, verificando, anche mediate analisi comparative dei costi e dei rendimenti, l'utilizzo ottimale delle risorse. **Il Collegio dei Professori**: svolge funzioni di supporto alle attività delConsiglio accademico, secondo modalità definite dallo Statuto dell'istituzione

2.1.6 Cenni storici sul Conservatorio "Giuseppe Verdi" di Como

Il Conservatorio di Como e il più giovane fra i Conservatori situati in Lombardia. Nasce nel 1982 come sezione staccata del Conservatorio di Musica "G. Verdi" di Milano, allora diretto dal M.o Marcello Abbado. Il Conservatorio di Como e stato istituito come sede autonoma nel 1996 e, con l'adozione dello Statuto approvato dal MIUR AFAM con D.D. n. 298 del 15.09.2004, ha acquisito l'autonomia.

✓ **17 settembre 1982** - Convenzione tra il Comune di Como ed il Ministero della pubblica istruzione, concernentel'istituzione della sezione staccata di Como;

✓ **11 ottobre 1982** - Decreto del Presidente della Repubblica n. 1177 - Istituzione della sezione staccata in Comodel conservatorio di musica di Milano, con annessa scuola media;

✓ **30 maggio 1991** - istanza dell'Amministrazione comunale di Como per la concessione dell'autonomia;

✓ **29 maggio 1995** - Concessa l'autonomia alla sezione staccata di Como già dipendente dal conservatorio di musica di Milano;

✓ **27 novembre 1995** - Istituzione del Conservatorio di musica di Como (in Gazzetta Ufficiale n. 257 del 2-11-1996) a partire dall'a.a. 1995/96.
Organico:
n. 1 Direttore di ruolo
n. 1 Bibliotecario
n. 49 Docenti
n. 2 Direttori amministrativi
n. 1 Responsabile amministrativo
n. 5 Carriera esecutiva (Assistenti)
n. 9 Carriera ausiliaria (Coadiutori)

✓ **23 gennaio 2002** (a.a. 2001/02) - Conferenza Stampa per la presentazione dei Trienni Superiori Sperimentali:Composizione, Musica corale e direzione di coro, Musica elettronica e tecnologie del suono.

✓ **24 settembre 2004** (a.a. 2004/05) - Decreto direttoriale prot. 4361: Attivazione dei corsoi sperimentali di secondo livello in "Discipline musicali": *Violino, Viola, Violoncello, Arpa, Canto, Chitarra, Contrabbasso, Flauto, Oboe, Clarinetto, Saxofono, Fagotto, Tromba, Trombone, Clavicembalo, Strumenti a percussione, Pianoforte, Musica da camera, Indirizzo tecnologico.*

✓ **19 settembre 2006** (a.a. 2006/2007) - Decreto direttoriale, prot. 5860: Attivazione del corso sperimentale di secondo livello in "Discipline musicali": *Composizione, Musica corale e direzione di coro*.

✓ **25 marzo 2010** (per a.a. 2010/11), Decreto ministeriale n. 52: Attivazione del corso biennale sperimentale in "Jazz" (generico).

✓ **29 agosto 2016** (a.a. 2016/17), Decreto Direttoriale n. 1671: Attivazione del corso accademico di primo livelloin *Popular music, indirizzo Composizione pop-rock.*

✓ **29 agosto 2016** (a.a. 2016/17), Decreto Direttoriale n. 1678: Accreditamento dei corsi di Diploma Accademicodi Primo Livello A.A. 2016-2017 - Approvazione delle modifiche delle offerte formative dei trienni accademicidi primo livello in: *Arpa; Basso elettrico; Batteria e percussioni jazz; Canto; Canto jazz; Chitarra; Chitarra jazz; Clarinetto; Clavicembalo e tastiere storiche; Composizione; Contrabbasso; Contrabbasso jazz; Corno; Didattica della musica; Direzione di coro e composizione corale; Fagotto; Flauto; Musica elettronica; Oboe;Organo; Pianoforte; Pianoforte jazz; Saxofono; Saxofono jazz; Strumenti a percussione; Tromba; Tromba jazz;Trombone; Trombone jazz; Viola; Violino; Violoncello.*

✓ **19 ottobre 2017** (a.a. 2017/18), Decreto Direttoriale n. 2844 - Attivazione del corso accademico di primo livelloin *Maestro collaboratore.*

8 agosto 2018 (a.a. 2018/19), Decreto Direttoriale n. 2118: Messa ad ordinamento dei corsi di diploma accademico di secondo livello in: *Arpa; Basso elettrico; Batteria e percussioni jazz; Canto; Canto jazz; Chitarra; Chitarra jazz; Clarinetto; Clavicembalo e tastiere storiche; Composizione; Contrabbasso Crossover; Corno; Didattica della musica; Fagotto; Flauto; Direzione di coro e composizione corale; Musica da camera; Musica elettronica; Oboe; Pianoforte; Pianoforte jazz; Saxofono; Strumenti a percussione; Tromba;Trombone; Viola; Violino; Violoncello.*

✓ **11 dicembre 2018** (a.a. 2018/19), Nota Direttoriale n. 3296: Messa ad ordinamento dei corsi di diploma accademico di secondo livello in: *Comunicazione, analisi e critica musicale; Composizione audiovisiva e sounddesign; Organo*

✓ **19 dicembre 2020** (a.a. 2020/21), Decreto Direttoriale n. 350: Accreditamento del corso di Diploma accademico di secondo livello, *Maestro collaboratore*

✓ **9 ottobre 2021** (a.a. 2021/22), Decreto Direttoriale n. 2341: *Autorizzazione alla modifica dei corsi di Diplomaaccademico di primo livello in: Arpa, Basso elettrico, Batteria e percussioni jazz, Canto, Canto jazz, Chitarra, Chitarra jazz, Clarinetto, Clavicembalo e tastiere storiche, Composizione, Contrabbasso, Corno, Didattica della musica, Fagotto, Flauto, Direzione di coro e composizione corale, Musica elettronica, Oboe, Organo, Pianoforte, Pianoforte jazz, Saxofono, Strumenti a percussione, Tromba, Trombone, Viola, Violino, Violoncello.*

✓ **Delibera** n. 44/2021 del Consiglio di Amministrazione del Conservatorio di Como per l'ampliamentodell'organico,
n. 4 Coadiutori
n. 2 Assistenti
n. 4 Collaboratori Collaboratore di bibliotecaCollaboratore informatico
Collaboratore amministrativo-giuridico Collaboratore per la Comunicazione e la Produzione
n. 6 docenti Basso elettrico Canto Jazz, Musica d'insieme Jazz; Musica vocale da camera, Multimedialità Clarinetto.

Edificio

Il Conservatorio di Como ha sede dal 1989 nel prestigioso edificio di via Cadorna 4 di impianto quattrocentesco, con ampliamenti settecenteschi e ottocenteschi, restaurato a cura dell'Amministrazione comunale a partire dal 1971. L'edificio era in origine un ospedale destinato alla cura dei malati. La sua creazione risale alla seconda metà del Quattrocento ad opera del Beato Michele Carcano, che si adopera per riformare il sistema sanitario e concentrare in un'unica struttura assistenziale, l'Ospedale Maggiore "Sant'Anna", numerosi piccoli ospedali e opere pie medievali sparsi per la città, ottenendo nel 1483 l'approvazione di Papa Sisto IV.

Numerosi e diversi sono gli interventi apportati per ampliare e migliorare la struttura; risale all'Ottocento la

costruzione di una nuova chiesa, ove oggi e stato collocato l'Auditorium. All'inizio del Novecento fu aperta una nuova sede ospedaliera, la struttura venne destinata a caserma del Corpo dei Vigili del Fuoco fino al 1960. Tra il 1971 e il 1973 il Comune di Como decise di avviare i lavori di recupero dell'intera struttura edilizia per arrestare il rovinoso degrado che aveva provocato il crollo di diverse parti dell'edificio.

Contemporaneamente cominciarono ad essere avanzate ipotesi per destinare la nuova struttura a sede per l'educazione e la formazione musicale. Nel 1982 si giunse così a un accordo con il Conservatorio "Giuseppe Verdi"di Milano per l'apertura della sua sede staccata a Como; dal 1996 il Conservatorio di Como ha acquisito l'autonomiadalla sede di Milano.

Dal 2004 al 2007 e stato attivato un cantiere per l'adeguamento alla normativa sulla sicurezza, per il miglioramentoacustico dell'ambiente e per la predisposizione del nuovo salone dell'organo a cura della Provincia di Como.

Edifici Storici

La *crociera* del 1778 - nuovo atrio di accesso (attuale ingresso principale).Il *secondo atrio* del 1893/94 ("disimpegno" del Salone dell'organo).
Il *dispensario farmaceutico* del XVIII secolo resta attivo fino al 1984, adibito a spazi per la didattica.Il "*Chiostrino*" o "*Cortiletto delle monache*" del XIII secolo.
Portale del sec. XV con iscrizione "*Hospitalitatis immb. pietat.*" (Ospitalità, segno di perenne pietà) e localiprospicienti con volte a crociera, ora sede delle aule per la Scuola di Strumenti a percussione.
Corpo di fabbrica con volte a crociera del XVI e del XVII secolo, con affresco di Sant'Abbondio, Patrono diComo, ora occupato dalla Biblioteca del Conservatorio.
Chiesa del 1854/57 in stile neoclassico, attuale sede dell'Auditorium.

2.1.7 Gli indicatori di performance per la misurazione e la valutazione

Come precisato nelle premesse, al momento non sono disponibili indicatori, predisposti dall'ANVUR.

Il gruppo di lavoro incaricato di fornire proposte e raccomandazioni al consiglio Direttivo dell'ANVUR ha elaborato un documento strutturato ai fini della valutazione ed autovalutazione delle Istituzioni AFAM e di identificare opportune linee al fine di giungere alla valorizzazione ed

alla razionalizzazione del sistema AFAM. Per quanto riguarda la performance individuale si segnala:

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 26 gennaio 2011 ed in particolare:
- Art. 5 (Sistema di misurazione e valutazione della performance), secondo cui il MIUR deve stabilire con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'art. 7 del D.Lg. 150/2009, di cui le istituzioni devono avvalersi per adottare metodi e strumenti di misurazione e premio delle performance;
Art. 10 (Misurazione, valutazione e trasparenza della performance), secondo cui l'ANVUR individua specifici obiettivi, indicatori e standard nonché le modalità per assicurare il ciclo di gestione della

performance, di cui le istituzioni devono avvalersi per assicurare misurazione e valutazione della performance, sistemi premianti e trasparenza.

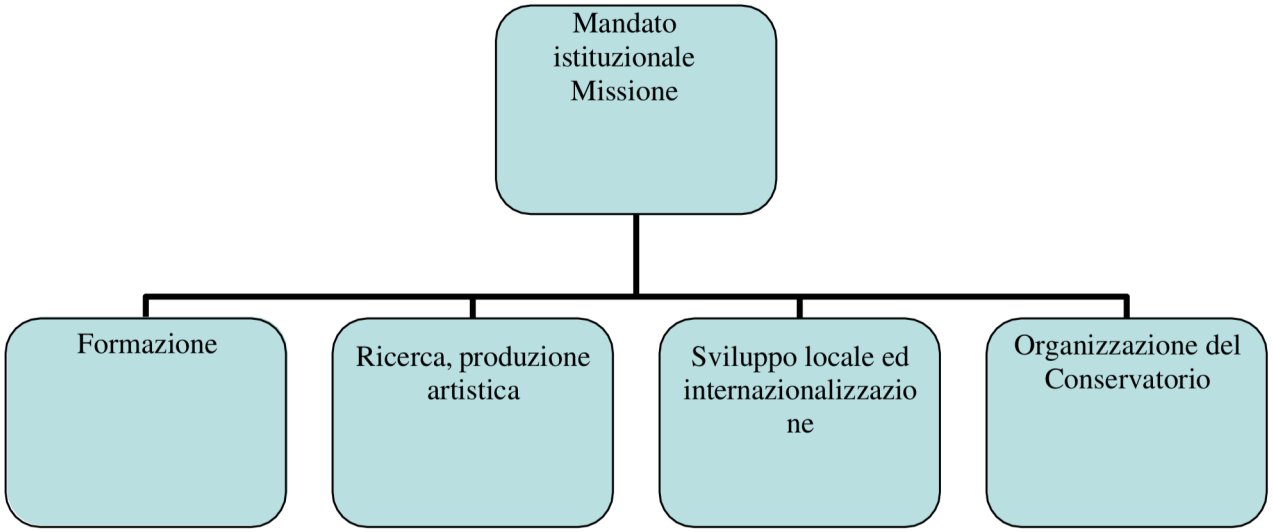
2.1.8 Aree di interesse strategico

Le attività in cui si concretizza la strategia politica del Conservatorio possono essere riassunte in quattrosezioni:

1. Formazione
2. Ricerca, produzione artistica e produzione attività culturali
3. Sviluppo locale ed Internazionalizzazione
4. Organizzazione del Conservatorio

2.1.9 Albero della performance

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani di azione. Esso fornisce una rappresentazione articolata ed integrata della performance dell'amministrazione.



2.1.10. Aree **strategiche e obiettivi operativi per il personale amministrativo triennio 2022/2024**

Area	Obiettivi	Azioni	Unità assegnate
		Snellimento e razionalizzazione procedure burocratiche connesse con l'attività didattico – amministrativa.	
Amministrativa	Miglioramento della qualità del servizio all'utenza	Svolgimento di tutti i compiti e mansioni assegnate connesse con le funzioni dell'unità operativa di appartenenza atte a fornire un adeguato supporto amministrativo, soprattutto attraverso l'utilizzo di strumenti e procedure informatizzate	7
		Rispetto delle scadenze per l'area di lavoro assegnata o della tempistica generale definita dalle normative di settore	
		Eventuale Smaltimento arretrati	
		Efficace gestione e valorizzazione patrimonio mobiliare e immobiliare	
		Tempestività nell'esecuzione delle disposizioni e/o delle ricerche	
		Implementazione del processo di digitalizzazione della didattica	
	Crescita della professionalità	Aggiornamento su tematiche inerenti all'area di lavoro e alla sicurezza	7
		Indicatore di presenza/assenteismo (escluso gravi patologie o situazioni certificate da ASL-ospedale pubblico o congedi parentali e legge 104)	
		Assunzione di responsabilità e di corresponsabilità nei possibili errori	
	Ottimizzazione dell'immagine dell'Istituzione	Potenziamento e ottimizzazione dei sistemi di comunicazione rivolti all'esterno e all'interno	7
		Ottimizzazione sito web	
		Costante e tempestiva pubblicazione on line delle informazioni ex lege n. 190/2012	
	Miglioramento del clima relazionale	Disponibilità a sostenere i colleghi in	7
	con i colleghi e/o con l'utenza	difficoltà o i nuovi supplenti	
		Disponibilità e cortesia con l'utenza	
		Proposizione di azioni migliorative o	
		risolutive ai problemi/contenziosi	
		organizzativi della struttura	

2.1.11 Obiettivi operativi per il personale Area I (coadiutore) triennio 2022/2024

Gli obiettivi operativi per il personale coadiutore sono finalizzati a:

- assicurare adeguato supporto alle iniziative inerenti la programmazione annuale delleattività didattiche, di ricerca e produzione artistica svolte anche al di fuori dell'Istituto;
- assicurare adeguato supporto all'attività di segreteria curando anche l'accoglienza e la comunicazione con il personale interno del Conservatorio e tra l'Istituzione e l'utenzaesterna, nonché con l'espletamento dei servizi esterni;
- migliorare l'efficienza dei servizi resi mediante l'adeguata turnazione e disponibilitàalla sostituzione dei colleghi assenti;
- collaborare al mantenimento dell'efficienza degli immobili mediante la cura degli spazi,le pulizie straordinarie.

AREA	OBIETTIVI	AZIONI	UNITA' ASSEGNATE
Ausiliaria	Miglioramento della qualità del servizio all'utenza	Svolgimento di tutti i compiti e mansioni assegnate connesse con la postazione di appartenenza atte a fornire un adeguato supporto tecnico ai docenti e all'amministrazione.	14
		Interventi di manutenzione ordinaria	
		Disponibilità nella gestione di situazioni di sovraccarico di lavoro	
		Adeguato supporto all'attività amministrativa – didattica – di produzione e ricerca Servizio esterno	
	Crescita della professionalità	Aggiornamento su tematiche inerenti all'area di lavoro e alla sicurezza	14
		Indicatore di presenza/assenteismo (escluso gravi patologie o situazioni certificate da ASL – ospedale pubblico o congedi parentali e legge 104)	
		Assunzione di responsabilità e di corresponsabilità nei possibili errori	
	Miglioramento del clima relazionale con i colleghi e/o con l'utenza	Disponibilità a sostituire i colleghi assenti	14
		Disponibilità a sostenere i colleghi in difficoltà o nuovi o supplenti	
		Disponibilità e cortesia con l'utenza	
		Proposizione di azioni migliorative o risolutive ai problemi/contenziosi organizzativi della struttura	

La retribuzione accessoria per ogni tipologia di attività prestata dal personale amministrativo e coadiutore viene quantificata annualmente in sede di contrattazione integrativa d'Istituto, la cui compatibilità finanziaria viene certificata dai Revisori dei Conti ex art 40, comma 3 - sexies, D.L.vo n.165/2001.

I compensi vengono corrisposti a consuntivo previa verifica del conseguimento degli obiettivi fissati e dell'effettività delle prestazioni rese tenuto conto in particolare della diligenza prestata e dell'efficacia dell'attività svolta.

3. Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A)

Quadro generale

A causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19, si è reso necessario, nel lavoro pubblico, un massiccio ricorso a modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non in presenza, di norma ricondotte al lavoro agile, finorasolo oggetto di sparuti tentativi di sperimentazione e adozione.

Le Pubbliche Amministrazioni pertanto si sono viste costrette a confrontarsi concretamente con una modalità organizzativa di lavoro, disciplinata già da tempo nel nostro ordinamento, evidenziando poi punti di forza o debolezza che sono stati messi al centro di un ampio e diffuso dibattito ancora in corso.

Le amministrazioni sono state costrette a ricorrere al lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione, da attuarsi in forma semplificata, derogando alla disciplina normativa che prevede accordo individuale, adozione di atti organizzativi interni che definiscano le regole per lo svolgimento della prestazione in modalità agile.

L'adozione di un diverso approccio normativo richiederebbe tuttavia una riconsiderazione complessiva della disciplina del lavoro pubblico, attualmente ancora troppo ancorato alla presenza fisica in ufficio, causando pertanto mancanza di conciliazione da parte di alcuni istituti relativi al trattamento giuridico ed economico con il cambiamento in atto (come i permessi o il lavoro straordinario).

La definizione di lavoro agile nasce dalla Risoluzione del Parlamento Europeo del 13 settembre 2016, nella quale, attraverso dei concetti più ampi, lo stesso viene definito come un approccio di lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione. In Italia, è stato definito, come "*modello di organizzazione del lavoro che si basa sulla maggiore autonomia del lavoratore, che sfruttando appieno le opportunità della tecnologia, ridefinisce orari, luoghi ed in parte strumenti della propria professione. Trattasi diconcetto articolato, che si basa su un pensiero critico che restituisce al lavoratore l'autonomia in cambio di una responsabilizzazione dei risultati, a differenza del telelavoro che comporta dei vincoli ed e sottoposto a controllo sugli adempimenti ".*

3.1. Principi normativi del lavoro agile

Il vigente articolo 14, comma 1, della legge n.124 del 2015 richiede alle amministrazioni pubbliche di redigere il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione specifica del Piano della Performance, resasi necessaria per facilitare i processi di innovazione amministrativa da mettere in atto nelle amministrazioni pubbliche per la programmazione e gestione del lavoro agile.

Grazie a questa innovazione il lavoro agile non nasce dall'improvvisazione ben sì dalla programmazione, che a sua volta è "processo unitario" dentro le organizzazioni, in cui dovranno convergere in maniera coordinata e coerente i diversi strumenti previsti dal legislatore.

3.2 Lavoro agile: «far but close»

Il lavoro agile si sviluppa grazie al superamento di alcuni tradizionali paradigmi di organizzazione del lavoro, intrinsecamente basati sul controllo della prestazione, e si fonda sul principio di fiducia e collaborazione tra amministrazione e lavoratori, declinato in maniera tale che il lavoro svolto «da lontano» possa essere nei fatti
«vicino», pienamente integrato con l'organizzazione:

- ▻ Flessibilità dei modelli organizzativi
- ▻ Autonomia nell'organizzazione del lavoro
- ▻ Responsabilizzazione sui risultati
- ▻ Benessere del lavoratore
- ▻ Utilità per l'organizzazione e Tecnologie digitali a supporto del lavoro agile
- ▻ Cultura organizzativa basata su collaborazione e sulla riprogettazione di competenze comportamenti
- ▻ Organizzazione basata su programmazione, coordinamento, monitoraggio e valutazione dellavoro agile, anche ai fini di azioni correttive
- ▻ Equilibrio in una logica «win-win»: l'organizzazioneconsegue i suoi obiettivi (di performance e di benessere organizzativo) e i dipendenti migliorano il proprio «work-life balance

3.3.I protagonisti del "lavoro agile"

All'interno del Conservatorio "Giuseppe Verdi" il personale interessato allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile è costituito da n 6 persone: 5 Assistenti Amministrativi, 1 Direttore di Ragioneria. Il restante personale svolge i propri compiti in sede.

I compiti attribuiti alle due figure EP sono contenuti sia nello Statuto del Conservatorio che nel Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità. Per quanto riguarda le aree di competenza dei 7 assistenti, desumibili dal mansionario di riferimento (detto anche Piano delle attività) trattasi di attività per le quali è in atto un processodi digitalizzazione sempre più crescente.

In particolar modo la digitalizzazione dei processi ha riguardato la segreteria didattica (2 persone) attraverso l'impiego del portale ISIDATA, e l'avvio di un processo di digitalizzazione al fine di procedere all'utilizzo delRegistro elettronico per i docenti, dotandoli anche di token digitali, e del portale specifico per gli studenti ove gli stessi possono procedere alle iscrizioni /prenotazioni esami / richiesta modifica corsi e alle varie esigenze che possono emergere all'interno del loro percorso formativo.

La digitalizzazione dei processi riguardanti l'ufficio economato / ufficio acquisti (2 assistenti e 2 figure EP) è iniziata con l'adozione dell'OIL, dell'impiego di PAGOPA, non limitato solo alla contribuzione studentesca, e staproseguendo attraverso l'impiego del cloud per la realizzazione di fascicoli digitali degli ordinativi di pagamento corredati di tutti gli atti prodromici alla liquidazione della spesa.

Per quanto attiene invece la segreteria amministrativa relativamente al personale docente e assistente

(2 assistenti) il processo di digitalizzazione potrà essere favorito dall'impiego di un portale telematico per la gestione della presenza e la richiesta di assenze dal lavoro.

Anche per quanto attiene l'Ufficio Produzione, si è avviato un processo di digitalizzazione attraverso l'impiego diform on line.

Diverso è il discorso per le questioni previdenziali/ pensionistiche per la cui attenta disamina si rende necessariamolte volte la presenza in servizio, qualificandola quindi come attività indifferibile.

Va da sé che sia certamente più complicato procedere alla digitalizzazione di interi fascicoli contenenti la "storialavorativa "di decenni.

Durante il periodo marzo-maggio 2020, di piena emergenza sanitaria, tutto il personale citato ha prestato la propria attività lavorativa in modalità agile. Successivamente, sempre nel rispetto della normativa legata all'evolversi dell'emergenza sanitaria, vi è stata una graduale ripresa delle attività. Al momento, gli assistenti svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile un giorno alla settimana.

É intenzione della scrivente Amministrazione normare il lavoro agile secondo i dettami delle prescrizioni legislative vigenti.

3.4 Le condizioni abilitanti del lavoro agile

Per condizioni abilitanti si intendono i presupposti che aumentano la probabilità di successo di una determinata misura organizzativa.

Per quanto attiene il lavoro agile, vi è di sicuro un presupposto generale e sicuramente imprescindibile, l'orientamento dell'amministrazione dei risultati nella gestione delle risorse umane.

Altri fattori riguardano i livelli di stato delle risorse (umane, economico- finanziarie e strumentali) e il livello di stato salute. Lo stato delle risorse disponibili rappresenta sicuramente un vincolo alla programmazione. Si ricordache esse possono essere sia misurate in termini quantitativi che qualitativi confluendo nella valutazione del livello di salute dell'amministrazione, in ottemperanza a quanto previsto dalle Linee guida DFP 1/2017 "Linee guida peril piano della performance".

Oltre alla salute organizzativa e professionale attraverso l'individuazione delle attività che possono essere svolte in modalità agile (quelle elencate nel paragrafo 4.3) e l'attitudine del personale verso l'uso e l'innovazione delle tecnologie digitali, occorre tener presente la salute digitale.

A seguito di specifici finanziamenti M.U.R volti all'acquisizione di tecnologie per l'abbattimento del *digital divide*sono stati acquistati notebook per il personale di cui al precedente articolo, e avviati lavori per tecniche di criptazione dati e VPN.

3.5 . Monitoraggio lavoro agile e aggiornamenti vari

In ottemperanza a quanto previsto dalle Linee guida DFP del Dicembre 2020 si procederà nei mesi successivi al monitoraggio dell'attuazione del lavoro agile, secondo le seguenti schede:

DIMENSIONI	INDICATORI	FASE DI AVVIO	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO	FASE DI SVILUPPO AVANZATO
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	**SALUTE ORGANIZZATIVA**			
	1) Coordinamento organizzativo del lavoro agile			
	2) Monitoraggio del lavoro agile			
	3) Help desk informatico dedicato al lavoro agile			
	4) Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi			
	SALUTE PROFESSIONALE			
	Competenze direzionali:			
	5) % dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno			
	6) % dirigenti/posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale			
	Competenze organizzative:			
	7) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno			
	8) % di lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi			
	Competenze digitali:			
	9) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno			
	10) % lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione			

DIMENSIONI	INDICATORI	FASE DI AVVIO	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO	FASE DI SVILUPPO AVANZATO
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	**SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA**			
	11) € Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile			
	12) € Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile			
	13) € Investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi			
	SALUTE DIGITALE			
	14) N. PC per lavoro agile			
	15) % lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati			
	16) Sistema VPN			
	17) Intranet			
	18) Sistemi di collaboration (es. documenti in cloud)			
	19) % Applicativi consultabili in lavoro agile			
	20) % Banche dati consultabili in lavoro agile			
	21) % Firma digitale tra i lavoratori agili			
	22) % Processi digitalizzati			
	23) % Servizi digitalizzati			

DIMENSIONI	INDICATORI	FASE DI AVVIO	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO	FASE DI SVILUPPO AVANZATO
IMPLEMENTAZIONE LAVORO AGILE	**INDICATORI QUANTITATIVI**			
	24) % lavoratori agili effettivi			
	25) % Giornate lavoro agile			
	INDICATORI QUALITATIVI			
	26) Livello di soddisfazione sul lavoro agile di dirigenti/posizioni organizzative e dipendenti, articolato per genere, per età, per stato di famiglia, ecc.			

PERFORMANCE ORGANIZZATIVE	**ECONOMICITÀ**				
	27) Riflesso economico: Riduzione costi				
	28) Riflesso patrimoniale: Minor consumo di patrimonio a seguito della razionalizzazione degli spazi				
	EFFICIENZA				
	29) Produttiva: Diminuzione assenze, Aumento produttività				
	30) Economica: Riduzione di costi per output di servizio				
	31) Temporale: Riduzione dei tempi di lavorazione di pratiche ordinarie				
	EFFICACIA				
	32) Quantitativa: Quantità erogata, Quantità fruita				
	33) Qualitativa: Qualità erogata, Qualità percepita …				
DIMENSIONI	**INDICATORI**	**FASE DI AVVIO**	**FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO**	**FASE DI SVILUPPO AVANZATO**	
IMPATTI	**IMPATTI ESTERNI**				
	34) Sociale: per gli utenti, per i lavoratori				
	35) Ambientale: per la collettività				
	36) Economico: per i lavoratori				
	IMPATTI INTERNI				
	37) Miglioramento/Peggioramento salute organizzativa				
	38) Miglioramento/Peggioramento salute professionale				
	39) Miglioramento/Peggioramento salute economico-finanziaria				
	40) Miglioramento/Peggioramento salutedigitale				

Non si è proceduto al monitoraggio di quanto indicato nelle varie tabelle, anche per la fase di avvio, poiché in questo periodo di emergenza sanitaria, si è potuto procedere all'adozione della modalità di lavoro agile in una modalità semplificata. Si procederà all'aggiornamento delle tabelle indicate, anche a seguito dell'adozione del previsto Piano per l'informatica e la transizione al digitale e confronto con l'RTD / Amministratore di Rete per la piena implementazione delle attrezzatture e dei sistemi di criptazione VPN indicati nei paragrafi precedenti.

A partire dal mese di febbraio l'RTD inizierà il percorso di formazione per il supporto alla redazione del Piano per l'informatica e la transizione al digitale.

Si procederà poi all'adozione con le OO.SS dell'accordo per l'adozione della prestazione lavorativa in modalità agile per un anno, in maniera sperimentale, che riguarda sempre le figure indicate nei paragrafi precedenti.

4. Sottosezione di programmazione - *Rischi corruttivi e trasparenza*

1. Obiettivi, soggetti e processo.

Introduzione.

1.1. Gli obiettivi.

1.2. Soggetti: RPCT, RASA, Referenti, Strutture.

1.3. Il processo di approvazione.

1.4. L'analisi del contesto esterno.

1.5.L’analisi del contesto interno.

2. La valutazione ed il trattamento del rischio.

2.1.Introduzione e misure generali.

2.2.Metodo di trattamento del rischio.

3. La trasparenza.

3.1.Introduzione e presentazione.

3.2.Controlli, monitoraggio e tabelle-elenco degli obblighi.

3.3.Dati ulteriori.

3.4.Protezione dei dati personali.

3.5.Accesso civico.

3.6.Collegamento con il Piano Integrato della Performance.

Allegati:

1. Schede Mappatura processi, analisi dei rischi e misure prevenzione.
2. Tabelle trasparenza.

3.7.4.1. Obiettivi, soggetti e processo

Introduzione

3.8.Da quest’anno la programmazione sui rischi corruttivi e la trasparenza fa parte del Piano Integrato di attività ed organizzazione (PIAO), previsto dall’art. 6 del decreto-legge n. 80/2021 convertito dalla legge n. 113/2021, che contiene la sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”. La sezione viene elaborata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, con la collaborazione della struttura di supporto, sulla base delle disposizioni normative e del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), e viene approvata, all’interno del PIAO, dal Consiglio di Amministrazione.

3.9.Dopo l’approvazione, viene pubblicata sul sito web istituzionale.

4.1.Gli obiettivi.

Il Conservatorio Giuseppe Verdi nel declinare la normativa anticorruzione e le indicazioni del Piano Nazionale anticorruzione (PNA) nello specifico contesto interno, si ispira al proprio P. T.C.P.T pubblicato sulsito web, cui si rinvia. In questa sede si richiama la linea strategica trasversale della legalità, nella quale sono comprese le azioni di prevenzione della corruzione.

4.1.2. Soggetti: RPCT, RASA, Referenti, Strutture.

Il RPCT del Conservatorio è il Direttore pro tempore M° Vittorio Zago

Il Consiglio di Amministrazione, quale organo di governo, dà gli indirizzi generali ed approva annualmente tuttigli strumenti di pianificazione - tra i quali il PIAO -, oltre a ricevere le relazioni e le segnalazioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il RASA è il Direttore Amministrativo Dott.ssa Carla Coppola.

Il Responsabile dell'Anagrafe delle stazioni appaltanti (RASA) si registra al portale dell'ANAC, ed inserisce ed invia le informazioni richieste. Inoltre, accede al sito web dell'Autorità per gli adempimenti relativi all'elenco delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori che operano mediante affidamenti diretti nei confronti di proprie società in *house*.

I Referenti del RPCT sono i Docenti tutti e tutto il personale amministrativo.I Referenti hanno la responsabilità, di collaborare con il RPCT:

- monitorare le attività anticorruzione;
- monitorare le attività di pubblicazione relative agli obblighi di trasparenza;
- informare il RPCT dei rischi incombenti e delle disfunzioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- segnalare le violazioni del codice di comportamento;
- collaborare con il RPCT per la predisposizione della Sottosezione di programmazione – Rischi corruttivi e trasparenza e per la vigilanza sulla sua attuazione.

Inoltre tra i soggetti va ricordato il **Nucleo di valutazione**, che svolge il ruolo ed i compiti assegnati dalle norme e tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa che mantengono, ciascuno, il proprio personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.

4.1.3 Il processo di approvazione.

Non potendo contare su un gruppo di lavoro così ampio, come in ambito universitario e anche a causa del cambio sia dell'RPCT , che del Direttore Amministrativo, ed in considerazione dei nuovi adempimenti imposti dall'adozione del P.I.A.O, l'R.P.C.T e il Direttore Amministrativo hanno proceduto alla stesura del P.IA.O, ed in particolare di questa sezione, tenendo conto delle indicazioni del PNA 2019, di cui alla delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019, che ha stabilito un nuovo approccio valutativo di tipo qualitativo.

L'elaborazione della Sottosezione di programmazione – Rischi corruttivi e trasparenza tende a valorizzare il modello pensato per consentirne future evoluzioni, nella prospettiva di un contesto dinamico e in continua evoluzione normativa, senza disperdere i risultati ottenuti con il lavoro e l'impegno degli anni precedenti.

Con specifico riferimento alla mappatura, analisi e trattamento del rischio, si è iniziato il procedimento attraverso l'analisi delle aree di rischio individuate dall'ANAC per gli Istituti AFAM.

Per le motivazioni esposte in premessa, si procederà negli anni successivamente all'adozione di quanto indicato nel PTCPT 2021-2023.

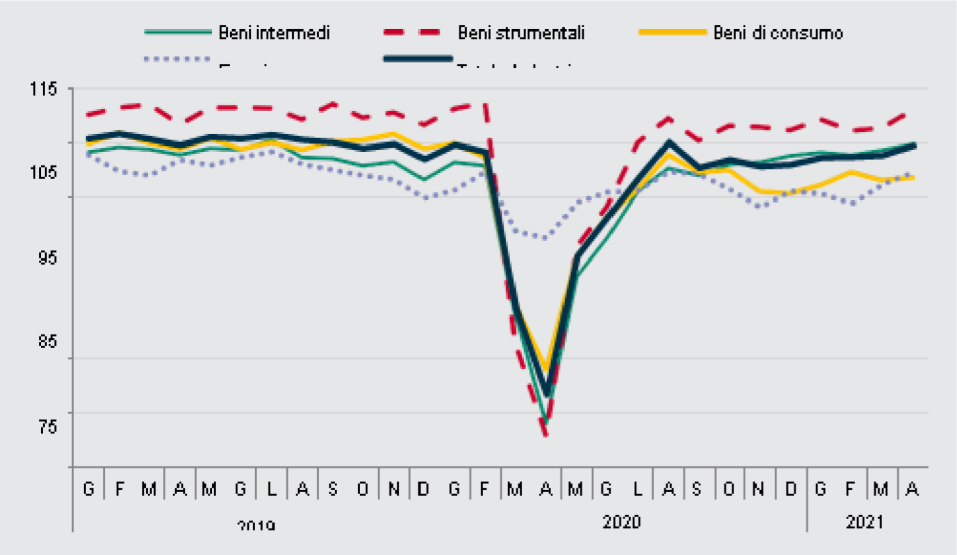
4.4. L'analisi del contesto esterno.

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi, considerando sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'amministrazione, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni. Comprendere le dinamiche territoriali e le possibili influenze e pressioni da parte di singoli o gruppi di interesse consente di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Nell'ultima classifica riportata da "Il sole 24 ore", relativa al 2021, il territorio di Como si classifica al 17° posto su 107 posizioni totali.

Economia italiana

I primi segnali di stabilizzazione dell'economia italiana riflettono soprattutto il recupero dell'attività industriale, a seguito del rilancio della domanda internazionale. Nel primo trimestre 2021 la risalita dell'indice della produzione industriale ha ripreso forza (+1,3 per cento congiunturale) e con maggiore intensità ad aprile (+1,8 per cento congiunturale). Il miglioramento è diffuso ma è più marcato per i beni strumentali. Segnali positivi sono emersi dal lato del commercio internazionale di beni, mentre relativamente ai servizi permane una tendenza negativa, legata al persistere degli ostacoli al movimento turistico. Le esportazioni e le importazioni di beni sono aumentate, rispettivamente, dell'1,2 e 2,1 per cento.



L'emergenza sanitaria ha influenzato in maniera diversificata le attività del terziario. Il commercio all'ingrossoe le attività di informazione e comunicazione, con cali più contenuti nel 2020, nel primo trimestre del 2021 hanno segnato incrementi congiunturali moderati. Nel comparto dei servizi di alloggio e ristorazione, invece, la crisi è rimasta profonda.

Dal Rapporto della Camera di Commercio di Como e Lecco, emerge quanto segue:
Per quanto sia da considerare una minor disponibilità al lavoro di soggetti attivi (alcuni scoraggiati e in attesadi tornare nel mercato del lavoro), la disoccupazione esplicita è rimasta a Lecco sui valori dell'anno 2019 sia in termini assoluti (-200 disoccupati) sia con riferimento al tasso di disoccupazione che è sceso dal 5,3 al 5,2%;aComo la riduzione in valori assoluti è stata più elevata pari a -3.600 unità, e più rilevante la flessione del tassodi disoccupazione che dal 6,4 si è ridotto al 5,3%.Le preoccupazioni espresse dalle imprese nella scorsa primavera, in piena pandemia e nell'incertezza della sua durata, si sono in parte ridimensionate nel corso dell'anno. I risultati di una indagine di Unioncamere Lombardia evidenziavano che il 18-20% delle imprese di

Como ritenevano probabile/possibile una possibile riduzione di personale, e i dati non presentavano significative differenze nel contesto lecchese (circa il 14-15% delle imprese). Il massiccio ricorso alla Cassa Integrazione (da parte di quasi il 50% delle imprese con dipendenti), reso possibile da una serie di norme estensive e il blocco dei licenziamenti messo in atto durante la pandemia e via via prorogato, hannosalvaguardato i livelli occupazionali, limitando le perdite dei costi di lavoro a quelli occupati con contratti a termine o con forme contrattuali più flessibili. Le ore autorizzate di CIG hanno raggiunto nel 2020 livelli record:oltre 26 milioni di ore a Lecco e poco più di 45 milioni a Como; «tradotte» in termini di lavoratori a tempo pieno, le ore equivalgono a circa 15.000 unità in provincia di Lecco e 25.000 a Como. Un insieme che rappresenta oltre il 13% degli occupati dipendenti nel territorio lecchese e quasi il 12% in quelli comasco.

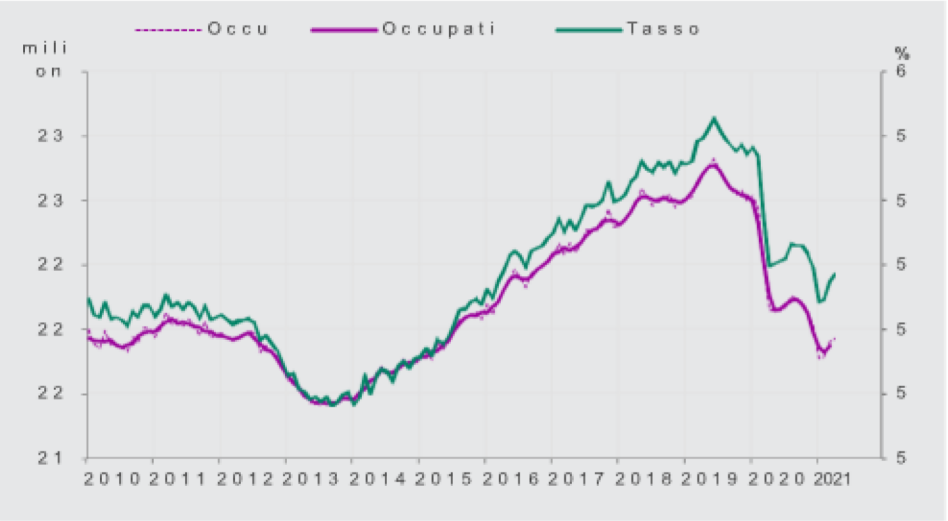
.

Il Mercato del lavoro

L'occupazione, in crescita tra il 2014 e il 2019 seppure con ritmi via via meno intensi, nel 2020 ha subito un forte calo per effetto della pandemia, con conseguenze che si sono estese ai primi mesi del 2021. Il tasso di occupazione, sceso di 1,7 punti percentuali tra febbraio e aprile 2020 (al 57,0 per cento) ha raggiunto il minimo a gennaio 2021 (56,5 per cento) per poi risalire fino al 56,9 per cento ad aprile. La perdita rispetto a febbraio 2020 è di 1,8 punti. La crisi sanitaria ha penalizzato particolarmente i settori a prevalenza femminile. Al contrario, la flessione della domanda di lavoro seguita alla seconda ondata dei contagi dello scorso autunno, ha interessato principalmente la componente maschile. In sintesi, nel periodo febbraio-aprile 2021, sono emersi segnali di ripresa dell'occupazione e della ricerca di lavoro, soprattutto per le componenti più colpite in precedenza (donne e giovani).

Gli effetti della crisi hanno determinato nel 2020 una caduta complessiva del monte retributivo del 7,6 per cento e l'intensità del calo è stata massima nel secondo trimestre; all'inizio di quest'anno, grazie alla risalita dell'utilizzo dell'input di lavoro, è emersa una prima inversione, con una lieve crescita tendenziale (+0,7 per cento.

Come si può notare vi è stata una flessione in positivo per quanto attiene la crescita delle imprese nella Provincia di Como.



Tab. 1 - IMPRESE REGISTRATE a fine 2021 e variazione % anni 2020-2021. Italia, Lombardia e province lombarde			
Provincia	Imprese registrate 2021	Variazione % 2020	Variazione % 2021
BERGAMO	94.595	-0,5	0,6
BRESCIA	118.742	-0,2	1,2
COMO	**48.255**	**-0,2**	**0,8**
CREMONA	28.979	-0,6	0,3
LECCO	**25.724**	**-0,4**	**0,3**
LODI	16.149	-1,0	-2,3
MANTOVA	37.992	-2,1	-2,1
MILANO	379.006	-0,7	0,3
MONZA B.ZA	73.692	-0,3	-0,8
PAVIA	46.513	-0,5	0,4
SONDRIO	14.530	-1,8	0,5
VARESE	68.315	0,2	1,6
COMO+LECCO	**73.979**	**-0,3**	**0,6**
LOMBARDIA	**952.492**	**-0,6**	**0,3**
ITALIA	**6.067.466**	**-0,2**	**-0,2**

Fonte: Infocamere - banca dati Stock view e Ufficio Studi e Statistica Camera di Commercio di Como-Lecco

*N.B.: Il dato sul totale delle imprese si riferisce alle **sole sedi legali**. La variazione % è calcolata rispetto allo stock registrato alla fine degli anni 2019 e 2020.*

Al 31 dicembre 2021, nella circoscrizione lariana operavano 3.267 imprese agricole (il 4,4% del totale), 23.605
manifatturiere (il 31,9%) di cui 12.843 di costruzioni (17,4% del totale), 16.414 del commercio (22,2%) e 30.693 dei
servizi (41,5%).

A Como si evidenzia un peso superiore dei servizi (42,2% contro il 40,1% lecchese), mentre a Lecco risulta maggiore la quota di imprese del commercio (23% contro il 21,8% comasco) e dell'industria (32,5% contro il 31,6%).

Nell'area lariana cresce il numero delle aziende dei servizi (+1,7%, incremento simile a quello medio lombardo, +1,8%,e superiore a quello nazionale: +0,9%) e delle costruzioni (+1,7%, performance decisamente migliore rispetto a quellaitaliana, +0,8%, e a maggior ragione di quella, lombarda: -0,3%).

Restano stabili i settori agricoltura e industria, mentre è in calo il commercio (-0,3%, contro il -0,9% regionale e il - 1,5% nazionale). Quest'ultimo settore evidenzia un calo in entrambi i territori lariani: Como -0,4%, e Lecco -0,1%. Nellecchese risultano in crescita solo le imprese del comparto dei servizi (+1,4% contro il +1,9% comasco), mentre calanoagricoltura (-0,4% contro +0,2%) e industria (-0,7% contro +0,4%). In crescita le aziende delle costruzioni (+2,1% a Como e +0,8% a Lecco.

Tab. 3 - IMPRESE REGISTRATE PER SETTORE DI ATTIVITÀ a fine 2021 (valori %) e variazione % anno 2021. Italia, Lombardia e province lombarde

Provincia	Imprese registrate					Variazione %				
	Agricoltura	Industria	di cui costruzioni	Commercio ingrosso e dettaglio	Servizi	Agricoltura	Industria	di cui costruzioni	Commercio ingrosso e dettaglio	Servizi
BERGAMO	5,5	33,7	20,9	22,1	38,7	1,4	-0,2	0,4	0,0	1,6
BRESCIA	8,4	29,5	16,0	21,7	40,5	-0,7	0,8	2,2	0,3	2,3
COMO	**4,4**	**31,6**	**17,6**	**21,8**	**42,2**	**0,2**	**0,4**	**2,1**	**-0,4**	**1,9**
CREMONA	13,2	28,9	17,1	22,6	35,3	-1,7	0,7	1,6	-1,0	1,7
LECCO	**4,4**	**32,5**	**16,8**	**23,0**	**40,1**	**-0,4**	**-0,7**	**0,8**	**-0,1**	**1,4**
LODI	8,2	30,3	19,6	23,3	38,3	-1,3	-5,3	-6,6	-1,5	-0,5
MANTOVA	19,7	26,8	15,1	22,1	31,4	-1,6	-5,4	-6,6	-1,6	0,3
MILANO	1,0	23,3	13,4	23,2	52,4	0,1	-1,4	-1,2	-1,8	2,0
MONZA B.ZA	1,3	31,5	18,0	24,5	42,7	-1,2	-3,9	-4,1	-1,1	1,6
PAVIA	13,3	29,8	19,1	22,2	34,7	-1,3	0,8	1,8	-0,5	1,2
SONDRIO	15,9	25,3	15,7	20,6	38,2	0,2	0,2	0,7	-0,9	1,7
VARESE	2,5	32,1	17,2	23,1	42,2	2,2	1,7	3,8	0,5	2,2
COMO+LECCO	**4,4**	**31,9**	**17,4**	**22,2**	**41,5**	**0,0**	**0,0**	**1,7**	**-0,3**	**1,7**
LOMBARDIA	**4,8**	**27,8**	**16,0**	**22,8**	**44,5**	**-0,6**	**-0,9**	**-0,3**	**-0,9**	**1,8**
ITALIA	**12,9**	**24,8**	**14,8**	**26,1**	**36,2**	**-0,3**	**-0,2**	**0,8**	**-1,5**	**0,9**

Fonte: Infocamere - banca dati Stock view e Ufficio Studi e Statistica Camera di Commercio di Como-Lecco

*N.B.: I dati si riferiscono alle **sole sedi legali; le imprese non classificate sono ripartite negli altri settori in base al peso percentuale di ciascuno di essi. Pertanto, a causa degli arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.** La variazione % è calcolata rispetto allo stock di imprese a fine 2020.*

Corruzione e criminalità

Riguardo alla percezione della corruzione, l'Italia ha fatto importanti passi avanti. In un anno l'Italia ha scalato dieci posizioni nella classifica di Transparency International: secondo i dati dell'Indice della percezione della corruzione 2021, diffusi nel mese di gennaio 2022, siamo al 42° posto su una classifica di 180 paesi. L'anno precedente l'Italia occupava il 52° posto.

Per quanto attiene la Provincia di Como, relativamente all'indice della criminalità, occorre far riferimento alla classifica del Sole 24 Ore. Nella classifica generale Como è al 91° posto quindi non risulta essere una città particolarmente avvezza al crimine. Se andiamo a prendere in considerazione i vari crimini esaminati vediamo che la nostra provincia è nella parte alta della classifica del crimine per quanto riguarda il contrabbando, dove Como rientra tra le prime 10 (la numero 1 in questa sezione è Napoli, seguita da Caserta, La Spezia e Genova).Nelle 37 tipologie di reato prese in considerazione Como è al 32° posto per i crimini legati alle violenze sessuali con una percentuale di 7,8denunce per questo reato ogni 100mila abitanti. Per quanto riguarda invece i danneggiamenti Como è al 56° posto, al 50° per lo sfruttamento della prostituzione.

Per l'analisi del contesto interno, si rinvia a quanto rappresentato in sede di Piano della Performance.

4.2. La valutazione ed il trattamento del rischio

4.2.1. **Introduzione e presentazione**.

La legge n. 190 del 2012 ha previsto un sistema di gestione del rischio articolato su due livelli. Tale sistema prevede una tutela anticipata, complementare alla tradizionale risposta di carattere penale di tipo repressivo, in base all'individuazione dei settori amministrativi che sono maggiormente soggetti al rischio corruzione ed è incentrata sulla figura del Responsabile della prevenzione della corruzione. I due livelli sono il Piano nazionale Anticorruzione (PNA) e il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). Entrambi hanno durata triennale, sono aggiornati annualmente e devono essere coordinati tra di loro e con gli altri strumenti di programmazione dell'amministrazione. L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresenta, pertanto, una parte fondamentale della programmazione anticorruzione.

In relazione alla loro portata, le misure possono definirsi "generali" quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione o ente; "specifiche" laddove incidono su problemi specifici

individuati tramite l'analisi del rischio e pertanto devono essere ben contestualizzate rispetto all'amministrazione di riferimento.

Nella tabella riportata nel paragrafo successivo si riportano le misure generali e trasversali, che si applicano a tutte le strutture, rendicontando sinteticamente le attività svolte e programmando le attività per il 2023.

Si specifica che la Trasparenza, quale misura generale di prevenzione della corruzione, è trattata nel Capitolo 3 della presente programmazione

Misura	Stato di attuazione al 31 maggio 2022	Azioni programmate per il 2022	Responsabili	Tempi e modalità	Indicatori di attuazione	Valori attesi e monitoraggio
Codice di comportamento	Il codice di comportamento del Conservatorio è in fase di adozione	Aggiornamento del Codice alla luce delle nuove Linee ANAC di cui alla delibera n. 177 del 19.2.2020.	RPCT	Nuovo codice entro dicembre 2022.	Prima bozza del nuovo codice entro agosto 2022	Relazione del RPCT a dicembre 2022.
Rotazione straordinaria	Le norme prevedono la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva	Inserire nel Codice di comportamento l'obbligo per i dipendenti di comunicare la sussistenza, di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali	RPCT	Dicembre 2023	Presenza delle disposizioni nel nuovo Codice di comportamento.	Emanazione delle disposizioni all'interno del nuovo Codice di comportamento.

Rotazione ordinaria del personale	La struttura amministrativa e le unità organizzative di cui è composta nell'anno 2022è stata interessata da varie modifiche con consistente avvicendamento del personale.	La rotazione, a partire dal 2023, trova la sua sede all'interno della sezione del PIAO dedicata alla strategia di gestione del capitale umano.	RPCT	Vedi sezione gestione del capitale umano	Vedi sezione gestione del capitale umano	Vedi sezione gestione del capitale umano
Whistleblowing	A maggio 2022 è stata attivata la specifica piattaforma, consigliata dall'ANAC, che garantisce, oltre alla tutela del contenuto della trasmissione, anche l'anonimato delle transazioni tra il segnalante e l'applicazione, rendendo impossibile per il destinatario e per tutti gli intermediari nella trasmissione avere traccia dell'indirizzo internet del mittente. La piattaforma è accessibile dal sito web istituzionale, all'indirizzo www.conservatoriocomo.it/whistleblowing	Diffondere maggiormente la conoscenza della piattaforma	RPCT	Maggio 2022	Note informative	Maggiore conoscenza della piattaforma
Pubblicazione dei dati relativi ai procedimenti di competenza del Conservatorio	Negli scorsi mesi si sono svolte attività preliminari di pre mappatura e classificazione dei procedimenti.	Per il 2022 eil2023ulteriore implementazione della mappatura procedimenti amministrativi, con possibile adozione di una la piattaforma	RPCT	Dicembre 2022	Numero procedimenti mappati	Mappatura di almeno il 60% dei procedimenti.

	i.					
Formazione	Nel 2022 si erogherà nuovamente il percorso formativo obbligatorio "Trasparenza e Anticorruzione" Il corso riguarderà approfondimenti normativi e focus pratici, relativi rispettivamente al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici ed il Codice Etico, adottati dal Conservatorio di COMO	Piano della formazione	Direzione Amministrativa	Vedi sezione Formazione del PIAO	Vedi sezione Formazione del PIAO	Vedi sezione Formazione del PIAO

Astensione in caso di conflitti d'interesse	Per i restanti mesi del 2022 si inizierà il controllo sulle dichiarazioni di assenza di conflitti di interesse relative ai procedimenti di propria competenza, inviando a fine anno, come programmato nel PTPCT, apposite schede.	Aggiornamento della dichiarazione ai sensi dell'art 6 del Codice di comportamento da parte di tutto il personale.	RPCT e tutto il personale	Entro dicembre 2022	Relazione conclusiva del RPCT.	Invio delle dichiarazioni al RPCT.
Inconferibilità e incompatibilità incarichi	Per i restanti mesi del 2022 si procederà all'aggiornamento delle dichiarazioni di assenza di cause di incompatibilità	Aggiornamento delle dichiarazioni per il 2022	RPCT	Entro dicembre 2022	Pubblicazione sul web	Pubblicazione sul web

Incarichi extraistituzionali	Il Conservatorio al momento adotta le prescrizioni previste dal D.lgs 165/2001 e dalla nota M.I.U.R del Maggio 2014.	Rispetto delle disposizioni regolamentari	Strutture responsabili dei relativi procedimenti	contestuale	Monitoraggio	Monitoraggio
Protocolli di legalità e Patti d'integrità	Il patto d'integrità viene allegato ad ogni procedimento di gara.	Rispetto dei protocolli di legalità e dei patti di integrità	DA attività negoziale e servizi	Dicembre 2022	Report al RPCT	Monitoraggio

4.2 Metodo di trattamento del rischio

In ambito di "trattamento del rischio", con l'aggiornamento del PNA, si chiede alle amministrazioni di non "limitarsi a proporre delle misure astratte o generali, ma progettare l'attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli" coerenti con le priorità rilevate e con le risorse disponibili. In merito all'aggiornamento della "fase di monitoraggio", questa modalità deve essere utilizzata in combinazione con l'azione svolta dal RPCT (Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza) o da organi indipendenti rispetto all'attività da verificare. Appare pertanto evidente la necessità di una impostazione mirata all'adozione di misure specifiche che agiscano in maniera puntuale su specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio.

Al fine di ottemperare a tali direttive, il metodo di trattamento del rischio del Conservatorio di Como si sviluppa attraverso la preliminare attività di mappatura di procedimenti e processi, tenendo conto dell'ambiente esterno e interno, e delle potenziali pressioni e criticità che possono ricadere

sull'Organizzazione.

La fase di "valutazione del rischio" dovrà invece essere condotta, diversamente da quanto previsto precedentemente [Allegato 5 del PNA 2013], attraverso una matrice del rischio che si basi su un approccio di tipo qualitativo (Es: alto, medio, basso) in cui ogni misurazione deve essere adeguatamente associata ad una motivazione alla luce dei dati e delle evidenze raccolte dai soggetti coinvolti nell'analisi. Il nuovo Sistema di Gestione del Rischio Corruzione, pertanto, comporta il passaggio dall'attuale sistema quantitativo, evidenziato dal "punteggio" di rischio riportato per ogni macro procedimento mappato, a quello "qualitativo", come sopra definito.

Quindi è stata formulata la seguente matrice del rischio con le relative motivazioni:

	INDICATORI		
	BASSO=1	**MEDIO=2**	**ALTO=3**
MOTIVAZIONE	• Attività che non prevedono margini di discrezionalità; Sviluppate tramite procedure guidate; • Ad alto livello di trasparenza; • Con elevato grado di dematerializzazione; • Svolte attraverso sistemiche permettono tracciabilità; • Facilmente controllabili.	• Attività che prevedono margini di discrezionalità ma normate e regolamentate; • Sottoposte a controllo di un Responsabile e/o Dirigente; • Per le quali sono previste misuredi trasparenza; • Per le quali è possibile disporre di evidenze sull'operato.	• Attività che prevedono elevati margini di discrezionalità; • A scarsa o nulla possibilità di rotazione degli attori coinvolti; • Con elevata esposizione all'esterno; • Con scarsa o nulla regolamentazione; • A cui si applicano norme che limitano l'accesso e la diffusione dei dati; • Basate su autodichiarazioni; • A rischio conflitto di interesse.

Il processo di valutazione del rischio si è dunque concentrato su apposite fasi tramite la segmentazione di ogni macro procedimento/processo in:

4.2.3 Descrizione delle attività presenti;
4.2.4 Input e Output delle attività;
4.2.5 Attori coinvolti/Ufficio o soggetto responsabile;

Analisi e motivazione del rischio (basate su fattori abilitanti, cioè le condizioni individuali organizzative, sociali e ambientali che determinano gli eventi di rischio);

4.2.6 Misure individuate o da individuare/analisi della relativa efficacia;
4.2.7 Indicatori.

Per quanto riguarda le tipologie di misure generali e specifiche, le principali previste riguardano:

4.2.8 controllo;
4.2.9 trasparenza;
4.2.10 definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;

4.2.11 regolamentazione/semplificazione/formazione;
4.2.12 sensibilizzazione e partecipazione;
4.2.13 rotazione;
4.2.14 segnalazione e protezione;
4.2.15 disciplina del conflitto di interessi.

Ciascuna categoria può dare luogo, in funzione delle esigenze, a misure sia "generali" (che insistono trasversalmente sull'organizzazione, al fine di migliorare complessivamente la trasparenza dell'azione amministrativa) che "specifiche" (in risposta a specifici problemi di scarsa trasparenza). Per quanto riguarda gli indicatori di monitoraggio per tipologia di misura potranno essere di semplice verifica di attuazione (es. presenza o assenza di un determinato regolamento), quantitativi (es. numero di controlli su numero pratiche) o qualitativi (es. *audit*, *report o check list* volte a verificare la qualità di determinate misure).

Risulta pertanto necessario implementare un sistema di mappatura che, partendo da una base di procedimenti "standard", comuni alle attività amministrative svolte dai Conservatori permetta di raccogliere dati e informazioni in forma dinamica, con la possibilità quindi di avere un sistema sempre aggiornato all'esatta corrispondenza tra procedimenti e Organizzazione di riferimento. Il sistema adottato consente dunque di ottenere non semplicemente un elenco di procedimenti e relative informazioni aggiornato alla data di conclusione della mappatura e, pertanto, soggetto ad obsolescenza inevitabilmente legata ai mutamenti organizzativi, bensì il mantenimento della corrispondenza tra Organizzazione e procedimenti, necessario non solo come assolvimento degli obblighi di trasparenza ma, soprattutto, per avviare processi organizzativi semplificati, utili alla transizione digitale e che risultano essere un tassello indispensabile per la riduzione del fenomeno corruttivo. Come testimoniato dall'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico), infatti, il fattore di correlazione lineare tra la classifica sulla corruzione redatta da Transparency International e sopra menzionata e la graduatoria dei paesi membri dell'Ue con il maggior grado di sviluppo digitale supera il 90%. ecc. Si è iniziato il processo di mappatura dei rischi, partendo dalle aree individuate da ANAC per gli Istituti AFAM. Inoltre, con la possibilità di mantenere il sistema costantemente allineato alla reale situazione organizzativa, si potrà procedere con approccio BPM (Business Process Management) applicato ai flussi documentali al fine di provvedere all'automazione di alcuni processi "routinari" che si traduce in evidenti benefici in termini di semplificazione e snellimento dell'attività amministrativa e, dunque, di efficienza e di efficacia dell'azione stessa anche in ottica anti corruttiva.

Il Metodo, dunque, per come implementato prevede:

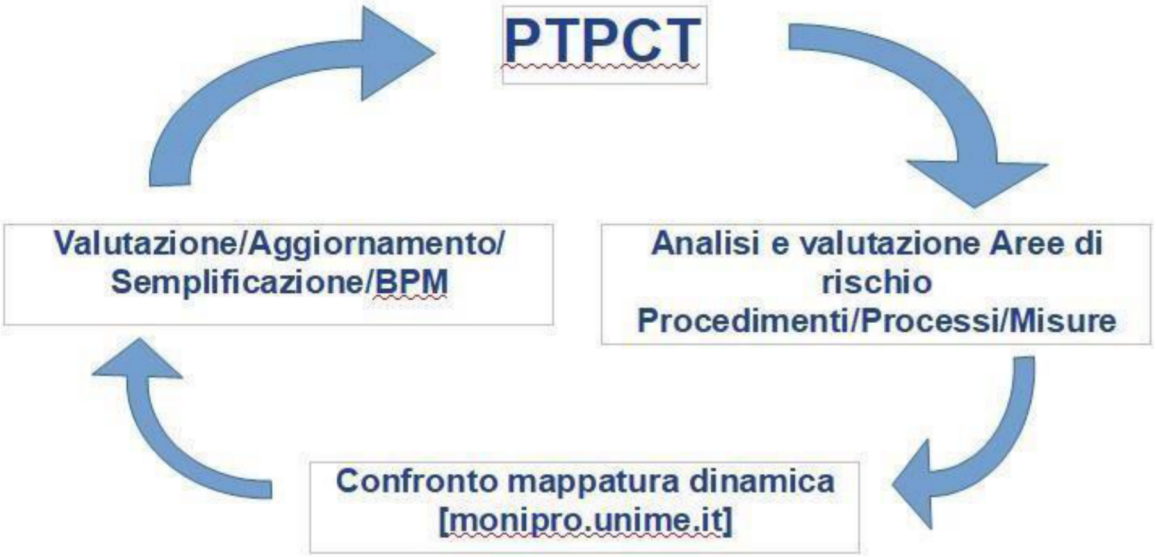
1. Analisi e valutazione delle Aree di rischio e dei relativi processi e procedimenti presenti nel PTPC corrente, delle misure adottate e, eventualmente, da adottare;

2. Confronto con procedimenti e processi mappati attraverso la piattaforma monipro.unime.it per verificare l'allineamento dei procedimenti e processi che insistono sulle aree di rischio con

l'organigramma e funzioni gramma del Conservatorio;

3. Rilevamento di criticità, aggiornamento di dati e informazioni, valutazioni, analisi e classificazione del rischio, BPM, semplificazioni;

4. Predisposizione del nuovo modello per consultazione e successiva proposta di approvazione dellanuova sezione anticorruzione del PIAO



4.3 La trasparenza.

4.3.1 Introduzione e presentazione

La trasparenza dell'attività amministrativa assume rilievo come misura generale per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

Il Piano della trasparenza organizza le modalità di popolamento progressivo della sezione *web* "Amministrazione trasparente", raggiungibile dalla *home page* del portale *web* dell'Ateneo, nel rispetto delle norme, in particolare del decreto legislativo n. 33/2013, come modificato dal decreto legislativo n. 97/2016, e maggiormente dettagliate nelle Linee guida ANAC, approvate con la determinazione n. 1310 del 28 dicembre 2016.

4.3.2 Soggetti responsabili degli obblighi di trasparenza.

I soggetti responsabili degli obblighi di pubblicazione sono il Direttore e il Direttore Amministrativo, che, personalmente o tramite propri collaboratori, sulla base delle competenze individuate dalle tabelle trasparenza e con riferimento alle attività amministrative di propria competenza, procedono a:

- individuare i dati da pubblicare;
- elaborare i dati adeguandoli agli standard formali prestabiliti;
- pubblicare direttamente o inviarlo al Responsabile webmaster o borsisti. Pertanto le quattro fasi della trasparenza (1. individuazione; 2. elaborazione; 3. trasmissione; 4. Pubblicazione) sono gestite direttamente dallestrutture amministrative che si occupano per competenza dei relativi procedimenti o attività.

Il RPCT coordina tutte le operazioni di pubblicazione e trasparenza con il supporto della Segreteria tecnica attività regolatorie che ha al suo interno l'Unità operativa "Normativa istituzionale, trasparenza

e prevenzione della corruzione" (U. op. trasparenza).

Nell'apposita tabella (foglio excel), allegate al PIAO, si definiscono dettagliatamente gli obblighi di pubblicazione, le modalità, i tempi di pubblicazione, i soggetti responsabili e le modalità di monitoraggio.

Le tabelle, ogni anno, vengono previamente condivise con tutte le strutture tenute, per competenza, ad effettuare gli adempimenti di pubblicazione, al fine di renderle partecipi e coinvolgerle maggiormente.

Le tabelle approvate sono, per i Referenti e per la relativa struttura di riferimento, l'atto organizzativo che attribuisce loro la responsabilità degli obblighi di pubblicazione, il cui mancato adempimento è sanzionabile, ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo n. 33/2013, nei casi più gravi, con l'attivazione del procedimento disciplinare.

.

4.4 Protezione dei dati personali.

L'esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati impone anche di adottare specifiche cautele per il rispetto della legislazione nazionale ed europea in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità.

Per questo motivo, il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) collabora stabilmente con il RPCT, . trasparenza e con tutto il personale per informare, fornire consulenza e vigilare sul rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Inoltre, all'interno del monitoraggio di I e II livello, viene verificato anche il rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali.

4.5 Accesso civico.

Le informazioni per consentire l'accesso civico e l'accesso generalizzato, con i moduli e l'indicazione dei responsabili e dei rimedi, si trovano nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione altri contenuti/accesso civico. Nel 2022 si prevede di incrementare la visibilità e la facilità di consultazione della pagina web dedicata all'accesso civico, con un link rapido evidenziato nella pagina principale di "amministrazione trasparente".

4.5.1. Collegamento con il Piano Integrato della Performance.

La creazione di valore in ottica di presidio della legalità e prevenzione della corruzione e della cattiva amministrazione si attua attraverso la condivisione e l'affermazione di idee positive in maniera interattiva e partecipativa. Per questi motivi, la normativa anticorruzione riconosce l'assoluta utilità di uno stretto ed operativo collegamento con gli altri strumenti di programmazione ed in particolare con la performance. Il PIAO deve prevedere obiettivi operativi sotto la duplice forma di performance organizzativa (art. 8 del d.lgs. 150/2009 novellato dal D.Lgs n.74/2017) e di performance individuale (art. 9 del d.lgs. 150/2009 novellato dal D.Lgs n.74/2017).

Definizione obiettivo:

Linea strategica: incentivare le azioni volte alla prevenzione della corruzione e alla promozione della trasparenza.

Obiettivo strategico: Garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la compliance alla normativa in materia di anticorruzione e maggiori livelli di trasparenza.

Obiettivo operativo: Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, su specifiche indicazioni del RPCT e come di seguito descritta:

attività	**Indicatore**	**Modalità attribuzione punteggio**	**totale massimo punteggio**	**Soglia**	**Target**	**Superiore al Target**
		totale	100	50	80	100
Partecipazione compilazione schede processi	Inserimento dei dati in	**Tempestività:** Compilazione entro 15gg dall'avvio del processo - **p.ti 10** **Completezza:** Inserimento di tutte le informazioni compresa, ove previsto, la modulistica - **p.ti 20** **Aggiornamenti:** Tenuta sotto controllo di eventuali modifiche sostanziali del procedimento e relativa comunicazione alla mail istituzionale – **p.ti 20**	50			
report trasparenza	Report di automonitoraggio trasparenza da inviare entro dicembre	Il punteggio verrà attribuito tenendo conto della puntualità dell'invio con protocollo e della precisione del report. Se la struttura non ha adempimenti di trasparenza si terrà conto delle altre attività	20			
report schede anticorruzione	Report di automonitoraggio misure anticorruzione	Il punteggio verrà attribuito tenendo conto della puntualità dell'invio con	20			

	da inviare entro dicembre	protocollo e della precisione del report. Se la struttura non ha misure specifiche si tiene conto delle misure generali				
Altre attività	Partecipazione ad altre attività inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza	Su indicazioni del RPCT	10			

5.1 Sottosezione di programmazione - ***Piano triennale dei fabbisogni di personale***

Gli elementi della sottosezione sono:

- **rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente**: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- **programmazione strategica delle risorse umane**: il piano triennale del fabbisogno si inseriscea valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane,in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
  - alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
  - alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;

○ ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

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

 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misuratain termini di:

– modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
– modifica del personale in termini di livello / inquadramento;

Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e aiprofili), attraverso il ricorso a:

– soluzioni interne all'amministrazione;
– meccanismi di progressione di carriera interni;
– riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
– *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
– soluzioni esterne all'amministrazione;
– mobilità esterna *in/out* o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
– ricorso a forme flessibili di lavoro;
– concorsi; stabilizzazioni;

Piano triennale di fabbisogno del personale 2022-2024.

Premessa

Il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale, redatto secondo la normativa vigente allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, ha come orizzonte temporale il triennio 2022-2024, tenuto conto dei vincoli di legge,

Il Piano sarà aggiornato annualmente anche in relazione alle effettive risorse assunzionali in termini di punti organico e/o risorse finanziarie aggiuntive che saranno assegnate annualmente dal MUR e all'adozione del decreto sul reclutamento. (D.P.R 143/2019)

Consistenza organico del personale

A seguito di D.M 429 del 23.03.2022, la pianta organica del Conservatorio di Como risulta essere così

costituita:
76 docenti; 1 Direttore Amministrativo; 1 Direttore di Ragioneria; 4 Collaboratori; 7 Assistenti e 15 Coadiutori. Con l'adozione del Decreto sul Reclutamento, gli istituti AFAM potranno procedere in autonomia per l'indizione di bandi e reperimento del personale

Formazione del personale

La formazione e l'aggiornamento del personale rappresentano una esigenza fondamentale per l'acquisizione dinuove competenze e la revisione di quelle esistenti. Una priorità che soprattutto deve affrontare una sfida importante, causata dalle conseguenze derivanti dalla pandemia. Da qui la consapevolezza di attuare una mappatura delle competenze, avviando progetti di **reskilling** e **upskilling** per adeguare rapidamente leconoscenze, valorizzando il capitale umano, al fine di consentire al personale l'opportunità di svolgere lavori diversi rispetto ai ruoli abituali, in un'ottica dicrescita ed innovazione, con positive ricadute sul benessere organizzativo. Le priorità strategiche che ci si propone di attuare per la formazione del personale riguardano quindi:

- **Reskilling**, ovvero lo sviluppo di nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della P.A.
- **Upskilling**, incremento delle proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo.

In tale contesto, il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che deve necessariamente tenere conto di tali esigenze, partendo dall'analisi dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individuando gli interventi da realizzare.

Piano della Formazione: anno 2022

Il Piano formativo relativo all'anno 2022, attualmente in itinere, è stato redatto in coerenza con le esigenze formative scaturite dal confronto con il Personale, oltre che.
In itinere sono in programmazione, come si evince dallo schema, iniziative formative volte alla sensibilizzazione digitale che coinvolgeranno tutto il personale, offrendo percorsi formativi e progressivi per livello di conoscenza che consentiranno nel medio- lungo periodo ad attuare, in modo capillare e progressivo, l'alfabetizzazione digitale in tutta l'Amministrazione.
Anche per le competenze trasversali si intende procedere con percorsi formativi da remoto fruibili dal personale nei tempi e nei modi più consoni, al fine di acquisire il proprio know-how e il potenziamento delle soft-skills.

2022

Sulla base della consapevolezza e convinzione dell'elevata importanza della formazione nella valorizzazione delle risorse umane, si è ritenuto di investire adeguate risorse finanziare per l'organizzazione di interventi formativi, come di seguito descritti, in favore del personale nel corso del 2022.

Rilevazione fabbisogno formativo 2022-2024

Attualmente è in itinere la raccolta dei dati del fabbisogno formativo Il report della rilevazione del fabbisogno formativo, fino ad oggi emerso, è rappresentato dal grafico sotto indicato, dal quale si evince come l'esigenza formativa maggiormente indicata sia la domanda di formazione in materia giuridico - normativo e poi linguistica. Il Piano Triennale della Formazione 2022-2024 che sarà redattoed integrato nel PIAO, a conclusione dell'iter previsto, si propone, alla luce delle tematiche richieste di:

- garantire la formazione specialistica rivolta ai vari gruppi professionali, così come la formazione trasversale rivolta a tutto il personale;
- promuovere la revisione e la reingegnerizzazione dei processi;
- assicurare la formazione obbligatoria a favore del personale, come previste dalla normativa vigente (anticorruzione, privacy, sicurezza);
- accrescere le competenze informatiche, giuridiche (accesso agli atti, codice degli appalti etc.) e linguistiche del personale

Programmazione 2022-2024

All'interno del PIAO, il ruolo della formazione può essere inteso come l'agente in grado di generare l'osmosi necessaria affinché i fili conduttori del PIAO si snodino e si intrecciano, consentendo lo scambio, la circolazione di idee, conoscenze e comportamenti che, generando una influenza reciproca, ottimizza il processo di trasmissione delle informazioni e dei saperi, quindi degli apprendimenti. La programmazione del 2022 traccia le prospettive relative allo sviluppo delle competenze del personale tecnico-amministrativo per il prossimo triennio, garantendo continuità e coerenza con quanto realizzato nei precedenti piani formativi, tenuto conto delle nuove esigenze, organizzative e professionali, all'interno di un panorama profondamente cambiato dalla pandemia. La programmazione 2022-2024 relativa alla formazione, coerentemente alla pianificazione strategica, traduce gli strumenti necessari per supportare e veicolare l'affermazione degli obiettivi strategici, tenuto conto della misurazione e

valutazione della performance organizzativa e individuale.

Innovazione della didattica

Le iniziative formative saranno volte all'aggiornamento giuridico-normativo di settore e al consolidamento di competenze professionali in materia di organizzazione e gestione degli uffici a contatto diretto con la comunità studentesca. Saranno inoltre sviluppate le competenze tecniche necessarie al supporto della gestione dei servizi didattici e all'utilizzo di applicativi e strumenti amministrativi e gestionali, indispensabili per assicurare la carriera degli studenti.

Internazionalizzazione

L'obiettivo che si intende raggiungere è migliorare le competenze del personale coinvolto:

- potenziando le competenze linguistiche, erogando percorsi formativi anche da remoto, coinvolgendo il personale tecnico-amministrativo, impegnato in attività di accoglienza e gestione delle carriere internazionali degli studenti;
- rafforzando le competenze attraverso una formazione mirata su:

- aspetti organizzativo-gestionali, della programmazione di corsi di studio con rilascio di titoli nazionali, congiunti, doppi o multipli; mobilità per titoli (outgoing and incoming mobility).

Formazione obbligatoria in materia di Trasparenza e Anticorruzione 2022-2024

La Legge 6 novembre 2012, n.190 disciplina la formazione come una misura generale e obbligatoria di prevenzione e mitigazione del rischio corruzione, come leva per una valorizzazione dell'etica pubblica e conseguente contenimento del rischio corruttivo. L'esigenza rilevata è quella di delineare soggetti, percorsi e metodologie dell'azione formativa, così come gli strumenti che possano favorire la diretta incidenza della stessa sulla capacità organizzativa della Ns Amministrazione e sulla mitigazione del rischio, quali, fra tutti, il coordinamento con gli atti di programmazione dellaperformance ed il monitoraggio e la valutazione dello stato di attuazione e dell'efficacia dellaformazione. Alla luce di quanto esposto si sono individuate tre tipologie di percorsi formativi che devono necessariamente concorrere per l'attuazione della formazione obbligatoria, in materia di trasparenza e anticorruzione per il triennio 2022-2024:

- formazione generale da somministrare attraverso un corso base in tema di prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni, su etica, codici di comportamento, procedimenti disciplinari e whistleblowing, rivolto a tutto il personale per la diffusione della cultura della legalitàe dell'integrità della P.A., in grado di informare, sensibilizzare e formare sulle strategie anticorruzione della legge n. 190/2012, rendendo tutti i dipendenti consapevoli del quadro

regolatorio di riferimento (codici disciplinari e codici di comportamento) e delle relative responsabilità;

- formazione specialistica per risk manager, attraverso un corso sulle tecniche di redazione del piano di prevenzione della corruzione e/o corsi – livello base e livello avanzato – per i responsabili e referenti anticorruzione. Questa iniziativa è rivolta al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio, incentrata sul risk management che deve necessariamente essere di tipo più selettivo, relativo ai profili specialistici di gestione del rischio corruttivo, al fine di creare e sviluppare le capacità tecniche e le competenze professionali dei soggetti istituzionali che operano per la progettazione, l'analisi e il trattamento delrischio corruzione;

formazione specialistica per risk owner, da promuovere con corsi mirati sulle aree di rischio o sull'attuazione dispecifiche misure, rivolto al personale impegnato in determinate attività tra cui, a titolo puramente esemplificativo, contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale, affari legali e contenzioso, controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni, incarichi e nomine, provvedimenti ampliativi, concorsi, fiscalità e contributo unificato. Gli interventi proposti intendono coinvolgere il personale che opera nei settori in cui è più elevato il rischio corruttivo (risk owner), anche con riferimento alle diverse fasi del processo di gestione del rischio stesso.È quindi una formazione finalizzata ad accrescere il bagaglio di conoscenze sulle normative e procedure di settore, ma soprattutto alla analisi del ciclo operativo e organizzativo dell'area di rischio interessata

all'individuazione degli strumenti necessari per calibrare le misure di trattamento del rischio corruzione.

A queste tre tipologie di formazione si possono inoltre aggiungere ulteriori interventi formativi, come quella in materia di contratti pubblici e di accesso e trasparenza. Questo tipo di formazione si incentra su conoscenze e competenze di settore e dunque, a stretto rigore, esula da un punto di vista contenutistico dal perimetro della formazione in tema di anticorruzione, pur essendone fondamentale strumento di attuazione.

Formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro: 2022-2024

La promozione della salute e la sicurezza nell'ambiente di lavoro si attua attraverso misure appropriatee azioni positive che assicurino al personale la possibilità di esercitare compiutamente il proprio dirittoal lavoro. A tal fine, la formazione intende diffondere la cultura della sicurezza e della prevenzione, conferendo importanza a tutte le attività e iniziative che concorrano a promuovere comportamenti responsabili nei lavoratori, basati sulla tutela non solo della propria incolumità ma anche di quella altrui e all'individuazione di strumenti necessari al contrasto degli infortuni sul lavoro. Nel contesto delle azioni proposte per diffondere le buone prassi in materia di informazione e comunicazione, la formazione assume un ruolo fondamentale per valorizzare e promuovere la conoscenza degli obiettivi

strategici e creare nuove conoscenze, necessarie alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Per il triennio 2022-2024 saranno attivati percorsi formativi, in ottemperanza al D.Lgs. 81/2008, noto come Testo unico sulla Salute e la Sicurezza sul lavoro, all'interno del quale sono state riordinate e coordinate tutte le norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. La tutela della salute e della sicurezza si applica alle seguenti categorie: lavoratori dipendenti, direttore, docenti amministrativi, borsisti e altri soggetti a essi equiparati quando frequentano laboratori didattici, di ricerca o di servizio e, in ragione dell'attività specificamente svolta, siano esposti a rischi individuati nel documento di valutazione dei rischi (DVR). Pertanto nel corso del triennio 2022-2024 saranno attivatii corsi di formazione che sono stati richiesti dal Servizio Autonomo di Prevenzione e Protezione, ai sensi della normativa vigente.

Formazione in materia di prevenzione protezione dati personali

Il Conservatorio intende promuovere iniziative formative che abbiano come obiettivo quello di formare la figura professionale del "Data Protection Officer" (DPO) o "Responsabile della protezionedei dati" (RPD), istituzionalizzata dal nuovo regolamento UE in materia di protezione dei dati personali (GDPR, Reg. UE n. 679/2016), nonché offrire una formazione specifica ed interdisciplinarein materia di Data Protection e Privacy (protezione dei dati personali).

SEZIONE 6 MONITORAGGIO

MONITORAGGIO PERFORMANCE

In merito al monitoraggio degli obiettivi e dei relativi indicatori di Performance del Conservatorio si procederà poi alla redazione delle Relazioni sulla Performance. Si sottolinea che non esiste ancora un sistema di valutazione della Performance per gli Istituti AFAM.

MONITORAGGIO PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Per quanto riguarda i sistemi di monitoraggio, l'attuazione del Sistema di Gestione del Rischio Corruzione viene verificato attraverso due livelli di controllo che riguardano sia l'aspetto formale di rispetto delle misure di prevenzione del rischio corruzione adottate, sia l'aspetto sostanziale in merito all'efficacia delle misure previste in rapporto al rischio stesso. Il primo tipo di controllo segue la logica dell'automonitoraggio, a cura delle strutture interessate, che, come già avviene attualmente e nel rispetto di quanto affermato nell'Allegato 1 al PNA 2019, mira a "verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione del rischio adottate nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie". Gli esiti di tali monitoraggi producono evidenze in termini di report periodici, a cura del responsabili preposti al controllo, sottoposti al vaglio del RPCT e successivamente dell'O.I.V. che sarà tenuto anche

a verificare il raggiungimento degli obiettivi collegati agli stessi e presenti nel Piano della Performance. . A tal fine, si prevede di implementare un sistema di report dei processi sensibili in tema "anticorruzione", che attinge i dati da una piattaforma. Successivamente ad una classificazione del rischio, sarà possibile avere un database aggiornato di processi sensibili e rischi correlati. Dal database così costruito sarà possibile estrarre a campione ed in maniera casuale, sulla base di un algoritmo predefinito, un numero stabilito di processi/procedimenti che potranno essere valutati nel merito, sulla base delle evidenze prodotte, tramite appositi Rapporti di Audit, dal RPCT o da Organismo dallo stesso nominato. Tale controllo costituirà una verifica di secondo livello, basata su un sistema di Audit interno. Partendo da questi presupposti lo svolgimento di Audit interni riguardanti le attività di prevenzione della corruzione focalizzerà l'attenzione sui processi in cui è insito un rischio corruttivo, così come individuati e classificati all'interno della piattaforma suddetta e dalla stessa estrapolati.

Scopo dell'attività di Audit interno sarà dunque quella di verificare se:

- sono chiaramente individuati compiti e responsabilità;
- risultano coerenti e dimensionate le misure adottate rispetto alla tipologia di rischio;
- sono correttamente definite le procedure per l'espletamento delle attività;
- esistono aree di rischio specifiche di cui gli operatori sono già a conoscenza;
- risultano rispettati i dettati normativo/regolamentari di riferimento;
- vengono adottati adeguati strumenti di prevenzione del rischio;
- è necessario adottare azioni correttive mirate alla risoluzione di criticità riscontrate nei processi al fine di evitarne il ripetersi;
- è necessario adottare azioni preventive orientate a rimuovere il verificarsi di potenziali anomalie nella gestione del processo.

Sulla base di quanto potrà emergere in questa fase e di eventuali criticità rilevate saranno anche valutate le azioni da intraprendere per il miglioramento delle misure di prevenzione in essere e per l'individuazione e l'applicazione di ulteriori misure.

Monitoraggio della trasparenza

La programmazione della trasparenza del Conservatorio prevede un automonitoraggio degli obblighi, da effettuarsi, a dicembre di ogni anno, a cura della stessa struttura che pubblica i dati. Pertanto, a dicembre, a conclusione dell'anno, le strutture devono effettuare il previsto automonitoraggio e inviare un report al RPCT, utilizzando un format per effettuare il report di monitoraggio.

Come prevede il PNA 2019, il sistema di monitoraggio tradizionale deve essere accompagnato da un ulteriore monitoraggio di secondo livello, effettuato dal RPCT con la collaborazione Il monitoraggio è

organizzato con riferimento ai tempi ed alle modalità di svolgimento, secondo un cronoprogramma che suddivide l'attività da svolgere in otto "moduli", per i mesi di febbraio, marzo, aprile, maggio, giugno, ottobre, novembre e dicembre. Ogni modulo individua le sottosezioni e le relative modalità di monitoraggio e controllo e si conclude con l'invio del report al RPCT.
Il monitoraggio effettuato nel 2021 è documentato con otto report che monitorano la quasi totalità degli obblighi di pubblicazione.

Infine, ulteriori controlli vengono effettuati annualmente dal Nucleo di Valutazione, sulla base diapposita delibera ANAC.
Anche per il 2022 si prevede lo stesso sistema già collaudato di monitoraggio su due livelli.

MONITORAGGIO DEL LAVORO AGILE

L'implementazione del lavoro agile richiede l'individuazione di obiettivi specifici, misurabili, coerenti e compatibili col contesto organizzativo, che consentano, da un lato, di responsabilizzareil personale rispetto al conseguimento degli obiettivi individuali e di struttura e, dall'altro, di valutare e valorizzare la prestazione lavorativa e i risultati effettivamente raggiunti.
A prescindere dal fatto che la prestazione sia resa in ufficio, in luogo diverso o in modalità mista,risulta essere necessario uno strumento utilizzato per la misurazione dei risultati
Anche per l'anno in corso risulta necessario prevedere -che, per il personale che svolge, anche solo in parte, la propria attività in telelavoro o lavoro agile,gli obiettivi previsti dal relativo Progettodi Lavoro Agile saranno ricompresi all'interno degli obiettivi individuali del dipendente, in aggiunta a quelli - eventualmente - previsti in base alla posizione ricoperta e, pertanto, contribuiranno alla valutazione della sua performance organizzativa ed individuale e, di conseguenza, alla relativa premialità.
L'attuazione del lavoro agile non si configura, pertanto, quale attività a sé stante, ma rappresentauna modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati e illustrati nel Piano Integrato della Performance a cui il presente Piano è collegato.
È utile sottolineare, inoltre, che gli obiettivi di performance organizzativa individuati nel POLA e valutati anche dal NdV, saranno opportunamente rendicontati in un'apposita sezione della Relazione sulla Performance.

MONITORAGGIO ATTIVITA' FORMATIVE

Le attività formative saranno monitorate attraverso strumenti e metodologie specifiche e tale monitoraggio permetterà di conoscere lo stato di attuazione del singolo processo formativo programmato.