



Comune di Civo

(Provincia di Sondrio)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024 – 2026

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

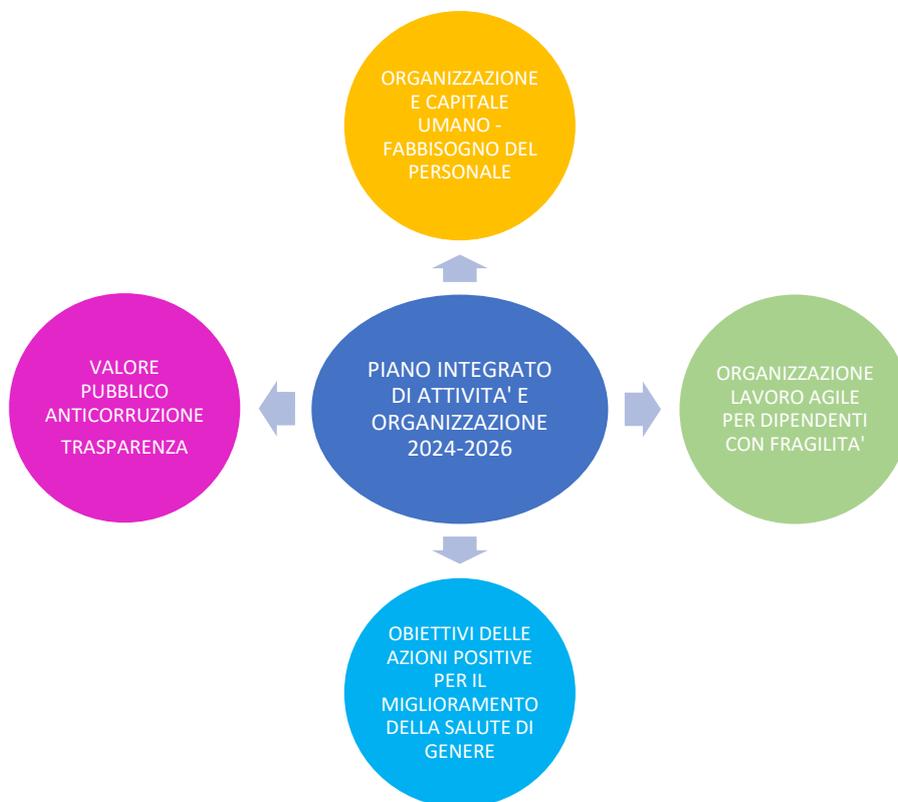
Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. _____ del _____

INDICE	Pag.
Premessa – riferimenti normativi	3
SEZIONE N. 1	
1. Scheda anagrafica dell’Ente - geolocalizzazione	5
1.1 Analisi del contesto esterno – popolazione - Territorio	6
1.2 Analisi del contesto interno	12
- diagrammi organizzazione	
- dotazione organica	
1.2.1 Mappatura dei processi (allegato 1)	
SEZIONE N. 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	14
2.1 Valore pubblico	
2.2 Performance	
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	14
2.3.1 Sistema di gestione del rischio	
2.3.2. Aree a rischio di corruzione	
2.3.3.I fattori abilitanti del rischio corruttivo	
2.3.4 Monitoraggio sull’idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	
2.3.5 Obblighi di trasparenza	
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	18
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell’Ente	
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere (allegato 3)	
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	
3.2 Organizzazione del lavoro agile e fattori abilitanti (allegato 4)	19
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (allegato 5)	19
3.3.2 Programmazione cessazioni dal servizio	
<i>ALLEGATO 1 - SCHEDE MAPPATURA DEI PRINCIPALI PROCESSI NELLE AREE DI RISCHIO</i>	
<i>ALLEGATO 2 - SCHEDE IDENTIFICAZIONE, VALUTAZIONE E PONDERAZIONE RISCHIO - SCHEDE TRATTAMENTO DEL RISCHIO E LE MISURE DI PREVENZIONE - SCHEDE VALUTAZIONE RISCHIO PROCESSI</i>	
<i>ALLEGATO 3 – OBIETTIVI DELLE AZIONI POSITIVE PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE</i>	
<i>ALLEGATO 4 – PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE</i>	
<i>ALLEGATO 5 – PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE</i>	

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.



RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Predisposizione del PIAO per Enti con meno di 50 dipendenti

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 29/03/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 29/03/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

Comune di Civo

Indirizzo: Frazione Serone n. 65

Codice Fiscale/P. IVA 00115160145

Sindaco: Marchetti dott.ssa Barbara

Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: 5

Numero Abitanti al 31 dicembre 2023: 1.112

Telefono: 0342 650073

Sito Internet: <https://www.comune.civo.so.it/hh/index.php>

E mail: info@comune.civo.so.it

P.E.C.: protocollo.civo@cert.provincia.so.it

Superficie di Civo	2 521 ettari 25,21 km ² (9,73 sq mi)
Altitudine minimale	237 metri s.l.m.
Altitudine massimale	2 metri s.l.m.
Altitudine media sul comune	120 metri s.l.m.
Altitudine della casa comunale di Civo	719 Metri sul livello del mare
Coordinate Decimali	Latitudine: 46.1552 Longitudine: 9.56172
Coordinate Sessagesimali	Latitudine: 46° 9' 19" Nord Longitudine: 9° 33' 42" Est

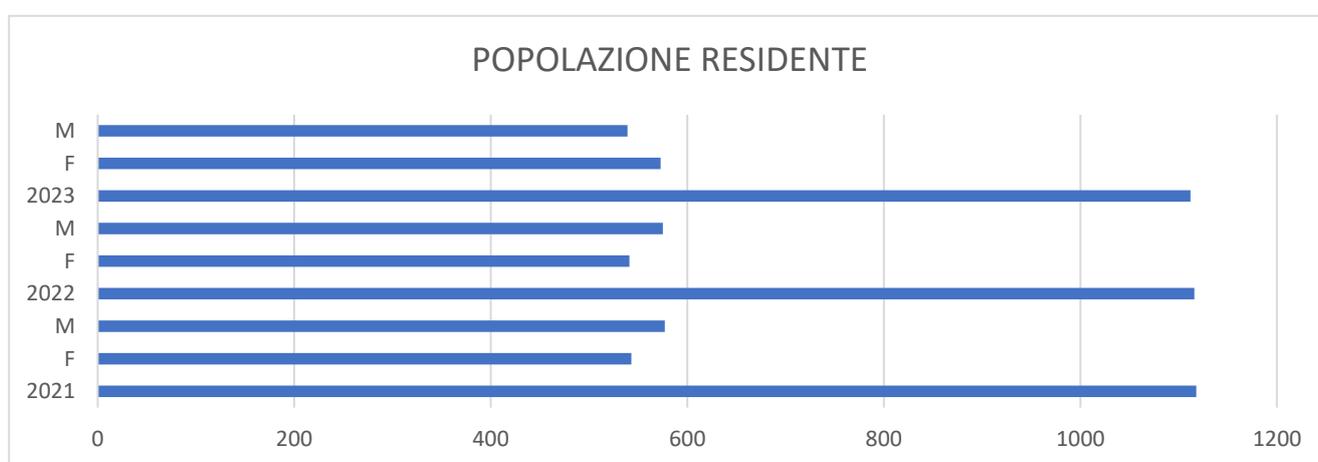
1.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi della composizione demografica locale è importante in quanto evidenzia le tendenze della popolazione del territorio e pertanto l'ente deve essere in grado di interpretarle al fine di pianificare e offrire alla collettività i servizi di cui ha bisogno. L'andamento demografico nel suo complesso ma anche l'analisi per classi di età, per sesso sono fattori importanti che incidono sulle decisioni dell'ente e sull'erogazione dei servizi.

Popolazione Civo ultimo triennio

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Civo** dal 2021 al 2023. Il numero di famiglie attuali è di 533 nuclei delle quali 2 in convivenza di fatto.

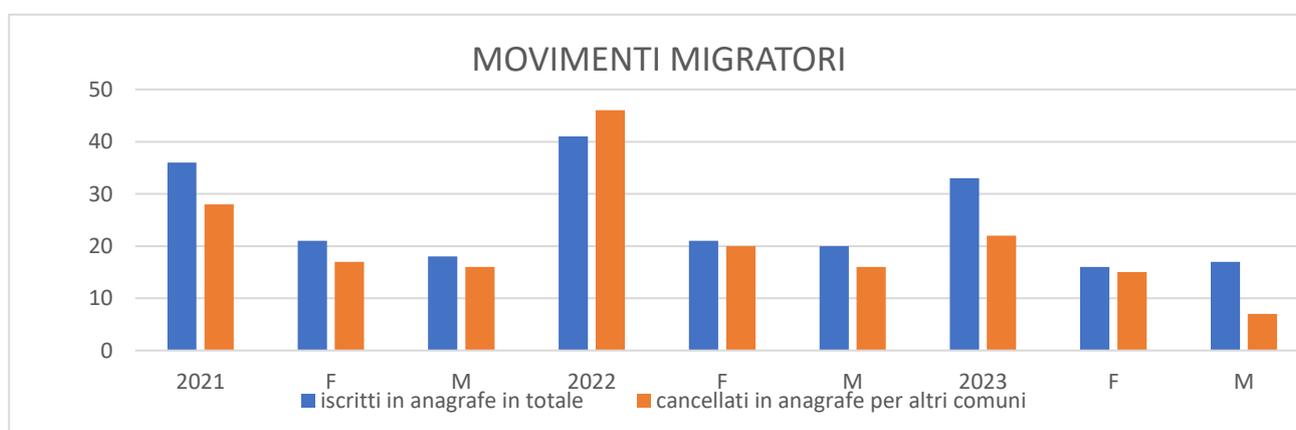
MOVIMENTI ANAGRAFICI ULTIMO TRIENNIO										
ANNI	2021	F	M	2022	F	M	2023	F	M	
POPOLAZIONE RESIDENTE	1118	543	577	1116	541	575	1112	573	539	



Flusso migratorio della popolazione ultimo triennio

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Civo negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come **iscritti** e **cancellati** dall'Anagrafe del comune.

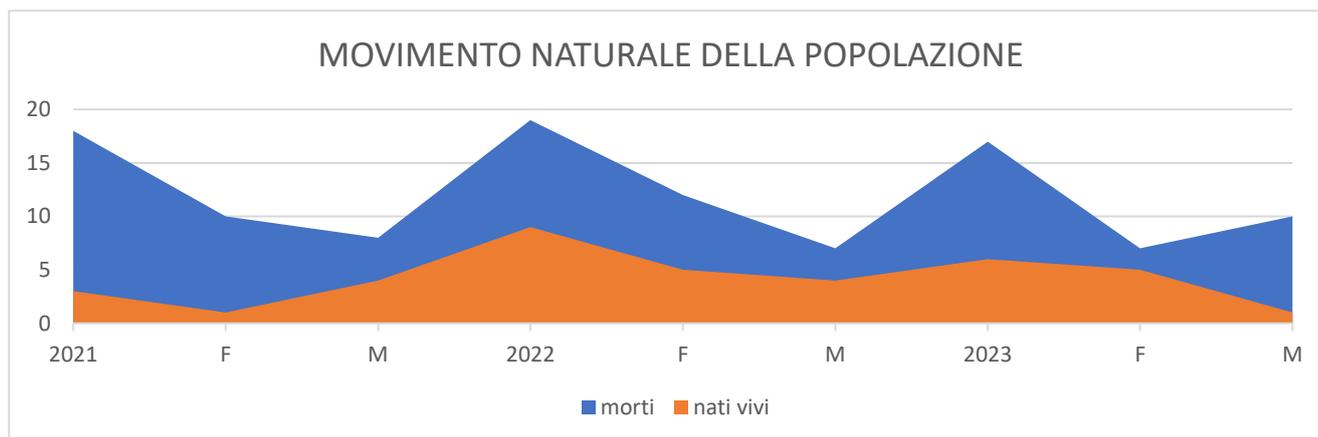
MOVIMENTI ANAGRAFICI ULTIMO TRIENNIO										
ANNI	2021	F	M	2022	F	M	2023	F	M	
iscritti in anagrafe in totale	36	21	18	41	21	20	33	16	17	
cancellati in anagrafe per altri comuni	28	17	16	46	20	16	22	15	7	



Movimento naturale della popolazione ultimo triennio

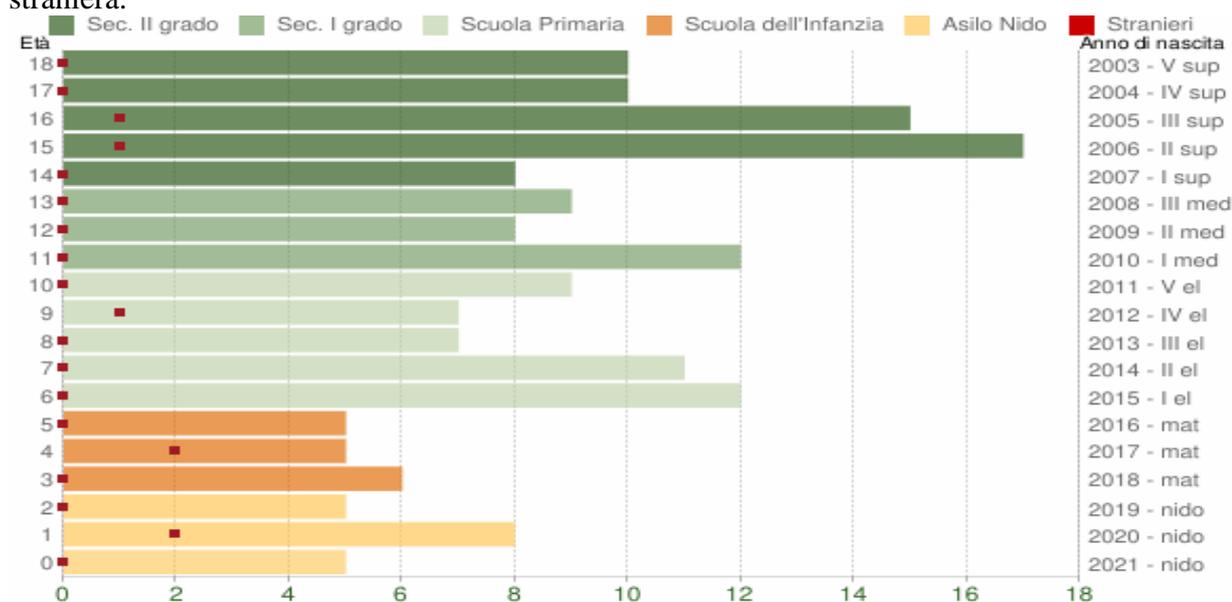
Il movimento naturale di una popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche **saldo naturale**. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.

	ANNI			2021			2022			2023		
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
morti	18	10	8	19	12	7	17	7	10			
nati vivi	3	1	4	9	5	4	6	5	1			



Popolazione Scolastica 0-18 Anni al 1° Gennaio 2022

I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione del 2021. Elaborazioni su dati ISTAT. Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per l'anno scolastico 2022/2023 le Scuole di Civo evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.



Popolazione per età scolastica - 2022

COMUNE DI CIVO (SO) - Dati ISTAT 1° gennaio 2022 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Struttura della popolazione ultimo ventennio

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: **giovani** 0-14 anni, **adulti** 15-64 anni e **anziani** 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo *progressiva*, *stazionaria* o *regressiva* a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana. Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.



Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

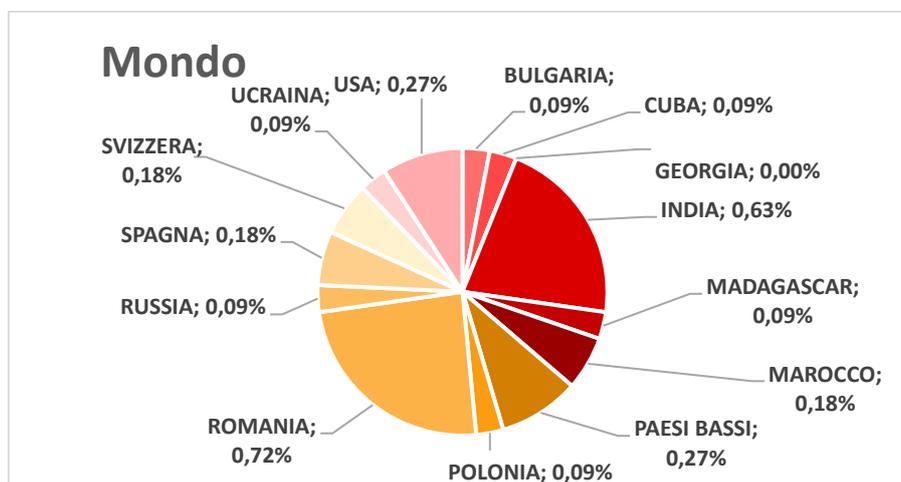
COMUNE DI CIVO (SO) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Cittadini stranieri

Il Comune di Civo accoglie un numero di stranieri pari al 2,97% della popolazione totale residente, La suddivisione per paese di provenienza è la seguente:

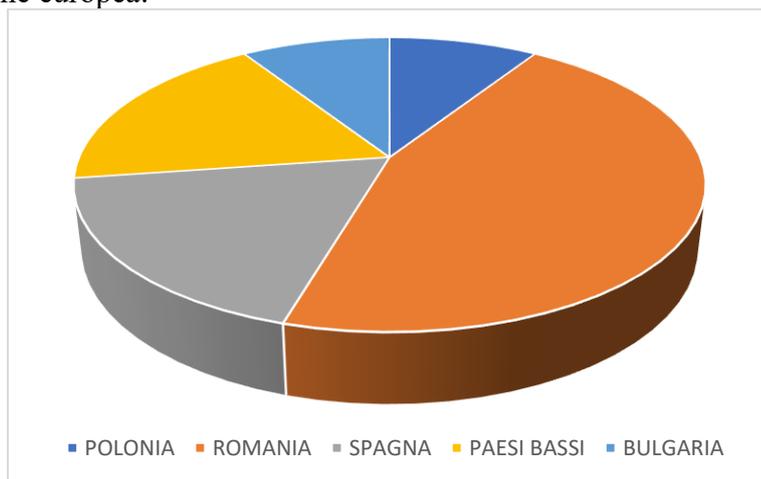
NAZIONE	F	M	%F	%M	%TOTALE
BULGARIA	1		0,0899%	0,000%	0,09%
CUBA	1		0,0899%	0,000%	0,09%
GEORGIA			0,0000%	0,000%	0,00%
INDIA	1	6	0,0899%	0,540%	0,63%
MADAGASCAR	1		0,0899%	0,000%	0,09%
MAROCCO		2	0,0000%	0,180%	0,18%
PAESI BASSI	2	1	0,1799%	0,090%	0,27%
POLONIA	1		0,0899%	0,000%	0,09%
ROMANIA	5	3	0,4496%	0,270%	0,72%
RUSSIA	1		0,0899%	0,000%	0,09%
SPAGNA	2		0,1799%	0,000%	0,18%
SVIZZERA	2		0,1799%	0,000%	0,18%
UCRAINA	1		0,0899%	0,000%	0,09%
USA	2	1	0,1799%	0,090%	0,27%

Distribuzione per area geografica di cittadinanza



Dei quali provenienti dall'unione europea:

	F	M	%F	%M	%TOTAL E
POLONIA	1		0,0896%	0,000%	0,090%
ROMANIA	5	3	0,4480%	0,269%	0,717%
SPAGNA	2		0,1792%	0,000%	0,179%
PAESI BASSI	2	1	0,1799%	0,090%	0,270%
BULGARIA	1	0	0,0899%	0,000%	0,090%



Glossario

Indice di vecchiaia: Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrassessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. *Ad esempio, nel 2022 l'indice di vecchiaia per il comune di Civo dice che ci sono 245,3 anziani ogni 100 giovani.*

Indice di dipendenza strutturale: Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). *Ad esempio, teoricamente, a Civo nel 2022 ci sono 56,6 individui a carico, ogni 100 che lavorano.*

Indice di ricambio della popolazione attiva: Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. *Ad esempio, a Civo nel 2022 l'indice di ricambio è 141,7 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.*

Indice di struttura della popolazione attiva: Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).

Carico di figli per donna feconda: È il rapporto percentuale tra il numero dei bambini fino a 4 anni ed il numero di donne in età feconda (15-49 anni). Stima il carico dei figli in età prescolare per le mamme lavoratrici.

Indice di natalità: Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti.

Indice di mortalità: Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti.

Età media: È la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione.

Territorio

Superficie in Kmq	25,00	
RISORSE IDRICHE		
Fiumi e torrenti (Masino, Cavrucco, Valportola, S.Martino, Rigorso, Tovate e Valle di Civo)	7	
STRADE		
Lunghezza delle strade esterne in completo territorio montano	km. 4	
Lunghezza delle strade interne in centro abitato in completo territorio montano	km. 4	
PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI		
* P.g.t. adottato	Si	
PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI		
* Artigianali	Si	
	AREA INTERESSATA	AREA DISPONIBILE
P.E.E.P.	mq. 0,00	mq. 0,00
P.I.P.	mq. 0,00	mq. 0,00

Il Comune di Civo fa parte della Comunità Montana Valtellina di Morbegno che comprende, ben 25 Comuni della cosiddetta "Bassa Valtellina".

Classificazione climatica

La **classificazione climatica** dei comuni italiani è stata introdotta per regolamentare il funzionamento ed il periodo di esercizio degli impianti termici degli edifici ai fini del contenimento dei consumi di energia. In basso è riportata la **zona climatica** per il territorio di Civo, assegnata con Decreto del Presidente della Repubblica n. 412 del 26 agosto 1993 e successivi aggiornamenti fino al 31 ottobre 2009.

Zona climatica F Nessuna limitazione per l'accensione degli impianti termici.

Gradi-giorno 3.091 Il grado-giorno (GG) di una località è l'unità di misura che stima il fabbisogno energetico necessario per mantenere un clima confortevole nelle abitazioni. Rappresenta la somma, estesa a tutti i giorni di un periodo annuale convenzionale di riscaldamento, degli incrementi medi giornalieri di temperatura necessari per raggiungere la soglia di 20 °C. Più alto è il valore del GG e maggiore è la necessità di tenere acceso l'impianto termico.

Classificazione sismica

La **classificazione sismica** del territorio nazionale ha introdotto **normative tecniche** specifiche per le costruzioni di edifici, ponti ed altre opere in aree geografiche caratterizzate dal medesimo rischio sismico. In basso è riportata la **zona sismica** per il territorio di Civo, indicata nell'Ordinanza del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3274/2003, aggiornata con la Delibera della Giunta Regionale della Lombardia dell'11 luglio 2014 n.2129 entrata in vigore il 10 aprile 2016.

Zona sismica - 3 Zona con pericolosità sismica bassa, che può essere soggetta a scuotimenti modesti.

AgMax 0,056749 Accelerazione massima presente all'interno del territorio comunale.

I criteri per l'aggiornamento della mappa di **pericolosità sismica** sono stati definiti nell'Ordinanza del PCM n. 3519/2006, che ha suddiviso l'intero territorio nazionale in quattro zone sismiche sulla base del valore

Comune di Civo - PIAO 2024 -2026

dell'**accelerazione orizzontale massima (ag)** su suolo rigido o pianeggiante, che ha una probabilità del 10% di essere superata in 50 anni.

Strutture operative

Tipologia		Esercizio precedente 2022		Programmazione pluriennale											
				2023			2024			2025					
Asili nido	n. 0	posti n.	0	0			0			0					
Scuole materne	n. 1	posti n.	50	50			50			50					
Scuole elementari	n. 1	posti n.	90	90			90			90					
Scuole medie	n. 0	posti n.	0	0			0			0					
Strutture per anziani	n. 0	posti n.	0	0			0			0					
Farmacia comunali		n. 1		n. 1			n. 1			n. 1					
Rete fognaria in Km. bianca			0	0			0			0					
nera			0	0			0			0					
mista			16	16			16			16					
Esistenza depuratore		Si	2		Si	2		Si	2		Si	2			
Rete acquedotto in km.		15		15			15			15					
Attuazione servizio idrico integrato gestione A.T.O di Sondrio															
Aree verdi, parchi e giardini n.		8													
Punti luce illuminazione pubb. n.		400													
Rete gas in km.		-		-			-			-					
Raccolta rifiuti in tonnellate		466		466			466			466					
Di cui Raccolta differenziata		Si	%	53,86	Si	%	54	Si	%	54	Si	%	54		
Mezzi operativi n.		0		0			0			0					
Veicoli e scuolabus		2		2			2			2					
Centro elaborazione dati			No			No			No			No			
Personal computer n. in dotazione c/o il Municipio		6		6			6			6					
Altro Struttura per anziani privata n 1															

Scuola dell'Infanzia

Conosciuta anche come "Scuola Materna". Per bambini fino a 5 anni. **Civo Serone**

Fraz. Serone 44 - 23010 **Civo** SO Scuola Statale SOAA011116

tel/fax 0342 650277

Scuola Primaria

È la "Scuola Elementare". Bambini da 5 a 11 anni. Ha una durata di cinque anni. Civo, Serone

Fraz. Serone 43 - 23010 Civo SO

Scuola Statale SOEE011021

tel 0342 650363

Economia insediata

Visitando i centri abitati del Comune di Civo si ha, nel piccolo, uno spaccato della vita valtellinese: i terrazzamenti a vite, la presenza di mulini e boschi di castagni ancora ben tenuti, evidenziano le principali attività che la gente svolgeva ogni giorno. Fino a pochi anni fa era prassi vivere la transumanza. Gli abitanti del comune di Civo risiedevano a vari livelli d'altitudine in quanto le attività agricole e l'allevamento del bestiame costringevano intere famiglie a spostarsi, per ben tre volte, in abitazioni stabili differenti. La ricerca di pascoli li spingeva a salire fino ai 2000 metri di quota. In estate in alpeggio con il bestiame, in inverno a mezza costa per sfruttare al meglio il poco sole e in primavera più in basso per svolgere i lavori agricoli nei numerosi appezzamenti di terreno. Vita questa fatta anche dai parroci e dai maestri per stare insieme ai propri parrocchiani ed ai propri scolari. Oggi l'allevamento e lo sfruttamento dei boschi e dei terrazzamenti non sono più così intensi e diffusi come nei decenni passati. L'economia locale ha avuto un piccolo aiuto dal turismo anche se la maggioranza dei residenti è costretta a trovare lavoro nelle molteplici attività presenti nel fondovalle.

Sono presenti n. 5 negozi di generi alimentari, n. 6 bar/ristorante n.3 alberghi, n. 3 agriturismi e n. 2 bad and breakfast.

1.2 Analisi del contesto interno

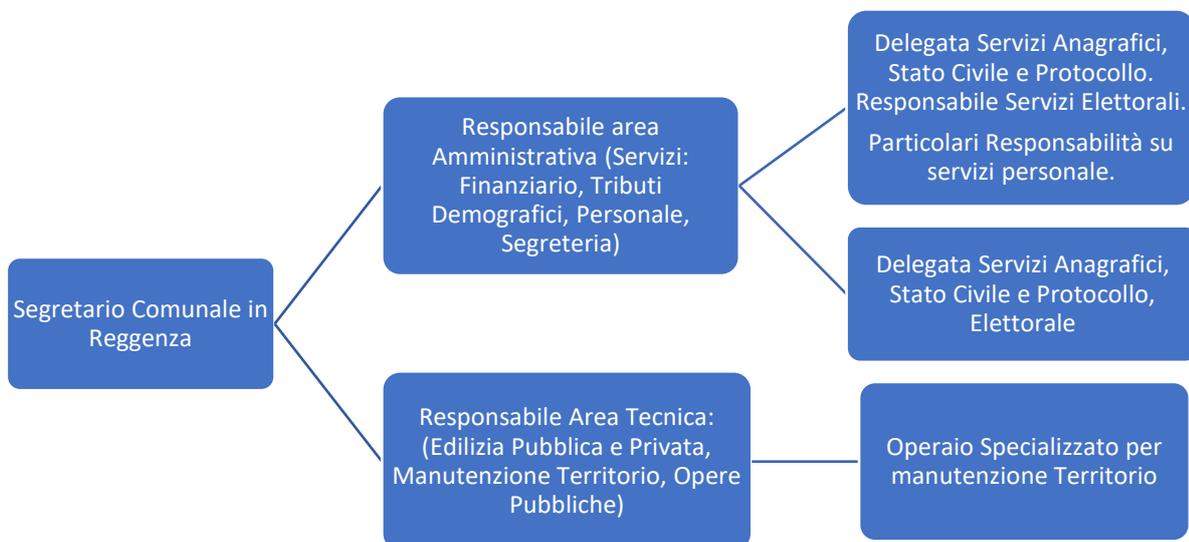
1.2.1 Organigramma dell'Ente

Composizione Organi Amministrativi dell'Ente:

Sindaco di Civo	Barbara Marchetti	
Vicesindaco di Civo	Fabio Soldati	
Assessori di Civo	Matteo Moraschinelli	
Consiglieri Comunali di Civo		
Antonella Cerasa	Massimo Frate	Roberto Gosparini
Denis Molta	Matteo Moraschinelli	Gino Polidori
Franco Scaia	Fabio Soldati	Loretta Valena

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente,

diagramma 1. Rappresentazione generale



DOTAZIONE ORGANICA ENTE E COSTI

COMUNE DI CIVO ANNO 2024						
Area - Profilo Professionale	Totale n. posti	di cui pt	percentuale pt.	N posti occupati	N posti Vacanti	TOTALE
AREA AMMINISTRATIVA (Uffici: Finanziario - Tributi - Demografici - Personale-Segreteria - Protocollo)						104500,00
Istruttore amministrativo RAGIONIERE Responsabile	1			1		46800,00
Istruttore Amministrativo - UFFICIO DEMOGRAFICO E PERSONALE	1			1		35000,00
Istruttore Amministrativo - UFFICIO DEMOGRAFICO	1	1	66,67%	66,67%		22700,00
AREA TECNICA (Uffici: Edilizia Pubblica, Edilizia privata, Manutenzione, Opere pubbliche)						90500,00
Istruttore tecnico - GEOMETRA	1	1	41,67%		41,67%	14000,00
Istruttore tecnico - GEOMETRA Responsabile	1			1		44500,00
Operatore/operaio specializzato	1			1		32000,00
AREA VIGILANZA (Uffici: polizia Locale - commercio)						17000,00
Istruttori Amministrativo - AGENTE PL	1	1	50%		1	17000,00
somme e costi Ente	7	2		4,6667	1,4167	212000,00

1.2.1 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output. La distribuzione dei processi e la mappatura sono indicati all'interno **dell'allegato 1), "Catalogo dei processi"**, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree/Servizi di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 28.12.2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

L'Ente è in procinto di approvare la nuova Deliberazione sulla performance Organizzativa per l'anno 2024.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012 e del d.lgs. n. 33/2013, integrati dal d.lgs. n. 97/2016, e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA vigente, contiene le seguenti analisi che sono schematizzate in tabelle:

- a) Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- b) Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- c) Mappatura dei processi di lavoro sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo), anche in riferimento ai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e i controlli di sull'antiriciclaggio e antiterrorismo, sulla base degli indicatori di anomalia indicati dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF);

- d) Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- e. Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

Si ricorda che l'RPCT è il Segretario Comunale ed è stato nominato con provvedimento n. 3 del 15.02.2023, che il Codice di Comportamento dell'Ente è stato aggiornato con delibera di Giunta n. 38 del 11.05.2022. Si allegano le schede relative alla mappatura dei processi **Allegato 1**, alla valutazione e trattamento del rischio del Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2023-2025, all'interno dell'**Allegato 3**.

2.3.1 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Civo in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

1. **Misurazione** del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.
2. **Definizione** del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.
3. **Attribuzione** di un livello di rischiosità a ciascun processo.

All'esito dell'attività sopra descritta si riportano di seguito alcune informazioni sintetiche circa i risultati della ponderazione dei rischi dei diversi processi rispetto alle aree di rischio in cui sono collocati, classificati secondo la scala di valutazione del rischio definita.

2.3.2 Le aree a rischio corruzione:

Vengono valutate di seguito le aree di rischio corruzione comuni e trasversali a tutti i settori:

Area acquisizione e progressione del personale:	Reclutamento; Progressioni di carriera; Conferimento di incarichi di collaborazione.
Area affidamento di lavori, servizi e forniture:	Definizione dell'oggetto dell'affidamento; Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento; Requisiti di qualificazione; Requisiti di aggiudicazione; Valutazione delle offerte Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte; Procedure negoziate; Affidamenti diretti;

	Revoca del bando;
	Redazione del cronoprogramma;
	Varianti in corso di esecuzione del contratto;
	Subappalto;
	Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.
Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'anno;
	Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
	Provvedimenti amministrativi vincolati nell' <i>an</i> e a contenuto vincolato;
	Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
	Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'anno;
	Provvedimenti amministrativi discrezionali nell' <i>an</i> e nel contenuto.
Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:	Provvedimenti amministrativi vincolati nell' <i>an</i> ;
	Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
	Provvedimenti amministrativi vincolati nell' <i>an</i> e a contenuto vincolato;
	Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
	Provvedimenti amministrativi discrezionali nell' <i>an</i> ;
	Provvedimenti amministrativi discrezionali nell' <i>an</i> e nel contenuto.

Aree di rischio corruzione settoriali:

1. Area pianificazione territoriale
2. Area attività di controllo, verifiche successive ed ispettive
3. Area attività nel settore tributario

2.3.3 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:

Il livello di esposizione al rischio è condizionato e determinato da diversi fattori abilitanti che potrebbero essere presenti nella organizzazione dell'Ente o nella gestione di alcuni procedimenti, i fattori abilitanti che possono incidere negativamente sul rischio corruzione sono:

1. mancanza di misure di trattamento del rischio, i controlli;
2. mancanza di trasparenza;
3. eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
4. esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
5. scarsa responsabilizzazione interna;
6. inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
7. inadeguata diffusione della cultura della legalità;
8. mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione

2.3.4 Monitoraggio sull' idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

Per l'anno 2023 la scheda è consultabile al seguente link:

<https://www.comune.civo.so.it/c014022/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/149>

2.3.5 Obblighi di trasparenza:

Per quanto riguarda l'attività di programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza si rinvia ai contenuti pubblicati, oltre che all'Albo Pretorio, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente e agli esiti del relativo monitoraggio annuale, predisposto sulla base della griglia elaborata dall'ANAC, nonché alle richieste di accesso civico semplice e generalizzato.

Si rimanda a tal fine alla griglia sugli obblighi di trasparenza relativa alla delibera ANAC n. 1310/2016, così come aggiornata nel PNA 2023/2025.

Per l'anno 2023 la scheda è consultabile al seguente link:

<https://www.comune.civo.so.it/c014022/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/149>

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzioni-gramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

diagramma 2. Funzioni-gramma



3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere di seguito elencati e gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione. **nell'Allegato 4.**

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Il Comune di Civo ha avuto accesso alla misura M1C1 all'interno dell'Investimento 1.2 - Abilitazione e facilitazione migrazione al Cloud per le PA Locali a valere sul PNRR. La programmazione prevede la *Comune di Civo - PIAO 2024 -2026*

conclusione del progetto di migrazione dei dati in cloud entro il 2023, obiettivo raggiunto nel mese di maggio 2023.

3.2 Organizzazione del lavoro agile e fattori abilitanti

Il Comune di _Civo ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile P.O.L.A. con deliberazione di Giunta Comunale n. 88 del _14/12/2022.

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

I fattori abilitanti del lavoro agile e del lavoro da remoto che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;
- Equilibrio in una logica win-win: l'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance".

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

A seguito della **Direttiva 29 dicembre 2023** da parte del Ministero dell'interno ha dato indicazioni precise in merito: *".....allo scopo di sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore – ivi inclusa quella negoziale - già consente, si ritiene necessario evidenziare la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza."*

Aggiornamento del Regolamento consultabile nelle Schede Allegato n. 5 al presente piano.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del dlgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019, 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 assunzionali in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionali 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, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze

diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - soluzioni interne all'amministrazione;
 - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;
 - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - job enlargement (*ampliamento delle mansioni, è una strategia utilizzata nelle aziende che consiste in un aumento delle mansioni affidate a un lavoratore*) 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.
- Formazione del personale:
 - le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
 - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
 - gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Alla programmazione del fabbisogno di personale si accompagnano i seguenti documenti:

- l'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale;
- la dichiarazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;
- le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Al presente Piano si allega la scheda come indicata nel DUPs approvato con Deliberazione del C. C. in data 28.12.2023 n. 31, **Allegato 5**.

3.3.2 Programmazione cessazioni dal servizio

Per gli enti con meno di 50 dipendenti l'art. 6 del D.M. limita la redazione della sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni di personale alla sola programmazione delle cessazioni dal servizio.

Per il triennio 2024/2026 il Comune di Civo non prevede cessazioni dal servizio.