



COMUNE DI PIATEDA

PROVINCIA DI SONDRIO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025/2027

ART. 6, COMMI DA 1 A 4, DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO
CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021

Sommario

RIFERIMENTI NORMATIVI	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:	5
Dati geografici	5
1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:	7
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	10
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	12
2.3.1 Analisi del contesto esterno:	14
2.3.2 Analisi del contesto interno:	15
2.3.3 Le aree a rischio corruzione:	17
2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:	18
2.3.5 Obblighi di trasparenza:	18
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	19
3.1 Struttura organizzativa	19
3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:	19
3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:	20
3.2 Organizzazione del lavoro agile	21
3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:	21
3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto:	21
3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:	22
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	23
3.3.2 Programmazione cessazioni dal servizio	24

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene 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 previsioni, entro 30 gg dall'approvazione di quest'ultimi.

Comune di Piateda: PIAO semplificato per gli 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 presente 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.

L'art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi agli strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Piateda
 Indirizzo: Via Ragazzi del'99, n. 1
 Codice fiscale/Partita IVA: 00108190141
 Telefono: 0342 370221
 Sito internet: www.comune.piateda.so.it
 E-mail: segreteria@comune.piateda.so.it
 PEC: protocollo.piateda@cert.provincia.so.it

1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:

Dati geografici

<p>Altitudine: 304 m s.l.m. minima: 288 massima: 3.036</p>	<p>Misura espressa in metri sopra il livello del mare del punto in cui è situata la Casa Comunale. Le quote minima e massima del territorio comunale sono state elaborate dall'Istat sul modello digitale del terreno (DEM) e dai dati provenienti dall'ultima rilevazione censuaria.</p>
<p>Coordinate Geografiche sistema sessagesimale: 46° 9' 37,80' N 9° 56' 9,60 E sistema decimale: 46,1605° N 9,9360° E</p>	<p>Le coordinate geografiche sono espresse in latitudine Nord (distanza angolare dall'equatore verso Nord) e longitudine Est (distanza angolare dal meridiano di Greenwich verso Est). I valori numerici sono riportati utilizzando sia il sistema sessagesimale DMS (<i>Degree, Minute, Second</i>), che il sistema decimale DD (<i>Decimal Degree</i>).</p>

Risultanze del territorio

Superficie: Km² 71,65

Risorse idriche:

- laghi n. 2
- fiumi n. 4

Strade:

- autostrade Km 0,00
- strade statali Km 1,7
- strade provinciali: Km 2,4
- strade comunali: Km 52
- strade vicinali: Km 20
- itinerari ciclopedonali: Km 2,7

Strumenti urbanistici vigenti:

- Piano regolatore – PRGC – adottato **Si**
- Piano regolatore – PRGC – approvato **Si**
- Piano edilizia economica popolare – PEEP **No**
- Piano Insediamenti Produttivi – PIP **No**

1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:

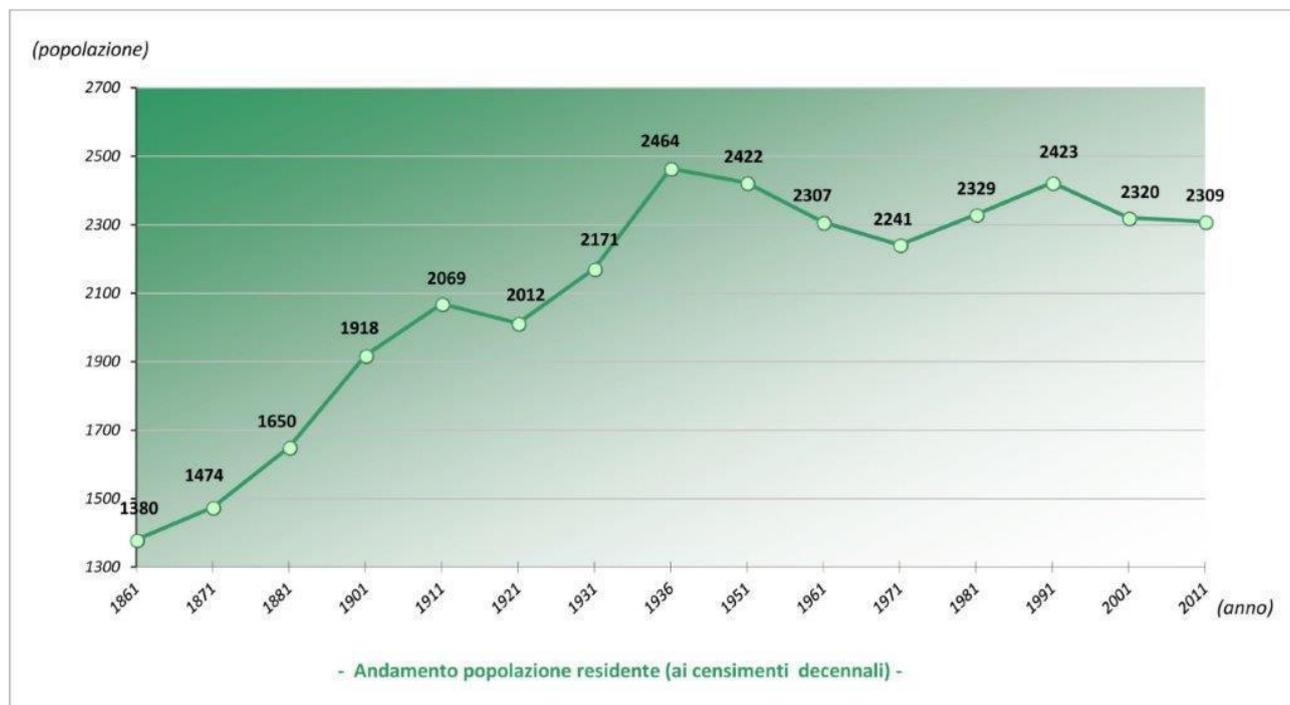
La popolazione del Comune di Piateda al 31.12.2024 ammonta a 2071 unità, dato in leggera flessione rispetto all’andamento che la popolazione ha avuto negli ultimi 30 anni, seppur si registri un lieve aumento negli ultimi anni.

Se si analizza l’evoluzione storica dal 1861 in poi, si può vedere come la popolazione tende a crescere dall’unità d’Italia fino ai primi anni del ‘900 superando nel 1911, per la prima volta, le 2000 unità.

Il dato complessivo rimarrà stabile nei decenni che seguono, confermando la tendenza nazionale locale per questi periodi e raggiunge il picco di 2464 abitanti nel 1936.

Nel periodo post bellico, il primo censimento disponibile nel 1951 evidenzia la presenza di 2422 abitanti, dato che scenderà al picco minimo del dopoguerra, riscontrato nel 1971, pari 2241 abitanti.

L’analisi dell’andamento storico della popolazione evidenzia in realtà una leggera diminuzione della popolazione residente, tanto che la popolazione oggi residente nel comune è inferiore al picco minimo riscontrato nel 1971 nonché a quella riscontrata nel censimento 2011.



Il dato della popolazione residente nel Comune di Piateda al 31 dicembre dei due anni precedenti a quello di adozione del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione dimostra il seguente trend:

ANNO	ABITANTI
Anno precedente (al 31.12.2022)	2051

Anno precedente (al 31.12.2023)	2066
Anno precedente a quello di adozione del PIAO (al 31.12.2024)	2071

Risultanze della popolazione

Popolazione legale al censimento del 2021 n. **2073**

Popolazione residente alla fine del 2024 n. **2071** di cui:

- maschi n. **1006**
- femmine n. **1.065**

di cui:

in età prescolare (0/6 anni) n. **85**

in età scuola obbligo (6/16 anni) n. **164**

in forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni) n. **225**

in età adulta (30/65 anni) n. **1000**

oltre 65 anni n. **597**

Nati nell'anno n. **12**

Deceduti nell'anno n. **22**

Saldo naturale: - **10**

Immigrati nell'anno n. **84**

Emigrati nell'anno n. **69**

Saldo migratorio: **15**

Saldo complessivo (naturale + migratorio): **5**

Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente n. 2836 abitanti

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.2 Performance

Performance Organizzativa

La performance organizzativa misura l'efficacia e l'efficienza dell'ente in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi. Include:

- Soddisfazione dei destinatari.
- Modernizzazione dell'organizzazione.
- Miglioramento qualitativo delle competenze professionali.
- Efficienza nell'impiego delle risorse.
- Qualità e quantità delle prestazioni erogate.

Performance Individuale

La performance individuale valuta l'efficacia e l'efficienza delle prestazioni dei singoli dipendenti in base a:

- Obiettivi.
- Competenze.
- Risultati e comportamenti.

Entrambe le dimensioni contribuiscono alla creazione di valore pubblico, garantendo coerenza tra risorse e obiettivi per migliorare il benessere dei destinatari.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto n. 132/2022, gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sottosezione. Tuttavia, al fine di agevolare l'attività amministrativa, gli obiettivi per il triennio 2025-2027 sono indicati di seguito per estratto, con rinvio per il maggior dettaglio alle schede depositate agli atti.

PIANO DELLE PERFORMANCE 2025-2027

OBIETTIVI TRASVERSALI		
Numero	Titolo Obiettivo	Peso
1	Tempestività dei pagamenti dell'ente	4/10
2	Attuazione programma competenze digitali Syllabus	2/10
3	Attuazione misure formative	2/10
4	Trasparenza e misure anti-corruttive	2/10

OBIETTIVI AREA DEMO-ANAGRAFICA		
Numero	Titolo Obiettivo	Peso
1	Incentivazione al pagamento delle cie con pos pagopa	4/10
2	PNRR "misura 1.4.1 "esperienza del cittadino nei servizi pubblici" - comuni (settembre 2022)" -m1c1 investimento 1.4 "servizi e cittadinanza digitale" finanziato dall'unione europea - servizio di digitalizzazione e gestione dei cimiteri comunali - nextgenerationeu	4/10
3	PNRR misura 1.4.1 esperienza del cittadino nei servizi pubblici - comuni (settembre 2022) pacchetto cittadino informato pnrr m1c1 investimento 1.4 servizi e cittadinanza digitale finanziato dall'unione europea -next generation eu	2/10

OBIETTIVI AREA FINANZIARIA		
Numero	Titolo Obiettivo	Peso
1	Revisione ed adozione regolamento comunale di contabilità	2/10
2	Sistemazione posizioni previdenziali dei dipendenti comunali	4/10
3	Affidamento pluriennale servizio di trasporto scolastico	3/10
4	Vigilanza esecuzione appalto mensa scolastica	1/10

OBIETTIVI AREA TECNICA		
Numero	Titolo Obiettivo	Peso
1	Affidamento in concessione dell'area sportiva "Campo da calcio di Via C.le Venina"	3/10
2	Certificazione Foreste Comunali con lo standard "FSC"	4/10
3	Prosecuzione progetto "Bando Illumina" e conclusione	3/10

OBIETTIVI AREA TRIBUTI-GAP		
Numero	Titolo Obiettivo	Peso
1	Compostaggio domestico	5/10
2	Regolamento per l'applicazione dello statuto del contribuente	5/10

OBIETTIVI AREA VIGILANZA		
Numero	Titolo Obiettivo	Peso
1	Riduzione della velocità dei veicoli nell'ambito dei centri abitati	3/10
2	Gestione e coordinamento del progetto di ergoterapia	2/10
3	Corso di educazione stradale rivolto alle classi 4^ e 5^ della scuola primaria "folli mariella"	2/10

4	Controllo accessi veicolari contromano senso unico via san francesco in centro abitato avvalendosi del sistema di videosorveglianza	3/10
---	---	------

OBIETTIVI SEGRETARIO COMUNALE		
Numero	Titolo Obiettivo	Peso
1	Revisione e aggiornamento redazione provvedimenti amministrativi	5/10
2	Aggiornamento personale sul nuovo codice dei contratti pubblici	5/10

Monitoraggio e Valutazione

Il monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance dell'ente sarà effettuato tramite la rendicontazione degli indicatori specifici, la redazione di report periodici e il coinvolgimento dei responsabili di area.

I risultati, una volta validati dall'organismo di Valutazione dell'Ente ed approvati alla Giunta Comunale per il tramite della Relazione sulla Performance, saranno pubblicati annualmente sul sito istituzionale per garantire trasparenza e responsabilità.

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 modofunzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e 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 missione 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.

Anticorruzione: Si ricorda che l'RPCT è il Segretario Comunale ed è stato nominato con provvedimento n. 234 del 08.08.2022.

Con delibera di Giunta n. 43/2024 è stato aggiornato il Codice di Comportamento dell'Ente. Si allegano le seguenti schede relative al Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2023-2025:

- Allegato A *"Elenco processi a rischio con valutazione del rischio e tabella riepilogativa"*
- Allegato B *"Registro delle misure di contrasto alla corruzione"*
- Allegato C *"Codice di comportamento dei dipendenti comunali"*
- Allegato D *"Modello per la segnalazione di condotte illecite"*
- Allegato E *"Protocollo incarichi professionali"*
- Allegato F *"Patto di integrità"*
- Allegato G *"Elenco obblighi di pubblicazioni"*

Per l'anno 2025, si ravvisa l'opportunità di confermare le previsioni e i contenuti della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" dettati per il triennio 2023/2025, in assenza delle condizioni previste dal PNA 2022 per approvare una nuova disciplina all'interno del triennio di vigenza, in particolare di:

- emersione fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- introduzione di modifiche organizzative rilevanti;
- modifica degli obiettivi strategici;
- modifica delle altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

A tal fine, si richiama il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera Anac n. 7 del 17.1.2023, il quale ha concesso la facoltà agli enti locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo politico, e ciò a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate (paragrafo 10.1.12, i cui contenuti sono confermati dal documento di aggiornamento del PNA per il 2024). Si ravvisa comunque l'opportunità di demandare al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza l'eventuale adozione di atti che ritenga necessari ai fini della previsione e applicazione di ulteriori misure preventive, come anche declinate in sede di aggiornamento 2024 del PNA 2022, che dovessero rendersi necessarie in sede di applicazione del nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. n. 36/2023), ma anche di formazione e aggiornamento alle novità e disposizioni previste

nell'aggiornamento 2024 del PNA (ad oggi ancora non approvato da Anac), con particolare riguardo alla piena integrazione e al completamento della sezione Amministrazione Trasparente del sito dell'ente.

Nella redazione della presente sottosezione si è tenuto conto del documento di aggiornamento 2024 del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, che costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa, che l'ANAC ha posto in consultazione pubblica il 24.12.2024.

2.3.1 Analisi del contesto esterno:

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha decretato che la prima indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'Amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche interne.

Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta consente di indirizzare con maggiore efficacia e precisazione la strategia di gestione del rischio.

L'analisi del contesto esterno si pone l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'Ente, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

La determinazione ANAC n. 12/2015 si sofferma diffusamente al paragrafo 6.3 su cosa debba intendersi per analisi del contesto ed in particolare, al punto a), che concerne il contesto esterno, espone che negli enti locali, ai fini dell'analisi del contesto, i RPC potranno avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati (Ordine e sicurezza pubblica e D.I.A.). Ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 co. 6 della L. 190/2012, la Prefettura territorialmente competente potrà fornire, su richiesta dei medesimi RPC, un supporto tecnico anche nell'ambito della consueta collaborazione con gli Enti locali.

Anche l'aggiornamento 2016 (deliberazione ANAC n. 831/2016) si sofferma sull'analisi del contesto esterno e, in particolare si è riscontrato un indubbio sforzo da parte delle amministrazioni analizzate nel rispondere positivamente alle indicazioni dell'Aggiornamento 2015 al PNA.

Sulla base degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati (Ordine e sicurezza pubblica e D.I.A.), relativi, in generale, ai dati della regione Lombardia e, in particolare alla provincia di Sondrio, è possibile ritenere che il contesto esterno all'attività del Comune, non sia interessato da particolari fenomeni di corruzione. Per l'analisi dettagliata del contesto esterno si rinvia alla Relazione al Parlamento sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata trasmessa dal

Ministro dell'Interno al Parlamento e pubblicata sul sito: <http://www.interno.gov.it>. (l'ultima relazione disponibile riguarda l'anno 2022).

Va, comunque, mantenuto alto il livello di attenzione, monitoraggio e verifica, sui singoli procedimenti amministrativi aventi particolare rilevanza economica, soprattutto in relazione alla gravità della crisi economica che, da molti anni, interessa il tessuto economico e produttivo.

In dipendenza di quanto sopra riferito e delle relazioni quotidianamente intrattenute con cittadini, imprese ed altri soggetti istituzionali, appare possibile affermare che il contesto esterno nell'ambito del quale si trova ad operare questo comune, non presenti evidenti sintomatologie di fenomeni corruttivi potenziali o attuali.

2.3.2 Analisi del contesto interno:

Per l'analisi del contesto interno si è avuto riguardo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione. In particolare essa è utile a evidenziare, da un lato, il sistema delle responsabilità e, dall'altro, il livello di complessità dell'ente.

Nell'analisi del contesto interno rileva l'introduzione negli ultimi tempi di misure organizzative che concorrono a mitigare il rischio corruttivo, quali:

- in primo luogo la gestione informatizzata della maggior parte dei processi attraverso applicativi che garantiscono la tracciabilità delle operazioni e dei soggetti responsabili con il monitoraggio costante della regolarità, anche sotto il profilo contabile e del rispetto dei vincoli di spesa dei processi posti in essere;
- è stato, inoltre, attivato un sistema di controlli interni che consente la verifica a campione degli atti dei responsabili di settore con particolare riferimento ai profili di regolarità amministrativa e di rispetto delle misure di prevenzione della corruzione.

Struttura organizzativa dell'ente:

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 92/2024 si è provveduto alla ricognizione annuale della struttura organizzativa dell'Ente è stata ripartita in cinque aree:

- Area Amministrativo/Contabile
- Area Demoanagrafica
- Area Tributi/Gruppo Amministrazione Pubblica
- Area Tecnico/Manutentiva
- Area Vigilanza

Il servizio di vigilanza è svolto in convenzione "Servizio Intercomunale di Polizia locale tra i Comuni di Piateda, Castello dell'Acqua e Faedo Valtellino", ente capofila è il comune di Piateda. La suddetta convenzione è da ultimo prorogata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 42/2024. Il Responsabile della gestione associata di Polizia municipale e Amministrativa locale è il Responsabile dell'Area Vigilanza del Comune Capo-Convenzione, Comm. Piasini Giovanni al quale è affidata la gestione e organizzazione del Servizio Intercomunale.

Personale in servizio presso l'ente

n. 1 Segretario Comunale

n. 13 dipendenti, così distribuiti:

Funzionari: nn. 6, di cui 5 Responsabili di Area;

Istruttori: nn. 5

Operatori esperti: nn. 2

A completamento dell'analisi del contesto interno, di seguito si riporta l'unita tabella, riferita alla situazione degli ultimi tre anni, rapportata sia alla componente degli organi politici che alle strutture burocratiche dell'ente, riguardanti i reati contro la Pubblica Amministrazione (Libro Secondo, Titolo II, Capo I del Codice Penale), nonché reati di falso e truffa:

TIPOLOGIA	NUMERO
Sentenze passate in giudicato a carico di dipendenti comunali	0
Sentenze passate in giudicato a carico di amministratori	0
Procedimenti giudiziari in corso a carico di dipendenti comunali	0
Procedimenti in corso a carico di amministratori	0
Decreti di citazione in giudizio a carico di dipendenti comunali	0
Decreti di citazione in giudizio a carico di amministratori	0
Procedimenti disciplinari conclusi a carico di dipendenti	0
ALTRE TIPOLOGIE	NUMERO
Procedimenti conclusi per responsabilità amministrativa/contabile (Corte dei Conti) a carico di dipendenti comunali	0
Procedimenti conclusi per responsabilità amministrativa/contabile (Corte dei Conti) a carico di amministratori	0
Procedimenti aperti per responsabilità amministrativa/contabile (Corte dei Conti) a carico di dipendenti comunali	0
Procedimenti aperti per responsabilità amministrativa/contabile (Corte dei Conti) a carico di amministratori	0
Ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici	0

Segnalazioni di illeciti pervenute anche nella forma del whistleblowing	0
---	---

2.3.3 Le aree a rischio corruzione:

Per l'individuazione delle attività soggette a maggiore rischio di corruzione si è fatto riferimento alle aree di rischio comuni ed obbligatorie, come indicato nell'Allegato 1 al PNA 2019 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi", approvato da ANAC con delibera n. 1064 del 13/11/2019, tenendo conto anche di quanto disposto dal PNA 2022.

Sono state quindi prese in considerazione le aree di rischio elencate nell'aggiornamento 2019 al PNA, le quali, costituiscono le "Aree generali".

Ad esse si uniscono l'area specifica per gli enti locali denominate "Pianificazione urbanistica", "smaltimento rifiuti".

	Aree di rischio generali	Riferimento
A	acquisizione e progressione del personale	Area di rischio generali all. 1 al PNA 2019
B	contratti pubblici	Area di rischio generali all. 1 al PNA 2019
C	provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Area di rischio generali all. 1 al PNA 2019
D	provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Area di rischio generali all. 1 al PNA 2019
E	gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Area di rischio generali all. 1 al PNA 2019
F	controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Area di rischio generali all. 1 al PNA 2019
G	incarichi e nomine	Area di rischio generali all. 1 al PNA 2019
H	affari legali e contenzioso	Area di rischio generali all. 1 al PNA 2019

	Aree di rischio specifico	Riferimento
I	Pianificazione urbanistica	Area di rischio specifico all. 1 al PNA 2019
L	smaltimento rifiuti (*)	Area di rischio specifico all. 1 al PNA 2019

(*) L'area riguardante lo smaltimento dei rifiuti non viene presa in considerazione in quanto è attività gestita dalla S.EC.AM. S.p.A. (Società a totale partecipazione pubblica).

Inoltre ogni amministrazione ha ambiti peculiari, che possono fare emergere "aree di rischio specifiche", non meno rilevanti o non meno esposte a rischio corruttivo. Per questo la mappatura dei processi e l'analisi del contesto interno sono funzionali alla loro individuazione. A livello di Ente,

per tutte le aree generali già è previsto il rispetto dei regolamenti e dei documenti programmatici vigenti.

2.3.4 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.

2.3.5 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, nonché da ultimo con la delibera n. 495/2024.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Per gli enti con meno di 50 dipendenti tenuti alla redazione del PIAO “semplificato”, l’art. 6, comma 3, del D.M. n. 132 del 30.6.2022 prescrive, relativamente alla Sezione Organizzazione e Capitale umano, la sola predisposizione dei contenuti di cui all’articolo 4, comma 1, e più precisamente:

alla lettera a) ossia la struttura organizzativa;

alla lettera b) ossia l’Organizzazione e lavoro agile;

alla lettera c) punto n. 2) ossia con riferimento al piano triennale dei fabbisogni alla programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni

Alla luce di quanto sopra il Comune di Piateda, essendo un Ente con un numero di dipendenti inferiore a 50:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 92/2024 ha approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale e programmazione delle assunzioni 2025/2027 e ricognizione annuale della struttura organizzativa e delle eccedenze di personale,
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 83/2024 ha approvato il piano delle azioni positive previsto dall’art. 48 del D.lgs. 198/2006 relativo al triennio 2025/2027.

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall’Ente, indicando l’organigramma e il conseguente funzionigramma, 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.

Organizzazione: L’attuale Struttura Organizzativa e conseguente Funzionigramma dell’Ente sono stati approvati con delibera di Giunta n. 92/2024.

3.1.1 L’Organigramma dell’Ente:

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 92/2024

Area	Profilo professionale	Personale in servizio
Area Amministrativo/Contabile	Funzionario Amministrativo /Contabile	1
	Istruttore Amministrativo /Contabile	2
	Operatore Esperto/Lavoratore addetto alla cucina (Aiuto cuoca)	1
4		

Area Demoanagrafica	Funzionario Amministrativo	1
	Istruttore Amministrativo	1
2		
Area Tributi-Commercio-GAP	Funzionario Amministrativo	1
1		
Area Tecnico/Manutentiva	Funzionario Tecnico	2
	Istruttore Amministrativo	1
	Operatore Esperto/Operai	1
4		
Area Vigilanza	Funzionario/Commissario PL	1
	Istruttore Amministrativo	1
2		
Totale 13		

3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:

Struttura Organizzativa Area/Settore	Servizi assegnati	Responsabile
AMMINISTRATIVO/CONTABILE	<ul style="list-style-type: none"> - Servizio Ragioneria, Economato e Personale; - Servizio di Segreteria e Affari generali - Servizio istruzione 	Chiara Roffinoli
DEMOANAGRAFICA	<ul style="list-style-type: none"> - Servizio Demoanagrafico, Informatizzazione e segretariato sociale - Servizio Biblioteca- Cultura, tempo libero e sport 	Adriana Mozzi
TRIBUTI/COMMERCIO/GAP	<ul style="list-style-type: none"> - Servizio Tributi - Servizio Commercio - Servizio Gruppo Amministrazione Pubblica 	Moira Giumelli

TECNICO/MANUTENTIVA	- Servizio Lavori Pubblici – Urbanistica - Territorio ed Edilizia Privata – Sportello Unico delle Attività Produttive (SUAP)	Andrea Pusterla
VIGILANZA	- Servizio Vigilanza	Giovanni Piasini

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il nuovo CCNL di comparto, al Titolo VI, artt. 63- 70, disciplina gli istituti del lavoro a distanza distinguendoli in “Lavoro Agile” (art. 63-67) e “Lavoro da Remoto” (art. 68-70).

L'attuazione del lavoro agile è stata ispirata alla disciplina nazionale di riferimento. L'assoluta esigenza del personale in servizio e le comunque permanenti esigenze di apertura dello sportello comunale hanno di fatto fortemente limitato il ricorso all'istituto, salvo ovviamente nei periodi di emergenza sanitaria.

In vista anche della prossima contrattazione decentrata, è prevista la mappatura delle attività cd. “smartabili”, previa richiesta di ciascun Responsabile di Area, per ogni processo assegnato, di specificare: A) se la Funzione sia SI o NO “smartabile” (anche solo parzialmente, in percentuale o frazione dell'attività stessa); B) nel caso di risposta SI se l'attività sia Smart o Remotizzabile.

3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:

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”.

3.2.2 I servizi che sono “smartizzabili” e gestibili da remoto:

Sono da considerare da svolgere in modalità agile e/o da remoto le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione, le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro.

- possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente, nel rispetto dei disposti del vigente regolamento comunale di utilizzo del Sistema Informatico comunale approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 93 del 01.12.2021
- autonomia operativa, le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante il telelavoro o in lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Sono escluse dal novero delle attività in modalità lavoro agile e da remoto quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico, mense scolastiche, nidi d'infanzia, musei, ecc.), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.).

3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:

Al lavoro agile e da remoto accedono in maniera limitata tutti i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato e determinato con precedenza tuttavia attribuita ai soggetti che si trovino nelle seguenti condizioni:

- situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, oppure che soffrono di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare, che si trovino nella condizione di essere immunodepressi tali da risultare più esposti a eventuali contagi da altri virus e patologie;
- esigenza di cura di soggetti conviventi affetti da handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104 oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi;
- distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione del/della dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso più breve;
- la possibilità di possedere e gestire in maniera indipendente i supporti e i dispositivi di collegamento in remoto.

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 assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta 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, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o 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 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, intesa come strumento di sviluppo.

In attuazione della direttiva del Ministro della PA di gennaio 2025, vengono previste, in via generale, 40 ore di formazione da svolgere da parte di ogni dipendente attraverso la frequenza di corsi formativi sia in presenza, che online (erogati da enti pubblici e/o privati, sia a pagamento che gratuiti), nonché attraverso momenti di studio individuale e di confronto/studio con colleghi di altri enti locali.

Tuttavia, stante le peculiari caratteristiche dell'ente e la limitata disponibilità di personale, vengono disposte le seguenti specificazioni:

- ✓ per il personale neoassunto, è previsto un periodo iniziale di affiancamento teorico-tecnico-operativo, sia in presenza che da remoto, con anche momenti di studio individuale. Pertanto le 40 ore dovranno prioritariamente essere assolte all'interno di tale periodo;
- ✓ per il personale assegnato esclusivamente a mansioni operative/esecutive (operatori-operatori esperti), le ore formative potranno essere svolte, oltre che tramite la frequenza di appuntamenti formativi in presenza e online, anche attraverso momenti di confronto e aggiornamento con il relativo responsabile del servizio, con riferimento alle singole mansioni e ai compiti puntuali di volta in volta assegnati.

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.

Il Comune di Piateda ha programmato il fabbisogno in apposita sezione del DUPS 2025/2027, come approvato con delibera del Consiglio comunale n. 39/2024 (nota di aggiornamento), in conformità con quanto indicato anche dalla recente faq n. 51 del 16.02.2023 di Arconet.

3.3.2 Programmazione cessazioni dal servizio

Per il triennio 2025/2027 non sono previste cessazioni di personale.