



COMUNITÀ MONTANA  
VALTELLINA DI SONDRIO

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE  
2025 – 2027**

## **Premessa**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e 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 mission 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 (PIAO), 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 della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale. Questo nuovo Piano rappresenta una misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni, funzionale all'attuazione del PNRR.

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 (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) all'Anticorruzione e alla Trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e 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.

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) punto 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025/2027, approvato con deliberazione dell'Assemblea n. 12 del 30.07.2024 e aggiornato con deliberazione dell'Assemblea n. 27 del 19.12.2024, ed il bilancio di previsione finanziario 2025/2027, approvato con deliberazione dell'Assemblea n. 27 del 19.12.2024.

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.

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

### Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Comunità Montana Valtellina di Sondrio

Indirizzo: Via Nazario Sauro 33 – 23100 Sondrio (SO)

Codice fiscale: 93001950141

Partita IVA: 00991340142

Presidente: Tiziano Maffezzini

Numero dipendenti al 31 dicembre 2024: 19

Numero abitanti al 31 dicembre 2023: 32.963

Telefono: 0342/210331

Sito internet: [www.cmsondrio.it](http://www.cmsondrio.it)

E-mail: [info@cmsondrio.it](mailto:info@cmsondrio.it)

PEC: [protocollo.cm.sondrio@pec.regione.lombardia.it](mailto:protocollo.cm.sondrio@pec.regione.lombardia.it)

### 1.1 Analisi contesto esterno

Dai dati contenuti nelle “Relazioni sull’attività delle forze di polizia, sullo stato dell’ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata” emerge che sul territorio della provincia di Sondrio, permane una situazione di contenuta delittuosità caratterizzata da non evidenti tentativi di infiltrazione da parte di organizzazioni di tipo mafioso. Anche il tessuto produttivo locale non sembra essere coinvolto da infiltrazioni dell’economia illegale, nonostante l’emersione di fenomeni di evasione fiscale. La spiccata vocazione turistica e la posizione di confine con la Svizzera, determinano un’esposizione al rischio di reimpiego di capitali illeciti da parte della criminalità organizzata e un interessamento a fattispecie delittuose di carattere transnazionale, quali il contrabbando (anche di gasolio proveniente dalla zona extradoganale di Livigno) o l’introduzione nello Stato di merce contraffatta e le frodi fiscali.

Non si rilevano particolari criticità sotto il profilo dell’ordine e della sicurezza pubblica riconducibili alla presenza di stranieri, la cui presenza risulta, seppur in aumento, la più bassa tra tutte le province lombarde. Nell’ambito del contrasto alla criminalità etnica, si registra una intensa attività nel narcotraffico ad opera di sodalizi sudamericani e albanesi che operano anche in formazioni multietniche comprensive di italiani. Altri reati nei quali si avverte maggiormente l’incidenza degli stranieri sono i furti (specie quelli in abitazione) e le ricettazioni. In tutte le altre tipologie di delitti, il loro coinvolgimento non appare particolarmente allarmante. Il riciclaggio, il favoreggiamento e lo sfruttamento della prostituzione, risultano abbastanza attenuati. La situazione dei sequestri di sostanze stupefacenti dimostra, complessivamente, valori inferiori alle altre realtà della regione.

Dall’analisi dei dati più significativi inerenti all’andamento criminologico nella provincia di Sondrio nell’anno 2022 è possibile evincere una leggera diminuzione dell’indice di delittuosità che passa da 4117 delitti del 2021 a 3980 delitti del 2022 con diminuzione del 3,3 %, dato che si colloca vicino a quello dell’anno 2020 quando in pieno lock down i delitti commessi sono stati 3783 Furti. Per quanto riguarda i furti, l’aumento di circa il 5,7% ha interessato soprattutto quelli consumati con destrezza, passati da 29 del 2021 a 51 del 2022 e quelli in esercizi commerciali

da 84 a 96. Fenomeni da ricondurre da una parte al maggior utilizzo e affollamento nei mezzi pubblici (treni, autobus ed altro) ed alla riapertura di mercati e fiere all'aperto, ove il maggior afflusso di persone è fonte di aumentati pericoli per questo tipo di reati, e dall'altra alla riapertura delle attività commerciali pressoché totale. Sono aumentati anche i furti in abitazione passati da 119 del 2021 a 156 del 2022 ed i furti in esercizi commerciali da 96 del 2021 a 120 del 2022. Nel contempo sono diminuite tipologie quali quelli con strappo da 8 nel 2021 a 5 nel 2022 ed i furti di veicoli passati da 28 nel 2021 a 23 nel 2022 e i furti su auto in sosta, passati da 32 a 23. Per quanto riguarda gli altri reati contro il patrimonio, è stato rilevato un aumento delle ricettazioni (passate a 32 nel 2022 contro le 24 del 2021).

Rilevato un leggero aumento delle estorsioni, 36 nel 2022 contro le 33 del 2021, pari al 9%, estorsioni non riferibili a fenomeni di racket o criminalità organizzata, ma quasi sempre riconducibili a ricatti avvenuti dopo contatti in rete, finalizzati ad incontri di tipo sessuale o riferibili ad eventi di scarsa valenza criminale.

In diminuzione le frodi e truffe informatiche, da 1099 del 2021 a 828 del 2022, con una diminuzione del 24,65%: tale reato, in numero assoluto, rappresenta circa il 20% dei delitti in Provincia di Sondrio a cui si aggiungono 87 delitti informatici di altro tipo, questi in deciso aumento rispetto ai 48 del 2021.

Stazionari i delitti concernenti le sostanze stupefacenti con le 48 segnalazioni per spaccio del 2022 rispetto alle 47 del 2021, con 28 persone segnalate. Resta alta l'attenzione sull'uso e lo spaccio di sostanze stupefacenti, soprattutto tra i giovani, con un'intensa attività di prevenzione, specie nei luoghi di maggior affluenza giovanile.

Per quanto riguarda i reati contro la persona aumentano quelli contro la libertà sessuale: dai 14 del 2021 ai 18 episodi del 2022. I reati di percosse subiscono un aumento da 29 del 2021 a 43 nel 2022 a fronte, invece, di una diminuzione sia dei reati di minaccia (da 204 del 2021 a 174 del 2022) sia delle lesioni dolose (da 205 del 2021 a 190 del 2022). Considerando la somma dei reati di percosse e di lesioni si traccia un quadro di sostanziale stabilità, in numeri oggettivamente non preoccupanti, ma significativi di un contesto in cui emergono episodi di litigiosità. La situazione nell'anno 2024 si attesta in linea con i dati degli anni precedenti confermando una contenuta delittuosità nella Provincia di Sondrio.

Relativamente all'assetto amministrativo dell'Ente, con la legge n. 56 del 7 aprile 2014 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni" sono stati ridisegnati i confini e le competenze delle amministrazioni locali ed è stato affidato allo Stato e alle Regioni il compito di procedere, ciascuno per gli ambiti di competenza, all'individuazione delle funzioni provinciali, diverse dalle fondamentali, da riallocare presso il livello istituzionale più adeguato. La Regione Lombardia, in attuazione della suddetta legge n. 56/2014, ha approvato, con deliberazione della Giunta Regionale n. X/2992 del 30.12.2014, una proposta di riforma del sistema delle autonomie della Regione prevedendo il riconoscimento della specificità della Provincia di Sondrio quale provincia con territorio interamente montano confinante con paesi stranieri, con le relative specificità geografiche e culturali, successivamente ratificata con la legge regionale n. 19/2015. In tale contesto si è inserito il processo di riconoscimento del ruolo delle Comunità montane quali soggetti aggregatori di funzioni comunali. La bocciatura della riforma costituzionale ha rimesso in discussione tutto il percorso intrapreso così come la questione specifica della Provincia di Sondrio.

Indipendentemente da questo contesto di incertezza in cui si trova ad operare, l'Ente continuerà a lavorare con impegno per evitare il grave rischio di marginalizzazione delle aree deboli e per garantire la rappresentanza e l'attività dei piccoli Comuni montani, interlocutori primari e privilegiati degli enti comprensoriali. Le Comunità Montane sono infatti gli enti idonei per conseguire l'ottimizzazione dei livelli di governo e delle caratteristiche dimensionali, demografiche e strutturali del territorio ed è quindi nell'Assemblea, composta dai Sindaci del mandamento, che si svolge questo processo di condivisione delle scelte e di programmazione degli interventi prioritari. I Sindaci saranno sempre più i protagonisti della politica "della montagna" e porranno le basi per una più efficiente ed efficace gestione associata delle funzioni comunali.

L'obiettivo dovrà essere quello di proseguire il percorso iniziato in coerenza con le disposizioni nazionali e con quanto previsto dalla Regione Lombardia con il Programma Regionale di Sviluppo Sostenibile (PRSS) della XII Legislatura. Oltre ai servizi associati incentivati dalla Regione, la Comunità Montana perseguirà l'obiettivo di diventare ente capofila delle funzioni comunali. Per attuare tale percorso sarà necessario continuare il processo di aggiornamento e ampliamento del sistema informativo per garantire il costante miglioramento dell'efficienza amministrativa ed avvicinare il cittadino all'amministrazione attraverso lo sviluppo di servizi innovativi. Un ruolo strategico sarà svolto dalle tecnologie informatiche e dal progetto di digitalizzazione finalizzato a perfezionare la dematerializzazione dei procedimenti amministrativi.

Fondamentale l'attività dell'Ente per l'attuazione di progetti di valenza sovracomunale finanziati dalla Unione Europea, dallo Stato e dalla Regione Lombardia. (Interreg, PNRR, Interventi speciali per la montagna, P.S.R., ecc.)

## 1.2 Analisi contesto interno

### 1.2.1 Organi di governo dell'Ente

L'elezione degli organi delle Comunità Montane avviene in applicazione della legge regionale 27 giugno 2008, n. 19 "Riordino delle Comunità Montane della Lombardia, disciplina delle unioni di comuni lombarde e sostegno all'esercizio associato di funzioni e servizi comunali" e dello Statuto dell'Ente.

Nel corso dell'anno 2024, a seguito delle elezioni amministrative svoltesi nella quasi totalità dei Comuni del mandamento, si è proceduto al rinnovo degli organi della Comunità Montana. L'insediamento dei nuovi organi è avvenuto il 30 luglio 2024 (deliberazioni dell'Assemblea n. 5 e n. 6 del 30.07.2024 ad oggetto rispettivamente: "Convalida dei componenti dell'Assemblea della Comunità Montana Valtellina di Sondrio" e "Elezione del Presidente e della Giunta Esecutiva della Comunità Montana Valtellina di Sondrio").

Maffezzini Tiziano	Presidente
Oberti Nello	Vice Presidente e Assessore
La Ragione Claudio	Assessore
Parolini Andrea	Assessore esterno
Rizzi Enio	Assessore

### 1.2.2 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente al 31.12.2024, con l'indicazione dell'ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio.

#### **AREA AMMINISTRATIVA – N. 5 DIPENDENTI**

<b>Profilo professionale</b>	<b>Categoria professionale</b>	<b>Tipologia di rapporto di lavoro</b>	<b>Numero</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
Segretario Generale	Dirigente	Tempo pieno	1	1	0

#### **SERVIZIO AFFARI GENERALI**

<b>Profilo professionale</b>	<b>Area CCNL</b>	<b>Tipologia di rapporto di lavoro</b>	<b>Numero</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
Istruttore amministrativo	Area degli istruttori	Tempo pieno	1	1	0
Operatore amministrativo	Area degli operatori esperti	Tempo pieno	1	1	0

#### **SERVIZIO CULTURA, TURISMO, SPORT, SERVIZI SOCIALI E ATTIVITA' PRODUTTIVE**

<b>Profilo professionale</b>	<b>Categoria professionale</b>	<b>Tipologia di rapporto di lavoro</b>	<b>Numero</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
Funzionario amministrativo specialista in attività culturali, sociali e promozionali	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Tempo pieno	1	1	0
Funzionario amministrativo specialista in attività culturali, sociali e promozionali	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Tempo pieno	1	1	0

**AREA ECONOMICO – FINANZIARIA – N. 3 DIPENDENTI**

**SERVIZIO FINANZIARIO CONTABILE**

<b>Profilo professionale</b>	<b>Categoria professionale</b>	<b>Tipologia di rapporto di lavoro</b>	<b>Numero</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
Funzionario contabile – Elevata Qualificazione	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Tempo pieno	1	1	0
Istruttore contabile	Area degli istruttori	Tempo pieno	1	1	0

**SERVIZIO PERSONALE**

<b>Profilo professionale</b>	<b>Categoria professionale</b>	<b>Tipologia di rapporto di lavoro</b>	<b>Numero</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
Istruttore contabile	Area degli istruttori	Tempo pieno *	1	1	0

\* Trasformato in rapporto di lavoro part-time all'86,11% dal 01.08.2023.

**AREA TECNICA – N. 7 DIPENDENTI**

**SERVIZIO LAVORI PUBBLICI, URBANISTICA, TERRITORIO, ANTINCENDIO  
BOSCHIVO E PROTEZIONE CIVILE**

<b>Profilo professionale</b>	<b>Categoria professionale</b>	<b>Tipologia di rapporto di lavoro</b>	<b>Numero</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
Funzionario esperto in attività tecniche, di AIB e PC – Elevata Qualificazione	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Tempo pieno	1	1	0
Funzionario esperto in attività tecniche	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Tempo pieno *	1	1	0
Funzionario tecnico geologo	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Part-Time	1	1	0
Istruttore tecnico	Area degli istruttori	Tempo pieno **	1	1	0

Istruttore tecnico	Area degli istruttori	Tempo pieno***	1	1	0
--------------------	-----------------------	----------------	---	---	---

\* Trasformato in rapporto di lavoro part-time al 91,67% dal 01.09.2005

\*\* Trasformato in rapporto di lavoro part-time all'85% dal 01.10.2019

\*\*\*Trasformato in rapporto di lavoro part-time all'80% dal 01.10.2019

#### SERVIZIO INFORMATION COMMUNICATION TECHNOLOGY (ICT)

<b>Profilo professionale</b>	<b>Categoria professionale</b>	<b>Tipologia di rapporto di lavoro</b>	<b>Numero</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
Funzionario informatico	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Tempo pieno	1	1	0
Istruttore informatico	Area degli istruttori	Tempo pieno	1	1	0

#### AREA AGRICOLTURA – N. 4 DIPENDENTI

##### SERVIZIO AGRICOLTURA

<b>Profilo professionale</b>	<b>Categoria professionale</b>	<b>Tipologia di rapporto di lavoro</b>	<b>Numero</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
Funzionario Tecnico del Territorio – Elevata Qualificazione	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Tempo pieno	1	1	0
Istruttore agro-forestale	Area degli istruttori	Tempo pieno	1	1	0

##### SERVIZIO AMBIENTE ECOLOGIA

<b>Profilo professionale</b>	<b>Categoria professionale</b>	<b>Tipologia di rapporto di lavoro</b>	<b>Numero</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
Funzionario tecnico esperto in attività agro-forestali e ambientali	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Part-Time	1	1	0

## SERVIZIO FORESTE

<b>Profilo professionale</b>	<b>Categoria professionale</b>	<b>Tipologia di rapporto di lavoro</b>	<b>Numero</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
Funzionario tecnico esperto in attività agro-forestali e ambientali	Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione	Tempo pieno	1	1	0

### 1.2.3 Mappatura dei processi

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in collaborazione con i Responsabili di Area dell'Ente, ha avviato la mappatura dei processi e dei rischi con la valutazione del livello di rischio. Tale processo è stato impostato a partire dalle aree comunemente ritenute a rischio, cioè quelle caratterizzate da una evidente e potenziale rischiosità, per poi comprendere tutte le aree anche solo potenzialmente a rischio corruttivo. È stata predisposta un'apposita scheda dove sono state indicate le aree a rischio, sia quelle cosiddette "obbligatorie" sia quelle "ulteriori", individuate da ogni Area sulla base delle specifiche caratteristiche e funzioni svolte; i principali processi/procedimenti sono stati accorpati per caratteristiche strutturali e funzionali tenendo conto dei livelli di discrezionalità dei provvedimenti. Sono state individuate le varie fasi in cui sono suddivisi i processi/provvedimenti mappati al fine di far emergere in maniera più puntuale le situazioni di rischio collegate a specifiche fasi. Successivamente sono stati indicati gli interventi già attuati dalle varie Aree per ridurre la probabilità che un determinato fenomeno corruttivo possa concretamente realizzarsi ed è stata effettuata la valutazione del rischio per ogni fase del processo prendendo a riferimento la tabella dell'allegato 5 del Piano Nazionale Anticorruzione.

A seguito della valutazione del rischio, sono stati previsti una serie di interventi per la prevenzione della corruzione da realizzare nel triennio; tale metodologia omogenea per tutto l'Ente ha consentito di approfondire specifiche fasi dei processi amministrativi comuni a più Aree al fine di definire strategie comuni di azione.

Nel 2024 si è data attuazione alle misure previste dal Piano relativamente ai procedimenti posti in essere nell'anno di riferimento, così come meglio descritte al successivo punto "Sintesi dei risultati conseguiti".

L'attività di controllo, verifica e monitoraggio continuerà nel prossimo triennio 2025/2027 attraverso una serie di interventi indicati nell'allegato al presente piano. Le schede potranno essere riviste tenendo conto del processo di riforma delle autonomie locali in atto a livello nazionale e di quello specifico che potrebbe interessare la Provincia di Sondrio. L'aggiornamento terrà inoltre conto delle funzioni e delle attività che la Comunità Montana andrà a svolgere nell'ambito della gestione associata dei servizi comunali. Tale processo proseguirà nel corso del triennio 2025/2027 con l'attività di monitoraggio dei procedimenti attuati dall'Ente secondo una metodologia già condivisa dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con i Responsabili di Area. L'attività di analisi dei processi in capo all'Ente potrà essere implementata e aggiornata nel caso in cui emergessero eventuali problemi o si

evidenziassero criticità. Nell'ambito di tale processo potrà verificarsi la necessità di implementare l'attività di monitoraggio a seguito di eventuali ulteriori funzioni che la Comunità Montana si troverà a dover gestire in conseguenza del riordino dell'assetto delle autonomie locali.

#### 1.2.4 Sintesi dei risultati conseguiti

La Comunità Montana ha svolto l'attività di prevenzione della corruzione attuando le misure previste nel Piano; ha attuato gli obiettivi di prevenzione della corruzione e della trasparenza ed ha proseguito l'attività di sensibilizzazione dei dipendenti grazie ad un costante monitoraggio dei procedimenti e ad un programma di corsi di formazione sui temi dell'etica, della legalità, dell'informatizzazione e della trasparenza. Tali attività sono state attuate con il contributo fattivo dei Responsabili delle aree organizzative che hanno collaborato costantemente con il RPCT. Un altro fattore che ha contribuito all'efficacia delle misure adottate è il continuo lavoro di coordinamento del RPCT nell'attuazione del Piano e nella realizzazione di misure ed attività tese a facilitare e a garantire l'uniforme applicazione del Piano all'interno dell'Ente. Nel 2024 è proseguita l'attività di implementazione del processo di informatizzazione dei procedimenti con l'obiettivo di migliorare la tracciabilità dei processi e facilitare l'emersione di responsabilità nella gestione delle varie fasi degli stessi; è pienamente operativo il processo di conservazione sostitutiva dei documenti e il workflow documentale finalizzato alla creazione dei fascicoli virtuali. Si è inoltre proseguita l'attività di approvvigionamento per l'acquisizione di beni, servizi e lavori attraverso l'utilizzo degli strumenti di e-procurement messi a disposizione dallo Stato e dalla Regione Lombardia. Nel 2024 sono state completamente applicate le norme del nuovo codice dei contratti. La sezione anticorruzione e trasparenza del Piano è stata attuata nel suo complesso; si evidenziano però alcuni scostamenti rispetto alle previsioni che possono essere stati determinati dalla carenza di sufficienti risorse umane e strumentali a supporto del RPCT al fine di garantire i numerosi adempimenti previsti dalla normativa in materia. Un altro aspetto critico è rappresentato dalla pluralità di competenze assegnate a pochi responsabili, nonché dalla pluralità di adempimenti in capo alle amministrazioni locali di piccole dimensioni.

## **SEZIONE 2. 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.

### **2.2 Performance\***

*\*sezione non obbligatoria per amministrazioni con meno di 50 dipendenti*

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, ma ai fini della distribuzione del premio di produttività e dell'indennità di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione sono stati definiti gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale per l'anno 2025.

Le disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza hanno portato alla necessità di integrare il ciclo della performance con gli strumenti e i processi relativi alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione. Il ciclo di gestione della Performance è stato strutturato come un processo che collega la pianificazione strategica alla programmazione operativa (definizione degli obiettivi e misurazione dei risultati) e alla valutazione della performance declinata con riferimento

all'ambito organizzativo ed individuale. Gli obiettivi di performance individuati nel Piano sono strettamente collegati alle linee strategiche individuate dal documento politico programmatico per il mandato amministrativo 2024/2029 e al DUP 2025/2027. Le strutture organizzative vengono valutate in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, tenendo conto delle risorse disponibili e delle eventuali contingenze manifestatesi durante l'anno. Il monitoraggio periodico e la verifica dei risultati conseguiti consentono di apprezzare la prestazione svolta dalle strutture e il grado di miglioramento del processo, in termini di efficienza, efficacia ed economicità. La rilevanza strategica dell'attività di prevenzione della corruzione comporta che le amministrazioni inseriscano le attività che attuano per l'applicazione della L. 190/2012 e dei decreti attuativi, nella programmazione strategica e operativa, definita in via generale nel PIAO - sezione Performance. A tal fine la Comunità Montana da alcuni anni ha incluso negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi per la prevenzione del fenomeno della corruzione, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione delle misure previste nella Sezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO. L'evoluzione del Piano della Performance come sezione del PIAO e l'integrazione con la Sezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO si è concretizzata grazie ad un esplicito collegamento tra gli obiettivi di performance e di anticorruzione e trasparenza.

Si riportano di seguito sinteticamente gli obiettivi assegnati al personale:

- Attuazione del processo di digitalizzazione, semplificazione e reingegnerizzazione. Ridefinizione dell'iter delle determinazioni;
- Attuazione del processo di informatizzazione. Implementazione della sicurezza informatica dell'Ente con il software "Endpoint Central di Manage Engine";
- Strutture sportive realizzate dalla Comunità Montana lungo il Sentiero Valtellina. Predisposizione accordo con i Comuni per la gestione degli impianti;
- Adempimenti in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e informatizzazione. Creazione di un fascicolo per ogni dipendente della Comunità Montana contenente la storia del lavoratore e i documenti correlati alla sua attività;
- Progetto Interreg Smartbioval – Avvio del progetto, creazione gruppo di lavoro interno all'Area Agricoltura, suddivisione dei compiti, affidamento incarico per il coordinamento ed il supporto tecnico amministrativo, condivisione iniziative con il Distretto Biologico della Valtellina;
- Adempimenti in materia di trasparenza. Creazione account Instagram dell'Ente;
- Adempimenti per la prevenzione della corruzione. Ufficio Gare: definizione iter condivisi e creazione dei relativi documenti per la predisposizione e gestione delle procedure di appalto, nel rispetto del nuovo codice dei contratti;
- Verifica del tracciato e delle aree sosta della pista ciclopedonale "Via dei Terrazzamenti".

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi trasversali e di miglioramento assegnati alle varie Aree dell'Ente.

<b>Area</b>	<b>N. obiettivi di performance organizzativa</b>	<b>N. obiettivi di performance individuale</b>
Area Amministrativa	1	5
Area Economico – Finanziaria	1	3
Area Agricoltura	1	4
Area Tecnica	1	5

Si allega il Piano Obiettivi 2025 (Allegato 2.2).

## **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

### 2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

La previsione normativa attribuisce la responsabilità del verificarsi di fenomeni corruttivi al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, la cui attività deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'Ente.

La responsabilità di cui al precedente comma non annulla o riduce quella degli altri soggetti interessati: tutti i dipendenti, infatti, mantengono il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione sono: gli organi di indirizzo politico, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, le Posizioni organizzative (per le Aree / Servizi / Uffici di rispettiva competenza), il personale, l'OIV/Nucleo di Valutazione, i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione.

Gli organi di indirizzo politico designano il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e adottano la presente sezione del Piano e tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è il Segretario e dirigente amministrativo dell'Ente.

I suoi compiti sono i seguenti:

- a. elaborare ed aggiornare lo schema del presente documento;
- b. definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- c. verificare l'idoneità e l'efficace esecuzione delle strategie di prevenzione della corruzione;
- d. proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- e. verificare, con le Posizioni organizzative, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- f. individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza risponde nelle ipotesi previste ai sensi dei commi 12, 13, 14 dell'art. 1 della legge n. 190/2012, avendo cura di definire le modalità ed i tempi del raccordo con gli altri organi/organismi competenti nell'ambito del piano.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza si avvale dei Responsabili di Area/Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione i quali svolgono il ruolo di Referenti per la trasparenza, favorendo ed attuando le azioni previste dal programma.

I Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, responsabili delle Aree devono quindi:

- a. attestare di essere a conoscenza del piano;

- b. programmare e riferire al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le modalità di lavoro e le direttive impartite per garantire l'integrità comportamentale del personale;
- c. far pervenire al predetto Responsabile, entro il 20 gennaio, una relazione sul comportamento tenuto, in merito all'anticorruzione, dai propri dipendenti durante l'anno precedente;
- d. porre in essere tutte le azioni necessarie per garantire un comportamento efficace, efficiente, economico, produttivo, trasparente ed integro sia da parte propria che dei propri collaboratori;
- e. astenersi, ai sensi dell'art 6 bis della legge n. 241/1990, in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto, anche potenziale;
- f. comunicare al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza i nominativi del personale da far partecipare ai programmi di formazione;
- g. inserire nei bandi di gara le regole di legalità del piano e delle altre pianificazioni, prevedendo la sanzione dell'esclusione;
- h. essere responsabili dell'attuazione adeguata e completa di tutte le altre norme di carattere amministrativo;
- i. tener conto, nel quadro delle rispettive competenze, che la mancata osservanza delle disposizioni contenute nel piano e nei piani e programmi ad esso coordinati costituisce elemento di valutazione delle proprie responsabilità;
- j. rammentare che i ritardi nell'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale sono di propria responsabilità.

I Responsabili di Area/Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione devono svolgere un'adeguata attività informativa, indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, agli altri Responsabili ed all'Autorità giudiziaria.

Partecipano inoltre al processo di gestione del rischio corruttivo, proponendo le misure di prevenzione ed adottando le necessarie misure gestionali.

Ciascun dipendente dell'Ente deve:

- a. conoscere il presente documento, gli altri piani coordinati e la normativa di riferimento;
- b. partecipare ai previsti incontri formativi;
- c. denunciare ai Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione tutti gli atti, le azioni ed i comportamenti che possono evidenziare rischi di corruzione;
- d. adeguare la propria attività al rispetto della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza. Tutto il personale deve partecipare al processo di gestione del rischio osservando le misure contenute nel piano e segnalando sia le situazioni di illecito al responsabile della propria Area/Servizio, sia i casi di personale conflitto di interessi.

In ordine alle segnalazioni delle situazioni di carattere corruttivo si deve tener conto non solo di quelle in cui l'illecito denunciato sia in atto ma anche di tutte le altre, a carattere potenziale, che potrebbero favorire il verificarsi di un illecito.

Il Nucleo di Valutazione e gli organismi di controllo interno:

- a. partecipano al processo di gestione del rischio, analizzando, nei compiti ad essi attribuiti, i rischi e le azioni che possono concernere la prevenzione della corruzione;
- b. verificano la coerenza tra gli obiettivi previsti nel piano e quelli indicati nei documenti di programmazione strategico gestionale e che la valutazione della performance tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;

c. svolgono compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa attestando l'assolvimento degli obblighi relativi a tale settore.

Anche i collaboratori dell'Ente devono osservare le misure contenute nel piano. Pertanto devono essere informati in merito dai Responsabili di Area/ Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione con i quali svolgono l'attività di collaborazione. I collaboratori sono tenuti a segnalare sia le situazioni di illecito sia i casi di personale conflitto di interessi.

### 2.3.2 Sistema di gestione del rischio

Per rischio si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico - e, quindi, sull'effettivo conseguimento di uno o più obiettivi dell'Ente - dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento. In definitiva, si intende per "rischio" la possibilità che si determini un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al conseguimento dei predetti obiettivi.

L'individuazione delle aree a rischio tende a consentire l'identificazione di quelle componenti dell'Ente che devono essere presidiate con specifiche misure di prevenzione.

Nell'impostazione iniziale del problema, sono considerate aree a rischio quelle che trattano i processi finalizzati:

- a. all'acquisizione e alla progressione del personale (concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale e progressioni di carriera);
- b. all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblico disciplinato dal D.lgs. n. 36/2023 (scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alle modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice dei contratti pubblici);
- c. all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato;
- d. all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato (concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed Enti pubblici e privati);
- e. al rilascio di autorizzazioni, nulla osta e pareri ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e indiretto.

### 2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

a) Le attività di interesse riguardano il reclutamento, le progressioni di carriera, il conferimento di incarichi di collaborazione.

Le misure di prevenzione devono ridurre la possibilità che si verifichino illeciti, come, ad esempio:

- previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire, allo scopo di reclutare candidati particolari;
- abusi nei processi di stabilizzazione finalizzati al reclutamento di candidati particolari;
- irregolari composizioni delle commissioni di concorso finalizzate al reclutamento di candidati particolari;

- progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;
- motivazioni generiche e tautologiche circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.

b) Nell'ambito dell'affidamento di lavori, servizi e forniture disciplinate dal D.lgs. n. 36/2023 le attività di interesse riguardano: la definizione dell'oggetto dell'affidamento; l'individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento; i requisiti di qualificazione; la valutazione delle offerte; la verifica dell'eventuale anomalia delle offerte; le procedure negoziate; gli affidamenti diretti; la revoca del bando; la redazione del cronoprogramma; le varianti in corso di esecuzione del contratto; il subappalto; l'applicazione delle eventuali penali, l'utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.

Le misure di prevenzione devono ridurre la possibilità che si verifichino illeciti, come, ad esempio:

- accordi collusivi tra le imprese partecipanti ad una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti dello stesso;
- la definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico - economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa;
- un uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
- l'utilizzo della procedura negoziata e l'abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;
- l'ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire guadagni extra;
- l'abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario;
- l'elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto.

c) Le attività di interesse riguardano i provvedimenti amministrativi ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico immediato per i destinatari.

Le misure di prevenzione devono ridurre la possibilità che si verifichino illeciti, come, ad esempio:

- abusi nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici al fine di agevolare particolari soggetti (ad esempio, l'inserimento in cima ad una lista di attesa);
- abusi nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (ad esempio, i controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).

d) Le attività di interesse riguardano i provvedimenti amministrativi ampliativi della sfera giuridica con effetto economico immediato per i destinatari.

Le misure di prevenzione devono ridurre le possibilità che si verifichino illeciti, come, ad esempio:

- riconoscimenti indebiti di indennità/contributi a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti;
- riconoscimenti indebiti dell'esenzione del pagamento di prestazioni socio sanitarie al fine di agevolare determinati soggetti;
- l'uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari, nazionali, regionali o erogati direttamente dall'Ente.

e) Le attività di interesse riguardano le autorizzazioni, i nulla osta e i pareri inerenti alle competenze specifiche attribuite dalla normativa vigente alle Comunità montane.

Le misure di prevenzione devono ridurre le possibilità che si verifichino illeciti, come, ad esempio:

- abusi nell'adozione dei provvedimenti al fine di agevolare particolari soggetti (ad esempio, l'inserimento in cima ad una lista di attesa, la scarsa trasparenza, la disomogeneità nelle valutazioni);
- abusi nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (ad esempio, lo scarso controllo dei requisiti dichiarati, l'erronea quantificazione del costo dell'intervento compensativo);
- l'uso di falsa documentazione o mancato rispetto delle normative generali o di settore;
- il mancato rispetto dei termini del procedimento e/o omissione di controlli e sopralluoghi sia in fase istruttoria sia in fase conclusiva.

Si allegano le schede di mappatura e gestione del rischio corruzione (Allegato 2.3.3).

#### 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 Responsabili di Area 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.

#### 2.3.5 Programmazione della trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Responsabili.

Si allega l'elenco degli obblighi di pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente (Allegato 2.3.5)

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura organizzativa

#### 3.1.1 Organizzazione dell'Ente

L'organizzazione della Comunità Montana Valtellina di Sondrio è suddivisa nelle aree Amministrativa, Economico – Finanziaria, Tecnica ed Agricoltura e ad ogni area è assegnato un funzionario responsabile dei servizi erogati.

Le funzioni di responsabile dell'Area Amministrativa sono state assegnate al Dirigente amministrativo – Segretario.

Per le altre Aree è individuato un Responsabile al quale è attribuito l'incarico di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16 e seguenti del CCNL del 16.11.2022.

#### 3.1.2 Pari opportunità ed equilibrio 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.

Tali Linee Guida individuano delle grandezze significative da rilevare per misurare il fenomeno della parità di genere:

Descrizione	Valore
Rapporto tra donne e uomini nell'area degli operatori esperti	1/0
Rapporto tra donne e uomini nell'area degli istruttori	5/2
Rapporto tra donne e uomini nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	3/7
Rapporto tra donne e uomini nell'area dei dirigenti	1/0
Percentuale di donne titolari di part-time	50%
Percentuale di uomini titolari di part-time	11,11%
Percentuale di donne titolari di permessi ex legge n. 104/1992	50%
Percentuale di uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992	11,11%
Percentuale di donne che accedono al lavoro agile	30,00%
Percentuale di uomini che accedono al lavoro agile	11,11%
Numero medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne	0
Numero medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dagli uomini	0
Elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere	No

L'Ente al fine di favorire la parità di genere prevede la presenza di almeno una donna nelle commissioni di concorso e di gara, garantisce la tutela delle pari opportunità nell'ambito dei bandi di selezione del personale, prevede attività di formazione e aggiornamento del personale, senza

discriminazioni, garantisce le progressioni economiche all'interno delle aree e tra le aree in egual misura a donne e uomini e attua iniziative di informazione in merito al contrasto della violenza di genere e al superamento degli stereotipi.

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

Il lavoro agile è stato attivato nell'Ente a seguito dell'approvazione, con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 64 del 22.09.2022, del "Regolamento interno per la disciplina del lavoro agile presso la Comunità Montana Valtellina di Sondrio".

Tutti i dipendenti sono stati dotati degli strumenti necessari per svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile (pc portatile, software Rainbow, licenza Office 365 e Virtual Private Network).

L'adesione avviene su base volontaria, presentando apposita domanda sul fac-simile predisposto dall'Ente; ricevuta l'autorizzazione da parte del Responsabile, si procede alla sottoscrizione dell'accordo di lavoro agile, al quale si allega l'elenco delle attività effettuabili a distanza.

Obiettivo dell'Ente è quello di accrescere l'autonomia dei dipendenti, che devono dimostrare di saper portare a termine autonomamente le attività previste; il Responsabile di Area è tenuto a verificare il report trasmesso giornalmente.

L'attivazione del lavoro agile consente una miglior conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti; questo determina un miglioramento della performance, sia nelle giornate in presenza che da remoto, che garantisce elevati standard di efficienza ed efficacia. Inoltre la possibilità di lavorare a distanza ha consentito di ridurre le assenze e di garantire quindi la continuità dei servizi.

### **3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**

#### Consistenza del personale al 31.12.2024

Al 31.12.2024 i dipendenti in servizio sono 19, così suddivisi:

- n. 1 Dirigente Amministrativo – Segretario;
- n. 10 Funzionari, di cui n. 2 amministrativi, specialisti in attività culturali, sociali e promozionali, n. 1 contabile, n. 1 esperto in attività tecniche e di AIB e PC, n. 1 esperto in attività tecniche, n. 2 esperti in attività agro-forestali e ambientali, n. 1 tecnico geologo, n. 1 informatico e n. 1 tecnico del territorio;
- n. 7 Istruttori, di cui n. 1 amministrativo, n. 2 contabili, n. 2 tecnico, n. 1 informatico e n. 1 agro-forestale;
- n. 1 Operatore esperto amministrativo.

#### Programmazione strategica delle risorse umane

La FAQ n. 51 della Commissione ARCONET ha chiarito che *"... in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non possono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell'ultimo PIAO approvato, riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma devono tenere conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce"* pertanto nella Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2025/2027,

approvata dall'Assemblea il 19.12.2024, è stata inserita la programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027 che si riporta di seguito.

La programmazione dei fabbisogni di personale deve essere improntata al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997; inoltre per gli enti locali non soggetti al patto di stabilità, l'indicatore di spesa potenziale massima resta il limite imposto dall'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006, corrispondente per questo Ente ad € 782.465,96.

L'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 definisce le capacità assunzionali del personale a tempo indeterminato nei comuni, superando il principio del turn over e adottando, per la spesa relativa al personale, determinati valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la stessa spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati; tale norma trova applicazione solo per i Comuni e le Unioni di Comuni, pertanto l'Ente non è tenuto a determinare la propria capacità assunzionale secondo tali indicazioni, ma deve ancora applicare il criterio del turn over, ai sensi dell'art. 1 comma 229 della Legge 28.12.2015, n. 208.

A gennaio 2027 un dipendente dell'Ente, inquadrato nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, verrà collocato in pensione per raggiunti limiti di età, pertanto, applicandosi il principio del turn over, si procederà ad un'assunzione.

Si precisa inoltre che, considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

L'Ente da diversi anni ha avviato un percorso di digitalizzazione dei processi e sta ampliando l'offerta dei servizi gestiti in forma associata a favore di Comuni e Unioni di Comuni del mandamento, avvalendosi del personale già in servizio; non sono previste esternalizzazioni di servizi o dismissioni di funzioni pertanto si ritiene che il personale attuale risponda ai bisogni dell'Ente e non sono previste né una diversa allocazione delle risorse umane fra le aree né il ricorso a strategie di mobilità, contratti flessibili o riqualificazione del personale.

Con il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, adottato di concerto con il Ministro dell'Università e della ricerca in data 26.12.2023 e pubblicato in G.U. il 22.01.2024, si è data attuazione al D.L. n. 44/2023, convertito dalla Legge n.74/2023, definendo i criteri e le procedure mediante i quali le amministrazioni pubbliche, possono reclutare, fino al 31 dicembre 2026, con contratto a tempo determinato di apprendistato di durata massima di trentasei mesi, giovani laureati individuati su base territoriale. Vista l'opportunità offerta da questo nuovo "strumento" l'Ente si riserva la facoltà di attivare nel triennio 2025/2027 questa tipologia di reclutamento, nel rispetto della normativa vigente.

### Formazione del personale

La formazione e l'aggiornamento continuo dei dipendenti è leva strategica per lo sviluppo organizzativo dell'Amministrazione e, nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della

pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività.

Al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi, nel 2025 saranno proposte ai dipendenti azioni formative specialistiche in tema di:

1. Correttivi al Codice degli Appalti - D.lgs. n. 36/2023;
2. Principi e valori della Pubblica Amministrazione;
3. I codici di comportamento;
4. Adempimenti in materia di personale e contabilità.

Gli interventi formativi saranno affidati prevalentemente ad Associazioni o Enti di formazione, ai quali la Comunità Montana risulti associata o con i quali abbia comunque un rapporto di collaborazione; laddove la formazione sia strettamente legata all'utilizzo degli applicativi in uso presso l'Ente saranno i dipendenti del servizio ICT a formare direttamente i colleghi. I dipendenti dell'Ente potranno inoltre partecipare ai corsi di formazione messi a disposizione sulla nuova piattaforma online del Dipartimento della funzione pubblica "Syllabus" e/o erogati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

Verrà inoltre garantita la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza, prevista dal Piano Nazionale Anticorruzione, e in materia di sicurezza sul lavoro, nell'anno 2025 è prevista la formazione "base" per rischio medio del dipendente neo assunto e l'aggiornamento della formazione degli addetti antincendio e pronto soccorso.

#### **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

Sezione non obbligatoria per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.