



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80 del 09/06/2021



Indice

Introduzione.....

Premessa

Quadro normativo

1- SEZIONE N. 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione

1.1 - Contesto interno ed esterno

2- SEZIONE N. 2 - Valore Pubblico, Performance ed Anticorruzione

2.1 – Valore pubblico

2.1.1 - Obiettivi specifici e generali di valore pubblico

2.1.2 – Semplificazione, digitalizzazione e accessibilità ai servizi comunali

2.1.3 – Corretto recepimento degli istituti di semplificazione normative

2.1.4 - Procedure da digitalizzare e da reingegnerizzare

2.2 Performance

2.2.1 - Performance

2.2.2 - Azioni Positive

2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza (PTCPT 2025- 27)

3- SEZIONE N. 3 Organizzazione e Capitale umano

3.1 – Struttura Organizzativa

3.2 – Organizzazione del lavoro agile

3.3 – Piano Triennale di Fabbisogno del Personale e Piano Assunzioni

3.4 – Formazione del personale

4- SEZIONE N. 4 MONITORAGGIO

ALLEGATI:

Allegato 1 : PIANO DELLA PERFORMANCE 2025-2027

Allegato 2: PIANO AZIONI POSITIVE 2023-2025

Allegato 3: PTCPT Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2025-27



INTRODUZIONE

Premessa generale

Il presente documento si inserisce in un ambito normativo che origina dal D.L. n. 80 del 09/06/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia. (21G00093)", convertito con modificazioni dalla L. n. 113 del 08/08/2021, che ha introdotto all'art.6 un nuovo strumento di programmazione per le amministrazioni pubbliche, denominato Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), quale documento unitario in cui dovrebbero confluire i diversi atti di programmazione finora previsti, tra i quali il Piano della Performance, il PTPCT, il Piano triennale dei fabbisogni di personale, il piano per il lavoro agile (POLA), la programmazione dei fabbisogni formativi.

Con il PIAO il legislatore ha inteso riordinare il complesso sistema programmatico delle amministrazioni pubbliche, formato da una molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti e forse per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, inducendo ogni amministrazione pubblica a sviluppare una logica pianificatoria e un'organicità strategica finalizzate ad intersecare le diverse componenti dell'azione amministrativa rappresentate finora dai singoli documenti di programmazione, ciascuno con un proprio contenuto specifico.

L'assetto normativo è stato completato dapprima con il D.P.R. 24.6.2021 n. 81 (G.U. 30.6.2021 n. 151) concernente il Regolamento che individua gli adempimenti assorbiti dal P.I.A.O. e successivamente con il D.M. 132/2022 (G.U. 7.9.2022 n. 209) che ha definito il contenuto del P.I.A.O. ed i relativi schemi-tipo, oltre che le modalità semplificate di redazione per gli enti sino a 50 dipendenti.

Considerato che questo Comune ha approvato il bilancio di previsione 2025-2027 con delibera CC n. 50 del 21/12/2024 e il DUP 2025-2027 semplificato con deliberazione CC n. 49 del 21/12/2024, occorre procedere alla approvazione del PIAO 2025 – 2027 mettendo in evidenza il filo conduttore unico consistente nel perseguimento del VALORE PUBBLICO.

Come si può definire il valore pubblico?

Secondo le Linee Guida 2017-2021 del Dipartimento della Funzione, il PNA 2019 e 2022, oltre che le Relazioni CNEL 2019, 2020, 2021 e, da ultimo, il DM 132/2022, per Valore Pubblico si intendono *gli "IMPATTI delle politiche e dei progetti (ad es. del PNRR) dell'ente, migliorativi del BENESSERE complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale e/o sanitario, ecc.) di cittadini, imprese e stakeholder, rispetto alla situazione di partenza"*. Secondo un'accezione ampia, il valore pubblico è un volano per mettere a sistema le performance di un ente. Come correttamente evidenziato da ANAC nel PNA 2022-24, il concetto di valore pubblico non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili, ma comprensivo anche di quelli socio-economici, ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo. *"In questa ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o di un ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel*

perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generale valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa". "In altre parole, le misure di prevenzione e per la trasparenza sono a protezione del valore pubblico ma esse stesse produttive di valore pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute sull'organizzazione sociale ed economica del Paese".

Questo marcato orientamento alla misurazione degli impatti finali aderisce appieno ai principi e alla modalità di gestione del PNRR, entro la cui normativa trova origine il PIAO: le risorse europee, infatti, sono subordinate alla capacità del sistema pubblico di misurare gli impatti generati dall'impiego delle stesse.

Gli indicatori di impatto/outcome su cui gli Stati devono misurarsi, e al loro interno le amministrazioni pubbliche ai vari livelli, derivano dagli obiettivi dell'Agenda europea 2030 e sono identificati nei Sustainable Development Goals - SDGs e, a livello nazionale nei BES, indicatori di Benessere Equo Solidale, elaborati dall'ISTAT.

Le politiche, anche locali, generano degli impatti in termini di benessere sugli utenti e stakeholder che generalmente vengono classificati in: ECONOMICO-SOCIALE-AMBIENTALE-SANITARIO, come rappresentato nella tabella che segue (Linea Guida n. 1/2017 della Funzione Pubblica):

Gli impatti "esprimono l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico" (LG 1/2017, p. 24).

DIMENSIONE	TIPOLOGIA	UTILITA' INFORMATIVA	IMPATTI SPECIFICI Esempi
IMPATTO ovvero l'EFFETTO della maggiore efficienza e della migliore efficacia sul benessere di utenti e stakeholder	IMPATTO ECONOMICO	Serve per <i>quantificare</i> il miglioramento del benessere ECONOMICO del contesto esterno all'ente (utenti, stakeholder), atteso o raggiunto rispetto alla baseline (o condizioni di partenza)	• € o % reddito cittadini, indotto imprese, ecc.
	IMPATTO SOCIALE	Serve per <i>quantificare</i> il miglioramento del benessere SOCIALE del contesto esterno all'ente (utenti, stakeholder), atteso o raggiunto rispetto alla baseline (o condizioni di partenza)	• N. o % occupati; indigenti; incidenti; reati; ecc.
	IMPATTO AMBIENTALE	Serve per <i>quantificare</i> il miglioramento del benessere AMBIENTALE del contesto esterno all'ente (utenti, stakeholder), atteso o raggiunto rispetto alla baseline (o condizioni di partenza)	• mc o % raccolta differenziata; tonnellate o % emissioni; % consumi da fonti rinnovabili; ecc.
	IMPATTO SANITARIO	Serve per <i>quantificare</i> il miglioramento del benessere SANITARIO del contesto esterno all'ente (utenti, stakeholder), atteso o raggiunto rispetto alla baseline (o condizioni di partenza)	• pazienti guariti; ecc.

In realtà le dimensioni di valore pubblico variano in base alla grandezza dell'ente e alla articolazione della sua struttura organizzativa e alle strategie che l'ente intende perseguire. In aderenza a queste, come si vedrà nello specifico paragrafo di valore pubblico, verranno esperiti nel corso del biennio 2025-26 gli occorrenti approfondimenti per valutare le misure più congrue, coerenti e compatibili.

Il PIAO è stato progettato per rispondere a 5 criticità storiche degli strumenti programmatici pubblici, attraverso 5 criteri di qualità: semplificazione, selettività, adeguatezza, integrazione, finalizzazione al Valore Pubblico.

Con riferimento ai criteri di semplificazione e di selettività, con il PIAO si è inteso superare la pluralità frammentata di documenti, stratificati nel tempo a valle di processi di riforma successivi. Il PIAO punta alla semplificazione della numerosità di piani (performance, anticorruzione, azioni positive, razionalizzazione delle dotazioni strumentali, azioni concrete, lavoro agile, fabbisogni e formazione del personale). Nell'ottica della selettività occorre, appunto, selezionare e inserire nel PIAO gli obiettivi prioritari, maggiormente capaci di



generare Valore Pubblico.

Fondamentale il criterio dell'orientamento al Valore Pubblico, partendo dall'analisi dei bisogni pubblici e dall'identificazione degli obiettivi di Valore Pubblico in risposta alle opportunità e alle minacce emerse dal contesto, da declinare in strategie realizzative e in indicatori di impatto attesi in termini di miglioramento della qualità della vita. La ricerca di una maggiore adeguatezza degli obiettivi (+ sfidanti), indicatori (+ congrui, + multidimensionali) e target (+incrementali) induce a rafforzare la rilevanza degli stessi obiettivi per i decisori pubblici e politici, i dipendenti, i cittadini e le imprese.

Infine, la logica d'integrazione funzionale prevede che i contenuti di ogni sotto-sezione debbano essere funzionali al Valore Pubblico che si vuole creare.

Purtroppo si ribadiscono i limiti insiti nello strumento del PIAO, come evidenziato nel parere n. 506 del 2022 del Consiglio di Stato (mancata abrogazione di adempimenti, da ritenere ormai inutili o superati in quanto inerenti a piani assorbiti nel PIAO), limiti ulteriormente rimarcati nel successivo parere del medesimo Consiglio di Stato n. 902 del 2022, secondo cui il PIAO si risolve in una "giustapposizione di Piani" in cui il difetto principale è che il PIAO non è una pianificazione unica e coordinata che sostituisce, semplificando, le precedenti, ma una loro raccolta, peraltro caratterizzata dalla forte diversità e disomogeneità dei soggetti che intervengono con vari ruoli e funzioni nella formulazione di tali parti. Lo stesso "piano tipo" del PIAO - secondo il succitato parere n. 902/2022 - si riduce ad *"un semplice schema grafico, ove sono indicate le diverse partizioni del Piao in conformità allo schema di decreto che ne disciplina il contenuto"*.

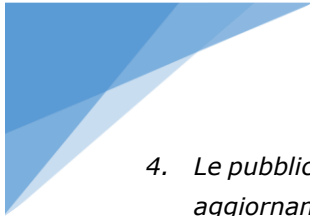
Pur in considerazione dei forti limiti propri del PIAO - secondo le autorevoli pronunce del Consiglio di Stato sopra richiamate - si è cercato di fare del proprio meglio per rendere produttivo lo sforzo di predisposizione e gestione del PIAO 2025-27.



Quadro normativo

L'art. 6 "Piano integrato di attività e organizzazione" del citato D.L. 80/21 stabilisce quanto segue:

1. *Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, con più' di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.*
2. *Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*
 - a) *gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
 - b) *la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
 - c) *compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
 - d) *gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
 - e) *l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
 - f) *le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*
 - g) *le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*
3. *Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.*

- 
4. *Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.*
 5. *Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.*
 6. *Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.*
 - 6bis. *In sede di prima applicazione il Piano e' adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:*
 - a) *articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;*
 - b) *articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;*
 - c) *articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*
 7. *In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.*
 8. *All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. (omissis).*

Il Quadro normativo è completato:

- dal DPR 24.6.2022 n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione." (GU Serie Generale n.151 del 30-06-2022);
- dal DM 30.6.2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione. (GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022).

In particolare a seguito della modifica apportata dall'art. 1 comma 4 del DPR 81/2022 all'art. 169 del Dlgs 267 del 2000, il piano della performance non fa più parte dei PEG, ma del PIAO. Il Piano Esecutivo di Gestione resta con documento programmatico finanziario disciplinato all'art. 169 del Dlgs 267 del 2000.

Metodologia utilizzata per la costruzione del PIAO

Nel processo per la predisposizione del PIAO 2025-2027 si è cercato di impostare l'elaborazione in via integrata ab origine dei diversi contenuti secondo una logica di un documento di programmazione unitario. In quest'ottica i Responsabili di Servizi sono stati coinvolti nella predisposizione del PIAO ma soprattutto nella sua attuazione nella prospettiva della creazione di valore pubblico, anche sotto il profilo della semplificazione e digitalizzazione dei servizi da realizzare.

SEZIONE N. 1 – Scheda anagrafica dell'Amministrazione

1.1 Contesto interno ed esterno

La strategia del perseguimento del valore pubblico trova come punto di partenza la conoscenza della realtà in cui l'ente è inserito e la corretta considerazione dell'assetto organizzativo comunale e delle risorse umane disponibili.

Comune di	Paderno d'Adda
Indirizzo	Piazza Vittoria n. 8 – 23877 -Paderno d'Adda (LC)
Recapito telefonico	039.513615
Indirizzo sito internet	www.padernodadda.lc.it
e-mail	segreteria@comune.padernodadda.lc.it
PEC	paderno.dadda@legalmail.it
Codice fiscale/Partita IVA	85000710138 / 00908130131
Sindaco	Gianpaolo Dott. Torchio
Numero dipendenti al 31.12.2024	10

Variabile geo – culturale:

Paderno D'Adda è un comune di 3.894 abitanti al 31/12/2024 nella provincia di Lecco e confina con i Comuni di Robbiate (LC), Verderio (LC) e Calusco d'Adda (BG).

Ha una superficie di 3,56 km² con una densità di 1.081,46 ab./km² e sorge ad un'altitudine di 266 m s.l.m. (minima 161 e massima 275)

Classificazione sismica e climatica

Zona sismica 3	Zona con pericolosità sismica bassa, che può essere soggetta a scuotimenti modesti
Zona climatica E	Periodo di accensione degli impianti termici per la <u>stagione invernale 2024/2025</u> : dal 15 ottobre al 15 aprile (14 ore giornaliere).
Gradi-giorno 2.447	Il grado-giorno (GG) di una località è l'unità di misura che stima il fabbisogno energetico necessario per mantenere un clima confortevole nelle abitazioni. Rappresenta la somma, estesa a tutti i giorni di un periodo annuale convenzionale di riscaldamento, degli incrementi medi giornalieri di temperatura necessari per raggiungere la soglia di 20 °C. Più alto è il valore del GG e maggiore è la necessità di tenere acceso l'impianto termico.

Variabile demografica:

L'analisi demografica costituisce certamente uno degli approfondimenti di maggior interesse.

		2020	2021	2022	2023	2024
ANALISI POPOLAZIONE	maschi	1.898	1.896	1.910	1.908	1.908
	femmine	1.926	1.938	1.936	1.969	1.986
	TOTALE	3.824	3.834	3.846	3.877	3.894
SALDI MIGRATORI		-65	+34	+10	+12	+33
POPOLAZIONE STRANIERA		359	382	390	415	438
% stranieri su popolazione		9,47%	9,99%	10,17%	10,79%	11,25%

La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dal **Marocco** con il 16,97% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dal **Romania** (15,82%) , dall'**Albania** (11,24%) e **Senegal** (8,25%).

Il dato tendenziale relativo alla composizione della popolazione residente è così riassumibile:

Analisi demografica		
Popolazione legale al censimento (2021)	n° 3.846	
Popolazione residente al 31 dicembre 2024		
Totale Popolazione	n. 3.894	
di cui:		
maschi	n° 1.908	
femmine	n° 1.986	
nuclei familiari	n° 1.643	
comunità/convivenze	n° 2	
Popolazione al 1.1.2024		
Totale Popolazione	n. 3.877	
Nati nell'anno	n. 21	
Deceduti nell'anno	n. 37	
Saldo naturale	n. - 16	
Immigrati nell'anno	n. 187	
Emigrati nell'anno	n. 154	
Saldo migratorio	n. 33	
Popolazione al 31.12.2024		
Totale Popolazione	n° 3.894	
di cui:		
In età prescolare (0/6 anni)	n° 166	
In età scuola obbligo (7/14 anni)	n° 320	
In forza lavoro 1ª occupazione (15/29 anni)	n° 662	
In età adulta (30/65 anni)	n° 1.881	
In età senile (oltre 65 anni)	n° 865	
Tasso di natalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2020	0,47%
	2021	0,60%
	2022	0,62%
	2023	0,41%
	2024	0,53%
Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti		
Tasso di mortalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2020	1,20%
	2021	0,70%
	2022	1,04%
	2023	0,70%
	2024	0,95%
Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti		

Età media 45,8

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

Variabile economica e del lavoro:

Ad integrazione dell'analisi demografica, vuole essere presentata anche una brevissima analisi del contesto socio economico, riassumibile nei dati che seguono.

Attività Economiche presenti sul territorio del Comune	
Attività produttive (piccole e medie imprese)	n. 65
Aziende agricole e di allevamento	n. 6
Esercizi commerciali	n. 22 di cui • Somministrazione – Bar n. 9 • Negozi vicinato alimentare n. 5 • Negozi vicinato non alimentare n. 3 • Commercio per Corrispondenza / TV n. 5
Centro commerciale	n. 0 con supermercato e n. 0 esercizi commerciali già sopra conteggiati
Commercio su aree pubbliche (Mercato)	N. 16 di cui • Posteggi operatori aree pubbliche n. 14 • Posteggi operatori Battitori n. 1 • Posteggi operatori Produttori Agricoli n. 1
Commercio su aree pubbliche (Itinerante)	n. 0
Attività Artigianali	n. 15 di cui • Lavanderie n. 1 di cui a gettoni n. 1 • Gastronomia d'asporto n. 1 • Pizzerie d'asporto n. 1 • Gelateria d'asporto n. 1 • Autonoleggio c/conducente n. 0 (autovetture) e n. 2 (bus) • Autonoleggio senza conducente n. 1 • Acconciatori n. 6 • Estetiste n. 1 • Calzolaio n. 0 • Sarta n. 1
Attività ricettive	n. (n. 0 Albergo e n. 2 B&B)
Dinamica delle imprese	
Cessazioni nel 2024	n. 4 di cui • Attività produttive (compreso artigiani e commercianti) n. 3 • Commercio aree pubbliche (itinerante e mercato) n. 0 • Commercio per corrispondenza /TV n. 1
Aperture nel 2024	n. 0 di cui • Attività produttive (compreso artigiani e commercianti) n. 0 • Commercio aree pubbliche (itinerante e mercato) n. 0



Variabile relativa al sistema sociale e Welfare:

Il Comune di Paderno d'Adda tradizionalmente investe significative risorse di parte corrente per finalità di carattere educativo e sociale.

A titolo di esempio, si riportano i seguenti dati prelevati dal bilancio di previsione del 2025-27 e riferiti all'esercizio corrente (con esclusione delle spese di personale):

Tipologia di interventi	Importo previsto nel bilancio di previsione 2025
Scuola dell'infanzia (esclusa mensa)	€ 26.448,00
Istruzione scolastica e diritto allo studio	€ 150.372,00
Servizi ausiliari all'istruzione (mensa, trasporto e assistenza educativa scolastica)	€ 223.600,00
Interventi per l'infanzia e asili nido	€ 180.000,00
Interventi per la disabilità	€ 59.000,00
Interventi per anziani	€ 18.200,00
Interventi per le famiglie e inclusione sociale	€ 12.200,00
Programmazione e governo della rete dei servizi socio sanitari e sociali	€ 124.000,00
Cooperazione ed associazionismo	€. 4.000,00

Variabile relativa alla presenza di associazioni di volontariato nel territorio:

Le associazioni di volontariato (operanti in vari rami di attività) hanno una grande rilevanza che qualifica in termini positivi i livelli di aggregazione e di tenuta sociale di una comunità locale anche in termini di affermazione dei valori di libertà, di solidarietà e di crescita socio culturale.

Associazioni sportive	2
Associazioni culturali/ Tempo libero	10
Associazioni del settore sociale	7
Pro Loco	1
Protezione civile – Alpini	1

Variabile criminologica:

Ai fini della sezione relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, ha un ruolo significativo la presente variante. La Provincia di Lecco ha una estensione territoriale di 805,60 km² e conta una popolazione di oltre 332.000 gli abitanti, con una densità demografica di 412,17 ab/ km². Sotto il profilo imprenditoriale il territorio lecchese-brianzolo, seppur colpito dalla grave crisi economica mondiale, risulta assai dinamico e si contraddistingue per la solidità, la vitalità nonché per la presenza di una significativa concentrazione di aziende attive. Come l'intero territorio lombardo, anche la provincia di Lecco è caratterizzata dalla diffusa presenza di criminali legati alla 'ndrangheta nonché di soggetti legati alla camorra e alla mafia siciliana, attivi in diversi settori



dell'imprenditoria criminale (come il narcotraffico, il traffico di armi e materie esplodenti, le rapine, le ricettazioni, il riciclaggio e il reimpiego, le estorsioni, l'usura e le aggressioni e interessati all'infiltrazione dell'imprenditoria), favorendo anche l'inserimento di propri sodali nel tessuto economico locale.

La presenza nel territorio lombardo delle varie forme criminalità organizzata è descritta nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" riguardante l'anno 2021 presentata in data 20 settembre 2022 dal Ministro dell'Interno pubblicata sul sito della Camera dei Deputati. In essa risulta che "si rafforza il ruolo egemone della 'ndrangheta calabrese, che continua a rappresentare una delle più potenti e pericolose organizzazioni criminali al mondo". Inoltre "per quanto riguarda l'organizzazione mafiosa cosa nostra, le indagini rivelano una sua persistente vitalità, un reiterato interesse al traffico di stupefacenti, una notevole capacità di adattamento ai mutamenti di contesto ed un approccio pragmatico al redditizio business del traffico di droga, che genera enormi profitti, a fronte di minori rischi, rispetto ad altri reati tipicamente mafiosi (quali ad esempio le estorsioni), ed è tornato a rappresentare una voce fondamentale nel bilancio di questa potente organizzazione criminale." Sempre la citata relazione riporta che "la Camorra continua a conservare la configurazione di fenomeno pulviscolare, caratterizzato dalla presenza di numerosi gruppi delinquenziali le cui principali attività di interesse illecito rimangono il traffico di sostanze stupefacenti, le estorsioni, l'usura, il contrabbando di tabacchi lavorati esteri, la produzione e la commercializzazione di prodotti contraffatti, la gestione ed il controllo del gioco illegale e delle scommesse clandestine nonché il riciclaggio ed il reinvestimento, in svariati settori dell'economia, dei proventi illecitamente conseguiti." Sono naturalmente operanti sul territorio nazionale alte forme criminali straniere (albanesi, rumene, ex-Urss, cinese, sudamericana e nigeriana), come risulta dalla citata Relazione. Molto rilevante in Lombardia anche il numero di operazioni sospette di riciclaggio. Per maggior informazioni si rinvia al seguente link riportante la cronologia delle relazioni annuali del Ministero dell'Interno al Parlamento:

https://www.camera.it/leg18/494?idLegislatura=18&categoria=038&tipologiaDoc=elenco_categoria

Corruzione e criminalità organizzata sono un connubio consolidato, in quanto dalle indagini effettuate è risultato confermato che la corruzione rappresenta uno strumento abituale delle cosche criminali.

Contesto interno.

L'analisi del contesto interno investe aspetti correlati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. L'analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell'amministrazione.

Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

L'analisi del contesto interno è incentrata:

- sull'esame dei parametri utilizzati per programmare i flussi finanziari ed economici dell'ente;
- sulla valutazione delle infrastrutture comunali;
- sull'esame dei principali servizi di interesse pubblico;
- sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità;
- sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

- **parametri utilizzati per programmare i flussi finanziari ed economici dell'ente**

Al fine di comprendere l'andamento tendenziale delle entrate dell'ente, si riporta nella tabella che segue il riepilogo dei principali indicatori di bilancio relativi alle entrate, con riferimento alle gestioni passate e a quelle oggetto di programmazione nel presente documento.

Denominazione indicatori	2020	2021	2022	2023	2024 previsione	2025 previsione
Autonomia finanziaria (entrate proprie su entrate correnti)	88,29	93,15	91,14	90,09	87,94	91,95
Autonomia impositiva (entrate tributarie su entrate correnti)	75,72	78,33	78,24	76,83	73,50	77,74
Pressione Finanziaria sulla popolazione	503,43	523,53	566,35	565,55	598,36	627,62
Pressione Tributaria sulla popolazione	431,76	440,29	486,19	482,31	500,10	530,61

Così come per l'entrata, si espongono nella tabella che segue anche i principali indici di struttura relativi alla spesa.

Denominazione indicatori	2020	2021	2022	2023	2024 previsione	2025 previsione
Rigidità delle Spese correnti (personale + mutui su entrate correnti)	32,15%	31,23%	29,90%	28,91%	27,61%	27,01%
Incidenza degli Interessi passivi sulle spese correnti	3,20%	2,80%	2,64%	2,44%	1,84%	1,98%
Incidenza della Spesa del personale sulle Spese correnti	29,29%	25,70%	26,68%	25,11%	24,68%	22,81%
Spese correnti pro capite	529,82	568,04	584,88	605,11	765,28	679,46
Spese in conto capitale pro capite	65,66	133,35	60,74	193,72	309,12	34,97

Altrettanto interessante è l'apprezzamento dello "stato di salute" dell'ente, così come desumibile dall'analisi dei parametri di deficitarietà: a tal fine, l'articolo 228 del D.Lgs. n. 267/2000, al comma 5 e seguenti, prevede che "al rendiconto sono allegati la tabella dei parametri di riscontro della situazione di deficitarietà strutturale ...".

Si tratta di una disposizione che assume una valenza informativa di particolare rilevanza, finalizzata ad evidenziare eventuali difficoltà tali da delineare condizioni di pre-dissesto finanziario e, pertanto, da monitorare costantemente. Si ricorda che tali parametri obiettivo di riferimento sono fissati con apposito Decreto del Ministero dell'Interno.

Parametri di deficitarietà strutturale D.M. 28/12/2018 e 04/08/2023	2021	2022	2023
Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	Rispettato	Rispettato	Rispettato

Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	Rispettato	Rispettato	Rispettato
Anticipazione chiuse solo contabilmente	Rispettato	Rispettato	Rispettato
Sostenibilità debiti finanziari	Rispettato	Rispettato	Rispettato
Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio	Rispettato	Rispettato	Rispettato
Debiti riconosciuti e finanziati	NON Rispettato	Rispettato	Rispettato
Debiti in corso di riconoscimento + Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento	Rispettato	Rispettato	Rispettato
Indicatore concernente l'effettiva capacità di riscossione (riferito al totale delle entrate)	Rispettato	Rispettato	Rispettato

- valutazione delle infrastrutture comunali;

La tabella che segue propone le informazioni riguardanti le principali strutture comunali (con esclusione degli alloggi di proprietà comunale).

Indirizzo	Numero civico	Foglio	Particella mappale	Tipologia del bene
Piazza Vittoria	8	7	32 sub. 11 Cat. B/4-U	Palazzo Comunale
Via Roma	sn	1	448 sub. 701 Cat. B/5 U	Edificio scolastico: Scuola dell'Infanzia Arcobaleno
Via M.K. Gandhi	9	2	30 sub. 702 Cat. B/5 U	Edificio scolastico: Scuola Primaria L. Da Vinci e immobile biblioteca comunale
Via Francesco Airoidi	24	2	341 SUB. 701 Cat. c/4 U	Impianti sportivi: palestra, pista di pattinaggio, campi da tennis e palazzina bar
Via Avignone				Impianti sportivi: Calciotto, basket e ping-pong
Via Cascina Maria	29	2	2453 sub. 502 Cat. B/4 U	Cascina Maria – sede del consiglio comunale
Via Francesco Airoidi		2	2609 sub. 19 Cat. A/10 U	Ambulatori comunali
Via Francesco Airoidi		2	2609 sub. 10 Cat. C/6 U	Parcheggi pubblico coperto
Via Francesco Airoidi		2	Sub. C Cat. E/8	Cimitero comunale
Via Giuseppe Mazzini	16	2	1201 sub. 9-13-15 Cat. A/3	Appartamenti di e.e.p.
Strada delle Brigole		1	2341 sub. 1 Cat. A/10 U	Piazzola ecologica
Viale Brianza ROBBIATE (LC)	11/13	5	3756 cat. B/5 U	Edificio scolastico: Scuola Secondaria di primo grado (Robbiate)

- **Servizi esternalizzati ad organismi partecipati**

Descrizione	Soggetto gestore
Assistenza domiciliare anziani e disabili	Azienda Speciale Retesalute
Assistenza educativa minori	Azienda Speciale Retesalute
Assistenza educativa scolastica	Azienda Speciale Retesalute
Servizio tutela minorile	Azienda Speciale Retesalute
Servizio Affidi familiari	Azienda Speciale Retesalute
Teleassistenza	Azienda Speciale Retesalute
Servizio idrico integrato	Lario Reti Holding Holding Spa
Servizio gestione rifiuti	Silea Spa



SEZIONE N. 2 – Valore pubblico, Performance ed Anticorruzione.

2.1 – Valore Pubblico

2.1.1 Obiettivi specifici e generali di Valore pubblico

Il “valore pubblico” rappresenta la sfida rivolta alle pubbliche amministrazioni, il cambio di paradigma che deve guidare gli enti a finalizzare il proprio agire per contribuire a migliorare il livello di benessere economico e sociale del territorio in cui operano. Attraverso il presente documento programmatico il Comune intende identificare il Valore pubblico verso cui direzionare il proprio agire, facendo leva sulla piena condivisione e sinergia con gli organi, sulla capacità organizzativa, sulle competenze delle proprie risorse umane, sulle reti di relazioni interne ed esterne, sulla capacità di leggere il territorio e di dare risposte adeguate, sulla tendenza continua verso l’innovazione e la sostenibilità, assicurando attenzione costante all’abbassamento del rischio di erosione del valore pubblico che si potrebbe determinare a fronte di una trasparenza opaca o eccessivamente burocratizzata e di fenomeni corruttivi. Il valore pubblico si pone quindi come la direzione verso la quale l’Ente intende orientare il proprio agire, utilizzando le proprie risorse al meglio e in modo funzionale al reale soddisfacimento dei bisogni della comunità locale.

La sottosezione tratta dei risultati attesi in termini di obiettivi programmatici e strategici, definiti in coerenza con i documenti finanziari dell’Ente con riferimento alle previsioni generali della Sezione Strategica del DUPS.

Ai fini di individuare una metodologia per il contenuto relativo al valore pubblico, sono stati ripresi gli obiettivi del DUP 2025-27 ed ad essi si rinvia.

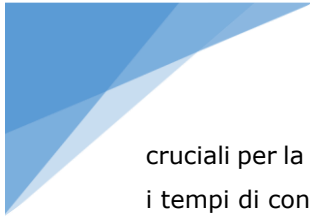
2.1.2 – semplificazione, digitalizzazione e accessibilità ai servizi comunali

L’Agenda per la semplificazione 2020-2026 approvata dalla Conferenza unificata in data 11/05/2022 è uno strumento strategico per attuare gli interventi previsti in materia di semplificazione amministrativa, ma anche per superare i “colli di bottiglia” e, progressivamente, azzerare le complicazioni burocratiche indispensabili per il rilancio del tessuto economico del Paese. Per assicurare la corretta attuazione delle azioni, il metodo di lavoro prevede la concertazione e il coordinamento tra Governo, Regioni ed Enti locali. Obiettivi, tempi e responsabilità sono individuati con un cronoprogramma puntuale, per la verifica in tempo reale dello stato di avanzamento di ciascuna azione e il raggiungimento degli obiettivi. Con un monitoraggio periodico e la consultazione degli stakeholder sarà possibile prevedere eventuali aggiustamenti ed evoluzioni costanti.

Gli ambiti strategici individuati dall’Agenda sono quattro:

Il primo riguarda la semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure e prevede due grandi azioni per contribuire a raggiungere il traguardo di 200 procedure semplificate e reingegnerizzate entro la fine del 2024 e 600 entro il 2026: il “catalogo delle procedure”, per uniformare i regimi ed eliminare adempimenti e autorizzazioni non necessarie, e la nuova modulistica standardizzata e digitalizzata per assicurare la corretta attuazione delle semplificazioni e l’accesso telematico alle procedure.

Il secondo ambito riguarda la velocizzazione delle procedure e prevede tre diverse azioni per ridurre e dare certezza ai tempi delle procedure legate agli interventi per la ripresa. Le azioni forniscono supporto alle amministrazioni regionali e locali per gestire e accelerare le “procedure complesse”



cruciali per la ripresa (infrastrutture, opere pubbliche, transizione al digitale ecc.) e misurare e ridurre i tempi di conclusione dei procedimenti.

Il terzo si focalizza sulla digitalizzazione, prerequisito essenziale per migliorare l'accesso alle procedure e garantirne la gestione efficace ed efficiente. Le azioni prevedono, in attuazione del PNRR, la piena digitalizzazione dei procedimenti amministrativi di competenza dello Sportello unico delle attività produttive (SUAP) e dello Sportello unico dell'edilizia (SUE).

Infine, il quarto ambito traccia una serie di azioni mirate per superare gli ostacoli nei settori chiave del Piano di rilancio, nei settori della tutela ambientale e green economy, l'edilizia e la rigenerazione urbana, la banda ultra larga e gli appalti.

Nell'ambito del PNRR il tema della transizione digitale risulta determinante in quanto riguarda una percentuale rilevante delle risorse rese disponibili ed è trasversale a tutte le missioni del piano, a cominciare dalla prima, denominata "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo" inerente interventi per incentivare la digitalizzazione degli enti locali (Regioni Province, Comuni, enti sanitari) incentrati su:

- rafforzamento delle competenze digitali;
- rafforzamento delle infrastrutture digitali;
- facilitazione alla migrazione al cloud;
- ampliamento dell'offerta di servizi ai cittadini in modalità digitale;
- la riforma dei processi di acquisto di servizi ICT;
- valorizzazione di siti storici e culturali, migliorando la capacità attrattiva, la sicurezza e l'accessibilità dei luoghi.

L'Ente nel corso degli ultimi anni ha già raggiunto un buon livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l'informatizzazione spinta di procedure sia interne che rivolte all'utenza, ulteriormente incrementato grazie al PNRR.

In riferimento alle modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale ai servizi dell'Amministrazione da parte dei cittadini, per il triennio 2025-27 dovrà essere consentita una migliore fruibilità dei servizi da parte di tutti, ed in particolare anziani e disabili; pertanto l'ulteriore digitalizzazione dei servizi dovrà tener conto degli stessi, al fine di garantirne la fruibilità a categorie di popolazione per le quali devono essere previsti dei canali dedicati di accesso alla pubblica amministrazione (rif. Art. 6 comma 2 lett. f) del DL 80/2021).

Allo stato attuale, questo è l'elenco delle procedure digitalizzate del Comune di Paderno d'Adda:

Descrizione
Registrazione delle fatture in formato digitale
Gestionale dei principali tributi comunali (IMU, TASI, TARI ecc.)
Gestione dei servizi a domanda individuale (in particolare trasporti scolastici e lampade votive)
ANPR Anagrafe Stato Civile Elettorale
Gestionale contabile dell'amministrazione.
Gestionale back-office Sportello Unico Attività Produttive (SUAP)
Gestione back-office SUE Sportello Unico Edilizia – gestione pratiche edilizie



Gestione iscrizione mensa, pre-post scuola, trasporto scolastico e gestione pagamenti
Gestione Protocollo
Documentale
Gestione Pubblicazioni all'albo pretorio e albo trasparenza atti
Gestione Iter atti amministrativi
Servizi cimiteriali e lampade votive
Richieste appuntamenti
Cedole librarie e iscrizioni scolastiche

Questo è l'elenco dei servizi Online attivi presso il Comune di Paderno D'Adda:

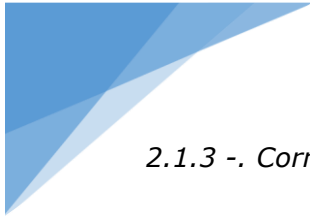
Nome del servizio
SUAP Sportello Unico attività produttive
SUE Sportello Unico Edilizia
Servizi online Polizia Locale per consultazione atti relativi al verbale, istanze e pagamenti
Servizi online demografici: - Avvio telematico proc. Anagrafici - Avvio telematico proc. Elettorali - Consultazioni istanza proc. anagrafici - Consultazioni istanza proc. Elettorali - Consultazioni propri dati anagrafici - Richiesta certificati anagrafici
Servizi online area segreteria: - Visione protocolli - Visione delibere-determine - Albo pretorio
Servizi online per servizi scolastici - Cedole librarie - Registrazione libraio - Richiesta iscrizioni servizi scolastici
Servizi online tributari: - calcolo IMU - situazione contribuente
Pagamenti OnLine PagoPa
Richieste appuntamenti

In questa prospettiva, nella performance 2025 – sezione del Piao 2025-2027 sono stati inclusi i seguenti obiettivi di innovazione tecnologica:

Misura 1.4.1 - Esperienza del cittadino nei servizi pubblici CUP H31F22001340006. Somme a disposizione € 79.922,00. Migliorare l'esperienza dei servizi pubblici digitali definendo e promuovendo l'adozione di modelli collaudati e riutilizzabili per la creazione di siti internet e l'erogazione di servizi pubblici digitali.

Misura 1.4.5 - Piattaforma notifiche digitali PND CUP H31F22004430006. Somme a disposizione € 23.147,00. Migliorare l'esperienza dei servizi pubblici digitali definendo le notifiche digitali.

Misura 1.4.4 - Estensione utilizzo ANPR. Somme a disposizione € 6.175,00. Estensione dell'utilizzo ANPR per lo stato civile.



2.1.3 -. Corretto recepimento degli istituti di semplificazione normativa

Il Comune ha recepito le novità normative introdotte negli ultimi anni nell'ambito della disciplina del procedimento amministrativo contenuta nella legge n. 241/1990.

Le pubbliche amministrazioni sono chiamate a compiere scelte organizzative idonee a garantire la corretta attuazione delle suddette misure di semplificazione. In tal senso, nel corso del triennio 2025-2027, l'attività di semplificazione del Comune sarà improntata all'implementazione del corretto recepimento degli istituti normativi sopra menzionati.

2.2- Performance

Vengono qui specificate le sottosezioni relative alla performance dell'ente ed in quella riferita alle azioni positive.

2.2.1 Performance

La presente sottosezione di Programmazione, è stata elaborata secondo le innovazioni normative citate in premessa di cui al D.L. n. 80 del 09/06/2021, conv. con L. n. 113 del 08/08/2021, nel rispetto del D.Lgs n. 150 del 27/10/2009 e s.m.i. e in aderenza al vigente sistema di valutazione approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 12/06/2018, in corso di aggiornamento. Con tale strumento si tende a rendere concrete e operative le strategie dell'ente, attraverso obiettivi gestionali, quale declinazione a livello operative della pianificazione strategica dell'Ente rappresentata dalle Linee di Mandato del Sindaco e dal Documento Unico di Programmazione. Rappresenta pertanto lo strumento per migliorare l'efficienza dell'Ente nell'utilizzo delle risorse e l'efficacia nell'azione anche verso l'esterno.

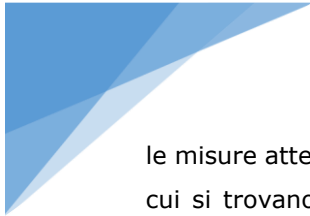
Il contenuto che segue è il risultato del processo di definizione degli obiettivi da assegnare ai Responsabili dei servizi per le annualità 2025-2027, definito a partire dalle linee di mandato 2024-2029 declinate in indirizzi strategici (Sezione Strategica), programmi e obiettivi operativi (Sezione Operativa) del DUP 2025-2027, approvato con Deliberazione C.C. n. 49 del 21/12/2024.

[Allegato 1 : PIANO DELLA PERFORMANCE 2025-2027](#)

2.2.2- Piano delle azioni positive

La Legge n. 125/1991 "Azioni Positive per la realizzazione delle parità uomo – donna nel lavoro" modificata dal D.Lgs 196/2000, prevede che le Pubbliche Amministrazioni "predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità". L'art. 7 comma 5 del D.Lgs 196/2000 stabilisce che "le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il quadro normative si completa con le disposizioni di cui all'art. 57 del D.Lgs 165/2001 ove si indicano



le misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per "azioni positive" da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio.

Con delibera GC n. 84 del 05/10/2022 è stato approvato il piano delle azioni positive triennio 2023-2025 del Comune di Paderno d'Adda e nominato il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il predetto piano è stato trasmesso alla consigliera provinciale per le pari opportunità della Provincia di Lecco che ha espresso parere favorevole in data 25/10/2022.

Con nota prot. n. 592 del 21/01/2025 è stato comunicato alla consigliera provinciale per le pari opportunità, l'intenzione di confermare, con l'approvazione del P.I.A.O. 2025-2027, il piano triennale delle azioni positive 2023-2025, ottenendo parere favorevole con nota prot. n. 622 del 22/01/2025.

[Allegato 2: PIANO AZIONI POSITIVE 2023-2025](#)

2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza (PTCPT 2025- 27)

Si allega al presente P.I.A.O., il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza valido per il triennio 2025/2027 che si colloca in una linea di continuità e sviluppo dei precedenti piani.

All'elaborazione del PTPC ha partecipato l'intera struttura amministrativa, con la direzione del Segretario Comunale in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione, unitamente ai Responsabili di servizio che hanno maturato una profonda conoscenza dei processi decisionali e dei relativi rischi. Il Piano è destinato a dipendenti e collaboratori che prestano servizio presso del Comune di Paderno D'Adda ed è stato reso pubblico per tutti gli stakeholders interni ed esterni.

E' stata revisionata la mappatura dei processi e delle attività degli uffici alla luce delle più recenti modifiche normative ed organizzative.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza avverrà 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.

E' stata pubblicata in data 30/01/2025 la relazione annuale 2024 nella sezione Amministrazione trasparente del sito comunale.

[Allegato 3: PTCPT Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza](#)

SEZIONE N. 3 – Organizzazione e capitale umano.

3.1 – Struttura Organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente prevede una ripartizione in servizi e uffici. Al vertice di ciascuna servizio è posto un dipendente dell'area di Elevata qualificazione, responsabile dell'area organizzativa.

I servizi sono così articolati:

- servizio 1 -**Servizio Sociale e Istruzione**;
- servizio 2 -**Servizio Anagrafe, cultura e commercio** (Ufficio Anagrafe, stato civile, leva, elettorale, statistica, servizi cimiteriali, ufficio cultura e comunicazioni, ufficio archivio, protocollo e urp, ufficio commercio)
- servizio 3 -**Servizio Economico-Finanziario** (Ufficio servizi finanziari e economato, ufficio tributi, ufficio risorse umane e ufficio segreteria e affari generali);
- servizio 4- **servizio tecnico e manutentivo** (Ufficio lavori pubblici, ufficio gestione del patrimonio, ufficio ecologia, ambiente e segnaletica stradale, ufficio appalto, manutenzioni e ICT, ufficio urbanistica, ufficio edilizia privata e pubblica, ufficio suap, ufficio alloggi ERP;
Funzione associata CATASTO (Comune di Merate ente capo-fila)
Funzione associata PROTEZIONE CIVILE (Comune di Robbiate ente capo-fila)
- servizio 5 -Polizia Locale – funzione associata con i Comuni di Robbiate (capo-fila) e Verderio.

La graduazione e pesatura delle aree di elevata qualificazione è stata definita con deliberazione della giunta comunale n. 105 del 20/12/2023, ai sensi del CCNL 16/11/2022.

La figura del Segretario comunale è attualmente coperta da un segretario reggente.

L'assistente sociale è assicurata dall'azienda speciale Retesalute, con oneri a carico del Comune.

Personale a tempo indeterminato	2021	2022	2023	2024
Categoria D – Area dei Funzionari	4	3	4	4
Categoria C – Area degli Istruttori	4	4	4	4
Categoria B – Area degli Operatori esperti	3	3	3	2
Categoria A – Area degli Operatori	0	0	0	0
Totale	11	10	11	10

Età media del personale:

Descrizione	2021	2022	2023	2024
Totale età media	54,36	55,27	55,64	56,64

Nel corso del 2025 sarà nominato il nuovo Nucleo di Valutazione.

Nell'ultimo triennio (2022-2023-2024) non si sono registrati fatti corruttivi, non vi sono stati procedimenti disciplinari riconducibili a fenomeni o eventi di corruzione e non sono pervenute segnalazioni di Wistleblowing.

Di seguito si riporta l'organigramma del Comune di Paderno d'Adda al 01 gennaio 2025

SERVIZIO 1: Servizio Sociale e Istruzione

Responsabile: Dott. Trentadue Vincenzo

Area/Profilo: Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Specialista in attività amministrative

MAPPATURA DEI SERVIZI



RISORSE UMANE:

NR.	AREA PROFILO PROFESSIONALE	COGNOME NOME	TIPOLOGIA DI ORARIO
1.	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Specialista in attività amministrative	Trentadue Vincenzo	Tempo pieno
2.	Area degli istruttori Istruttore Amm.vo	Pirovano Giovanna Elba	Part time

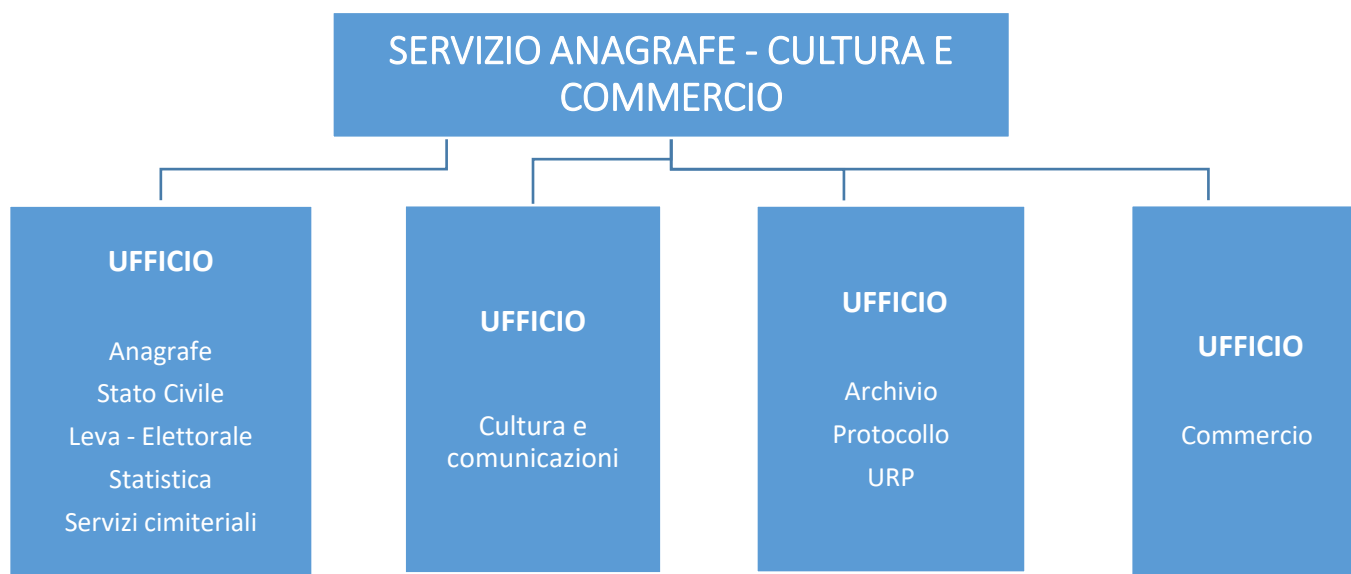
Assistente sociale: Dipendente Azienda speciale RETESALUTE

SERVIZIO 2: Servizio Anagrafe, cultura e commercio

Responsabile: Sig.ra Carminati Maria Cristina

Area/Profilo: Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Specialista in attività amministrative

MAPPATURA DEI SERVIZI



RISORSE UMANE:

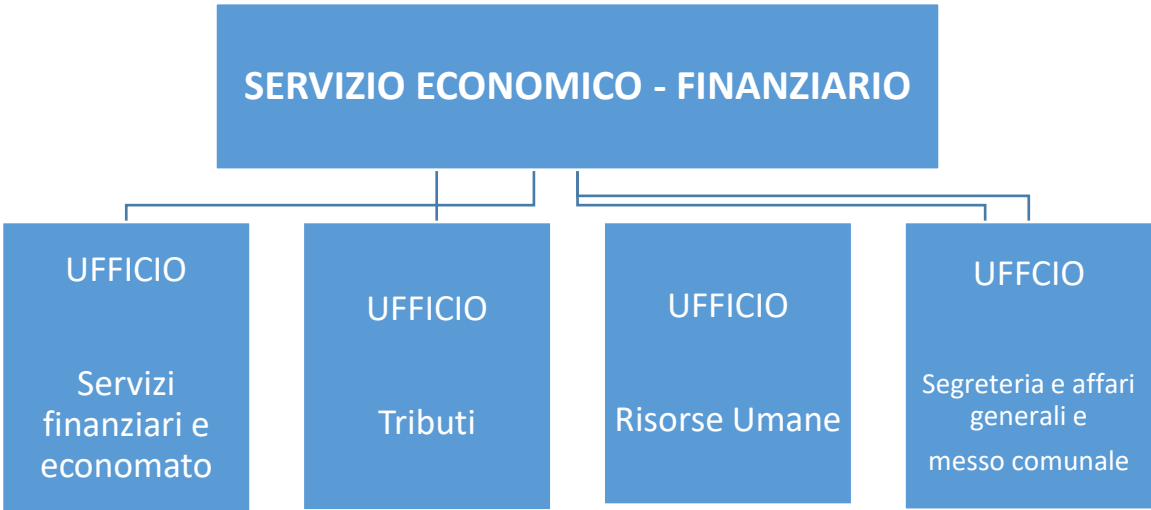
NR.	AREA PROFILO PROFESSIONALE	COGNOME NOME	TIPOLOGIA DI ORARIO
1.	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Specialista in attività amministrative	Carminati Maria Cristina	Tempo pieno
2.	Area degli operatori Collaboratore amministrativo	Bonfanti Marinella Cessazione 07/06/2025	Tempo pieno
3.	Area degli Istruttori Istruttore amministrativo	Frigerio Francesca Assunzione dal 01/04/2025	Tempo pieno

SERVIZIO 3: Servizio Economico - Finanziario

Responsabile: Rag. Mandelli Maria Grazia

Area/Profilo: Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione - Specialista in attività amministrative e contabili

MAPPATURA DEI SERVIZI



RISORSE UMANE

NR.	AREA PROFILO PROFESSIONALE	COGNOME NOME	TIPOLOGIA DI ORARIO
1.	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Specialista in attività amministrative e contabili	Mandelli Maria Grazia	Tempo pieno
2.	Area degli istruttori Istruttore Amm.vo contabile	Stella Luca	Tempo pieno
3.	Area degli operatori Collaboratore amministrativo contabile	Sessantini Susanna Cessazione dal 31/03/2025	Part time
4.	Area degli istruttori Istruttore Amm.vo contabile	Prevista assunzione nel programma del fabbisogno di personale 2025-2027	Tempo pieno

SERVIZIO 4: Servizio Tecnico e manutentivo

Responsabile: Testori Marco

Area/Profilo: Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Specialista in attività tecniche

MAPPATURA DEI SERVIZI



RISORSE UMANE:

NR.	AREA PROFILO PROFESSIONALE	COGNOME NOME	TIPOLOGIA DI ORARIO
1.	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Specialista in attività tecniche	Testori Marco	Tempo pieno
2.	Area degli istruttori Istruttore tecnico	Panzeri Diego Maria Cessazione 27/04/2025	Tempo pieno
3.	Area degli istruttori Istruttore Amministrativo-informatico	Oliveira Monica	Tempo pieno
4.	Area degli istruttori Istruttore tecnico	Prevista assunzione nel programma del fabbisogno di personale	Tempo pieno

FUNZIONE ASSOCIATA PROTEZIONE CIVILE, PIANIFICAZIONE E PRIMI SOCCORSI

Responsabile: **dipendente del Comune di Robbiate**

FUNZIONE ASSOCIATA – PROTEZIONE CIVILE
Comuni di Robbiate (capo convenzione) e Paderno d'Adda

FUNZIONE ASSOCIATA CATASTO

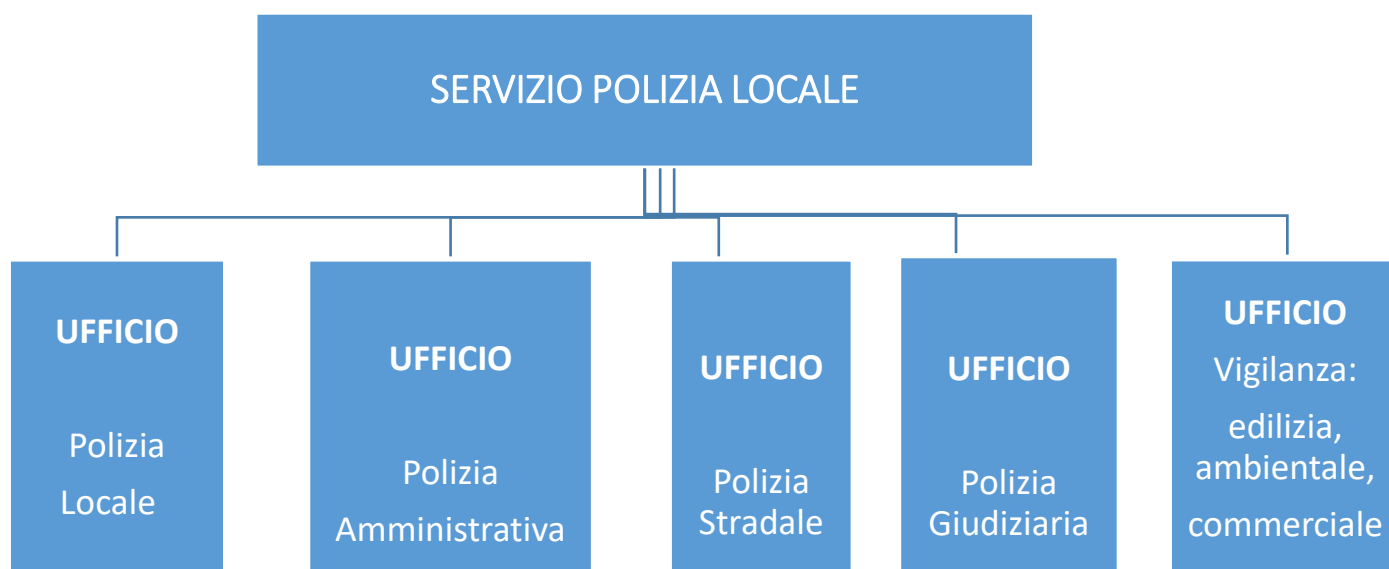
FUNZIONE ASSOCIATA – CATASTO
Comuni di **Merate (capo convenzione)** Comuni di Airuno, Brivio,
Calco, Cernusco Lombardone, Imbersago, Lomagna,
Montevecchia, Olgiate Molgora, Osnago, Paderno d'Adda,
Robbiate e Verderio

SERVIZIO 5: Polizia Locale

**Gestione unificata in forma associata e coordinata
fra i Comuni di
Robbiate, Paderno d'Adda e Verderio**

Responsabile: Dott. Bacile Giovanni (dipendente del Comune di Robbiate)
Area/Profilo: Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Comandante della polizia locale

MAPPATURA DEI SERVIZI



RISORSE UMANE:
DIPENDENTI DEL COMUNE DI ROBBIALE

3.2 – Organizzazione del lavoro agile

La programmazione muove dall'esperienza del lavoro agile sviluppatasi durante lo stato di emergenza pandemica, integrandola ora utilizzando la modalità agile quale contributo al miglioramento della performance.

Come previsto dalle [linee guida](#) per il contratto Smart Working PA, l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale.

Il Comune di Paderno d'Adda avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di fragilità o particolare necessità.

Saranno sottoscritti gli accordi individuali con i dipendenti per regolare, fra l'altro, i tempi di contattabilità e disconnessione; tali accordi saranno registrati nel portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali <https://servizi.lavoro.gov.it/>

L'amministrazione deve assicurare il costante aggiornamento dei meccanismi di sicurezza.

Previo accordo, possono essere utilizzate anche dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza.

Il collegamento avviene da remoto attraverso una connessione VPN protetta.

Tramite TIM comunica, le chiamate esterne ed interne al Comune di Paderno d'Adda sono automaticamente trasferite ai cellulari dei dipendenti, assicurando così il servizio agli utenti.

Gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si prefigge con la sperimentazione del lavoro agile sono:

- risparmio energetico con la chiusura degli uffici comunali in giorni prestabiliti
- miglioramento della performance
- riduzione delle assenze
- miglioramento della conciliazione dei tempi vita-lavoro dei propri dipendenti.

Nel Contratto integrativo decentrato 2023-2025, sottoscritto con le parti sindacali in data 07/12/2023, è inserita un'apposita sezione per la disciplina del lavoro agile.

3.3 – Piano Triennale di Fabbisogno del Personale e Piano Assunzioni

Con delibera GC n. 56 del 11/09/2024, modificata ed integrata con delibera GC n. 07 del 22/01/2025, esecutive ai sensi di legge, è stata approvata la programmazione del Fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027, con il parere favorevole dell'organo di revisione, che qui viene interamente riportato⁴.

Il predetto Piano triennale dei fabbisogni di personale è stato registrato nell'applicativo SICO del MEF.

Il piano triennale del fabbisogno 2025/2027, si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e 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.

La normativa attuale in materia di spese di personale è basata sulla "sostenibilità finanziaria"

calcolata come rapporto fra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di Paderno d'Adda, con n. 3894 abitanti al 31/12/2024, rientra come capacità assunzionale nella fascia d) con valore soglia più basso pari a 27,20% e valore soglia più alto pari a 31,20%.

Di seguito sono riportate le spese di personale calcolate ai sensi del DM 17 marzo 2020 e della circolare ministeriale.

Il prospetto di calcolo sotto riportato dimostra che il Comune di Paderno d'Adda rientra nel valore soglia più bassa e quindi fra i Comuni virtuosi.

Quindi il Comune potrebbe incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 ma comunque entro il valore calmierato di cui alla tabella 2, come previsto dall'art. 54 del DM stesso, e tali maggiori spese consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006.

Inoltre, il tetto complessivo della **spesa da destinare a lavoro flessibili** ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, è pari a quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 e quindi ammonta a € 43.447,32.

Esaminata 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, si evidenzia che non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., bensì necessità di nuove assunzioni.

Infine, il Comune di Paderno d'Adda non ha dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario.

Si riepiloga quindi quanto segue:

- 1) a seguito della verifica della capacità assunzionale per l'anno 2025, il Comune di Paderno d'Adda rispetta il criterio di "sostenibilità finanziaria della spesa di personale" secondo quanto previsto dalla del DL 34/2019 e dal DM 17 marzo 2020, in base al rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. Il calcolo sarà verificato a seguito dell'approvazione del Rendiconto 2023;
- 2) il limite di spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 (spesa media del triennio 2011-2013) per il Comune di Paderno D'Adda ammonta a € 568.855,17;
- 3) il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027, è in seguente:
 - assunzioni a tempo indeterminato:
 - n. 01 "Istruttore contabile-amministrativo" area degli Istruttori ex cat. C – servizio Economico-finanziario-amministrativo, a tempo pieno e indeterminato, in sostituzione delle posizioni di "Collaboratore amministrativo-messo comunale" part-time 72,2% e "Collaboratore amministrativo-contabile" part-time 55,56% entrambi dell'area degli Operatori esperti, a seguito di dimissioni volontarie;
 - conferma n. 01 "Istruttore tecnico" area degli Istruttori (ex cat. C) – servizio Tecnico, di cui alla programmazione approvata con delibera GC n. 92 del 29/11/2023;
 - eventuali turn-over, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, compresa mobilità, utilizzo graduatorie di altri Enti e concorsi pubblici;
 - assunzioni a tempo determinato:
 - assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004, di n. 01 "Istruttore direttivo tecnico" Area dei funzionari dell'elevata qualificazione, fino

- al 31/12/2025 per rendicontazioni PNRR e contributi vari nonché per carenza di personale collocato a riposo e non ancora sostituito;
- per esigenze straordinarie e temporaneo degli uffici, come sostituzioni di maternità e malattie prolungate per oltre mesi due, anche tramite somministrazione di lavoro, ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs 165/2001 e nel rispetto delle disposizioni dei vigenti CCNL
 - utilizzo/proroghe di borse sociali lavoro con la Provincia di Lecco e dote-comune di Regione Lombardia e Ancilab;
- 4) la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste al D.L. 34/2019, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di pareggio di bilancio, nonché i limiti imposti dall'art. 1 commi 557, e seguenti della legge 296/2006 in tema di contenimento della spesa di personale;
- 5) il presente fabbisogno triennale 2025-2027 non comporta una maggiore spesa di personale.

	IMPORTI	
SPESE DI PERSONALE REDICONTO ANNO 2023 (con spesa del segretario comunale)		480.237,64
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	2.176.263,25	2.334.144,69
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	2.392.459,62	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	2.433.711,20	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2024		41.175,00
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI		20,94%

Spazio teorico disponibile per l'anno 2025 è il seguente:

Spesa di personale 2023	480.237,64
Spesa massima di personale = 27,20% di 2.292.969,69 (2.334.144,69-41.750,00)	623.687,76
<i>Capacità assunzionale anno 2025</i>	<i>623.687,76</i>

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024:					
Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2024		Posti da coprire con presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dirigenti					€ 0,00
Elevata qualificazione	4	0	0	0	€ 0,00
Area degli Istruttori	3 Prevista n. 01 cessazione 26/04/2025	1	3	0	€ 46.351,22 annui (netto fra assunzione e cessazioni)
Area degli operatori	1 Prevista	1 Prevista	0	0	€ -46.969,87 valore delle cessazioni 2024-2025 (1 Full-

esperti	cessazione 06/06/2025	cessazione 31/03/2025			time e n. 2 part-time)
Area degli operatori	0	0	0	0	€ 0,00
TOTALE	8	2	3	0	€ 0,00

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:	
Area	Analisi dei profili professionali in servizio/da assumersi
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	n. 02 Specialista in attività amministrative n. 01 Specialista in attività amministrative e contabili n. 01 Specialista in attività tecnico
Area degli istruttori	n. 02 Istruttore amministrativo contabile n. 01 Istruttore tecnico n. 01 Istruttore amministrativo-informatico - ufficio tecnico n. 01 Istruttore amministrativo part-time
Area degli operatori	n. 01 Collaboratore amministrativo – servizio anagrafe (cessazione in data 07/06/2025) n. 01 Collaboratore amministrativo-contabile – part-time (cessazione 31/03/2025)

3.4 – Formazione del Personale

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze.

A partire dal 2025, i dipendenti pubblici dovranno completare, in media, almeno 40 ore annue di formazione. Questo nuovo obbligo mira a responsabilizzare i responsabili di servizio, i quali dovranno assicurarsi che ogni lavoratore riceva la giusta formazione.

Il Comune di Paderno d'Adda si impegna a programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera. I percorsi formativi saranno organizzati o programmati tenendo conto dell'articolazione degli orari di lavoro, delle sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part time.

Sarà incentivata la programmazione di percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile. Ogni dipendente ha facoltà di richiedere la partecipazione a corsi di formazione al proprio Responsabile di Servizio: tutte le richieste convogliano al servizio risorse umane per eventuali impegni di spesa.

Con determina n. 413 del 15/11/2024 è stato acquistato un abbonamento annuale al **portale di formazione "Minerva"**, comprende più di 80 corsi annuali, tra i quali la formazione sull'anticorruzione, circa 150 ore di formazione qualificata, un numero illimitato di partecipanti e la possibilità di rivedere la videoregistrazione di eventi già conclusi.

Un altro degli strumenti principali per raggiungere questi obiettivi è la **piattaforma "Syllabus"**, un sistema che permette di creare percorsi formativi personalizzati per ciascun dipendente pubblico e che offre una vasta gamma di corsi che vanno da quelli più generali, come il miglioramento delle competenze di base, a quelli più specifici e specializzati. Ogni lavoratore verrà valutato inizialmente per capire le proprie competenze e lacune e, sulla base di questa analisi, verranno proposti corsi adeguati.

Vengono stanziati nel triennio complessivamente € 9.000,00 per la formazione del personale dipendente.

4- SEZIONE N. 4 Monitoraggio

Al fine della semplificazione amministrativa, la presente sezione non deve essere compilata per i Comuni con meno di 50 dipendenti, come previsto dal DM 30/06/2022, n. 132.

Si evidenzia che la relazione della Performance deve essere validata dal Nucleo di valutazione ed evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

L'attività di monitoraggio della sottosezione 'Rischi corruttivi e trasparenza' è articolata a cadenza annuale, al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di possibili criticità.