



Comune di Correzzana

COMUNE DI CORREZZANA

Provincia di Monza e Brianza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024

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

Approvato con deliberazione G.C. n. 28 del 30.03.2023

Indice

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
1.SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	
1.1. Informazioni relative alla composizione demografica.....	
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico.....	
2.2 Sottosezione di programmazione Performance e schede obiettivi 2023	
2.3 Sottosezione di programmazione rischi corruttivi e trasparenza.....	
2.4. Mappatura dei processi.....	
2.4.1 Le aree a rischio corruzione.....	
2.4.2 I fattori abilitanti del rischio corruttivo	
2.4.3 Obblighi di trasparenza.....	
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	
3.1 L’Organigramma dell’Ente.....	
3.1.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	
3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa	
3.2 Organizzazione del lavoro agile	
3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale	
3.3.1 Le assunzioni programmate.....	
3.3.2 La dotazione organica.....	
3.3.3 La formazione del personale.....	
3.4 Piano delle azioni positive.....	
4. MONITORAGGIO	
ALLEGATO 1 – Mappatura dei processi	
ALLEGATO 2 – Patto di integrità Elenco obblighi di pubblicazione	
ALLEGATO 3 – Griglia obblighi di trasparenza	
ALLEGATO 4 – Organigramma	
ALLEGATO 5 – Prospetto limiti di spesa del personale	
ALLEGATO 6 - Piano Azioni Positive 2023/2025	

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e di Intervento (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 missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (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 per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. 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, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, 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 decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

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

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

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

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

Comune di Correzzana

Indirizzo: Via De Gasperi, 7 – 20856 Correzzana (MB)

Codice fiscale/Partita IVA: 83008920155

Sindaco: Marco Beretta

Telefono: 0396065373

Sito internet: <https://www.comune.correzzana.mb.it>

E-mail: protocollo@comune.correzzana.mb.it

PEC: comune.correzzana@pec.regione.lombardia.it

Il contesto esterno

Di seguito alcune sintetiche note descrittive del contesto che caratterizza il Comune, così come riportate anche nell'analisi di contesto esterno presente nel Documento Unico di Programmazione 2023/2025:

Il comune di CORREZZANA è un comune italiano di 3114 abitanti della provincia di Monza e Brianza.

Comune tra i più piccoli della Provincia si trova nel verde della campagna brianzola e negli ultimi anni ha visto un incremento demografico importante a fronte di un trasferimento di persone sia dai comuni limitrofi che dalle città di Milano e Monza

Si trova tra i comuni di Lesmo a sud, Besana in Brianza a nord Triuggio a ovest ed il primo comune della Provincia di Lecco ovvero Casatenovo a est.

Il territorio comunale accoglie parte del Parco regionale della Valle del Lambro.

Il comune promuove ed incoraggia la presenza dell'associazionismo sul territorio, attraverso il sostegno all'azione di associazioni sportive e culturali, al fine di diffondere la cultura della partecipazione e dell'interesse alla vita pubblica.

Sostiene numerose manifestazioni culturali e di intrattenimento.,

L'Ente fa parte dell'Azienda territoriale per la gestione dei servizi alla persona "OFFERTASOCIALE" di Vimercate.

I servizi scolastici contemplano la presenza di scuole fino alla primaria, mentre la scuola media è consortile ed ha sede nel Comune di Lesmo.

Le relazioni con l'amministrazione sono dirette oppure mediate dalle associazioni di volontariato e tali da costituire una sorta di controllo sociale diffuso ma non formalizzato, sulla gestione della cosa pubblica.

Non è segnalata la presenza di criminalità organizzata sul territorio.

Il contesto interno

La struttura organizzativa del Comune è suddivisa in cinque Settori (Deliberazione di Giunta Comunale . n. 9 del 26.02.2015), al vertice dei quali è collocato il Segretario Comunale, con funzioni di sovrintendenza e coordinamento ai sensi del testo unico degli enti locali.

Ciascun settore è diretto da una posizione organizzativa ed i settori sono di seguito elencati:

Settore Affari Generali – Servizi Sociali

Settore Amministrativo Demografico

Settore Economico Finanziario

Settore Tecnico e lavori Pubblici

Settore Polizia Locale

La dotazione organica dell'Ente alla data attuale è di 9 dipendenti, con un Segretario reggente nell'attesa che venga nominato un segretario titolare, e il personale è suddiviso nei settori come sotto riportato:

Categorie	Dotazione organica	Tempo indeterminato	vacante
B1	1	1	0
B4	1	1	0
B5	1	1	0
C1	1	1	1
C2	1	1	0
C3	1	1	0
C4	1	1	0
C5	1	1	0
D1	1	1	0

L'età media del personale è 48,88, quattro laureati compreso il segretario. Tutte le unità di personale in servizio sono assunte a tempo indeterminato.

SETTORE AFFARI GENERALI E SERVIZI SOCIALI

POSTI	CAT.	POS.	DESCRIZIONE
1	D	D1	Responsabile di Settore

SETTORE AMMINISTRATIVO DEMOGRAFICO

POSTI	CAT.	POS.	DESCRIZIONE
1	C	C5	Responsabile di Settore
1	B	B4	Collaboratore Amministrativo

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO

POSTI	CAT.	POS.	DESCRIZIONE
1	C	C3	Responsabile di Settore

SETTORE TECNICO E LAVORI PUBBLICI

POSTI	CAT.	POS.	DESCRIZIONE
1	C	C4	Responsabile di Settore
1	B	B5	Collaboratore Amministrativo
1	B	B1	Operaio – messo notificare

SETTORE POLIZIA LOCALE

POSTI	CAT.	POS.	DESCRIZIONE
1	C	C2	Agente di Polizia Locale
1	C	C1	Agente di Polizia Locale

Il Comune di Correzzana alla data del 31/12/2022 detiene le seguenti partecipazioni:

DENOMINAZIONE	SITO WEB	% PARTEC.	NOTE	SCDENZA IMPEGNO	ONERI PER L'ENTE
CAP Holding SpA		0,06	Gestione dell'acqua		0,00
BRIANZACQUE SRL		0,41	Bonifica reflui scarichi industriali e gestione acque chiare		0,00
CEM Ambiente SpA		0,69	Raccolta e smaltimento rifiuti		0,00

Le strutture comunali comprendono:

Per quanto riguarda le risorse strumentali, di seguito vengono elencati i principali beni di proprietà del Comune:

Asili nido con posti n. 0

Scuole dell'infanzia con dotazione posti n. 135

Scuole primarie con dotazione posti n. 270

Scuole secondarie con posti n. 0

Strutture residenziali per anziani n. 0

Farmacie Comunali n. 0

Depuratori acque reflue n. 0

Rete acquedotto Km 14,50

Aree verdi, parchi e giardini mq 2.500,00 Punti luce Pubblica Illuminazione n. 494 Rete gas Km 14,70

Discariche rifiuti n. 0

Mezzi operativi per gestione territorio n. 1

Veicoli a disposizione n. 3

Altre strutture:

ISOLA ECOLOGICA per la raccolta differenziata di circa 2.500 metri quadrati.

Missione

Il Comune si propone di realizzare obiettivi concreti per migliorare le qualità della vita rispondendo alle aspettative dei cittadini e orientando i propri sforzi per avere un paese più accogliente e vivibile mirando ad uno sviluppo sostenibile che assicuri alla comunità servizi sempre più efficienti. L'Ente, compatibilmente con le risorse disponibili cerca di perseguire le finalità istituzionali programmate a livello politico mediante una programmazione delle attività ed in base alle esigenze del territorio e della popolazione.

1.1 Informazioni relative alla composizione demografica

POPOLAZIONE	
Totale popolazione residente al 31.12.2022	3144
Nati nell'anno	28
Deceduti nell'anno	21
Saldo naturale	+7
Immigrati nell'anno	142
Emigrati nell'anno	192
Saldo migratorio	50

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico

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

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 28/07/2022 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2 Sottosezione di programmazione Performance e schede obiettivi 2023

Tale ambito programmatico è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall' art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1". Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del dlgs 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "Il PEG è deliberato in coerenza con il

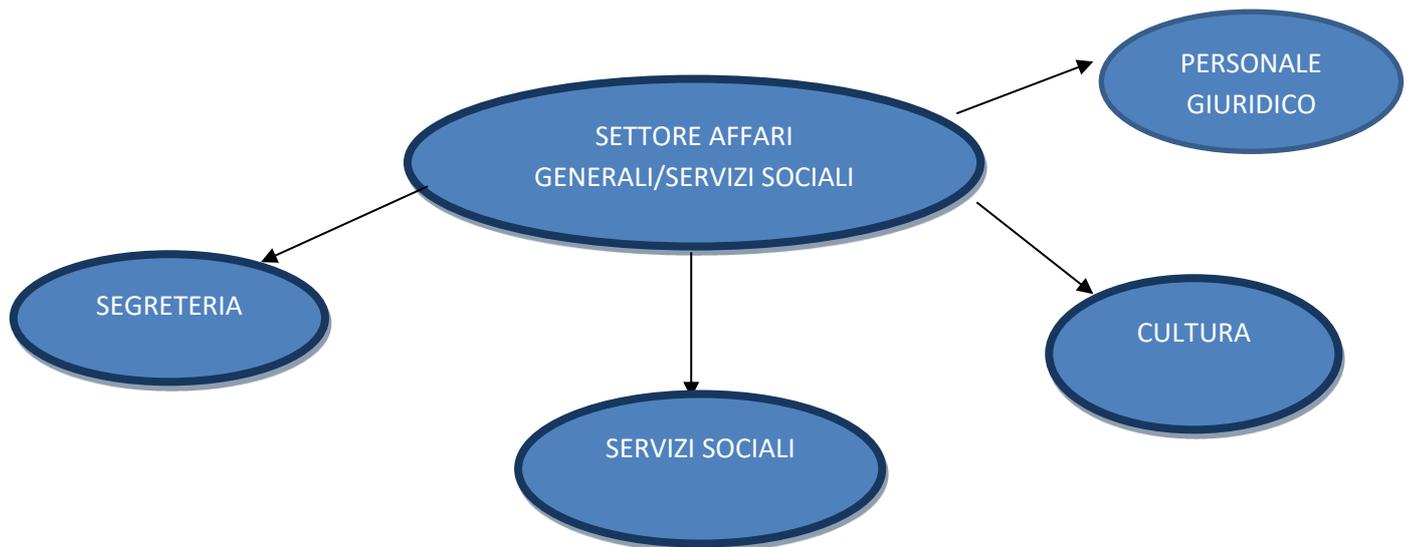
bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione”. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

Nella presente sezione vengono dettagliatamente elencate le attività ordinarie svolte da ciascun servizio e riportato il piano obiettivi per l'anno 2023.

1. SETTORE AFFARI GENERALI/SERVIZI SOCIALI

Responsabile: Marina Delli Carri

MAPPATURA DEI SERVIZI



RISORSE UMANE

N.	PROFILO CATEGORIA	COGNOME E NOME	TIPOLOGIA DI ORARIO
1	Istruttore Direttivo D1	Delli Carri Marina	Tempo pieno

OBIETTIVI OPERATIVI 2023

SETTORE AFFARI GENERALI E SERVIZI SOCIALI
Cultura

RESPONSABILE: MARINA DELLI CARRI

N.	OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	SCADENZA ATTUAZIONE	RISORSE IMPIEGATE	RIUSULTATO
1	Software Privacy	Coordinamento e assistenza nella gestione del software privacy	31.12.2023	Marina Delli Carri	100% al 31.12.2023
2	Trasformazione digitale dei servizi	Gestione progetti PA digitale 2026 in particolare la misura 1.4.1 esperienza del cittadino nei servizi pubblici	31.12.2023	Tutti gli uffici	100% al 31.12.2023
3	Regolamenti comunali	Ricognizione e aggiornamento regolamenti comunali (almeno 3 nuovi regolamenti)	31.12.2023	Marina Delli Carri	100% al 31.12.2023
4	Bandi regionali	Completamento progetti a valere sui bandi aggiudicati nel 2022: Insieme di + e aMusement	30.09.2023	Marina Delli Carri	100% al 30.09.2023
5	Segretariato sociale	Compilazione schede segretariato sociale	31.12.2023	Marina Delli Carri	100% al 31.12.2023
6	Attività culturali	Attuazione e sviluppo delle attività culturali anche in collaborazione con le attività proposte dal Consorzio Villa Greppi	31.12.2023	Marina Delli Carri	100% al 31.12.2023

2. SETTORE AMMINISTRATIVO/DEMOGRAFICO

Responsabile: Domenico Piccoli

MAPPATURA DEI SERVIZI



RISORSE UMANE

N.	PROFILO CATEGORIA	COGNOME E NOME	TIPOLOGIA DI ORARIO
1	Istruttore Amministrativo C5	Piccoli Domenico	Tempo pieno
1	Collaboratore Amm.vo B4	Confalonieri Federica	Part time

OBIETTIVI OPERATIVI 2023

SETTORE AMMINISTRATIVO/DEMOGRAFICO

RESPONSABILE: DOMENICO PICCOLI

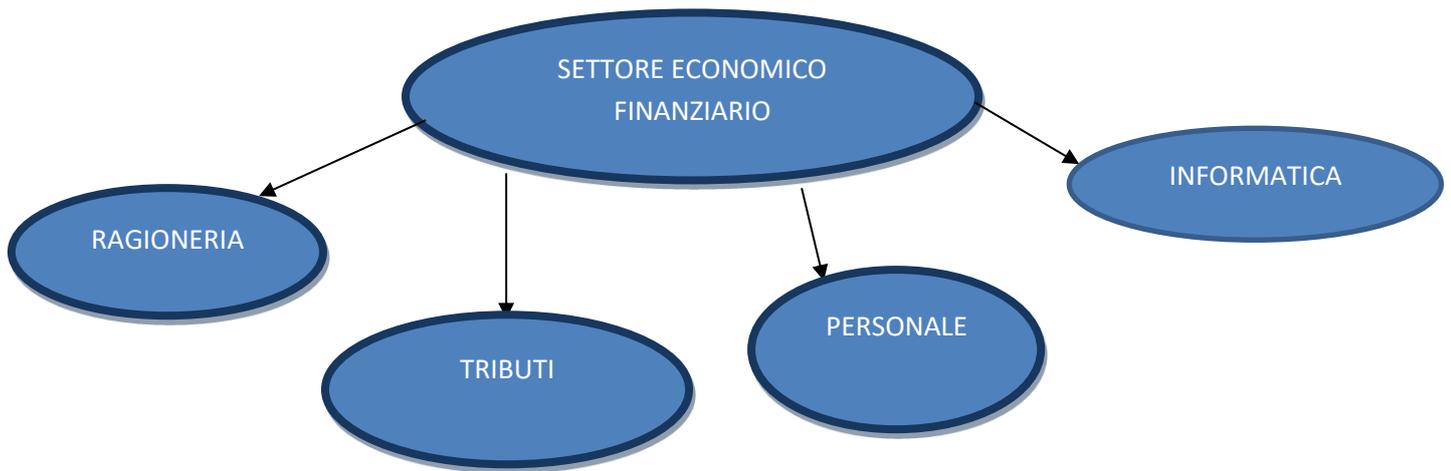
Anagrafe/Servizi Scolastici/Servizi cimiteriali/Sport e tempo Libero

N.	OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	SCADENZA ATTUAZIONE	RISORSE IMPIEGATE	RIUSULTATO
1	Trasporto scolastico	Espletamento procedure per assegnazione nuovo appalto servizio trasporto scolastico	30.09.2023	Domenico Piccoli	100% al 30.09.2023
2	Tariffe utenti	Espletamento delle procedure per l'introduzione della nuova procedura di incasso tariffe dagli utenti per il servizio di refezione scolastica	31.12.2023	Domenico Piccoli	100% al 31.12.2023
3	Tariffe cimitero	Adeguamento delle tariffe cimiteriali a seguito di nuovo appalto	31.12.2023	Domenico Piccoli	100% al 31.12.2023
4	Servizi connessi alla scuola dell'infanzia, scuola primaria e secondaria	Erogazione dei principali servizi connessi alle scuole dell'infanzia, scuola primaria e secondaria (pre-post scuola; centro estivo; dote scuole, Assegni di studio; assistenza scolastica, ...)	30.06.2023	Domenico Piccoli	100% al 30.06.2023
5	Trasformazione digitale dei servizi	Gestione progetti PA digitale 2026 in particolare la misura 1.4.4 estensione SPID - CIE	31.12.2023	Tutti gli uffici	100% al 31.12.2023
6	Eventi sportivi	Attuazione e sviluppo attività ed eventi sportivi e del tempo libero	31.12.2023	Domenico Piccoli	100% al 31.12.2023

3. SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO

Responsabile: Giulio Pulici

MAPPATURA DEI SERVIZI



RISORSE UMANE

N.	PROFILO CATEGORIA	COGNOME E NOME	TIPOLOGIA DI ORARIO
1	Istruttore Amministrativo C4	Pulici Giulio	Tempo pieno

OBIETTIVI OPERATIVI 2023

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO
TRIBUTI

RESPONSABILE: GIULIO PULICI

N.	OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	SCADENZA ATTUAZIONE	RISORSE IMPIEGATE	RIUSULTATO
1	Assistenza e accertamenti tributari	Garantire la piena efficacia dell'ufficio ragioneria-tributi, mediante esternalizzazione del servizio di assistenza e accertamento tributario	31.12.2023	Giulio Pulici	100% al 31.12.2023
2	Accertamenti IMU e TARI	Proseguire con gli accertamenti per IMU e TARI annualità pregresse	31.12.2023	Giulio Pulici	100% al 31.12.2023
3	Regolamenti	Proposte aggiornamento regolamenti e approvazione nuovo regolamento di contabilità	31.12.2023	Giulio Pulici	100% al 31.12.2023
4	Trasformazione digitale dei servizi	Gestione progetti PA digitale 2026, di concerto con gli altri uffici, con particolare riferimento alle misure 1.2; 1.4.1; 1.4.3; 1.4.4; 1.4.3; 1.4.5	31.12.2023	Tutti gli uffici	100% al 31.12.2023

4. SETTORE TECNICO E LAVORI PUBBLICI

Responsabile: Marco Mangano

MAPPATURA DEI SERVIZI



RISORSE UMANE

N.	PROFILO CATEGORIA	COGNOME E NOME	TIPOLOGIA DI ORARIO
1	Istruttore Tecnico C4	Mangano Marco	Tempo pieno
1	Collaboratore Amm.vo B5	Cannistrà Sabrina	Tempo pieno
1	Operaio - messo notificatore B1	Ciceri Giorgio	Tempo pieno

N.	OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	SCADENZA ATTUAZIONE	RISORSE IMPIEGATE	RIUSULTATO
1	Immobile confiscato	Completamento procedura di assegnazione e messa a reddito dell'immobile confiscato alla criminalità organizzata	30.06.2023	Marco Mangano	100% al 30.06.2023
2	Aggiornamento OOUU	Proseguire con gli aggiornamenti OOUU	31.12.2023	Marco Mangano	100% al 31.12.2023
3	Aree edificabili	Proposta di aggiornamento dei valori delle aree edificabili	31.12.2023	Marco mangano	100% al 31.12.2023
4	Strade	Realizzazione del nuovo attraversamento pedonale tra via S.Eufemia e via Roma	31.12.2023	Marco Mangano	100% al 31.12.2023
5	Barriere architettoniche	Completamento procedura di approvazione PEBA	31.12.2023	Marco Mangano	100% al 31.12.2023
6	Efficientamento energetico	Realizzazione dell'impianto di accumulo energia elettrica presso il Centro Civico Polifunzionale, a valere sui fondi per l'efficientamento energetico ex l. 160/2018 annualità 2023;	31.12.2023	Marco Mangano	100% al 31.12.2023
8	Bonifica area Ex-Antibioticos	Prosecuzione monitoraggio bonifica area Ex-Antibioticos e conseguenti proposte di destinazione delle aree	31.12.2023	Marco Mangano	100% al 31.12.2023
9	Progettazione Ciclopedonale	Affidamento incarico progettazione definitiva Ciclopedonale di	31.12.2023	Marco Mangano	100% al 31.12.2023

		via Stelvio – Lotto 1 via Principale – Isola Ecologica			
10	Trasformazione digitale dei servizi	Gestione progetti PA digitale 2026, di concerto con gli altri uffici	31.12.2023	Tutti gli uffici	100% al 31.12.2023
11	Asfaltatura	Asfaltatura via Stelvio tratto di competenza comunale ricompreso tra l'isola ecologica e via Resegone	31.12.2023	Marco Magano	100% al 31.12.2023

5. SETTORE POLIZIA LOCALE

Responsabile: Marco Beretta

MAPPATURA DEI SERVIZI



RISORSE UMANE

N.	PROFILO CATEGORIA	COGNOME E NOME	TIPOLOGIA DI ORARIO
1	Agente PL C2	Zettera Stefano	Tempo pieno
1	Agente PL C1	D'Urzo Umberto	Tempo pieno

OBIETTIVI OPERATIVI 2023**SETTORE POLIZIA LOCALE****RESPONSABILE: MARCO BERETTA**

N.	OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	SCADENZA ATTUAZIONE	RISORSE IMPIEGATE	RIUSULTATO
1	Controllo sul territorio	Controlli sul territorio con monitoraggio del sistema di videosorveglianza	31.12.2023	Marco Beretta	100% al 31.12.2023
2	Attività annuale 2023 polizia locale	Redazione report annuale delle attività della polizia locale	31.12.2023	Marco Beretta	100% al 31.12.2023
3	Trasformazione digitale dei servizi	Gestione progetti PA digitale 2026, di concerto con gli altri uffici	31.12.2023	Tutti gli uffici	100% al 31.12.2023

2.3 Sottosezione di programmazione rischi corruttivi e trasparenza

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 190/2012 e del D.lgs. 33/2013.

Ciascuna amministrazione pubblica adotta un proprio piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza nel rispetto di quanto previsto dalla legge 190/2012.

Per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – Aggiornamento 2021-2023 è stato confermato per il 2022 con deliberazione della Giunta comunale n. 49 del 1.06.2022 e viene confermato nella presente sezione anche per il triennio 2023-2025, come previsto e consentito dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato dall'ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, § 10 rubricato Semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti.

Il Piano è stato predisposto in coerenza con gli obiettivi strategici perseguiti dall'Amministrazione, come definiti nella relazione di inizio mandato del 2019.

2.3.3 Mappatura dei processi

Nella presente sezione è riportata la mappatura dei processi dell'Ente. L'aspetto più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga esaminata, al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. Secondo il PNA 2019, un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

La mappatura dei processi si articola in tre fasi:

1. identificazione
2. descrizione
3. rappresentazione

L'identificazione dei processi è il primo passo da realizzare per uno svolgimento corretto della mappatura dei processi e consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti. In questa fase l'obiettivo è quello di definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento nella successiva. In base a quanto definito da ANAC, i processi individuati dovranno fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a rischio.

Si allegano le schede relative alla mappatura delle aree e dei processi a rischio area come indicato nel PNA. (all. 1) e il Patto di Integrità (all. 2)

2.3.3 Le aree a rischio corruzione

Il risultato atteso della prima fase della mappatura è l'identificazione dell'elenco completo dei processi dell'amministrazione. Secondo gli indirizzi del PNA 2019, i processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche:

- a) quelle **generali** sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale);
- b) quelle **specifiche** riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti "Aree di rischio" per gli enti locali:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;
8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Oltre alle suddette undici "Aree di rischio", si prevede l'area definita "Altri servizi".

Tale sottoinsieme riunisce processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA. Ci si riferisce, ad esempio, ai processi relativi a: gestione del protocollo, funzionamento degli organi collegiali, istruttoria delle deliberazioni, ecc.

In via generale l'Autorità ha indicato di sviluppare progressivamente la mappatura verso tutti i processi svolti dalle amministrazioni ed enti.

Nel PNA 2022 è stato stabilito, in un'ottica di semplificazione e di effettiva sostenibilità delle azioni da porre in essere, per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti di indicare le seguenti priorità rispetto ai processi da mappare e presidiare con specifiche misure:

- processi rilevanti per l'attuazione del PNRR e dei fondi strutturali;
- processi collegati ad obiettivi di performance
- processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche (contratti pubblici, erogazione di sovvenzioni, contributi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici a persone ed Enti pubblici e privati

Il Decreto della Funzione Pubblica n. 132/2022 nell'approvare i contenuti e lo schema del Piao comprese le modalità semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, stabilisce che

questi procedano alle attività di mappatura dei processi limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) 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.

2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo

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

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

2.3.5 Obblighi di trasparenza

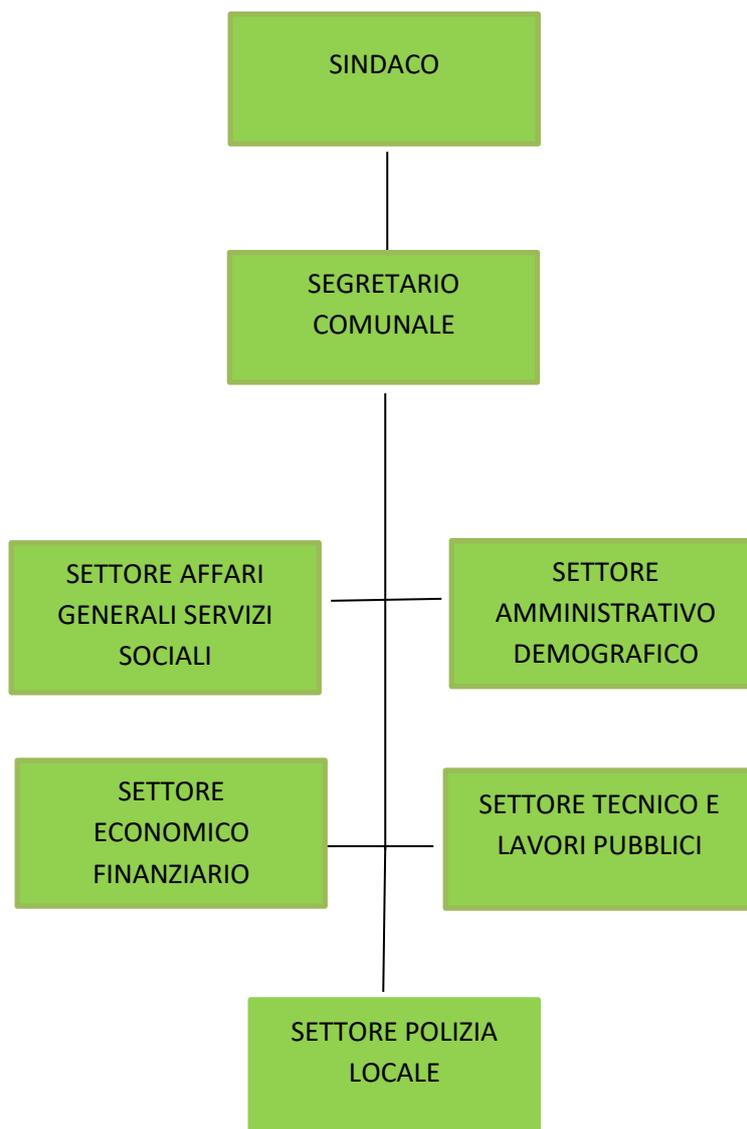
Per quanto riguarda l'attività di programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza si rinvia ai contenuti pubblicati, oltre che all'Albo Pretorio, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente e agli esiti del relativo monitoraggio annuale, predisposto sulla base della griglia elaborata dall'ANAC, nonché alle richieste di accesso civico semplice e generalizzato. Si allega la griglia sugli obblighi di trasparenza relativa alla delibera ANAC n. 1310/2016, così come aggiornata nel PNA 2023/2025. (alle. 3)

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando

le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici. L'attuale Struttura Organizzativa e conseguente Funzionigramma dell'Ente sono stati approvati con delibera di Giunta n. 94 del 12/07/2022. (all. 4)

3.1 L'Organigramma dell'Ente:



3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa

SETTORE	UFFICI ASSEGNATI	RESPONSABILE
AFFARI GENERALI SERVIZI SOCIALI	Segreteria/Servizi sociali/Personale/Politiche giovanili /Cultura	DELLI CARRI MARINA
AMMINISTRATIVO DEMOGRAFICO	Anagrafe/Stato Civile/Elettorale/Protocollo/Cimitero/sport e tempo Libero/Istruzione	PICCOLI DOMENICO
ECONOMICO FINANZIARIO	Tributi/Economato/Personale/Contabilità	PULICI GIULIO
TECNICO E LAVORI PUBBLICI	Lavori pubblici/Edilizia privata-S.U.E./Urbanistica/Ambiente/SUAP/Commercio	MANGANO MARCO
POLIZIA LOCALE	Polizia amministrativa/ Polizia Municipale	BERETTA MARCO

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro). In particolare, la sottosezione deve contenere:

- 1) le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- 2) gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- 3) i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/usersatisfaction per servizi campione). L'Amministrazione non ha adottato il Piano organizzativo del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni di servizi, attività o funzioni;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

3.3.2 La dotazione organica

Categoria Profilo	Dipendenti in servizio		Cessazioni previste		Assunzioni previste						totale	
	T. pieno	P. time	T. pieno	P. time	2023		2024		2025		T. pieno	P. time
					T. pieno	P. time	T. pieno	P. time	T. pieno	P. time		
D- Istruttore Direttivo					1						1	
C- Istruttore tecnico	1										1	
C- Istruttore Amministrativo	2		1								1	
C- Istruttore contabile	1										1	
C- P.M.	2										2	
B5 – collaboratore Amministrativo	1										1	
B4 – collaboratore amministrativo		1										1
B1 – Operaio	1										1	

Formazione del personale

I corsi di formazione obbligatori che si intendono garantire al personale dell'Ente sono quelli attinenti alle seguenti materie:

- Trasparenza, anticorruzione ed etica pubblica;
- Privacy;
- Contabilità pubblica;
- Organizzazione e gestione delle risorse umane;
- Appalti pubblici;
- Informatica.

Piano delle azioni positive

Il piano delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D.lgs. 198/2006 relativo al triennio 2023/2025 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 70 del 28.07.2022, cui si rinvia.(all. 6)

4. MONITORAGGIO

Sezione non soggetta a compilazione per Enti di ridotte dimensioni.