



COMUNITA' MONTANA  
VALTELLINA DI MORBEGNO

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE**

**2023 – 2025**

**(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)**

## Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

## Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, 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.

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'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, 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. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## SEZIONE 1

### SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione.

Ente	Comunità Montana Valtellina di Morbegno
Indirizzo	Viale Stelvio, 23/a - 23017 Morbegno (SO)
Recapito telefonico	0342/605311
Fax	0342/614260
Indirizzo sito internet	<a href="https://www.cmmorbegno.it/">https://www.cmmorbegno.it/</a>
e-mail	<a href="mailto:amministrazione@cmmorbegno.it">amministrazione@cmmorbegno.it</a>
PEC	<a href="mailto:protocollo.cmmorbegno@cert.provincia.so.it">protocollo.cmmorbegno@cert.provincia.so.it</a>
Codice fiscale	91000680149
Partita IVA	00813700143
Presidente	Emanuele Nonini
Comuni facenti parte della Comunità Montana	Albaredo per San Marco, Andalo Valtellino, Ardenno, Bema, Buglio In Monte, Cercino, Cino, Civo, Cosio Valtellino, Dazio, Delebio, Dubino, Forcola, Gerola Alta, Mantello, Mello, Morbegno, Pedesina, Piantedo, Rasura, Rogolo, Talamona, Tartano, Traona, Val Masino
Numero dipendenti al 31.12.2022	32
Numero abitanti al 31.12.2022	47.433

#### **1.1 Analisi del contesto esterno e interno**

Si rinvia all'analisi di contesto effettuata nella Sezione Strategica del DUP approvato con deliberazione di Assemblea Comunitaria n. 5 del 08/03/2023 e disponibile sul sito istituzionale dell'Ente – Sezione Amministrazione Trasparente.

## SEZIONE 2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### 2.1 Valore pubblico

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

#### 2.2 Performance

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

#### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

##### **Premessa**

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

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

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che

specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.

- Monitoraggio sull' idoneità e sull' attuazione delle misure.
- Programmazione dell' attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l' accesso civico semplice e generalizzato.

## **Piano integrato di attività ed organizzazione**

Sottosezione

Rischi corruttivi e trasparenza  
(art. 3 lett. c) del DM 30/6/2022 n. 132)

Tale sottosezione viene allegata al presente Piano per costituirne parte integrante e sostanziale.

### **Allegati**

Allegato 1 – Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Allegato 1.1 – Elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti

Allegato 1.2 – Facsimile Patto di Integrità

## SEZIONE 3

### ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

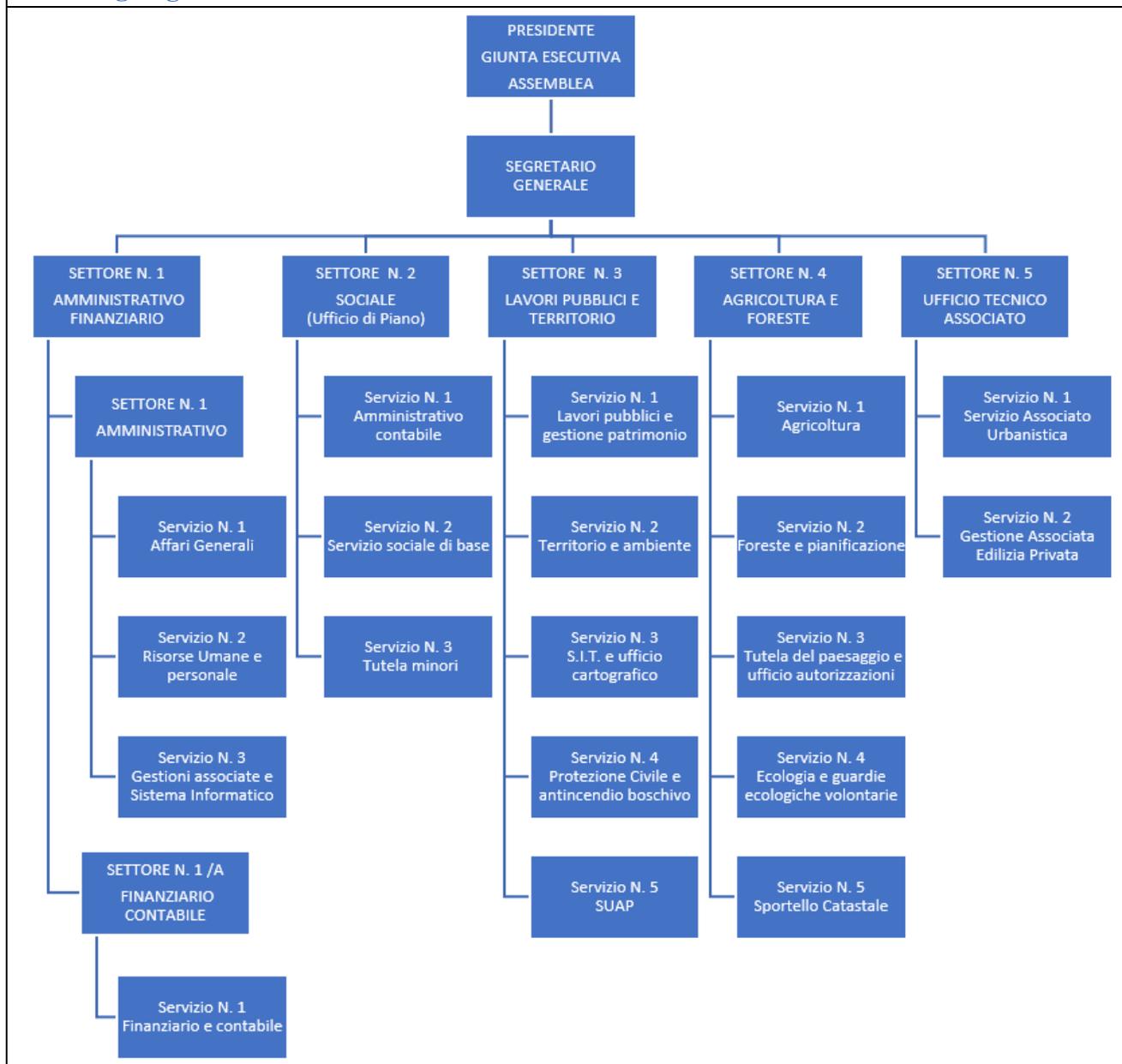
#### 3.1 Struttura organizzativa

##### Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative).

#### 3.1.1 Organigramma dell'Ente



### 3.1.2 Organizzazione dell'Ente

La struttura organizzativa della Comunità Montana Valtellina di Morbegno è distinta in cinque Settori:

- Settore n. 1 Amministrativo Finanziario
  - o Settore n. 1 Amministrativo
  - o Settore n. 1/A Finanziario Contabile
- Settore n. 2 Sociale Ufficio di Piano
- Settore n. 3 Lavori Pubblici e Territorio
- Settore n. 4 Agricoltura e Foreste
- Settore n. 5 Edilizia Privata Ufficio Tecnico Associato

Le funzioni di Responsabile del Settore n. 1 Amministrativo sono state assegnate al Segretario Generale. Per le altre Aree è individuato un Responsabile al quale è attribuita la Posizione Organizzativa, ai sensi degli articoli 13 e seguenti del CCNL del 21/05/2018. Tali incarichi di posizione organizzativa dalla data del 01/04/2023 sono stati automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione, in sede di prima applicazione del nuovo CCNL del 16/11/2022 .

### 3.1.3 Pari opportunità ed equilibrio di genere

#### **Premessa**

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

Tale sottosezione è dettagliata nel piano di azioni positive nell'ambito delle pari opportunità adottato dall'Ente che viene allegato al presente Piano per costituirne parte integrante e sostanziale.

#### **Piano integrato di attività ed organizzazione**

Sottosezione

Piano di azioni positive nell'ambito delle pari opportunità

Tale sottosezione viene allegata al presente Piano per costituirne parte integrante e sostanziale.

#### **Allegato**

Allegato 2 – piano di azioni positive nell'ambito delle pari opportunità

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

#### **Premessa**

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, 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 sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

#### **Piano integrato di attività ed organizzazione**

Sottosezione

Organizzazione del lavoro agile

Tale sottosezione viene allegata al presente Piano per costituirne parte integrante e sostanziale.

#### **Allegato**

Allegato 3 – Disciplina del Lavoro Agile

### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

La sottosezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, corredata dal Parere del Revisore dei Conti e dalla dotazione organica dell'Ente, viene allegata al presente Piano per costituirne parte integrante e sostanziale.

Tale sottosezione è costituita da:

- Premessa
- Normativa che disciplina le assunzioni nelle Comunità Montane
- Ricognizione in attuazione dell'art. 33 d.lgs. n. 165/2001
- Fabbisogno di personale a tempo indeterminato e determinato
- 3.3.1 – rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
- 3.3.2 – programmazione strategica delle risorse umane
- 3.3.3 – obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse
- 3.3.4 – strategia di copertura del fabbisogno
- Formazione del Personale
- Conclusioni

### **Piano integrato di attività ed organizzazione**

Sottosezione

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Tale sottosezione viene allegata al presente Piano per costituirne parte integrante e sostanziale.

#### **Allegati**

Allegato 4 – Piano triennale dei Fabbisogni di Personale

Allegato 4.1 – Dotazione organica

Parere Revisore dei Conti

## SEZIONE 4

### MONITORAGGIO

#### **4. Monitoraggio**

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.