



**COMUNE DI
CODEVILLA**

Provincia di Pavia

**PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
2026/2028**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 30/03/2026

INDICE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE	3
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE	5
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	6
2.1 SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO.....	6
Contesto territoriale.....	6
Contesto istituzionale	8
Esposizione al rischio corruttivo.....	8
2.2 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE	11
Obiettivi di Performance	12
Obiettivi di pari opportunità.....	13
Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale	15
Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione	15
Obiettivi di prevenzione del rischio corruttivo	16
2.3 SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	18
Riferimenti normativi.....	19
Obiettivi della strategia anticorruzione	19
Soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione	19
Analisi del contesto.....	20
Mappatura dei processi	22
Misure generali di prevenzione	26
Trasparenza amministrativa.....	27
Accesso civico	28
Obblighi di pubblicazione	28
Monitoraggio della trasparenza	29
Monitoraggio.....	29
Coinvolgimento degli stakeholder	29
Aggiornamento del piano	29
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	31
3.1 ORGANIZZAZIONE	31
3.2 LAVORO AGILE.....	33
3.3.1 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	33
3.3.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE	36
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	39

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Premessa

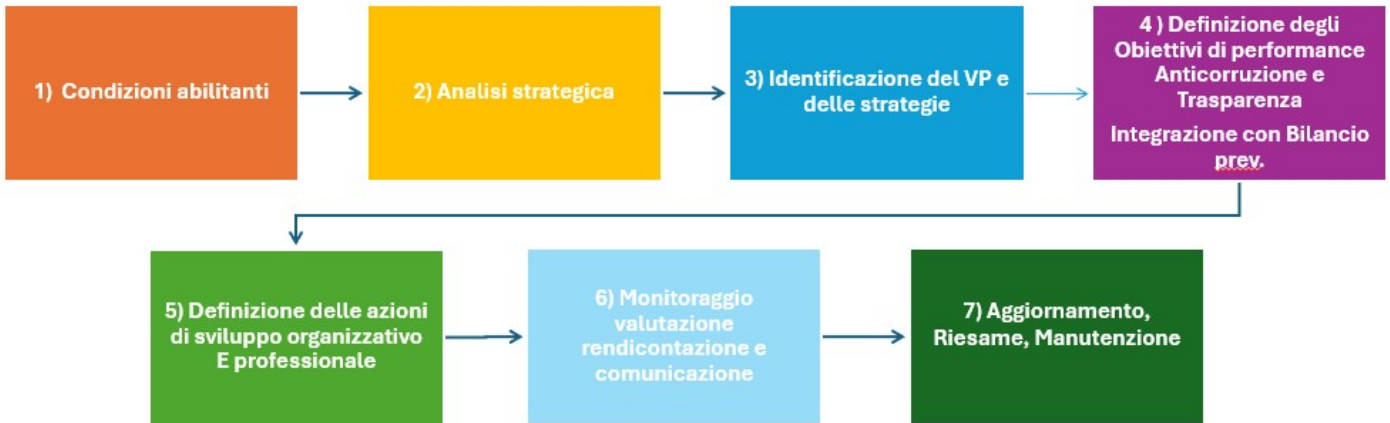
Il Piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Il quadro normativo di riferimento lo colloca all'interno delle misure operative previste dal PNRR per supportare la riforma della Pubblica Amministrazione (PA), con il duplice fine di integrare strumenti, processi e soggetti della programmazione in un'ottica strategica ed unitaria e di orientarli verso l'abilitazione, la creazione e la protezione del Valore Pubblico (VP).

Il PIAO, che ha una durata triennale e un aggiornamento annuale, costituisce pertanto il **documento unico di pianificazione e programmazione integrata e governance** che, dal 30 giugno 2022, assorbe molti dei Piani che le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, formazione, anticorruzione.

Con il decreto 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", si sono poi definiti i contenuti del PIAO nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso da parte delle pubbliche **amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti**.

Il presente PIAO 2026-2028 del Comune di Codevilla è stato predisposto alla luce delle nuove indicazioni fornite alle Pubbliche Amministrazioni sia da ANAC, con il **PNA 2025**(adottato con Delibera n° 19 del 28/01/2026) e con le **Indicazioni per la definizione della sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO"**, sia dal Dipartimento della Funzione Pubblica, attraverso le **Linee Guida 2025 sul PIAO e Report del PIAO** e i **Manuali operativi 2025** (Decreto del Ministro della PA del 30 ottobre 2025).

Si fa presente che, coerentemente con le citate indicazioni ANAC e Dipartimento FP, allo scopo di coordinare il processo di predisposizione e sviluppo del PIAO favorendo interazione e collaborazione tra tutti gli attori, sono stati coinvolti nella redazione del presente documento tutte le figure di responsabilità dell'ente ispirandosi al processo di predisposizione in 7 fasi suggerito dalle stesse Linee Guida:



SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	Comune di Codevilla
SEDE	Via Umberto I, 15 – Codevilla (PV), 27050
CODICE FISCALE/PARTITA IVA	00409680188
CODICE ISTAT	018051
PEC	comune.codevilla@legalpec.it
SITO INTERNET ISTITUZIONALE	https://www.comune.codevilla.pv.it/it-it/home
TELEFONO	+39 0383.373123
POPOLAZIONE	910
NUMERO DIPENDENTI	8
SINDACO	
Nominativo	Marco Pietro Dapiaggi
Data inizio mandato	10/06/2024
RPCT	
Nominativo	Giuseppe D'Alessandria
Data atto di nomina	20 agosto 2025
Ruolo e struttura di riferimento	Segretario Comunale
Tipologia di incarico (Segretario)	<input type="checkbox"/> Segretario comunale in convenzione con altri comuni

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 “Valore pubblico” e 2.2 “Performance”.

Nonostante ciò, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, il Comune di Codevilla, ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della **Sottosezione 2.2. – “Performance”**.

2.1 SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO

Il contesto esterno

L'analisi del contesto esterno costituisce uno dei presupposti dell'intero processo di pianificazione per orientare nella scelta delle strategie capaci di produrre Valore Pubblico (V.P.) e nella predisposizione delle diverse Sottosezioni del PIAO.

La seguente analisi del contesto esterno ricomprende anche quella della esposizione al rischio corruttivo.

NB *L'analisi del contesto esterno contiene l'individuazione e la descrizione delle caratteristiche sia strutturali che congiunturali, con riguardo ad aspetti culturali, sociali ed economici del territorio in cui agisce l'Ente e di come questi possano condizionarne l'attività. Al fine di identificare le caratteristiche dell'ambiente in cui l'Ente opera, occorre acquisire gli elementi informativi rilevanti provenienti da fonti sia esterne (quali ad esempio banche dati, interlocuzioni e indagini con stakeholder di riferimento, dati giudiziari) sia interne (quali ad esempio segnalazioni/reclami, informazioni raccolte nel corso di convegni, incontri con altre amministrazioni operanti nel medesimo territorio o settore).*

Descrizione del contesto esterno.

Contesto territoriale

Il Comune si colloca all'interno di un territorio di dimensioni contenute, con caratteristiche prevalentemente rurali e una dotazione infrastrutturale essenziale, coerente con la densità abitativa e le esigenze della popolazione residente.

La superficie complessiva del territorio comunale è pari a 12,96 km². Non risultano presenti risorse idriche naturali quali laghi o fiumi.

La rete viaria si sviluppa come segue:

- autostrade: 0 km;
- strade extraurbane: 6,40 km;
- strade urbane: 19 km;
- itinerari ciclopedonali: 7 km.

Il territorio comunale è dotato di aree verdi, parchi e giardini per una superficie complessiva pari a 0,60 ettari, nonché di 267 punti luce di pubblica illuminazione. La rete acquedottistica si estende per 22 km, mentre la rete del gas copre 9 km. Non sono presenti discariche né impianti di depurazione delle acque reflue sul territorio comunale.

Contesto demografico

Il Comune presenta una popolazione numericamente limitata, con una struttura demografica caratterizzata da una significativa incidenza della popolazione anziana e da un andamento demografico complessivamente stabile, seppur lievemente negativo.

La popolazione legale al Censimento 2011 ammontava a 1.000 abitanti, mentre la popolazione residente al 31 dicembre 2025 risulta pari a 910 abitanti, evidenziando una tendenza demografica in calo nell'ultimo decennio.

La struttura demografica evidenzia un indice di vecchiaia pari a circa il 32,13%, a fronte di una presenza di minori pari all'11,33%.

Contesto socioeconomico

Il tessuto socioeconomico del Comune è caratterizzato da prevalenti attività agricole, affiancate dalla presenza di imprese di natura artigianale, commerciale e industriale di dimensioni contenute. È presente una media struttura commerciale, articolata in diversi esercizi di vendita e attività di servizio. In riferimento ai servizi educativi e sociali, il territorio comunale è caratterizzato dalla presenza di una scuola dell'infanzia con una disponibilità complessiva di 28 posti, mentre non risultano presenti asili nido, scuole primarie né scuole secondarie. Nonostante l'assenza di un asilo nido comunale, il Comune aderisce da diversi anni alla misura Nidi Gratis di Regione Lombardia, mediante convenzione con una struttura privata presente in altro comune della zona.

Non sono presenti strutture residenziali comunali per anziani; tuttavia, operano sul territorio alcune strutture private. Si rileva la presenza di minore inserito in comunità e di altri soggetti a rischio di fragilità sociale, che richiedono attenzione da parte dei servizi sociali.

In ambito culturale e ricreativo, il Comune dispone di:

- n. 1 museo;
- n. 1 biblioteca;
- nessun teatro o altri enti comunali.

Sono attive diverse associazioni locali operanti in ambito culturale, sportivo e turistico. Non risultano presenti enti del Terzo Settore formalmente costituiti.

Per lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali, l'Ente dispone di n. 1 mezzo operativo per la gestione del territorio e di n. 5 veicoli a supporto delle attività amministrative e tecniche.

Contesto istituzionale

L'Ente opera all'interno di un sistema di relazioni istituzionali e sovracomunali finalizzate a garantire l'efficacia dell'azione amministrativa e la continuità dei servizi. L'Ente non fa parte di Unioni, Consorzi o Ambiti Sociali e al momento non sono attive gestioni associate di funzioni.

È attiva una convenzione per la gestione associata del servizio di Segreteria comunale con i Comuni di Godiasco Salice Terme e Montesegele. Non risultano attivi accordi di programma.

Il Comune detiene partecipazioni nelle seguenti società:

- ASM Voghera S.p.A.;
- GAL Oltrepò Pavese S.r.l..

Esposizione al rischio corruttivo

Secondo i dati contenuti nella [“Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata”](#), trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati il 27 novembre 2020, per la Provincia di Pavia si evince che: *“La Provincia di Pavia, area che sotto il profilo ambientale presenta situazioni di criticità (tanto sotto l'aspetto idrogeologico e idraulico che, anche, per l'esistenza di industrie a rischio di incidente rilevante), risulta caratterizzata da una positiva situazione economica¹ in cui, tuttavia, non mancano situazioni di difficoltà aziendale e di tipo occupazionale, specie per coloro che, perso il lavoro, necessitano di un impiego in settori diversi da quello di provenienza. Non mancano estemporanee azioni dimostrative legate a criticità di tipo abitativo. In linea generale va evidenziato come questa area sembra condividere, con altre province lombarde, soprattutto quella milanese e monzese, talune dinamiche criminali. Inoltre, la provincia in esame è idonea ad una gestione maggiormente defilata delle attività criminali. In relazione al crimine organizzato, è stata registrata la presenza di soggetti legati alla 'Ndrangheta, che hanno dato anche origine a “locali” a Pavia ed a Voghera, peraltro dimostrando la capacità di infiltrare il tessuto economico-produttivo locale. Le proiezioni della criminalità organizzata calabrese, originaria delle province reggina² e catanzarese³ ovvero stabilmente presenti in altre province lombarde⁴, appaiono dedicarsi al traffico internazionale e allo spaccio di*

¹ Vi si segnala l'importanza della filiera agro-alimentare e del settore calzaturiero, nonché l'eccellenza del sistema universitario e sanitario.

² Ad esempio alla “locale” di Laureana di Borrello (RC), composta dalle cosche “Ferrentino-Chindamo” e “Lamari”, oppure ai “Marando”, “Barbaro-Papalia” e “Perre” originari di Platì (RC), al gruppo “Cilione” di Melito di Porto Salvo (RC), alle famiglie “Pesce”, “Bellocco” e “Fazzari” di Rosarno (RC).

³ Si segnala la presenza di componenti del gruppo familiare “Fraiotta”, originario di Guardavalle (CZ).

⁴ Come i “Muscatello” nel comasco (Mariano Comense), i “Molluso” nel milanese o i “Fraiotta” nel monzese (Giussano).

droga e all'intestazione fittizia di beni. E' stata anche rilevata l'attività di alcuni elementi contigui a Cosa nostra (palermitana⁵, nissena e trapanese) per il riciclaggio e l'impiego di capitali (ad esempio nel settore immobiliare), le truffe ed altre attività illecite. Per le mafie, in passato, è stata anche documentata, in qualche episodio, la possibilità di trovare in questo territorio professionisti compiacenti, disposti ad agevolare nell'ambito delle proprie competenze. Nell'anno 2019, si registra un sensibile incremento dei delitti di riciclaggio ed impiego e, nell'area, si segnala la consumazione di reati di tipo tributario, attività che rientrano nella sfera di società talvolta appositamente costituite. In questo territorio risiede stabilmente un discreto numero di stranieri⁶ (più numerosa è la presenza romena, seguita dalle comunità albanese, egiziana, marocchina ed ucraina). Per quanto riguarda la devianza complessiva degli stranieri, nell'anno 2019 manifestano un'incidenza pari al 38,4% sul totale delle persone denunciate e/o arrestate. In particolare, sul conto degli stranieri si evidenzia una sensibile operatività (talvolta anche da parte di gruppi criminali) nei reati contro il patrimonio (come i furti⁷, la ricettazione e le rapine⁸), contro la persona (lesioni e violenze sessuali, aggressioni in ambito familiare) ed in materia di stupefacenti. Particolare attenzione viene rivolta alla formazione di reti multietniche e all'operato di soggetti di origine est-europea (tra cui albanesi e romeni) e sudamericani. Il 2019⁹ ha visto la provincia pavese consolidare un sensibile incremento dei sequestri di sostanze stupefacenti (ne sono stati complessivamente intercettati quasi 224 kg. nonché 838 piante di cannabis¹⁰), in ordine ai quali quest'area, in Lombardia, è stata superata solo dalle province di Milano, Varese e Brescia. Il traffico e lo spaccio di droga, che in diversi casi manifestano anche il carattere associativo, hanno evidenziato l'operato sia degli italiani che degli stranieri (anche della criminalità organizzata¹¹). Tra gli stranieri si rileva, in particolare, l'attività degli albanesi e sudamericani¹². Talvolta i trafficanti danno luogo a sodalizi multietnici anche con la partecipazione di italiani. In questa provincia desta attenzione la consumazione dei delitti contro il patrimonio¹³, per i quali si registra l'operatività¹⁴ tanto degli italiani¹⁵ quanto degli stranieri, tra i quali risultano particolarmente attivi soggetti dell'Est Europa (albanesi, romeni e ucraini) che, a volte, si organizzano in formazioni multietniche. In relazione ai diversi casi di estorsione censiti nel 2019, gli stessi risultano

⁵ In particolare al clan "Ciulla-Guzzardi"

⁶ Sono 65.029 quelli censiti dall'ISTAT al 31 dicembre 2019 (dati provvisori), con una incidenza sulla popolazione residente che risulta in linea con la media regionale.

⁷ Specie in abitazione o in danno di autovetture, nonché in esercizi commerciali, case di riposo o con destrezza.

⁸ Specie nella pubblica via o in abitazione.

⁹ Dati statistici di fonte DCSA.

¹⁰ Per lo più marijuana e hashish, residualmente cocaina o eroina.

¹¹ Talvolta si riscontrano, in questo settore illegale, casi di collaborazione tra le mafie autoctone e gli stranieri.

¹² Ad esempio peruviani in diretto contatto, in Sudamerica, con i cartelli del narcotraffico, capaci di entrare in relazione con elementi della 'ndrangheta.

¹³ Sono numerosi i furti (in particolare quelli in abitazione o in danno di autovetture, ma anche consumati con destrezza e negli esercizi commerciali). In alcuni casi attività predatorie hanno anche riguardato bancomat, strutture ospedaliere, uffici pubblici, oppure la sottrazione di rame. Per le rapine, sono più frequenti nella pubblica via, rispetto ai casi ai danni di esercizi commerciali o all'interno di abitazioni. Altra fattispecie delittuosa molto ricorrente, nell'area in esame, risulta il danneggiamento.

¹⁴ Talvolta allargata ad altre realtà lombarde o ancor più ampi contesti territoriali

¹⁵ I quali denotano un ruolo prioritario, in linea generale, nella commissione di rapine o danneggiamenti.

prioritariamente riferibili all'operato degli italiani. Inoltre, nell'area in esame, viene prestata attenzione al fenomeno delle truffe (spesso consumate in danno di persone anziane), che contribuiscono ad alimentare i diffusi furti in abitazione e appaiono riconducibili in massima parte a delinquenti italiani. Risultano, inoltre, ricorrenti anche le frodi informatiche. La provincia pavese registra pure diversi episodi di violenza sessuale¹⁶, in alcuni casi ai danni di minori. Nell'anno 2019, in merito ai delitti contro la persona, risultano ricorrenti le lesioni dolose¹⁷. Nell'area in questione è stato rilevato anche qualche episodio di omicidio volontario. Riguardo al crimine nigeriano sono stati rilevati casi di tratta finalizzata allo sfruttamento della prostituzione, attività poco diffusa che, tuttavia, viene segnalata lungo le strade dell'area vigevanese. Tra le attività illecite censite sul territorio emergono anche episodi di reati ambientali, tematica che desta particolare attenzione per quanto riguarda i depositi e le discariche, anche in ragione della prevenzione degli incendi che potrebbero liberare nell'area nubi di sostanze tossiche. La provincia, infatti, è stata interessata dalla gestione e dal traffico illecito dei rifiuti¹⁸, con correlati incendi di natura dolosa (anche di vaste proporzioni). Tali traffici illegali, oltre al territorio di che trattasi, hanno coinvolto la città metropolitana di Milano, altre province lombarde e contesti extraregionali.

La Provincia di Pavia, nell'ambito di attività delittuose di carattere extraregionale, è stata anche interessata dal rinvenimento e dal sequestro di armi di una certa rilevanza. Si segnala infine, il verificarsi di situazioni di micro-criminalità giovanile, in particolare danneggiamenti e propensione alla violenza verso i coetanei.”

La mappatura dei processi

In coerenza con il principio di integrazione del PIAO, l'ente intende adottare una **mappatura unica e integrata** dei processi rilevanti, funzionale alla programmazione del Valore Pubblico, degli obiettivi di performance e della prevenzione della corruzione e trasparenza in un'ottica di semplificazione e coordinamento della programmazione. A partire dalla mappatura già in uso, nel corso del triennio di riferimento 2026-2028, si provvederà al suo completamento, aggiornamento e di armonizzazione.

La **Sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”** utilizza selettivamente i contenuti della mappatura in funzione dell'analisi e valutazione del rischio corruttivo e della programmazione delle misure di prevenzione.

Valore pubblico e obiettivi strategici anticorruzione

La prevenzione della corruzione e la trasparenza costituiscono una leva trasversale di creazione e protezione del Valore Pubblico. Il Valore Pubblico è sottoposto a rischi di erosione da opacità dei

¹⁶ Attribuibili in maggior misura ad elementi italiani.

¹⁷ Anch'esse più frequentemente riferibili a italiani.

¹⁸ Illeciti ricadenti nella sfera di professionisti ed imprenditori privi di scrupoli.

provvedimenti, da discrezionalità non presidiata, conflitti di interessi, inefficienze procedurali, concentrazione di funzioni ecc.

I rischi di erosione del Valore Pubblico sopra citati sono presidiati attraverso i seguenti specifici obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza individuati dall'organo di indirizzo a monte del processo di programmazione che concorrono, al pari degli obiettivi di performance, alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico:

- Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- Partecipazione alle iniziative e attività sperimentali per semplificare e digitalizzare la programmazione anticorruzione;
- Realizzare forme di integrazione e coordinamento tra programmazione anticorruzione e altri strumenti di pianificazione nel PIAO;
- Rafforzare i processi di controllo sull'affidamento degli incarichi pubblici;
- Consolidare la digitalizzazione dei processi di approvvigionamento (fase di esecuzione dei contratti);
- Allineare i canali interni di segnalazione e formare/sensibilizzare il personale sulle nuove indicazioni ANAC (whistleblowing).

2.2 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

La Sottosezione 2.2 "Performance" è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance.

Inoltre, definisce il sistema di programmazione, misurazione, monitoraggio e valutazione della performance dell'Amministrazione, quale leva fondamentale per l'attuazione delle strategie di creazione e protezione del Valore Pubblico individuate nella Sottosezione 2.1.

La performance non deve essere considerata e trattata come un adempimento settoriale, ma come una dimensione integrata del governo dell'ente, funzionale alla realizzazione degli obiettivi strategici, alla qualità dei servizi, all'efficacia delle politiche pubbliche e alla tutela dell'integrità dell'azione amministrativa. La programmazione della performance è pertanto orientata ai risultati e agli impatti.



La struttura logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione è detta "albero della performance".

La logica dell'albero della performance vuole che ogni indirizzo/obiettivo strategico sia articolato in obiettivi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) ai quali sono collegati gli obiettivi specifici a cui connettere le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative necessarie al loro raggiungimento.

In sintesi, l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" della Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura.

Obiettivi di Performance

Gli obiettivi di performance sono selezionati in modo mirato e prioritario, tenendo conto delle risorse disponibili, dei vincoli finanziari, dei rischi amministrativi e corruttivi e delle aspettative degli stakeholder. Essi sono formulati in modo chiaro e misurabile e sono accompagnati da indicatori coerenti, basati su dati affidabili. I target di miglioramento sono definiti in modo realistico ma sfidante.

La valutazione finale della performance, svolta a consuntivo, consente di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e di analizzare le cause degli eventuali scostamenti. I risultati della valutazione sono utilizzati come strumento di apprendimento organizzativo, orientato al miglioramento continuo della capacità dell'Amministrazione di generare Valore Pubblico.

Gli obiettivi di performance del comune di Codevilla sono integralmente riportati nell'[Allegato "Obiettivi di Performance 2026_Codevilla"](#) e costruiti facendo ricorso alla precedente struttura di rappresentazione.

Obiettivi di pari opportunità

Il Piano delle Azioni Positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente e si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze. L'organizzazione del Comune di Codevilla vede la presenza femminile di 5 unità di personale sulle 8 unità attualmente in servizio presso l'Ente. Non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi. L'Ente inoltre garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente. Risultano adottate inoltre, modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare. Non ci sono posti, nella dotazione organica, che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Codevilla valorizza attitudini e capacità personali, a prescindere dal sesso del dipendente. Al fine di promuovere pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica, nel triennio 2026/2028 l'Ente prevede di mantenere e/o raggiungere i seguenti obiettivi:

OBIETTIVI	AMBITO D'AZIONE	AZIONI
Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni	Ambiente di lavoro	Evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: <ul style="list-style-type: none"> - pressioni o molestie sessuali; - casi di mobbing; - atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; - atti vessatori, correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni
Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa	Orario di lavoro	Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro. <ul style="list-style-type: none"> Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

organizzazione del lavoro delle condizioni e del tempo di lavoro		Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.
Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale o di assegnazione dei posti di lavoro	Assunzioni	Assicurare il rispetto delle pari opportunità nelle varie procedure di assunzione agli impieghi presso l'Ente.
		garantire, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
		redigere i bandi di concorso /selezione richiamando espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplando l'utilizzo tanto del genere maschile quanto di quello femminile.
Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale	Formazione	Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.
		Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.
Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche	Sviluppo di carriera e professionalità	Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
		Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
		Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità	Informazione e Comunicazione	Disporre la trasmissione del presente PIAO a tutti i Dipendenti.
		Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, sarà trasmesso agli organismi di rappresentanza presenti nell'Ente, come individuati dall'art. 42 del D.lgs. 165/2001.

Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale

L'Ente non dispone di Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA), di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n. 41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992 e valuterà se predisporre entro il **31/12/2026**.

Nel **2026** troverà altresì attuazione quanto previsto dal D.Lgs. 222/2023 in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità. L'Ente valuterà se applicare le previsioni di cui al comma 2-bis dell'art. 6 D.L. 80/2021 anche ricorrendo a forme di gestione associata. Tale norma pone a carico dell'Ente l'individuazione, nell'ambito del personale in servizio, di un Responsabile di Servizio (in possesso di esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione) che definisca specificatamente 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, proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali. Il nominativo del soggetto individuato sarà comunicato alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Si dà atto che, ad oggi, l'Ente non dispone di personale in possesso della suddetta professionalità.

E' però necessario dare atto che la sede del Municipio risulta dotata di ascensore e rampa di accesso per disabili che rende di fatto fisicamente accessibile la struttura.

Per quanto concerne gli obiettivi e le azioni per la piena accessibilità digitale dell'amministrazione, si rimanda al seguente link: <https://form.agid.gov.it/view/cdb65960-031d-11f0-9150-5f36a5273c9c>

Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione,

competitività, cultura e turismo”, di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale.

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

L'Ente intende mantenere e se possibile implementare i servizi digitali messi a disposizione dei cittadini.

Nel 2026 l'Ente intende portare a compimento gli obiettivi correlati agli avvisi pubblicati sulla Piattaforma PA digitale 2026 per i quali è stato ammesso a finanziamento.

Misura / Componente	Oggetto Investimento	Importo	Status	CUP	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Status Progetto
Misura 1.4.4	Estensione utilizzo anagrafe nazionale digitale (ANPR) - Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC)	3.928,40	Finanziato	F51F24004750006	Attivazione Stato civile digitale in ANPR	Integrazione in ANPR della gestione degli atti di stato civile digitalizzati	In esecuzione
Misura 1.3.1	Integrazione nell'Archivio Nazionale dei Numeri Civici delle Strade Urbane (ANNCSU)	4.326,40	Domanda accettata	F11J25000570006	Integrazione API ANNCSU	Gestione informatizzata della numerazione civica stradale	Da contrattualizzare

Obiettivi di prevenzione del rischio corruttivo

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) – inteso quale atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni/enti ai fini dell'adozione dei propri piani - individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione di obiettivi, tempi e modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto alla corruzione degli strumenti.

La strategia nazionale anticorruzione presentata nel PNA 2025 è riferita al triennio 2026-2028 e si articola in 6 linee strategiche, 12 obiettivi, declinati in azioni, tempi, risultati attesi, indicatori e target per anno.

Con l'intento di innovare nella continuità, il PNA 2025 propone per la prima volta un disegno di strategia per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza e dell'integrità pubblica per l'Italia articolata in linee strategiche, obiettivi, azioni concrete, risultati attesi e indicatori che diventano a loro volta obiettivi strategici per gli Enti, nella logica della progressiva evoluzione.

In riferimento al PNA 2025, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione del rischio corruttivo del Comune di Codevilla sono i seguenti:

- Incrementare i livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni pubblicate nelle sezioni di Amministrazione Trasparente (2026-2027-2028)
- Predisporre progressivamente una mappatura unica e integrata di tutti i processi a rischio (2026 – 2027-2028)
- Realizzare forme di coordinamento tra RPCT e altri attori coinvolti nella predisposizione del PIAO (2026 2027)
- Rafforzare i processi di controllo sull'affidamento degli incarichi pubblici (2026 – 2027-2028)
- Consolidare la digitalizzazione dei processi di approvvigionamento con riferimento alla fase di esecuzione dei contratti migliorando le competenze del personale (RUP, DEC, DL, relativi collaboratori, collaudatori, etc.) in materia di utilizzo delle piattaforme digitali (2026 – 2027-2028)
- Allineare i canali interni delle segnalazioni e formare e sensibilizzare il personale in base alle indicazioni ANAC su whistleblowing (2026-2027).

2.3 SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La presente sottosezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026–2028 disciplina il sistema di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza del Comune di Codevilla, in attuazione della normativa nazionale e delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2026–2028 adottato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il sistema di prevenzione della corruzione rappresenta un insieme coordinato di misure organizzative e procedurali finalizzate a ridurre il rischio che nell’attività amministrativa si verifichino fenomeni corruttivi o situazioni di cattiva amministrazione.

Con il PIAO il legislatore ha inteso integrare la prevenzione della corruzione con la programmazione strategica e operativa dell’ente, superando la logica del precedente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Pertanto, la presente sottosezione è strettamente collegata: alla sezione Valore pubblico, alla sezione Performance e alla sezione Organizzazione e capitale umano.

Il Comune di Codevilla, in quanto ente di piccole dimensioni, applica il principio di proporzionalità previsto dal PNA, adottando misure anticorruzione adeguate alla propria struttura organizzativa e alla dimensione delle attività amministrative svolte, proseguendo, inoltre le attività di implementazione già messe in atto da ultimo con il PIAO per l’anno 2025.

Segnatamente con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l’Autorità Nazionale Anticorruzione aveva approvato l’aggiornamento 2023 del PNA 2022. La scelta era stata quella di concentrarsi solo sul settore dei contratti pubblici a seguito dell’entrata in vigore del nuovo Codice, individuando i primi impatti che esso stava avendo anche sulla predisposizione di presidi di anticorruzione e trasparenza. Sono stati esaminati i principali profili critici che emergevano dalla nuova normativa e, di conseguenza, sostituite integralmente le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, con la precisazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023 del 1° luglio. Nel 2024 sono state integrate le misure di trasparenza correlate agli appalti pubblici quali la tracciabilità informatica degli atti, l’aggiornamento periodico degli elenchi degli operatori economici da invitare nelle procedure negoziate e negli affidamenti diretti e la puntuale esplicitazione nelle decisioni a contrarre delle motivazioni della procedura di affidamento. Risulta in particolare redatta e distribuita una check-list operativa (e motivazionale) per gli affidamenti diretti. Nel 2025 sono state integrate le misure di trasparenza previste dalla delibera n. 495 del 25 settembre 2024 approvata dall’ANAC, in tema di trasparenza, sistema dei controlli interni, codice di comportamento dei dipendenti.

La presente sottosezione è stata redatta in coerenza con le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2026–2028 adottato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), che definisce la strategia nazionale per la prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni.

Il PNA 2026–2028 rafforza l'integrazione delle politiche di prevenzione della corruzione con gli strumenti di programmazione e gestione dell'ente, in particolare con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), promuovendo un approccio maggiormente orientato alla gestione del rischio, al monitoraggio delle misure adottate e alla valutazione dei risultati.

Particolare attenzione è posta alla prevenzione dei rischi corruttivi nell'ambito dei contratti pubblici, anche in relazione all'applicazione del nuovo Codice dei contratti pubblici, nonché al rafforzamento della trasparenza amministrativa e dei sistemi di controllo interno.

In conformità alle indicazioni del PNA, il Comune di Codevilla ha provveduto ad aggiornare l'analisi del contesto, la mappatura dei processi e l'individuazione delle misure di prevenzione, assicurando il coordinamento con gli obiettivi di valore pubblico e con il sistema di monitoraggio previsto dal PIAO.

Riferimenti normativi

La disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza si fonda sulle seguenti principali fonti normative:

- Legge 6 novembre 2012 n. 190 – Disposizioni per la prevenzione e repressione della corruzione nella pubblica amministrazione
- Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 – Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità e trasparenza
- Decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97 – Revisione della disciplina della trasparenza
- Decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36 – Codice dei contratti pubblici
- Decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80 convertito nella legge 113/2021 – Introduzione del PIAO
- DPR 24 giugno 2022 n. 81 – Individuazione degli adempimenti assorbiti dal PIAO
- Decreto ministeriale 30 giugno 2022 n. 132 – Struttura del PIAO
- Piano Nazionale Anticorruzione 2026–2028 approvato da ANAC

Obiettivi della strategia anticorruzione

La strategia anticorruzione del Comune di Codevilla è finalizzata a: ridurre le opportunità che possano favorire fenomeni corruttivi, aumentare la capacità dell'amministrazione di individuare situazioni di rischio, rafforzare i controlli interni, promuovere la cultura della legalità, migliorare il livello di trasparenza dell'azione amministrativa, garantire l'integrità e l'imparzialità dell'attività amministrativa. Gli obiettivi sono coerenti con il principio del valore pubblico, inteso come miglioramento della qualità dei servizi e rafforzamento della fiducia dei cittadini nelle istituzioni.

Soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione

- **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)**

Il RPCT è individuato nel Segretario comunale.

Il RPCT svolge le seguenti funzioni: predisposizione della sottosezione anticorruzione del PIAO, monitoraggio dell'attuazione delle misure, verifica dell'adempimento degli obblighi di trasparenza, gestione delle segnalazioni di illecito, predisposizione della relazione annuale, promozione della formazione in materia di anticorruzione. Tutte queste attività sono poste in essere nella gestione ordinaria delle pratiche in carico agli uffici.

- **Organi di indirizzo politico**

La Giunta comunale: definisce gli indirizzi strategici, approva il PIAO, verifica l'attuazione delle misure previste dai piani anticorruzione.

- **Responsabili di servizio**

I responsabili dei servizi: collaborano con il RPCT, attuano le misure anticorruzione, garantiscono il rispetto degli obblighi di trasparenza, segnalano eventuali situazioni di rischio.

- **Dipendenti**

Tutti i dipendenti: rispettano il codice di comportamento, partecipano alle attività formative, segnalano eventuali situazioni di illecito tramite i canali istituzionali nonché tramite la segnalazione diretta al RPCT.

Analisi del contesto

Contesto esterno

Il Comune di Codevilla è situato nella provincia di Pavia, in un territorio caratterizzato da una dimensione demografica contenuta e da un tessuto economico prevalentemente costituito da piccole e medie imprese, attività commerciali e realtà artigianali. Il contesto socioeconomico locale è generalmente stabile e non presenta particolari criticità sotto il profilo della sicurezza o della presenza di fenomeni criminali strutturati. In riferimento a ciò, si rimanda anche alla **Sottosezione 2.1 Valore Pubblico**.

Il territorio è inserito nell'area dell'Oltrepò Pavese, caratterizzata da una forte vocazione agricola e vitivinicola, nonché da una rete di attività produttive e commerciali di dimensioni medio-piccole. In questo contesto, il rapporto tra cittadini, imprese e amministrazione comunale tende a essere diretto e frequente, in ragione delle dimensioni contenute della comunità locale.

Tale caratteristica, tipica dei piccoli comuni, da un lato favorisce un rapporto di prossimità tra amministrazione e cittadini e consente una maggiore conoscenza delle esigenze del territorio; dall'altro lato può comportare una maggiore esposizione a situazioni di potenziale conflitto di interessi o a pressioni informali nei confronti dell'apparato amministrativo.

Le principali attività amministrative che comportano interazioni significative con soggetti esterni riguardano in particolare:

- la gestione dei contratti pubblici per lavori, servizi e forniture;
- il rilascio di autorizzazioni e titoli edilizi;
- l'erogazione di contributi e benefici economici;
- le attività connesse al commercio e alle attività produttive.

In tali ambiti, la presenza di interessi economici diretti da parte di cittadini o operatori economici può determinare situazioni potenzialmente esposte a rischio corruttivo, soprattutto laddove siano presenti margini di discrezionalità amministrativa.

Va inoltre considerato che nei comuni di piccole dimensioni il numero di operatori economici attivi sul territorio può essere limitato, con la conseguenza che gli affidamenti di lavori e servizi possono coinvolgere frequentemente gli stessi soggetti economici. Tale circostanza rende particolarmente importante garantire il rispetto dei principi di rotazione, trasparenza e imparzialità nelle procedure di affidamento.

Nel complesso, il contesto esterno del Comune di Codevilla non evidenzia specifici indicatori di rischio elevato di infiltrazioni criminali organizzate; tuttavia, come evidenziato anche dalle linee guida ANAC per gli enti locali di piccole dimensioni, permane l'esigenza di mantenere elevati livelli di attenzione nella gestione delle procedure amministrative maggiormente esposte a interessi economici.

Contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda l'assetto organizzativo dell'ente, la distribuzione delle competenze tra gli uffici, le modalità di gestione dei procedimenti amministrativi e le risorse umane disponibili.

Il Comune di Codevilla presenta una struttura organizzativa tipica dei comuni di piccole dimensioni, caratterizzata da un numero limitato di dipendenti e da una suddivisione delle attività amministrative in un numero contenuto di aree funzionali. In tali contesti organizzativi è frequente che i responsabili di servizio e i dipendenti siano chiamati a svolgere una pluralità di funzioni e competenze.

Questa concentrazione di responsabilità, se da un lato consente una maggiore flessibilità operativa, dall'altro può determinare alcune criticità sotto il profilo della prevenzione della corruzione. In particolare, la limitata disponibilità di personale rende spesso difficile attuare pienamente il principio della separazione tra le diverse fasi dei procedimenti amministrativi o la rotazione del personale nei settori più esposti al rischio corruttivo.

Un ulteriore elemento da considerare riguarda il rapporto diretto tra amministrazione e cittadini, tipico delle realtà locali di dimensioni ridotte. In tali contesti la prossimità tra amministratori, dipendenti e

utenti dei servizi pubblici può generare situazioni in cui le relazioni personali o sociali incidono sullo svolgimento delle attività amministrative, aumentando il rischio di possibili conflitti di interesse.

Nonostante tali criticità strutturali, il Comune di Codevilla ha progressivamente rafforzato gli strumenti organizzativi e procedurali volti a garantire la correttezza e la trasparenza dell'azione amministrativa. In particolare, negli ultimi anni sono state implementate:

- procedure amministrative maggiormente standardizzate;
- sistemi di tracciabilità delle attività amministrative;
- strumenti di digitalizzazione dei procedimenti;
- forme di controllo interno e monitoraggio delle attività.

Il ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza assume in questo contesto un'importanza centrale, in quanto consente di coordinare le attività di prevenzione, monitorare l'attuazione delle misure previste e promuovere la diffusione della cultura della legalità all'interno dell'organizzazione.

Nel complesso, il contesto interno del Comune di Codevilla presenta livelli di rischio corruttivo generalmente contenuti, ma richiede un'attenzione costante nella gestione delle aree amministrative maggiormente sensibili, quali i contratti pubblici, l'urbanistica e la concessione di benefici economici.

L'analisi del contesto costituisce pertanto il presupposto per l'individuazione delle aree di rischio e per la definizione delle misure di prevenzione previste nelle sezioni successive del presente documento.

Mappatura dei processi

La mappatura dei processi rappresenta lo strumento principale per individuare le aree di rischio.

Le principali aree di attività analizzate sono:

- Contratti Pubblici
- Urbanistica Ed Edilizia
- Concessione di Contributi
- Gestione del Personale
- Attività Autorizzative e di Controllo

Aree di rischio:

Contratti pubblici

Rappresentano una delle principali aree di rischio.

Processi rilevanti: programmazione degli acquisti, affidamenti diretti, procedure negoziate, gestione della fase esecutiva.

Rischi principali:

Nell'ambito delle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, uno dei principali rischi è rappresentato dalla possibilità che la scelta degli operatori economici non avvenga esclusivamente sulla base di criteri oggettivi e trasparenti, ma possa essere influenzata da rapporti personali, conoscenze dirette o altre forme di favoritismo. Tale rischio può manifestarsi soprattutto nelle procedure di affidamento diretto o nelle procedure negoziate, nelle quali il margine di discrezionalità amministrativa è più ampio.

Un ulteriore elemento di attenzione riguarda la fase di esecuzione del contratto. In assenza di adeguati controlli da parte dell'amministrazione, vi è il rischio che le prestazioni contrattuali non vengano realizzate nel pieno rispetto delle condizioni stabilite nel contratto, sia in termini di qualità sia di tempi di realizzazione. Una vigilanza non sufficientemente rigorosa può infatti determinare situazioni in cui eventuali inadempienze dell'operatore economico non vengono tempestivamente rilevate o adeguatamente contestate.

Un ulteriore profilo di rischio è costituito dalla possibile presenza di situazioni di conflitto di interessi, che possono verificarsi quando il personale coinvolto nella gestione delle procedure di affidamento o nel controllo dell'esecuzione dei contratti si trovi in una posizione tale da poter avere interessi personali, diretti o indiretti, collegati agli operatori economici partecipanti alle procedure. In tali circostanze risulta fondamentale garantire la piena applicazione delle norme in materia di dichiarazione e gestione dei conflitti di interesse, al fine di preservare l'imparzialità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Misure di prevenzione:

- rotazione degli operatori economici
- tracciabilità delle procedure
- verifica dei requisiti degli operatori

Urbanistica ed edilizia**Processi rilevanti:**

- rilascio permessi di costruire
- SCIA edilizie
- varianti urbanistiche

Rischi principali:

Nell'ambito dei procedimenti relativi all'urbanistica e all'edilizia privata, uno dei principali fattori di rischio è rappresentato dall'elevato grado di discrezionalità tecnica che caratterizza molte delle valutazioni richieste agli uffici competenti. In tali procedimenti, infatti, l'interpretazione delle norme urbanistiche e edilizie e la valutazione della conformità dei progetti presentati possono richiedere

apprezzamenti tecnici che, se non adeguatamente supportati da criteri chiari e da procedure standardizzate, potrebbero determinare margini di decisione non pienamente uniformi.

Un ulteriore elemento di rischio riguarda la possibile presenza di pressioni esterne nei confronti degli uffici comunali, provenienti da soggetti privati o operatori economici interessati all'esito dei procedimenti autorizzativi. In contesti locali caratterizzati da rapporti diretti tra cittadini, professionisti e amministrazione, tali pressioni possono manifestarsi sotto forma di sollecitazioni informali volte ad accelerare o orientare l'adozione di determinati provvedimenti.

Infine, un rischio da considerare è rappresentato dalla possibilità che situazioni analoghe non vengano trattate in modo uniforme, determinando trattamenti differenziati tra i diversi richiedenti. Tale eventualità può verificarsi qualora non siano pienamente garantiti criteri di valutazione omogenei o adeguati sistemi di controllo interno. Per tale ragione risulta fondamentale assicurare la tracciabilità delle istruttorie e l'applicazione di procedure amministrative chiare e standardizzate.

Misure di prevenzione:

- tracciabilità delle istruttorie
- pubblicazione degli atti
- controlli a campione

Concessione di contributi

Processi:

- concessione contributi a enti e associazioni
- patrocini
- benefici economici

Rischi principali:

Nell'ambito dei procedimenti relativi alla concessione di contributi, sovvenzioni o altri vantaggi economici, uno dei principali fattori di rischio è rappresentato dalla possibilità che l'attribuzione delle risorse pubbliche possa essere influenzata da rapporti personali, conoscenze dirette o valutazioni non pienamente imparziali. In tali circostanze potrebbe verificarsi il rischio di favoritismi nei confronti di determinati soggetti, associazioni o enti, con conseguente compromissione dei principi di imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa.

Un ulteriore elemento di criticità può derivare dall'eventuale assenza o insufficiente definizione di criteri oggettivi e trasparenti per l'assegnazione dei contributi. Qualora i criteri di valutazione non siano chiaramente stabiliti in atti regolamentari o in appositi avvisi pubblici, si potrebbero determinare margini di discrezionalità tali da rendere meno trasparente il processo decisionale e più difficile garantire la parità di trattamento tra i diversi soggetti richiedenti.

Per tali ragioni risulta fondamentale che l'amministrazione definisca preventivamente criteri chiari e verificabili per l'assegnazione dei contributi e assicuri adeguati livelli di pubblicità e trasparenza delle procedure, anche attraverso la pubblicazione degli atti e dei beneficiari dei contributi concessi.

Misure di prevenzione:

- criteri pubblici
- pubblicazione beneficiari
- controlli sull'utilizzo dei contributi

Personale**Processi rilevanti:**

- concorsi
- progressioni economiche
- incarichi

Rischi principali:

Nell'ambito delle procedure relative alla gestione del personale, quali concorsi pubblici, progressioni economiche o conferimento di incarichi, uno dei principali fattori di rischio è rappresentato dalla possibilità che le decisioni possano essere influenzate da rapporti personali o valutazioni non pienamente imparziali. In tali circostanze potrebbe verificarsi il rischio di favoritismi nei confronti di determinati candidati o dipendenti, con conseguente compromissione dei principi di trasparenza, meritocrazia e pari opportunità che devono caratterizzare l'accesso e la progressione nel pubblico impiego.

Un ulteriore profilo di attenzione riguarda la possibile presenza di situazioni di conflitto di interessi. Tali situazioni possono verificarsi quando i soggetti coinvolti nelle procedure selettive o decisionali si trovino in condizioni tali da avere interessi personali, diretti o indiretti, collegati ai candidati o ai destinatari dei provvedimenti. La mancata individuazione o gestione di tali situazioni potrebbe incidere sull'imparzialità dell'azione amministrativa.

Per prevenire tali rischi risulta pertanto necessario garantire la massima trasparenza nelle procedure di selezione e di gestione del personale, prevedere criteri di valutazione chiari e verificabili e assicurare l'obbligo di dichiarazione e gestione delle eventuali situazioni di conflitto di interessi da parte dei soggetti coinvolti nei procedimenti.

Misure di prevenzione:

- trasparenza nelle procedure
- dichiarazioni di assenza conflitto di interesse

Attività autorizzative e di controllo**Processi rilevanti:**

- autorizzazioni commerciali
- controlli amministrativi

Rischi principali:

Nell'ambito delle attività autorizzative e di controllo svolte dall'amministrazione comunale, uno dei principali fattori di rischio è rappresentato dal grado di discrezionalità amministrativa che può caratterizzare alcuni procedimenti. In determinate situazioni, infatti, la normativa di riferimento attribuisce agli uffici un margine di valutazione nell'adozione dei provvedimenti, ad esempio nella verifica dei requisiti o nella valutazione delle condizioni necessarie per il rilascio di autorizzazioni o concessioni. Se tale discrezionalità non è adeguatamente regolata da criteri chiari e da procedure standardizzate, può determinare il rischio di decisioni non pienamente uniformi o trasparenti.

Un ulteriore elemento di attenzione riguarda la possibilità che soggetti che si trovano in situazioni analoghe possano ricevere trattamenti differenti o preferenziali. Ciò potrebbe verificarsi qualora non siano applicati in modo uniforme i criteri previsti dalla normativa o qualora l'istruttoria dei procedimenti non sia adeguatamente documentata e tracciata. Per tale motivo risulta fondamentale garantire la standardizzazione delle procedure amministrative, la tracciabilità delle attività istruttorie e il rispetto dei principi di imparzialità e parità di trattamento tra tutti i cittadini e gli operatori economici che si rivolgono all'amministrazione.

Misure di prevenzione:

- standardizzazione delle procedure
- controlli periodici

Misure generali di prevenzione

Le principali misure generali sono:

- **Codice di comportamento**

Il Comune applica il codice di comportamento dei dipendenti pubblici integrato con disposizioni interne.

Il sistema disciplinare applicabile ai dipendenti del Comune è disciplinato dal **CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022**, nonché dalle disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 165/2001 e nel codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Il codice disciplinare individua le violazioni dei doveri di servizio e le relative sanzioni, applicate secondo criteri di proporzionalità in relazione alla gravità del comportamento tenuto dal dipendente.

Le sanzioni disciplinari previste sono le seguenti:

- rimprovero verbale
- rimprovero scritto (censura)
- multa fino a un massimo di quattro ore di retribuzione

- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino a sei mesi
- licenziamento disciplinare con o senza preavviso nei casi più gravi previsti dalla normativa.

Le sanzioni fino alla sospensione di dieci giorni sono irrogate dal responsabile della struttura presso cui il dipendente presta servizio, mentre per le sanzioni più gravi la competenza è attribuita all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD).

Il procedimento disciplinare è improntato ai principi di tempestività, contraddittorio, diritto di difesa e proporzionalità della sanzione. Il codice disciplinare è pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione trasparente".

- **Formazione**

Sono previste attività formative periodiche su: etica pubblica, prevenzione della corruzione, trasparenza amministrativa e conflitti di interesse

I dipendenti devono dichiarare eventuali situazioni di conflitto.

- **Whistleblowing**

Il Comune garantisce la tutela dei dipendenti che segnalano condotte illecite o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa, nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo n. 24/2023. Le segnalazioni sono gestite dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione da eventuali misure ritorsive.

- **Tracciabilità dei procedimenti**

Il Comune assicura la tracciabilità dei procedimenti amministrativi attraverso la corretta registrazione degli atti, l'utilizzo dei sistemi informatici di gestione documentale e il rispetto delle procedure di protocollazione. Ciò consente di garantire la trasparenza delle attività amministrative, la ricostruibilità delle fasi del procedimento e il controllo sull'operato degli uffici.

Trasparenza amministrativa

La trasparenza è garantita attraverso il sito istituzionale dell'ente nella sezione Amministrazione Trasparente.

Gli obiettivi principali sono: accessibilità totale delle informazioni, controllo diffuso sull'operato della pubblica amministrazione, prevenzione della corruzione.

Il RPCT verifica: completezza delle pubblicazioni, aggiornamento dei dati rispetto delle scadenze normative.

Accesso civico

Il Comune garantisce l'esercizio del diritto di accesso civico quale strumento di trasparenza e controllo diffuso sull'operato dell'amministrazione. In particolare, sono previsti l'accesso civico semplice, che consente a chiunque di richiedere la pubblicazione di dati, documenti o informazioni soggetti a obbligo di pubblicazione ai sensi della normativa vigente, e l'accesso civico generalizzato, che consente l'accesso a dati e documenti ulteriori detenuti dall'amministrazione, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge a tutela di interessi pubblici e privati.

Le richieste di accesso civico sono gestite dagli uffici competenti secondo le modalità e nei termini stabiliti dal decreto legislativo n. 33/2013, garantendo trasparenza, tempestività e adeguata motivazione degli eventuali provvedimenti di diniego o limitazione dell'accesso.

Obblighi di pubblicazione

Questa sezione deve necessariamente riguardare la programmazione degli obiettivi e dei flussi procedurali per garantire la trasparenza amministrativa. Essa costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella sentenza n° 20/2019, laddove considera la legge 190/2012 "principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione".

Il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico.

Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.

Il legislatore, sin dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 33/2013, ha previsto sia predisposta una specifica programmazione, da aggiornare annualmente, in cui definire i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione, ivi comprese le misure organizzative per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

L'ANAC aveva già approvato una delibera (n. 495/2024), che introduceva nuove regole per la **pubblicazione online di informazioni da parte delle amministrazioni pubbliche.**

Con la più recente delibera n. 497 del 3 dicembre 2025, l'Autorità Nazionale Anticorruzione mette a disposizione ulteriori schemi di pubblicazione così da favorire enti e amministrazioni nella gestione della sezione "**Amministrazione Trasparente**" dei portali istituzionali, semplificando le attività di pubblicazione e consultazione dei dati, grazie a **modalità uniformi di organizzazione, codificazione e rappresentazione.**

Per le azioni previste in tema di obiettivi strategici secondo il PNA 2025 si rimanda agli obiettivi strategici in materia di trasparenza come dettagliati nella **Sottosezione 2.2 – Performance**.

Monitoraggio della Trasparenza

Il monitoraggio sull'attuazione della trasparenza è volto a verificare se l'amministrazione/ente ha individuato misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"; se siano stati individuati i responsabili della elaborazione, trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati; se non siano stati disposti filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente; se i dati e le informazioni siano stati pubblicati in formato di tipo aperto e riutilizzabili.

Il monitoraggio sulle misure di trasparenza consente al RPCT di formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento.

Tale monitoraggio è altresì volto a verificare la corretta attuazione della disciplina sull'accesso civico semplice e generalizzato, nonché la capacità delle amministrazioni di censire le richieste di accesso e i loro esiti all'interno del registro degli accessi.

Gli esiti sui monitoraggi svolti sia sulle misure di trasparenza adottate che sulle richieste di accesso civico, semplice e generalizzato, sono funzionali alla verifica del conseguimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione e, in particolare, di quelli orientati al raggiungimento del valore pubblico.

Gli obblighi di pubblicazione sono contenuti nell'Allegato "**Mappa della Trasparenza 2026**".

Monitoraggio

Il monitoraggio dell'attuazione delle misure anticorruzione è effettuato dal RPCT, prevedendo delle verifiche annuali o alla bisogna dietro input dei soggetti chiamati a collaborare con il RPCT alla gestione del piano.

Coinvolgimento degli stakeholder

L'amministrazione promuove forme di partecipazione dei cittadini attraverso: consultazioni pubbliche, pubblicazione di avvisi sul sito istituzionale, raccolta di osservazioni e proposte

Aggiornamento del piano

La presente sottosezione è oggetto di aggiornamento annuale nell'ambito del PIAO, al fine di garantire l'adeguamento continuo delle misure di prevenzione della corruzione e di promozione della

trasparenza. L'aggiornamento tiene conto degli esiti delle attività di monitoraggio svolte nel corso dell'anno, delle indicazioni fornite dall'ANAC e delle eventuali modifiche intervenute nel quadro normativo di riferimento.

Conclusioni

Il Comune di Codevilla considera la prevenzione della corruzione un elemento fondamentale per garantire il rispetto dei principi di legalità, trasparenza, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa. In tale prospettiva, l'adozione e l'attuazione delle misure previste nella presente sottosezione rappresentano uno strumento essenziale per promuovere una gestione amministrativa corretta, responsabile e orientata al perseguimento dell'interesse pubblico.

L'amministrazione comunale riconosce infatti che la prevenzione della corruzione non si esaurisce nell'adozione di adempimenti formali, ma richiede un impegno costante volto a diffondere una cultura dell'integrità e della responsabilità all'interno dell'organizzazione, attraverso il coinvolgimento di tutti i dipendenti e dei responsabili dei servizi

Attraverso l'attuazione delle misure organizzative, procedurali e di trasparenza previste nel presente documento, il Comune intende rafforzare i sistemi di controllo interno, migliorare la qualità e la tracciabilità dei procedimenti amministrativi e prevenire situazioni di rischio che possano compromettere la correttezza dell'azione amministrativa.

Tali interventi sono finalizzati non solo a prevenire fenomeni corruttivi, ma anche a consolidare il rapporto di fiducia tra amministrazione e cittadini, garantendo una gestione delle risorse pubbliche improntata a criteri di efficienza, trasparenza e responsabilità. In questo modo l'ente intende contribuire al miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività e al rafforzamento della credibilità dell'istituzione pubblica.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

L'assetto istituzionale ed organizzativo rappresenta uno strumento fondamentale a disposizione dell'Amministrazione per il conseguimento degli obiettivi di medio e lungo periodo ed è quindi cruciale l'adozione di una strategia unitaria per la gestione dell'organizzazione e del capitale umano.

Tale strategia deve essere basata sulla centralità delle competenze intese come l'insieme di conoscenze, capacità e comportamenti necessari per svolgere efficacemente un determinato ruolo in uno specifico contesto lavorativo.

L'Ente dopo aver effettuato un confronto analitico tra le competenze disponibili all'interno dell'organizzazione e quelle richieste per il perseguimento degli obiettivi strategici, indicati nelle sezioni precedenti del PIAO, deve definire i fabbisogni in termini di quantità (numero di unità di personale), competenze specifiche necessarie, profili professionali richiesti. Infine deve individuare le modalità più idonee per l'acquisizione o il rafforzamento di tali competenze, avvalendosi di un mix di azioni (es. reclutamento, riqualificazione interna, mobilità) e di una dettagliata programmazione delle azioni formative.

3.1 ORGANIZZAZIONE

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa dell'Ente.

Ai sensi del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente (Delibera di Giunta Comunale n. 6 del 30/01/2023 e modifiche con delibera G.C. n. 60 del 28.08.2023) il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Servizi.

Organigramma

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione di tipo funzionale. Si tratta cioè di una struttura composta da membri ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità funzionali dell'organizzazione. Qui di seguito viene riportato l'attuale Organigramma dell'Ente.

SERVIZIO	CATEGORIA	n.	TEMPO INDETERMINATO	ALTRE TIPOLOGIE DI CONTRATTO
Amministrativo – Finanziario (Istruzione)	Area degli Operatori esperti	1	1	0
	Area degli Istruttori	3	2	1 part time a scavalco (8 ore)
	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	0	0	0
	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	2	0	2 part-time a scavalco

Servizio Tecnico				(9 e 10 ore)
	Area degli Istruttori	0	0	0
	Area degli Operatori esperti	1	1	0
Polizia Locale	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	0	0	0
	Area degli Istruttori	1	1	0
	Area degli Operatori esperti	0	0	0
TOTALE	Totale 2026	8*	5	3

***N. 5 dipendenti a tempo pieno e indeterminato; n. 3 dipendenti part-time a scavalco**

Ampiezza media delle Unità Organizzative

Distribuzione Personale			
Centro di Responsabilità	N° E.Q.	N° Dipendenti	%
Amministrativo – Finanziario (Istruzione)	0	3,22	44,60%
Servizio Tecnico	2	1	41,55%
Polizia Locale	0	1	13,85%

Eventi corruttivi

L'ente nell'anno precedente non ha registrato eventi di natura corruttiva, come da Relazione 2025 dell'RPCT.

Indicare in quali delle seguenti aree si sono verificati eventi corruttivi, riportando le fattispecie penali (e il numero), anche con procedimenti pendenti e gli eventi corruttivi e le condotte di natura corruttiva come definiti nel PNA 2019 (Parte I, § 2), nella delibera n. 215 del 26 marzo 2019 (§3.3).	Si/No	Specificare fattispecie penali (e numero)
Aree a rischio considerate prioritarie dall'amministrazione	No	
Gestione fondi PNRR e fondi strutturali	No	
Acquisizione e gestione del personale	No	
Contratti pubblici	No	
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	No	
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	No	

Affari legali e contenzioso	No	
Incarichi e Nomine	No	
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	No	
Aree di rischio ulteriori	No	

3.2 LAVORO AGILE

Il Lavoro Agile è regolamentato dalla Legge n. 81/2017, dalla Legge n. 124/2015 (Piano Organizzativo del Lavoro Agile - POLA) e dai più recenti aggiornamenti previsti dal CCNL Funzioni Locali 2022-2024.

Il Lavoro Agile Rappresenta una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella Pubblica Amministrazione, finalizzata a favorire la flessibilità organizzativa e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel rispetto degli obiettivi assegnati e della parità di trattamento rispetto al lavoro in presenza.

La Strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), non sono stati ancora adottati. Il cronoprogramma originariamente fissato non risulta rispettato e deve intendersi aggiornato al **31.12.2026** tenuto presente le difficoltà correlate alla carenza di personale.

Esso verrà redatto nei termini stabiliti dal CCNL 16/11/2022 e dal successivo del 23/02/2026.

3.3.1 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di Codevilla, collocandosi nella fascia demografica sotto i 1000 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (**29,50%**), si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4 c.1 prevista dalla Tab.1 per le dimensioni demografiche del comune, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti approvati al netto del FCDE, non superiore al valore soglia citato;

Rapporto effettivo spesa del personale / media entrate correnti dell'ente al netto del FCDE	24,32%
---	---------------

Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da tabella 1 dm - limite massimo consentito	29,50%
Soglia Tabella 3 del DM	33,50%
	2026
Limite spesa per rispetto valore soglia tabella 1 dm	€ 286.037,65
Somma utilizzabile nell'anno per nuove assunzioni a tempo indeterminato (al di fuori della media di spesa 2011-2013)	€ 50.181,51

La somma utilizzabile per nuove assunzioni a tempo indeterminato al fine di non sfiorare la % indicata in tabella 1 del DM è pari a **€ 50.181,51**

Alla luce della normativa vigente si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2026-2028 e avvenute nell'anno 2025 per le quali non sono state avviate procedure per la sostituzione.

In tale revisione, come previsto dall'art. 14 comma 7 del DECRETO-LEGGE 6 luglio 2012, n. 95, così come modificato dalla LEGGE 30 dicembre 2024, n. 207 comma 126, rientrano le cessazioni dal servizio per processi di mobilità.

La Programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2026	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		
2027	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		
2028	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		

La Programmazione del fabbisogno a tempo determinato e flessibile:

Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..." e rispettare il limite spesa personale flessibile art. 9 comma 28 dl 78/2010.

Il Comune di Codevilla non prevede il ricorso a tale strumento.

A seguito dell'attuazione del piano dei fabbisogni la dotazione organica del Comune di Codevilla è la seguente:

N. dipendenti	Area di appartenenza
n. 2	<i>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i>
n. 4	<i>Area degli Istruttori</i>
n. 2	<i>Area degli Operatori Esperti</i>
N. 8*	Totale

*Di Cui 3 p.t.

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2026.

L'Ente in data 18/03/2026 con lettera protocollo n. 1367/2026 ha trasmesso informativa alle OO.SS.

3.3.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La pianificazione delle attività formative dell'Ente viene elaborata in conformità con le indicazioni metodologiche e operative, fornite dalle Direttive sulla formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23-03-2023 e del 14-01-2025.

La formazione del personale è un elemento centrale e non derogabile dei processi di pianificazione e programmazione delle Amministrazioni ed è altresì riconosciuta come misura generale di prevenzione della corruzione. Inoltre, come previsto dalla Direttiva del Ministro per la PA del 14-01-2025, *“la promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40”*.

Le Direttive del Ministro per la pubblica amministrazione individuano cinque aree di competenza trasversali, comuni a tutti i dipendenti:

- le competenze di *leadership* e le *soft skill*;
- le competenze a sostegno di una consapevole attuazione della *transizione amministrativa, digitale ed ecologica*;
- le competenze relative a principi e valori in materia di etica, inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, privacy, prevenzione della corruzione, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, trasparenza e integrità.

Nello specifico l'Ente realizzerà tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- prevenzione della corruzione
- etica, trasparenza e integrità
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- pari opportunità ed equilibrio di genere
- contratti pubblici

PROGRAMMA FORMATIVO 2026-2028

Tabella presa dal manuale operativo delle regioni (e presente al paragr.6 della direttiva Zangrillo di genn.2025)

Area di competenze e relativo ambito di competenza secondo la classificazione riportata al par. 4 della Direttiva del Ministro PA del 14.01.2025	Eventuale carattere di obbligatorietà della formazione, con il relativo riferimento normativo	Destinatari (es. dirigenti, area professionale)	Modalità di erogazione (es. apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc.)	Numero di ore formazione pro capite pianificate	Risorse disponibili (es. Syllabus, altre fonti...)	Tempi di erogazione pianificati
Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	D.lgs. n. 81 del 2008, art. 37	Tutti	apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			
Prevenzione della corruzione e trasparenza	L. n. 190 del 2012	Tutti	apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			
Etica ed integrità	Codice di comportamento dei pubblici dipendenti (d.P.R. n. 62 del 2013)	Tutti	apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			
Protezione Dati Personali - Il GDPR	Regolamento UE 2016/679		apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			
Parità di genere e contrasto alla violenza	Direttiva Zangrillo (2025)	Tutti	apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			
Il Codice dei Contratti pubblici	D.lgs. n. 36 del 2023	Settore Tecnico	apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			
Il Codice dell'Amministrazione Digitale – AGENDA DIGITALE			apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			
La Riforma della contabilità Accrual		Settore Finanziario	apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			

Il nuovo CCNL Funzioni Locali		Settore Personale	apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			
-------------------------------	--	-------------------	--	--	--	--

Formazione specifica per specifiche unità di personale

L'Ente si riserva di valutare nel corso dell'anno specifiche esigenze formative, sulla base anche del confronto con i dipendenti e con i responsabili dei servizi/E.Q., al fine di programmare specifici momenti di approfondimento, compatibilmente con le disponibilità finanziari.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Il Comune di Codevilla ritiene di procedere alla predisposizione dei contenuti della sezione 4 - Monitoraggio anche a seguito delle raccomandazioni contenute nel PNA 2025 e nelle Linee Guida 2025 sul Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO). In tali documenti si richiama l'importanza di affiancare al monitoraggio per singola Sezione/Sottosezione, un **monitoraggio integrato** volto ad evidenziare il contributo dell'organizzazione, delle misure di mitigazione dei rischi e di promozione della trasparenza, e degli obiettivi operativi, alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

Il RPCT, per la Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", e ognuno degli altri responsabili, per la parte di propria competenza, verificano la coerenza tra quanto pianificato e attuato, monitorando in particolare gli obiettivi, gli eventuali scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate, l'efficacia delle stesse, nonché il rispetto dei tempi e delle risorse. In particolare:

- il monitoraggio della sottosezione **2.2 "Performance"**¹⁹ e soprattutto degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da questo Ente. e l'adozione della Reazione della Performance prevista entro il mese di giugno successivo all'anno di riferimento.
- Il monitoraggio della sottosezione **2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"** viene effettuato annualmente al fine di verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo di gestione del rischio.

Così come indicato dal PNA 2022 e ribadito nel PNA 2025, in riferimento ai Comuni con meno di 50 dipendenti, le priorità rispetto ai processi da mappare e presidiare con specifiche misure sono le seguenti:

- tutte le amministrazioni che impiegano risorse pubbliche connesse agli interventi del PNRR e ai fondi strutturali svolgono un monitoraggio periodico sui processi che coinvolgono la gestione di tali fondi;
- il monitoraggio delle misure di trasparenza può essere limitato ad un campione di obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e da indicare già nella fase di programmazione. Tale campione va modificato anno per anno;

¹⁹ Art. 6 D.Lgs. 150/2009 Monitoraggio della performance: 1. Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).

- con riferimento alle misure generali diverse dalla trasparenza, come ad esempio la formazione, il whistleblowing, il pantouflage, la gestione del conflitto di interessi, occorre tener conto dei rilievi emersi nella relazione annuale del RPCT, concentrando l'attenzione del monitoraggio in particolare su quelle misure rispetto alle quali sono emerse criticità.
Inoltre, per il triennio 2026 - 2028, così come previsto dal PNA 2022 di ANAC per le amministrazioni con un numero di dipendenti compreso fra 1 e 15, il monitoraggio sarà svolto 1 volta l'anno in riferimento ai processi risultati a rischio maggiore, esaminando un campione pari al 33% per ciascun anno del triennio.
- Il monitoraggio della **Sezione 3 “Organizzazione e capitale umano”** viene effettuato per la sottosezione 3.3.2 Formazione del Personale, secondo quanto previsto dalla Direttiva del Ministro per la PA del 14-01-2025. È necessario che l'Ente tracci il numero effettivo di destinatari che abbiano completato con successo ciascun intervento formativo pianificato, verificando il contributo dato dagli investimenti in formazione per la crescita delle persone ed il miglioramento della performance.

Gli esiti dei singoli monitoraggi, effettuati da RPCT e dagli altri responsabili per gli ambiti di propria competenza, saranno condivisi e serviranno per segnalare le criticità che potrebbero incidere sulla creazione di Valore Pubblico, consentendo all'amministrazione di intervenire tempestivamente.

L'Ente, seguendo le indicazioni previste dal PNA 2025, si pone l'obiettivo nel prossimo triennio di realizzare un monitoraggio integrato, effettuando:

- una mappatura unica ed integrata di tutti i processi;
- un vero coordinamento tra il RPCT e i Responsabili delle altre Sezioni/Sottosezioni del PIAO e gli altri responsabili nell'ambito della struttura organizzativa;

Il monitoraggio integrato rappresenta il presupposto del **Report integrato del PIAO** che assolve ad una duplice funzione:

- costituisce uno strumento essenziale grazie al quale l'Amministrazione può riprogrammare gli obiettivi e allocare le risorse, tenendo conto dei risultati conseguiti nell'esercizio precedente e mirando a un progressivo miglioramento del funzionamento del sistema complessivo.
- rappresenta il principale strumento attraverso il quale l'Amministrazione rende conto agli *stakeholder*, sia interni che esterni, dei risultati raggiunti e degli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi programmati.