



Comune di Castelbaldo

Provincia di Padova

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
(PIAO)
2024-2026**

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Indice

PREMESSA.....	
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....	
1.1 Analisi del contesto esterno	
1.2 Analisi del contesto interno	
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 Valore pubblico	
2.2. Performance.....	
2.2.1 Performance individuale	
2.2.2 Performance organizzativa di Unità organizzativa	
2.2.3 Performance Organizzativa di Ente	
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	
2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione	
2.3.2 Sistema di gestione del rischio	
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.....	
2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	
2.3.5 Programmazione della trasparenza	
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	
3.3.1 Obiettivi per il reclutamento del personale.....	
3.3.2 Obiettivi per la formazione del personale	
4. MONITORAGGIO.....	

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e alle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui

all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024 - 2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 33 del 29.12.2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 29.12.2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il **Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.**

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Castelbaldo

Indirizzo: Viale Matteotti n. 11 – 35040 Castelbaldo (PD)

C.F. 82001830288 - P. I.V.A. 01627620287

Rappresentante legale: Bernardinello Riccardo

Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: 6

telefono: 0425 546286 - sito internet: <https://www.comune.castelbaldo.pd.it>

E-mail: protocollo@comune.castelbaldo.pd.it PEC: castelbaldo.pd@cert.ip-veneto.net

1.1 Analisi del contesto esterno

Si riportano i dati già esposti nella Sezione Strategica del DUPS 2024/2026 che rappresenta il primo documento programmatico dell'ente

1 – Risultanze dei dati relativi alla popolazione, al territorio ed alla situazione socio-economica dell'Ente

Risultanze della popolazione

Popolazione legale al censimento (2011)	1.625
Popolazione residente al 31 dicembre 2023 <i>anno precedente</i>)	1.441
di cui:	
maschi	715
femmine	726
Famiglie	586
Popolazione al 31 dicembre 2022 <i>(penultimo anno precedente)</i>	1.422

Risultanze del Territorio:

Territorio

SUPERFICIE Km ² . 15,17		
RISORSE IDRICHE		
* Laghi n. 0		* Fiumi e Torrenti n. 2
STRADE		
* Statali km. 0	* Provinciali km. 8	* Comunali km. 9
* vicinali km. 8	* Autostrade km. 0	

Strumenti urbanistici vigenti:

Piano regolatore

Piano Edilizia Economica Popolare
Piano Insediamenti Produttivi

Risultanze della situazione socio-economica dell'Ente

Asili nido	n. 0
Scuola dell'infanzia Iscritti scuola dell'infanzia a.s. 2023/2024	n. 19
Scuole primarie Iscritti scuola primaria a.s. 2023/2024	n. 56
Scuole secondarie di primo grado Iscritti scuola secondaria a.s. 2023/2024	n. 53
Strutture residenziali per anziani	n. 0
Farmacie Comunali	n. 0
Depuratori acque reflue	n. 1
Rete acquedotto	Km 24
Aree verdi, parchi e giardini	2
Punti luce Pubblica Illuminazione	n. 410
Rete gas	Km 12
Discariche rifiuti	n.0
Mezzi operativi per gestione territorio	n. 2

Convenzioni	n 2
Convenzione per lo svolgimento in forma associata della funzione di polizia municipale e polizia amministrativa locale nell'ambito del territorio dei comuni di Montagnana, Bevilacqua, Carceri, Casale di Scodosia, Urbana, Merlara, Castelbaldo, Masi, Vighizzolo, Megliadino San Vitale e Ponso	
Convenzione nel settore dell'assistenza domiciliare tra i Comuni di Castelbaldo e Merlara	

Occupazione e lavoro

Nell'intero 2023 il bilancio del mercato del lavoro dipendente privato in Veneto è positivo per +35.900 posizioni di lavoro e, grazie soprattutto ai buoni risultati osservati nel primo trimestre, si mantiene su livelli più elevati di quelli registrati sia nel corso dell'anno precedente sia nel 2019. L'ammontare dei nuovi contratti attivati nel 2023 continua ad essere il più alto osservato nell'ultimo quinquennio; il volume delle cessazioni risulta invece sostanzialmente in linea con l'anno precedente ma più elevato rispetto al 2019 (+4%). (**tab. 1**).

Dal punto di vista contrattuale, nell'anno appena concluso è confermata la dinamica espansiva osservata per il tempo indeterminato. Nonostante la leggera flessione delle assunzioni rispetto al 2022 (-1%) e la tenuta delle trasformazioni, il saldo relativo a questa tipologia contrattuale, positivo per +39.400 posizioni di lavoro, risulta più favorevole di quello dell'anno precedente grazie al calo delle cessazioni (-2%).

In riferimento al tempo determinato, il bilancio annuale, seppur appena positivo, risulta più favorevole di quello del 2022 (-1.600 unità).

Le dinamiche osservate nel 2023 in relazione all'apprendistato mostrano un calo delle attivazioni (-5%) che si riflette in un bilancio negativo delle posizioni di lavoro in essere (-3.700) in peggioramento rispetto al 2022 (-2.600). (**tab. 2**).

Rispetto al 2022, le assunzioni part-time segnano una crescita del +4% nell'anno e del +10% nel singolo mese di dicembre da ricondurre prevalentemente alla componente maschile e a specifiche dinamiche settoriali nell'agricoltura e in alcuni

ambiti del terziario. Nel corso del 2023, l'incidenza sul totale delle assunzioni si conferma al 32%, leggermente al di sopra del valore rilevato nel 2022.

L'incidenza del part-time nelle nuove assunzioni continua ad essere particolarmente elevata e si rafforza per le donne (48% nei dodici mesi del 2023); è più contenuta, ma comunque in crescita, nel caso degli uomini (21% nell'intero anno) (**tab. 3**).

Le conclusioni contrattuali registrate nel corso del 2023 risultano complessivamente stabili rispetto all'anno precedente in quanto la contrazione osservata nelle dimissioni (-2%) e nei licenziamenti economici individuali (-11%) viene bilanciata dall'incremento che ha interessato la quasi totalità dei restanti motivi di cessazione, in particolare il fine termine (+2%). (**tab. 4**).

Con riferimento alle principali componenti socio-anagrafiche, il rafforzamento del bilancio occupazionale relativo al 2023 continua ad essere trainato dai risultati positivi, ben al di sopra di quelli osservati nel 2022, registrati per le donne (+16.900).

Le assunzioni registrate nel corso del 2023 risultano in crescita per stranieri (+7%), uomini (+2%), giovani (+2%) e senior (+4%). Nell'ultimo anno concluso le assunzioni di donne, italiani e adulti (30-54 anni) denotano invece un leggero calo sul 2022.

Tutte le province del Veneto (**tab. 5**) registrano un saldo positivo per il 2023.

Dal punto di vista settoriale, i dati riferiti al 2023 mostrano per l'agricoltura un saldo positivo per +3.200 unità, più favorevole di quelli osservati nell'ultimo quinquennio grazie alla riduzione registrata per le cessazioni (-4% rispetto al 2022), a fronte di una sostanziale stabilità nelle assunzioni. Per quanto riguarda il macro-settore industriale, il bilancio si conferma positivo (+10.000 posizioni di lavoro), in significativo ridimensionamento rispetto ai valori particolarmente elevati registrati nell'anno precedente (+15.900), ma in linea con i livelli del 2019.

All'interno delle attività del *made in Italy*, i risultati positivi dell'industria alimentare, che mostra un bilancio positivo ed in rafforzamento, si contrappongono a quelli osservati per l'industria calzaturiera, con un saldo annuale lievemente negativo e in peggioramento rispetto all'anno precedente (era pari a +1.000 unità).

Un rallentamento importante della crescita occupazionale si registra nell'industria metalmeccanica (soprattutto nelle produzioni metalliche, ma anche negli altri comparti) e nelle "altre industrie".

Il volume complessivo delle assunzioni nel macro-settore avvenute nel 2023, pur rimanendo al di sopra dei livelli raggiunti nel 2019, mostra una riduzione del -4% rispetto al 2022 che interessa in particolar modo alcuni comparti del *made in Italy* (industria conciaria, calzaturiera e del legno-mobilio), il metalmeccanico e, tra le "altre industrie", soprattutto quelle della chimica-plastica.

Anche nel terziario il saldo annuale (+22.700 posizioni di lavoro) si conferma positivo e, contrariamente all'industria, è di molto superiore a quello dell'anno precedente (+16.400) grazie in particolare ad un rafforzamento delle assunzioni (+2%); esso risulta trainato dalle buone performance del settore turistico (+7.800) e del commercio al dettaglio (+3.200), comparti nei quali le assunzioni sono in crescita (rispettivamente del +3% e +7% sul 2022). Si osserva tuttavia un ridimensionamento del bilancio annuale registrato nella logistica, che segna un saldo positivo per +1.100 posizioni ma dimezzato rispetto ai risultati del 2022.

Tab. 1 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente nel settore privato. Confronto 2019-2023.

Rapporti di lavoro a tempo indeterminato, determinato e di apprendistato					
	2019	2020	2021	2022	2023
Assunzioni (gen-dic)	594.744	450.315	545.803	622.126	624.521

Gennaio	60.531	56.611	41.381	55.774	58.683
Febbraio	41.897	41.587	30.602	42.631	46.349
Marzo	49.952	28.413	33.958	56.038	56.318
Aprile	58.812	14.300	33.724	57.051	59.957
Maggio	54.656	29.340	53.821	63.778	61.221
Giugno	59.217	48.113	65.305	63.842	62.214
Luglio	49.302	46.845	53.142	52.735	51.713
Agosto	33.529	32.819	35.340	37.137	34.832
Settembre	65.186	56.433	66.163	64.910	64.542
Ottobre	47.378	41.230	51.723	50.173	50.890
Novembre	40.582	31.558	45.035	44.025	43.547
Dicembre	33.702	23.066	35.609	34.032	34.255
Trasformazioni (gen-dic)	84.940	65.868	57.633	85.677	85.580
Gennaio	14.016	9.073	4.194	9.283	10.403
Febbraio	5.653	5.569	3.378	5.307	6.058
Marzo	6.430	4.658	3.719	6.315	6.727
Aprile	6.842	4.010	3.590	6.465	7.038
Maggio	6.022	3.958	3.940	6.341	6.555
Giugno	6.396	3.882	4.188	8.082	6.603
Luglio	7.164	4.677	5.165	7.475	7.186
Agosto	5.189	4.294	4.013	5.642	5.526
Settembre	6.858	5.123	5.720	7.433	7.054
Ottobre	7.877	5.523	6.614	8.386	7.883
Novembre	6.495	4.174	5.496	7.067	6.632
Dicembre	5.998	10.927	7.616	7.881	7.915
Cessazioni (gen-dic)	567.526	462.122	503.437	589.707	588.623
Gennaio	59.501	56.149	43.477	57.759	59.019
Febbraio	29.612	35.192	23.509	32.581	33.750
Marzo	38.337	34.178	26.228	39.815	39.099
Aprile	39.604	24.399	27.704	43.845	44.985
Maggio	37.232	24.470	32.539	43.139	40.583
Giugno	43.866	27.607	37.064	43.505	43.641
Luglio	43.573	34.714	46.596	51.661	49.152
Agosto	38.785	32.582	37.098	38.432	39.457
Settembre	67.632	53.682	64.642	69.801	70.648
Ottobre	70.274	61.039	71.779	72.014	68.924
Novembre	53.343	41.015	47.616	50.085	52.574
Dicembre	45.767	37.095	45.185	47.070	46.791
Saldo (gen-dic)	27.218	-11.807	42.366	32.419	35.898
Gennaio	1.030	462	-2.096	-1.985	-336
Febbraio	12.285	6.395	7.093	10.050	12.599
Marzo	11.615	-5.765	7.730	16.223	17.219
Aprile	19.208	-10.099	6.020	13.206	14.972
Maggio	17.424	4.870	21.282	20.639	20.638
Giugno	15.351	20.506	28.241	20.337	18.573
Luglio	5.729	12.131	6.546	1.074	2.561
Agosto	-5.256	237	-1.758	-1.295	-4.625
Settembre	-2.446	2.751	1.521	-4.891	-6.106
Ottobre	-22.896	-19.809	-20.056	-21.841	-18.034
Novembre	-12.761	-9.457	-2.581	-6.060	-9.027
Dicembre	-12.065	-14.029	-9.576	-13.038	-12.536

Fonte Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro – Regione del Veneto – dato aggiornato al 9 gennaio 2024

Tab. 2 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente nel settore privato. Confronto 2021-2023.
Rapporti di lavoro a tempo indeterminato, determinato e di apprendistato

	Assunzioni			Trasformazioni			Saldo		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Gennaio-dicembre	545.803	622.126	624.521	57.633	85.677	85.580	42.366	32.419	35.898
Tempo indeterminato	98.003	123.865	122.649	-	-	-	2.647	36.662	39.363
Apprendistato	43.696	48.097	45.509	9.877	10.827	10.049	-495	-2.608	-3.706
Tempo determinato	404.104	450.164	456.363	47.756	74.850	75.531	40.214	-1.635	241

Fonte Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro – Regione del Veneto – dato aggiornato al 9 gennaio 2024

Tab. 3 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente nel settore privato. Confronto 2021-2023. Assunzioni a tempo indeterminato, determinato e di apprendistato per orario di lavoro

	Donne			Uomini			Totale		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Gennaio-dicembre	223.094	262.33	259.48	322.70	359.79	365.03	545.80	622.12	624.52
Part time	105.026	122.47	125.40	63.294	71.621	76.994	168.32	194.09	202.40
Full time	117.930	139.65	133.92	259.31	288.03	287.93	377.24	427.69	421.85
N.d.	138	195	152	105	136	113	243	331	265
Inc. % part time	47,1%	46,7%	48,3%	19,6%	19,9%	21,1%	30,8%	31,2%	32,4%

Fonte Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro – Regione del Veneto – dato aggiornato al 9 gennaio 2024

Tab. 4 – Veneto. Cessazioni di rapporti di lavoro dipendente per motivo della cessazione.
Rapporti di lavoro a tempo indeterminato, determinato e di apprendistato

	2021	2022	2023
Gennaio-dicembre	503.437	589.707	588.623
Lic. disciplinari	10.876	11.576	11.477
Lic. economici individuali	15.816	23.008	20.523
Lic. collettivi	962	1.381	1.738
Altre cess. con diritto alla Naspi	24.488	28.645	29.311
Dimissioni	172.240	201.744	197.785
Fine termine	262.734	308.909	313.853
Altro	16.321	14.444	13.936

Fonte Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro – Regione del Veneto – dato aggiornato al 9 gennaio 2024

Tab. 5 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente nel settore privato. Confronto 2021-2023. Rapporti di lavoro a tempo indeterminato, determinato e di apprendistato per provincia

	Assunzioni			Saldo		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Gennaio-dicembre	545.803	622.126	624.521	42.366	32.419	35.898
Belluno	24.849	26.394	26.295	3.706	708	1.328
Padova	81.220	90.569	90.051	8.258	7.364	7.557
Rovigo	29.503	29.689	29.862	2.114	1.156	940
Treviso	80.378	87.658	83.807	6.387	4.756	4.821
Venezia	120.406	155.540	161.353	6.081	6.466	6.891
Verona	139.709	154.376	157.046	8.910	6.771	9.091
Vicenza	69.738	77.900	76.107	6.910	5.198	5.270
Dicembre	35.609	34.032	34.255	-9.576	-13.038	-12.536
Belluno	4.886	4.864	4.833	3.108	3.234	3.147
Padova	5.476	4.962	5.005	-1.637	-2.088	-1.964
Rovigo	1.507	1.285	1.323	-1.486	-1.779	-1.916
Treviso	4.866	4.290	4.341	-1.713	-2.242	-2.162
Venezia	6.295	7.002	6.800	-2.390	-3.260	-3.221
Verona	7.643	7.260	7.703	-4.787	-5.687	-5.121
Vicenza	4.936	4.369	4.250	-671	-1.216	-1.299

Fonte Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro – Regione del Veneto – dato aggiornato al 9 gennaio 2024

1.2 Analisi del contesto interno

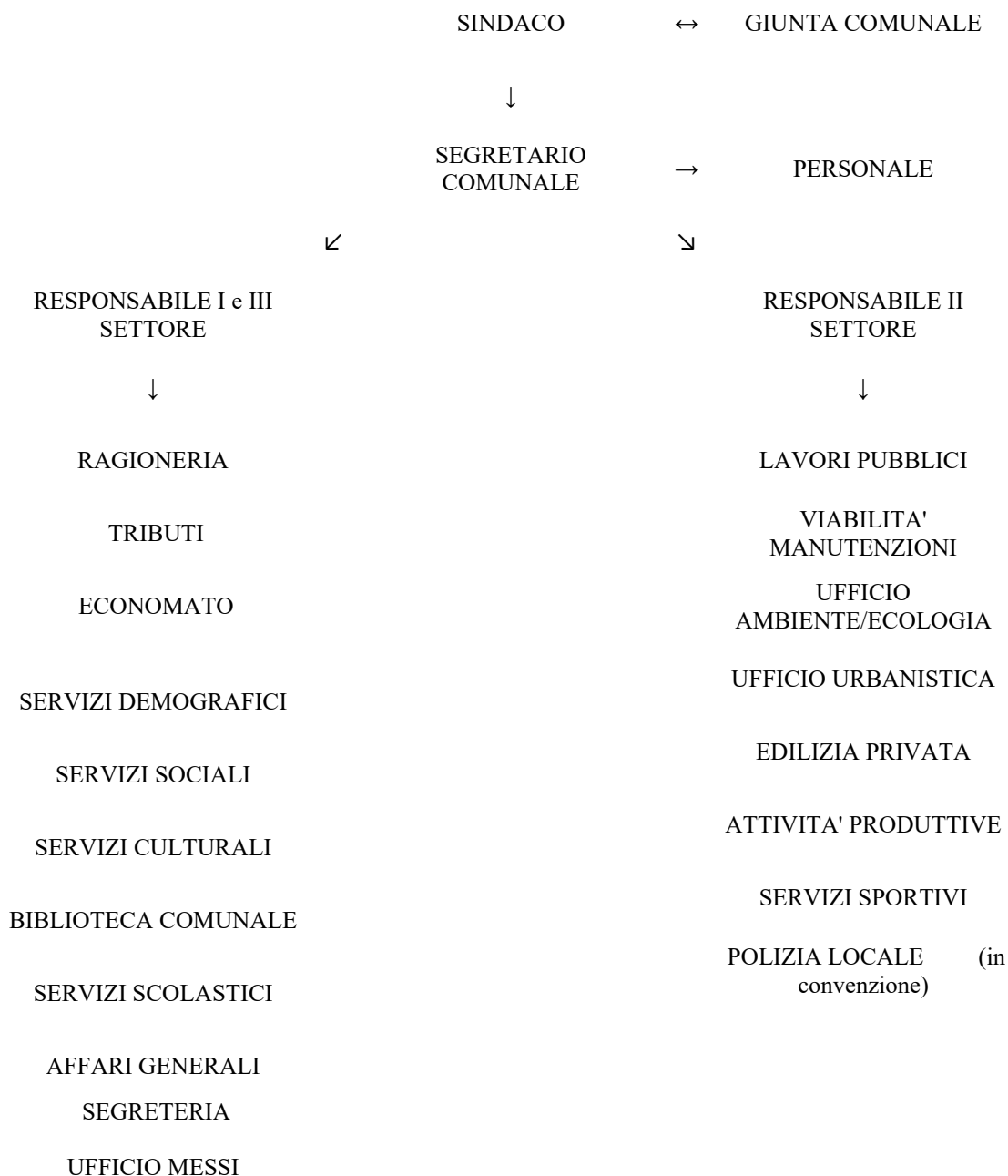
1.2.1 Organi dell'ente

	COMPOSIZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
AMMINISTRATORE	REFERATO
<u>BERNARDINELLO RICCARDO SINDACO</u>	Deleghe e rapporti con gli altri Enti – Gestioni associate – Protezione Civile – Istruzione - Personale e organizzazione – Politiche per il risparmio energetico e per l'uso di energie rinnovabili. Politiche giovanili - Sport
<u>FUCCI FEDERICO VICESINDACO</u>	Rapporti con le Scuole – Attività produttive – Politiche agricole.
<u>SPLENDORE NICOLA ASSESSORE</u>	Servizi sociali – Servizi alla persona e alla comunità – Politiche per la sicurezza

	CONSIGLIERI
1	ALBORI MARCO
2	BALBO PIETRO
3	BACCAGLINI CATERINA
4	BATTAGLIA GIANCARLO
5	ROCCA SANDRO
6	EZZAMOURI AFAF
7	MELON ANDREA
8	ANDRIAN ANNA
9	CAVALLETTO MARCO

1.2.2 Organigramma dell'Ente

MACROSTRUTTURA ORGANIZZATIVA



2. SEZIONE: 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.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 33 del 29.12.2023, che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

In data odierna, con deliberazione di Giunta Comunale sono stati approvati gli obiettivi per le P.O., come di seguito riportato:

Obiettivo n. : 1

Gestione scadenze concessioni cimiteriali

● FASI:

1. verifica scadenza concessioni cimiteriali;
2. ricerca eredi concessionari;
3. predisposizione documentazione informativa e calcolo diritti per rinnovo/estensione concessioni cimiteriali ed invio documentazione;
scadenza 30.09.2024
indicatore: protocollo invio lettere
4. definizione orari per sportello utenti
Scadenza: entro 30.11.2024

peso: 15% ;

Personale coinvolto: Baldin Marisa 45% - Casumaro Elisabetta 45% - Terrin Federica 10%

Obiettivo n. : 2

Estumulazioni ordinarie/straordinarie

● FASI:

1. Verifica scadenze concessioni;
2. invio/notificazione documentazione informativa, spese, diritti di segreteria;
scadenza 30.09.2024
indicatore: protocollo invio lettere
3. Predisposizione Pago Pa per i cittadini;
4. Sportello utenti per informazioni
Scadenza: entro 30.11.2024

peso: 10% ;

Personale coinvolto: Baldin Marisa 45% e Casumaro Elisabetta 45% - Terrin Federica 10%

Obiettivo n. : 3

Avvisi accertamento IMU anno 2021/2022

● FASI:

1. Bonifica banca dati;
scadenza:
2. Verifica pagamenti contribuenti;
3. Elaborazione elenco avvisi di accertamento da emettere e stampa avvisi;
scadenza 31.12.2024
indicatore: protocollo invio avvisi

peso: 10%

Personale coinvolto: Terrin Federica 10% - Casumaro Elisabetta 90%

Obiettivo n. 4

Informatizzazione domande servizio mensa e trasporto scolastico

● FASI:

1. Predisposizione modulo domande e gestione delle stesse
Scadenza 22.09.2024;
indicatore: avviso modulo sito comunale;
peso: 10%
Personale coinvolto: Baldin Marisa 90% - Terrin Federica 10%

Obiettivo n. 5

Segretariato sociale, prenotazioni visite e predisposizione pagamenti pagopa

● FASI:

1. Ascolto, informazioni e orientamento cittadini , raccolta richiesta prenotazioni visite mediche;
2. Calcolo prestazioni sociali in base all'ISEE e predisposizione avvisi pagamento pago pa
Scadenza : TEMPESTIVO
indicatore: protocollo richieste
peso 10%
Personale coinvolto: Soffiato Laretta 100%

Obiettivo n. 6

Supporto al Segretario Comunale nella redazione del PIAO e nella stesura, approvazione e sottoscrizione contratto e calcolo fondo

● FASI:

1. Collaborazione con il segretario comunale nello svolgimento dei procedimenti;
Scadenza : 31.01.2024
indicatore: approvazione PIAO in Giunta Comunale
2. Istruttoria e confronto con i sindacati;
3. Predisposizione atti per approvazione fondo
Scadenza: 30.04.2024
Indicatore: determinazione approvazione fondo
4. Acquisizione pareri e stipula contratti
Scadenza : 31.12.2024
indicatore: sottoscrizione contratto
peso 10%
Personale coinvolto: Terrin Federica 100%

Obiettivo n. 7

Aggiornamento Piattaforma Crediti Commerciali

● FASI:

1. Verifica nella Piattaforma dei Crediti Commerciali del MEF delle fatture che risultano ancora da pagare;
Scadenza : 30.04.2024
Indicatore: elaborazione file
2. Confronto dei dati con l'applicativo informatico dell'ente per la comparazione dei dati e l'eventuale correzione degli stessi inserendo i dati dei pagamenti
Scadenza : 30.09.2024
Indicatore: elaborazione file
3. Elaborazione file da caricare sulla piattaforma con i dati da correggere
Scadenza: 31.12.2024
indicatore: caricamento file nella piattaforma MEF
peso 15%
Personale coinvolto: Terrin Federica 100%

Obiettivo n. 8

Verifica provvedimenti TARI

● FASI:

1. Verifica dei provvedimenti pubblicati da ARERA, verifica atti comunali da approvare o da adeguare, valutazione PEF e tariffe elaborate dal gestore

Scadenza : 30.04.2024

indicatore: deliberazioni di approvazione

peso 10%

Personale coinvolto: Terrin Federica 100%

Settore II – Responsabile area

Obiettivo n. 1

Attivazione del nuovo sito Internet comunale adeguato alle vigenti disposizioni AGID;

● FASI:

- 1) Analisi modalità concrete di attuazione del sito

Scadenza 29/02/2023

Indicatore verifica rispetto dei parametri AGID

- 2) Avvio e completamento

scadenza 31/03/2024

indicatore: pubblicazione online del sito WEB;

Peso: 20 %

Personale coinvolto: Cavallarin Sergio 100%

Obiettivo n. 2

Approvazione Regolamento comunale per la disciplina degli affidamenti diretti adeguato al D.Lgs 36/2023;

● FASI

- 1) Predisposizione schema di regolamento

Scadenza 31/03/2024

indicatore: schema di regolamento;

- 2) Presentazione del regolamento al Consiglio Comunale per l'approvazione

scadenza 30/06/2024

indicatore: proposta di deliberazione per il Consiglio Comunale;

- 3) Pubblicazione del regolamento

scadenza: entro il 31/12/2024

indicatore: inserimento in AT;

Peso: 20 %

Personale coinvolto: Cavallarin Sergio 100%

Obiettivo n. 3

Attivazione del nuovo SIT sistema informativo territoriale per accesso ai dati catastali dei Comuni, tramite applicazione webGIS per la consultazione condivisa dei dati cartografici ed alfanumerici;

- 1) Analisi modalità concrete di attuazione del SIT

Scadenza 30/09/2023

Indicatore: sintesi procedure da attuare;

- 2) Avvio e completamento

scadenza 31/12/2024

indicatore: pubblicazione online del sito WEB;

Peso: 15 %

Personale coinvolto: Cavallarin Sergio 100%

Obiettivo n. 4

Attivazione della procedura Lizard/GPE per la gestione informatizzata delle pratiche edilizie attraverso la piattaforma web della Regione Veneto;

- 1) Analisi modalità concrete della procedura Lizard/GPE

Scadenza 30/09/2023

Indicatore: sintesi procedure da attuare;

- 2) Avvio e completamento

scadenza 31/12/2024

indicatore: pubblicazione online del sito WEB;

Peso: 15 %

Personale coinvolto: Cavallarin Sergio 100%

Obiettivo n. 5

Interventi straordinari per estumulazioni cimitero comunale

- 1) Assistenza alla ditta affidataria del servizio

- 2) Tumulazioni resti o ceneri

Scadenza 31.05.2024

Ripristino corpi cimiteriali

Scadenza 30.06.2024

Indicatore: conclusione lavori

Peso: 10%

Personale coinvolto: Roncoletta Gionni 100% - Cavallarin Sergio 10%

Obiettivo n. 6

Allestimento straordinario area esterna ex casello di San Zeno per svolgimento attività estive extrascolastiche o di intrattenimento promosse dalle associazioni

Scadenza: 30.08.2023

Indicatore: conclusione lavori

Peso: 10 %

Personale coinvolto: Roncoletta Gionni 100% - Cavallarin Sergio 10%

OBIETTIVO TRASVERSALE PER TUTTI I DIPENDENTI

Aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente secondo indicazioni fornite da ANAC, che si allega al presente documento;

● FASI:

1. Primo monitoraggio

Scadenza: entro 31/03/2024

Indicatore: verifica in AT e report della verifica

2. Secondo monitoraggio

Scadenza: entro 31/12/2024

Indicatore: verifica in AT e report della verifica

peso: 10%

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i

relativi compiti e funzioni sono i seguenti.

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
Giunta Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Dott.ssa Sara Tillati nominata con decreto del Sindaco n. 5 del 09/12/2022, la quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti: <u>in materia di prevenzione della corruzione:</u> - obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano; - obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; - obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012). <u>in materia di trasparenza:</u> - svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;	Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale"; ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze: - di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012; - di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano". Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "In
--	--	---

	- segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013; - ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato. <u>in materia di whistleblowing:</u> - ricevere e prendere in carico le segnalazioni; - porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute. <u>in materia di inconferibilità e incompatibilità:</u> - capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive; - segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC. <u>in materia di AUSA:</u> - sollecitare l'individuazione del soggetto preposto	caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.”. La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione. ^[1]_[SEP]
	all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.	

Dirigenti/Responsabili di Servizio	Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); partecipano al processo di gestione del rischio; propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001); assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione; adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001); osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012);	Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale. Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.
	provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti; suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio.	
Titolari di Posizione Organizzativa (PO) Elevata Qualificazione	Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	

	Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità. Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi. Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione. Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.	
I dipendenti	Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in	

	sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione. Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi. Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione. Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D..	
Collaboratori esterni	Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO. Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.	Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti. E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni

		all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.
--	--	---

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale
Organismo di valutazione (OIV/NIV)	Partecipa al processo di gestione del rischio; considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti; svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013); esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001); verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato. verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance. verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti. riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
Collegio dei Revisori dei conti	Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

	Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza. Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria. Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Castelbaldo in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

2.1. Misurazione del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.

2.2. Definizione del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.

2.3. Attribuzione di un livello di rischio a ciascun processo.

All'esito dell'attività sopra descritta si riportano di seguito alcune informazioni sintetiche circa i risultati della ponderazione dei rischi dei diversi processi rispetto alle aree di rischio in cui sono collocati, classificati secondo la scala di valutazione del rischio definita.

Area di rischio	Livello di Rischio				
	Rischio Alto	Rischio Basso	Rischio Critico	Rischio Medio	Rischio Minimo
Affari legali e contenzioso		x			
Area acquisizione e gestione del personale - Incarichi e nomine			x		
Area affidamento di lavori, servizi e forniture - Contratti Pubblici	x				

Area gestione sanzioni amministrative e controlli	x				
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio			x		
Governo del territorio	x				
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		x			
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		x			
Totale complessivo					

Al fine di completare l'analisi dei rischi, appare utile evidenziare la distribuzione degli stessi fra le diverse Unità organizzative in cui è articolato l'Ente.

Area/Settore	Livello di Rischio				
	Rischio Alto	Rischio Basso	Rischio Critico	Rischio Medio	Rischio Minimo
Unità organizzativa 1			x		
Unità organizzativa 2	x				
Unità organizzativa 3	x				
Totale complessivo					

2.3.3 Obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse

in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Si riporta di seguito la programmazione delle misure “generali” di prevenzione della corruzione e trasparenza.

MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORE DI REALIZZAZIONE
Accesso civico semplice, Accesso civico generalizzato, Accesso documentale	1. Monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzate pervenute e verifica del rispetto degli obblighi di legge	Per tutta la validità del presente Piano	RPCT	Registro delle richieste di accesso civico pervenute
Codice di comportamento	1. Formazione del personale in materia di codice di comportamento	Entro il 31/08/2024	RPCT	Tutti
	2. Monitoraggio della conformità del comportamento dei dipendenti alla previsioni del Codice	Entro il 15/12 di ogni anno	Responsabili	N. sanzioni applicate nell'anno Riduzione/aumento sanzioni rispetto all'anno precedente
Astensione in caso di conflitto d'interesse	1. Segnalazione a carico dei dipendenti di ogni situazione di conflitto anche potenziale	Tempestivamente e con immediatezza	I Responsabili sono responsabili della verifica e del controllo nei confronti dei dipendenti	N. Segnalazioni/N. Dipendenti N. Controlli/N. Dipendenti
	2. Segnalazione da parte dei dirigenti al responsabile della Prevenzione di eventuali conflitti di interesse anche potenziali	Tempestivamente e con immediatezza	RPCT	N. Segnalazioni volontarie/N. Dirigenti N. Controlli/N. Dirigenti

Rotazione del personale	1. Rotazione personale e mansioni	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	RPCT	Intercambiabilità nelle singole mansioni tra più dipendenti, in modo da creare più dipendenti con le competenze sui singoli procedimenti
	2. Segregazione funzioni	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	RPCT	Suddivisione delle fasi procedurali del controllo e dell'istruttoria con assegnazione mansioni relative a soggetti diversi; Affidare le mansioni riferite al singolo procedimento a più dipendenti in relazione a tipologie di utenza (es. cittadini singoli/persone giuridiche) o fasi del procedimento (es. protocollazione istanze/istruttoria/stesura
Conferimento e autorizzazioni incarichi	1. Divieto assoluto di svolgere incarichi anche a titolo gratuito senza la preventiva autorizzazione	Sempre ogni qualvolta si verifichi il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti
	2. Applicazione delle procedure di autorizzazione previste dal Codice di comportamento integrativo dei dipendenti	Sempre ogni qualvolta si verifichi il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti

Inconferibilità per incarichi dirigenziali	1. Obbligo di acquisire preventiva autorizzazione prima di conferire l'incarico	Sempre prima di ogni incarico	Soggetti responsabili dell'istruttoria del provvedimento finale della nomina o del conferimento dell'incarico Ufficio personale per controlli a campione	N. dichiarazioni/N. incarichi (100%) N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
	2. Obbligo di aggiornare la dichiarazione	Annualmente	Ufficio personale per controlli a campione e acquisizione Casellario Giudiziario e Carichi Pendenti	N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
Svolgimento di attività successiva alla cessazione dal servizio (<i>Pantouflage</i>)	1. Previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001	Per tutta la durata del Piano	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa

	2. Obbligo per ogni contraente e appaltatore, ai sensi del DPR 445/2000, all'atto della stipula del contratto di rendere una dichiarazione circa l'insussistenza delle situazioni di lavoro o dei rapporti di collaborazione di cui sopra	Al momento della stipula del contratto	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
	3. Obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle disposizioni dell'art. 53, co. 16- ter, del d.lgs. n. 165/2001 (divieto di <i>pantouflage</i>)	Per tutta la durata del Piano	Ufficio del personale	N. dipendenti cessati/N. dichiarazioni (100%)
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	1. Monitoraggio della attuazione della Misura	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. segnalazioni/N. dipendenti N. illeciti/N. segnalazioni
Formazione	1. Realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codice di comportamento	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. corsi realizzati

Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di penale per delitti contro la PA	1. Acquisizione della dichiarazione di assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001	Tutte le volte che si deve conferire un incarico o fare un'assegnazione	Responsabili per i dipendenti RPCT per i Responsabili	N. Controlli/N. Nomine o Conferimenti
Indice di trasparenza calcolato sulla base della attestazione annuale dell'Organismo di valutazione	PUBBLICAZIONE	Per tutta la validità del Piano	Dirigenti/responsabili della pubblicazione dei dati	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,2
	COMPLETEZZA DEL CONTENUTO			Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,7
	COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI			
	AGGIORNAMENTO			
	APERTURA FORMATO			

Richiamato il D. Lgs. 36/2023, che all'art. 49, comma 2, prevede “In applicazione del principio di rotazione è vietato l'affidamento o l'aggiudicazione di un appalto al contraente uscente nei casi in cui due consecutivi affidamenti abbiano a oggetto una commessa rientrante nello stesso settore merceologico, oppure nella stessa categoria di opere, oppure nello stesso settore di servizi” e dato atto che, in base al comma 3 del medesimo articolo, “La stazione appaltante può ripartire gli affidamenti in fasce in base al valore economico. In tale caso il divieto di affidamento o di aggiudicazione si applica con riferimento a ciascuna fascia, fatto salvo quanto previsto dai commi 4, 5 e 6”, gli affidamenti e le aggiudicazioni, nelle seguenti fasce, alle quali andrà applicato il principio del divieto di affidamento e di aggiudicazione per la seconda volta per due affidamenti consecutivi alla medesima ditta:

- per i lavori:

I fascia: da € 5.000,01 a € 50.000,00

II fascia: da € 50.000,01 a € 100.000,00

III fascia: da € 100.000,01 a € 150.000,00

IV fascia: da € 150.000,01 a € 1.500.000

V fascia: da € 1.500.000,00 alla soglia di rilevanza comunitaria

- per i servizi e le forniture:

I fascia: da € 5.000,01 a € 15.000,00

II fascia: da € 15.000,01 a € 25.000,00

III fascia: da € 25.000,01 a € 50.000,00

IV fascia: da € 50.000,01 a € 100.000

V fascia: da € 100.000,00 alla soglia di rilevanza comunitaria (o altra scansione)

Ferma restando l'applicazione del principio del divieto di affidamento e di aggiudicazione secondo le fasce sopra indicate, si potrà derogare a tale divieto in tutti i casi previsti dai commi 4, 5 e 6 D.Lgs. 36/2023 ossia *“In casi motivati con riferimento alla struttura del mercato e alla effettiva assenza di alternative, nonché di accurata esecuzione del precedente contratto”* (comma 4); limitatamente ai contratti affidati con le procedure di cui all'articolo 50, comma 1, lettere c), d) ed e), *“quando l'indagine di mercato sia stata effettuata senza porre limiti al numero di operatori economici in possesso dei requisiti richiesti da invitare alla successiva procedura negoziata”* (comma 5) e, comunque, per *“gli affidamenti diretti di importo inferiore a 5.000 euro”* (comma 6).

2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adequatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

2.3.5 Programmazione della trasparenza.

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

Con apposito atto del segretario verranno individuati i responsabili dell'aggiornamento delle sezioni dell'Amministrazione Trasparente in ossequio a indicazioni ANAC e OIV. L'implementazione e l'aggiornamento delle singole sezioni sarà oggetto di apposito monitoraggio.

3 SEZIONE : ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo

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

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione.

Le informazioni di seguito riportate tengono conto della situazione che andrà a regime.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico	Area primo e terzo settore (contabile/amministrativa/demografico/elettorale): 4 donne Area tecnica: 2 uomini e 1 donna (in pensione dal 30 novembre 2023)	Area primo e terzo settore (contabile/amministrativa/demografico/elettorale): 4 donne Area tecnica: 2 uomini	Area primo e terzo settore (contabile/amministrativa/demografico/elettorale): 4 donne Area tecnica: 2 uomini	Area primo e terzo settore (contabile/amministrativa/demografico/elettorale): 3 donne Area tecnica: 2 uomini
Differenza media retribuzioni complessive (con separata indicazione di quanto riconosciuto per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati)	0	0	0	0
% donne vs % uomini titolari di part-time	0	0	0	0
% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale	100%	100%	100%	100%
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale	Non ancora attivato	Messa a regime	0	0

n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)	0	0	0	0
Rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale	1	1	1	1
Elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere (sì/no)	no	sì	sì	sì
Presenza di uno sportello di ascolto (sì/no) quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie e psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti	no	sì	sì	sì

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

Nel 2024 prosegue la campagna di dematerializzazione degli archivi cartacei, di ammodernamento sia software sia hardware e di informatizzazione sia del personale dipendente sia dell'utenza e della cittadinanza in genere.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
------------	--------------------	----------------	----------------	----------------

Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	sì	sì	sì	sì
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	sì	sì	sì	sì
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	1	tutti	tutti	tutti
Dipendenti con firma digitale	4	tutti	tutti	tutti

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Gli obiettivi di salute finanziaria dell'amministrazione prevedono necessariamente un miglioramento della tempestività dei pagamenti che verrà perseguita tramite una riorganizzazione delle attività degli uffici e la creazione di codici univoci differenziati per area. La finalità è liberare risorse di parte corrente da destinare, fra l'altro, alla formazione e al benessere dei dipendenti.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Castelbaldo ha approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 32 del 26.05.2023 il regolamento del lavoro agile.

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
------------	--------------------	----------------	----------------	----------------

Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	no	sì	sì	sì
Unità in lavoro agile	0	1	2	2
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	0	1/6	2/6	2/6
% applicativi consultabili in lavoro agile	0	100	100	100
% Banche dati consultabili in lavoro agile	0	100	100	100
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	0	Da acquisire	Da acquisire	Da acquisire

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Obiettivi per il reclutamento del personale

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

L'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse. In materia di assunzioni condizioni limitative sono stabilite dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 160/2016), in base al quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo.

Il D.L. n. 4 del 2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, ha previsto che le Regioni e gli enti locali possano computare, ai fini della determinazione delle proprie capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over: art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26 *“fino al 2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità (..) le cessazioni dal servizio del personale di ruolo programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*. Con il Decreto dell'8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*. L'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, prevede una nuova disciplina in

materia di capacità assunzionale dei Comuni, con l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. Con il Decreto Del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, avente ad oggetto *“Misure per la definizione della capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, si dispone la normativa di dettaglio in merito alle nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali, ed in particolare:

- a) all'art. 1 viene definita come decorrenza delle nuove regole la data del 20 aprile 2020;
- b) all'art. 3 vengono suddivisi i comuni in fasce demografiche;
- c) all'art. 4 vengono individuati i valori soglia di massima spesa del personale per fascia demografica.

Il valore soglia per fascia demografica viene determinato dal rapporto fra spesa del personale dell'ultimo esercizio considerato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (intendendosi il FCDE assestato – da ultimo CdC Campania del 111 del 27/07/2020). La circolare esplicativa emanata a firma congiunta dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e dell'Interno in data 8 giugno 2020 chiarisce come:

- ✓ **le entrate correnti** da considerare siano quelle relative al Titolo I, II e III (al netto dell'FCDE) come riportate negli aggregati BDAP con l'unica eccezione rappresentata dalla contabilizzazione nelle entrate correnti anche della TARI (sempre al netto del FCDE di parte corrente) per i comuni che abbiano optato per la tariffa corrispettiva riscossa dal soggetto affidatario del servizio di gestione dei rifiuti urbani;
- ✓ **le spese di personale** da considerare, siano quelle relative alle voci riportate nel macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000 (redditi da lavoro dipendente) nonché i codici di spesa U1.03.02.12.001 (acquisto servizi da agenzie interinali) U1.03.02.12.002 (quota LSU in carico all'ente) U1.03.02.12.003 (co.co.co. e co.co.cpro.) U1.03.02.12.999 (altre forme di lavoro flessibile).

Per il calcolo del valore soglia ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026 vanno presi in considerazione gli ultimi tre rendiconti approvati, ossia alla data attuale quelli riferiti agli anni 2020, 2021 e 2022, mentre per le spese di personale va preso in considerazione il rendiconto 2022 e per il FCDE lo stanziamento previsto nel bilancio di previsione 2024/2026 per l'annualità 2024.

In base alle linee guida la dotazione organica si risolve in un limite finanziario, individuando la “dotazione” come spesa potenziale massima che per gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta il limite imposto dai vincoli di finanza pubblica pari alla spesa media del triennio 2011/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557 quater, della legge 296/2006 introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014 e quantificata per il Comune di Castelbaldo in **€ 317.326,05** al netto degli arretrati contrattuali e delle spese per le categorie protette.

Prima di procedere al calcolo delle facoltà assunzionali è necessario individuare il valore soglia della spesa di personale, la cui misura massima prevista dall'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020 corrisponde per il Comune di Castelbaldo al valore indicato per i comuni da 1.000 a 1.999 abitanti nella percentuale del 28,60%. Il posizionamento del Comune di Castelbaldo rispetto al valore soglia è il seguente:

- **Ente fascia B** popolazione tra 1.000 e 1.999 abitanti (valore soglia 28,60%);
- Entrate correnti medie (2020/2022) comprensive del corrispettivo, al netto FCDE (prev. Assestate 2023): € 987.639,97;
- Spesa di personale 2022 € 272.819,34 (da consuntivo) = **27,62%** (Verifica rispetto soglia spesa personale 2022/media entrate al netto del FCDE *100) ;
- **Spesa personale 2018 € 231.424,94 (da consuntivo)**

Il valore soglia è comunque dinamico e deve essere determinato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati con l'ultimo consuntivo approvato. Individuato l'incremento massimo di spesa ottenuto moltiplicando il valore soglia del 28,60% (**tabella 1** DM 17 marzo 2020) per le entrate correnti come sopra determinate da cui si desume:

€ 987.639,97 x 28,60% = € 282.465,061 spesa massima non superabile – valore soglia (media entrate x valore soglia);

- € 282.465,061- € 272.819,34(spesa 2022) = € 9.645,69 incremento spesa massima **tabella 1 spesa massima** (spesa personale dell'ente).

Poiché il Comune di Castelbaldo viene a trovarsi al di sotto del valore soglia massimo di cui all'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020, si applica la disposizione del comma 2 del medesimo articolo, secondo cui *“a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia”*. Inoltre l'art. 5 del Decreto 17 marzo 2020 al comma 1 stabilisce che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, gli enti che si trovino nella fascia inferiore, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, **la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale riportato nella tabella 2 del DPCM**: pertanto, allo scopo di definire l'incremento massimo annuo di spesa dal 2020 al 2024, occorre moltiplicare la spesa di personale dell'anno 2018 per le percentuali previste dalla **tabella 2** del DPCM in base alla fascia demografica (ente in fascia B). Da ciò si rileva che gli effettivi incrementi massimi annui di spesa sono rispettivamente:

Tabella 1

Spesa del personale 2018	Percentuale incremento	Anno	Importo	Totale
231.424,94	23%	2020	53.227,74	284.652,68
231.424,94	29%	2021	67.113,23	298.538,17
231.424,94	33%	2022	76.370,23	307.795,17
231.424,94	34%	2023	78.684,48	310.109,42
231.424,94	35%	2024	80.998,73	312.423,67

Inoltre, il comma 2 del citato DPCM il quale stabilisce che per il periodo 2020-2024 i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali della tabella 1, fermo restando il limite del valore soglia massimo del 28,60% di cui all'art. 4 comma 1 di ciascuna fascia demografica; pertanto, il margine complessivo di incremento è determinato dalla somma dell'incremento di spesa di personale 2018 come da tabella 1 e dalla capacità assunzionale residua maturata fino al 2020 come da tabella che segue:

Tabella 2

Spesa	Tab. 1 (2024)
Spesa pers. 2018	231.424,94
Incres.max.spesa 2018 (tabella 1) assunzioni Tempo Indet.	80.998,73
Resti 2015-2019	0
Spesa personale con incremento tabella 1	312.423,67
Valore massimo (soglia) 28,60%	282.465,061
Incremento effettivo ammesso (al lordo del margine utilizzato nell'anno precedente)	80.998,73

La spesa prevista nello schema di bilancio di previsione finanziario 2024/2026 è, per ciascuna annualità, contenuta nei limiti della spesa media impegnata per il personale nel periodo 2011 - 2013 ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n. 296/2006 così come modificato dall'art. 16, comma 1, del D.L. n. 113/2016, volta a dimostrare il rispetto del principio di riduzione della spesa complessiva del personale, come di seguito dettagliato:

VOCE	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
spese macroaggregato 101	297.583,50	297.883,50	272.833,50
lavoro straordinario e premialità	inclusi nel macroaggregato 101		
oneri riflessi	inclusi nel macroaggregato 101		
spese per elezioni e referendum	inclusi nel macroaggregato 101		
spese per missionee e formazione	1.000,00	1.000,00	1.000,00
spese servizio mensa	500,00	500,00	500,00
diritti di rogito	2.000,00	2.000,00	2.000,00
spese missioni	100,00	100,00	100,00
accantonamento per aumenti contrattuali	2.000,00	5.000,00	4.000,00
trasferimenti per convenzione segreteria		0,00	0,00
irap (esclusi amministratori)	20.496,50	20.496,50	20.496,50
TOTALE SPESE DEL PERSONALE (A)	323.680,00	326.980,00	280.433,50
accantonamento per aumenti contrattuali	2.000,00	5.000,00	4.000,00
rimborso spese convenzioni OSS	16.000,00	16.000,00	16.000,00
diritti di rogito	2.000,00	2.000,00	2.000,00
spese missioni	100,00	100,00	100,00
spese per missionee e formazione	1.000,00	1.000,00	1.000,00
rimborso elezioni e referendum	10.960,00	10.960,00	10.960,00
oneri progettazione interna	4.333,50	4.333,50	4.333,50
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE (B)	36.393,50	39.393,50	38.393,50
componenti assoggettate a limite	287.286,50	287.586,50	242.040,00
LIMITE DI SPESA (triennio 2011 - 2013)	317.326,05	317.326,05	317.326,05

Sulla base delle considerazioni sopra espresse e dell'effettivo fabbisogno di personale, si da atto che per il triennio 2023-2025: non sono previste nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato.

Si evidenzia pero' che per gli anni 2024 – 2026, nei limiti consentiti, nel caso in cui si rendessero vacanti dei posti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e Servizi; si prevederanno eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (art. 9, comma 28 D.L. 78/2010 e art. 36 D. Lgs. n. 165/2001) e di contenimento della spesa del personale.

DOTAZIONE ORGANICA				
QUALIFICA	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	COPERTO	VACANTE
AREA I - AMMINISTRATIVA -FINANZIARIA – SOCIALE – CULTURALE e AREA III DEMOGRAFICI - ELETTORALE				
AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1		1	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1		1	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (collaboratore amm.vo))	1		1	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (collaboratore professionale OSS – 18 ore in convenzione)	1		1	
AREA II - SERVIZI TECNICI				
AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1		1	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (di cui n. 1 part time 24/36)	1	1	1	1

3.3.2 Obiettivi per la formazione del personale

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

L'Amministrazione comunale ritiene la formazione del personale strategica e decisiva per lo sviluppo dell'ente e per fornire un effettivo valore aggiunto alla cittadinanza. La formazione del personale verrà sviluppata secondo le seguenti direttrici:

- 1) sviluppo ambiente che favorisca rapporti di sana collaborazione e lavoro di squadra;
- 2) conseguimento livelli elevati sia di conoscenza del diritto amministrativo sia di sviluppo di capacità e competenze specialistiche, per settore.

Risorse interne ed esterne disponibili e/o “attivabili” ai fini delle strategie formative:

Verranno attivati percorsi interni (segretario, assessori, TPO) ed esterni (attraverso il ricorso a soggetti specializzati).

Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): permessi studio o ad altra forma di welfare aziendale correlato (nel rispetto dei vincoli contrattuali in materia)

Obiettivi e risultati attesi della formazione

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3 ANNO
Totale corsi di formazione	0	3	4	5
% corsi a distanza / totale corsi		70	70	70
Totale ore di formazione erogate		100	200	250
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio		6	6	6

Ore di formazione in competenze digitali sul totale delle ore di formazione		25	40	50
Punteggio medio conseguito dai partecipanti ai corsi di formazione all'esito dei test di apprendimento		Da stabilire	Da stabilire	Da stabilire
Gradimento medio espresso dai partecipanti ai corsi di formazione		Da raccogliere con questionari	Da raccogliere con questionari	Da raccogliere con questionari



Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

- Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 31/08/2023, indicando:
 - la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
- Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.

Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.