



Comune di Vasanello

PIAO

**Piano
integrato
di attività e
organizzazione**

Il presente documento contiene il Piano integrato di Attività e Organizzazione, la cui attuazione è prescritta nel decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, al fine di rafforzare la capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento e di favorire l'integrazione 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 mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente. È redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione - PNA e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) 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 di approvazione degli stessi.

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 alla data di entrata in vigore del decreto predetto, considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;*
 - b) contratti pubblici;*
 - c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;*
 - d) concorsi e prove selettive;*
 - e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.*
- L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.*

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'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. Tali attività ineriscono le sole sezioni:

- 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE;*
- 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE (solo sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza");*
- 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO (tutte le sezioni)*

Tuttavia, in un'ottica di organicità e di semplificazione, attesa comunque la necessità di definire gli obiettivi che dovranno essere raggiunti dall'ente e dalle singole strutture nel corso del triennio, si è scelto di inserire nel presente PIAO anche la sezione 2.2.

“Performance” che riporterà al suo interno anche il Piano delle Azioni positive di cui all’art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

Il Presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione Semplificato 2023/2025, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 03.08.2023 e del bilancio di previsione finanziario 2023/2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 03.08.2023.

SEZIONE 01

SCHEDA ANAGRAFICA

Comune di Vasanello

Provincia: Viterbo

Indirizzo: Via Roma 30

Codice fiscale: 00221130560

Sindaco: VESTRI IGINO

Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre anno 2022: 21

Numero abitanti al 31 dicembre anno 2022 : 3979

Telefono: 076140891

Sito internet: www.comune.vasanello.vt.it

email: protocollo@comune.vasanello.vt.it

PEC: comune.vasanello.vt@pec.it

SEZIONE 02

VALORE PUBBLICO PERFORMANCE ANTICORRUZIONE

La sezione contiene il riferimento a due ambiti importanti dell'azione amministrativa:

- la performance*
- la prevenzione della corruzione*

Ciascuno di questi ambiti viene trattato in una specifica sottosezione, ciascuna delle quali contiene sia le indicazioni relative all'attuazione degli adempimenti, sia gli aspetti che consentono una visione integrata della programmazione

SEZIONE 02

2.

**PIANO DELLA
PERFORMANCE**

La sottosezione relativa alla performance si attiene alle prescrizioni contenute nel decreto legislativo 150/2009 e in particolare contiene la declinazione della programmazione dell'ente in obiettivi e indicatori.

Le attività di programmazione prendono avvio con l'approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP), la cui introduzione risale al Decreto Legislativo 118/2011 in materia di armonizzazione dei sistemi contabili degli enti locali, consolidata nel testo unico degli enti locali, negli articoli 151 e 170.

Il Documento unico di programmazione è composto da una Sezione strategica, della durata pari a quelle del mandato amministrativo, e da una Sezione operativa di durata pari a quello del bilancio di previsione finanziario.

Il bilancio di previsione finanziario comprende le previsioni di competenza e di cassa del primo esercizio del periodo considerato e le previsioni di competenza degli esercizi successivi. Le previsioni riguardanti il primo esercizio costituiscono il bilancio di previsione finanziario annuale.

L'attuazione delle previsioni contenute nei documenti prima richiamati è assicurata mediante la declinazione dei programmi in obiettivi di performance, la cui attuazione è affidata ai Responsabili dei Servizi.

La performance è la modalità attuativa degli indirizzi di programmazione che viene definita con riferimento a Politiche, Programmi e Obiettivi.

Le Politiche rappresentano le missioni istituzionali dell'ente, la cui realizzazione viene affidata da norme di legge.

I Programmi sono finalizzati alla definizione di progetti, delineati allo scopo di realizzare ciascuna politica e possono avere durata pluriennale.

Gli Obiettivi consistono nel "compito" assegnato allo scopo di conseguire uno o più risultati nell'ambito di ciascun programma.

La performance è definita nel rispetto delle prescrizioni contenute nel decreto legislativo 150/2009 ed è raccolta nel documento denominato "Piano della performance", riportato in questo documento,

Nel Piano si riportano gli obiettivi di performance organizzativa, trasversali a tutti i Settori e quelli di performance individuale con riferimento a ciascun Settore nel triennio, che saranno annualmente aggiornati solo in caso di necessità. La definizione degli obiettivi con validità triennale, oltre ad essere prevista dal D.lgs. n. 150/2009, supera la necessità di dotarsi di obiettivi provvisori ad inizio anno, nelle more dell'approvazione della programmazione finanziaria.

Tutti gli obiettivi indicati sono definitivi in coerenza con la programmazione strategica contenuta nel DUPS 2023/2025 e tenendo conto dell'approvazione della nuova macro struttura dell'Ente, avvenuta con deliberazione di Giunta comunale n. 49 del 31/07/2023 e del conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione ai Responsabili di Settore, avvenuta con Decreto Sindacale prot.n.7789 del 29/09/2023.

A tali obiettivi si aggiungono quelli in tema di parità opportunità tra uomo e donna, predisposti ai sensi dell'art. 48 D. lgs. 11 aprile 2006, n. 198 che costituiscono il Piano delle azioni Positive, il quale viene approvato unitamente al presente documento come allegato A).

Infine, si precisa che per la realizzazione degli obiettivi di performance è fondamentale che ci sia coerenza tra questi e le risorse umane e finanziarie a disposizione:

- risorse umane meglio individuate nelle sezioni che seguono, anche con riferimento alla loro evoluzione nel triennio;
- risorse finanziarie meglio individuate nel bilancio di previsione finanziario 2023/2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 03.08.2023.

NUMERO DI POLITICHE	7
PROGRAMMI SETTORIALI	
OBIETTIVI SETTORIALI	57
PROGRAMMI TRASVERSALI	32
OBIETTIVI TRASVERSALI	32

ELENCO DELLE POLITICHE

	programmi settoriali	obiettivi settoriali	programmi trasversali	obiettivi trasversali
INTEGRAZIONE SERVIZI AI CITTADINI E ALLE IMPRESE E SEMPLIFICAZIONE ATTIVITA' AMMINISTRATIVA	1	14	5	5
RAFFORZARE I CONTROLLI SUL TERRITORIO		3		
SOSTENERE L'INDIVIDUO E LA FAMIGLIA	2	9	4	4
PROMUOVERE LA CULTURA E IL TURISMO		7		
RIQUALIFICARE IL TERRITORIO E CURA DELL'AMBIENTE	1	12	2	2
POTENZIARE LE INFRASTRUTTURE E IL PATRIMONIO	2	7	6	6
GARANTIRE LA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA	3	5	15	15



Comune di Vasanello

Provincia di Viterbo

Piano della performance

2023



Comune di Vasanello

linee strategiche

INTEGRAZIONE SERVIZI AI CITTADINI E ALLE IMPRESE E SEMPLIFICAZIONE ATTIVITA' AMMINISTRATIVA

ASSESSORE PROFETA PIERI

n. obiettivi strategici	3	n. obiettivi operativi	14	n. obiettivi trasversali	1
-------------------------	---	------------------------	----	--------------------------	---

RAFFORZARE I CONTROLLI SUL TERRITORIO

SINDACO IGINO VESTRI

n. obiettivi strategici	1	n. obiettivi operativi	3	n. obiettivi trasversali	
-------------------------	---	------------------------	---	--------------------------	--

SOSTENERE L'INDIVIDUO E LA FAMIGLIA

ASSESSORE DOMINGA MARTINES

n. obiettivi strategici	4	n. obiettivi operativi	9	n. obiettivi trasversali	2
-------------------------	---	------------------------	---	--------------------------	---

PROMUOVERE LA CULTURA E IL TURISMO

ASSESSORE DOMINGA MARTINES

n. obiettivi strategici	2	n. obiettivi operativi	7	n. obiettivi trasversali	
-------------------------	---	------------------------	---	--------------------------	--

RIQUALIFICARE IL TERRITORIO E CURA DELL'AMBIENTE

ASSESSORE ILARIA TRANFA

n. obiettivi strategici	2	n. obiettivi operativi	12	n. obiettivi trasversali	1
-------------------------	---	------------------------	----	--------------------------	---

POTENZIARE LE INFRASTRUTTURE E IL PATRIMONIO

ASSESSORE FRANCESCO RICCI

n. obiettivi strategici	3	n. obiettivi operativi	7	n. obiettivi trasversali	2
-------------------------	---	------------------------	---	--------------------------	---

GARANTIRE LA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA

SINDACO IGINO VESTRI

n. obiettivi strategici	2	n. obiettivi operativi	5	n. obiettivi trasversali	3
-------------------------	---	------------------------	---	--------------------------	---

**PROGRAMMI
E OBIETTIVI
SETTORIALI**



2023

politica

GARANTIRE LA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA

Responsabile politico: SINDACO IGINO VESTRI

numero programmi 3

numero obiettivi 5

programma RIDUZIONE DEGLI ACCANTONAMENTI

obiettivo data scadenza

 RIDURRE IL FONDO GARANZIA DEBITI COMMERCIALI 31/12/2023

peso

30

responsabile

settore

SETTORE 4° CONTABILE

risultato atteso

RIDURRE L'ACCANTONAMENTO AL FONDO GARANZIA DEBITI COMMERCIALI MIGLIORANDO I TEMPI MEDI DI PAGAMENTO

tipo di indicatore: output

RIDUZIONE INDICE TEMPESTIVITA' PAGAMENTI

peso

25

indicatore di quantità

dimensione attesa

60

obiettivo		data scadenza
REGOLARIZZAZIONE SOSPESI IN ENTRATA	31/12/2023	
		peso
		30

responsabile

settore

SETTORE 4° CONTABILE

tipo di indicatore:	attività/processo	peso
TEMPESTIVA REGOLARIZZAZIONE SOSPESI IN ENTRATA		25
indicatore di tempestività		giorni previsti
		30

obiettivo		data scadenza
RISCOSSIONE E RECUPERO EVASIONE	31/12/2023	
		peso
		30

responsabile

settore

SETTORE 1° AFFARI GENRALI-SERVIZI DEMOGRAFICI-TRIBUTI

tipo di indicatore:	output	peso
AUMENTO % RISCOSSIONE		
GARANTIRE LA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA		

percentuale	previsione	5
-------------	------------	---

programma **GARANTIRE LA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO**

obiettivo	data scadenza
 CONTENERE L'IMPATTO DELLE RATE DI AMMORTAMENTO SULLE SPESE CORRENTI	31/12/2023

peso

20

responsabile

settore

SETTORE 4° CONTABILE

risultato atteso

CONTENERE L'IMPATTO DELLE RATE DI AMMORTAMENTO DEI PRESTITI PER RIDURRE LA RIGIDITA' DELLE SPESE CORRENTI

tipo di indicatore:	output	peso
RIDUZIONE SPESA PER RATA AMMORTAMENTO MUTUI		30
indicatore di data	data prevista	31/12/2023

obiettivo	data scadenza
MONITORARE LO STOCK DI DEBITO	31/12/2023
	peso
	20

responsabile

settore

SETTORE 4° CONTABILE

risultato atteso

MONITORARE LO STOCK DI DEBITO PER UNA GESTIONE EFFICIENTE

tipo di indicatore:	attività/processo	peso
ATTIVAZIONE PROCEDURE DI DIVERSO UTILIZZO		
indicatore di data	data prevista	31/12/2023

politica

INTEGRAZIONE SERVIZI AI CITTADINI E ALLE IMPRESE E SEMPLIFICAZIONE ATTIVITA' AMMINISTRATIVA

Responsabile politico: ASSESSORE PROFETA PIERI

numero programmi	1
numero obiettivi	14

programma PROMUOVERE L'INTEGRAZIONE NEI SERVIZI AI CITTADINI, DIGITALIZZANDO E SEMPLIFICANDO L'ATTIVITA' AMMINISTRATIVA

obiettivo	data scadenza
 RIDURRE I TEMPI DI ATTESA PER RILASCIO CIE	31/12/2023

peso

10

responsabile

settore

SETTORE 1° AFFARI GENRALI-SERVIZI DEMOGRAFICI-TRIBUTI

tipo di indicatore: attività/processo

RIDUZIONE TEMPI PROCEDIMENTO

peso

indicatore di tempestività	giorni previsti	15
----------------------------	-----------------	----

obiettivo

data scadenza



ATTIVARE SEMPLIFICAZIONE DEI PROCEDIMENTI

31/12/2023

peso

15

responsabile

settore

SETTORE 1° AFFARI GENRALI-SERVIZI DEMOGRAFICI-TRIBUTI

tipo di indicatore: attività/processo

peso

NUMERO SERVIZI DIGITALI ATTIVATI

indicatore di data

dimensione attesa
data prevista

20

obiettivo

data scadenza



ATTUAZIONE INTERVENTI PNRR -PA DIGITALE 2026

31/12/2023

peso

20

responsabile

settore

SETTORE 1° AFFARI GENRALI-SERVIZI DEMOGRAFICI-TRIBUTI

tipo di indicatore: output

peso

RISPETTO CRONOPROGRAMMA INTERVENTO

percentuale	previsione	100
-------------	------------	-----

obiettivo		data scadenza
 VALORIZZARE LE RISORSE UMANE ATTRAVERSO SPECIFICHE POLITICHE RETRIBUTIVE E PERCORSI DI FORMAZIONE		31/12/2023
		peso
		20

responsabile

settore

SEGRETARIO COMUNALE

tipo di indicatore:	output		peso
ASSEGNAZIONE SPECIFICHE RESPONSABILITA'			
indicatore di data		data prevista	31/12/2023
tipo di indicatore:	output		peso
FORMAZIONE EROGATA			
indicatore di quantità		dimensione attesa	24 ORE

obiettivo

data scadenza

 **RIORGANIZZAZIONE STRUTTURA ENTE CON RESPONSABILITA' AI DIPENDENTI APICALI****31/12/2023**

peso

20

responsabile

settore

SEGRETARIO COMUNALE

tipo di indicatore: output

peso

APPROVAZIONE ATTI

indicatore di data

data prevista

31/12/2023

obiettivo

data scadenza

 **SUPPORTO PER ADEGUAMENTO E AGGIORNAMENTO REGOLAMENTI ENTE****31/12/2023**

peso

15

responsabile

settore

SEGRETARIO COMUNALE

tipo di indicatore: output

peso

NUMERO DI REGOLAMENTI ADOTTATI O AGGIORNATI

indicatore di data

data prevista

31/12/2023

obiettivo

data scadenza



COORDINAMENTO CABINA DI REGIA PNRR

31/12/2023

peso

10

responsabile

settore

SEGRETARIO COMUNALE

tipo di indicatore: attività/processo

peso

RISPETTO CRONOPROGRAMMA INTERVENTI PNRR

percentuale

previsione

100

obiettivo

data scadenza



STIPULA CCDI - PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA

31/12/2023

peso

10

responsabile

settore

SEGRETARIO COMUNALE

tipo di indicatore: output

INTEGRAZIONE SERVIZI AI CITTADINI E ALLE IMPRESE E SEMPLIFICAZIONE ATTIVITA' AMMINISTRATIVA

SOTTOSCRIZIONE		peso
indicatore di data	data prevista	31/12/2023

obiettivo	data scadenza
 MONITORAGGIO MISURE DI PREVENZIONE RISCHI CORRUTTIVI	31/12/2023
	peso
	10

responsabile

settore

SEGRETARIO COMUNALE

tipo di indicatore:	output	peso
RAPPORTO CONCLUSIVO SU MONITORAGGIO PROCESSI		
percentuale	previsione	30

obiettivo

data scadenza



CONTROLLO SUCCESSIVO SU TUTTI GLI ATTI DEL PNRR

31/12/2023

peso

10

responsabile

settore

SEGRETARIO COMUNALE

tipo di indicatore:

output

peso

NUMERO CHECK-LIST REDATTE

indicatore di data

data prevista

31/12/2023

obiettivo

data scadenza



SUPPORTO PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI SETTORE

31/12/2023

peso

5

responsabile

settore

SEGRETARIO COMUNALE

tipo di indicatore:

output

peso

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

percentuale

previsione

100

programma **LO SPORT COME ATTIVITA' INCLUSIVA**

obiettivo

data scadenza

**AFFIDAMENTO IN CONCESSIONE IMPIANTO SPORTIVO COMUNALE**

31/12/2023

peso

5

responsabile

settore

SETTORE 3° TECNICO

tipo di indicatore: attività/processo

peso

SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO E GESTIONE RAPPORTO

indicatore di data

data prevista

31/12/2023

programma **PROMUOVERE L'INTEGRAZIONE NEI SERVIZI ALLE IMPRESE, DIGITALIZZANDO E SEMPLIFICANDO L'ATTIVITA' AMMINISTRATIVA**

obiettivo		data scadenza
INTEGRAZIONE SUAP AD ALTRI SERVIZI DIGITALI	31/12/2023	
		peso
		15

responsabile

settore

SETTORE 1° AFFARI GENRALI-SERVIZI DEMOGRAFICI-TRIBUTI

tipo di indicatore:		output			peso
AUMENTO NUMERO PRATICHE GESTITE					
percentuale		previsione		20	

obiettivo		data scadenza
AGGIORNAMENTO BANCA DATI ATTIVITA' PRODUTTIVE-COMMERCIALI ED ARTIGIANALI	31/12/2023	
		peso
		10

responsabile

settore

SETTORE 1° AFFARI GENRALI-SERVIZI DEMOGRAFICI-TRIBUTI

tipo di indicatore:		output			peso
AUMENTO NUMERO ATTIVITA' CENSITE					

INTEGRAZIONE SERVIZI AI CITTADINI E ALLE IMPRESE E SEMPLIFICAZIONE ATTIVITA' AMMINISTRATIVA

percentuale	previsione	20
-------------	------------	----

politica

POTENZIARE LE INFRASTRUTTURE E IL PATRIMONIO

Responsabile politico:

ASSESSORE FRANCESCO RICCI

numero programmi

2

numero obiettivi

7

programma

POTENZIARE LE INFRASTRUTTURE E L'EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DELLE STRUTTURE COMUNALI CON IL MINOR IMPATTO SULL'AMBIENTE

obiettivo

data scadenza

● Attiva partecipazione alla cabina di regia del PNRR e attuazione di tutte gli adempimenti definiti nella misure organizzative di cui alla DGC n. 34/2023 ricadenti nella propria sfera di competenze

31/12/2023

peso

5

responsabile

settore

SETTORE 3° TECNICO

tipo di indicatore: attività/processo

CORRETTA ATTUAZIONE DELLE MISURE ORGANIZZATIVE

peso

indicatore di data

data prevista

31/12/2023

obiettivo

data scadenza

 Corretta attuazione dei progetti PNRR da realizzare con i fondi gestiti dai vari Enti

31/12/2023

peso

5

responsabile

settore

SETTORE 3° TECNICO

tipo di indicatore: attività/processo

peso

RISPETTO CRONOPROGRAMMA PROGETTI

percentuale

previsione

100

obiettivo

data scadenza

 VALORIZZAZIONE PATRIMONIO COMUNALE

31/12/2023

peso

5

responsabile

settore

SETTORE 3° TECNICO

tipo di indicatore: output

peso

ACQUISIZIONI/ALIENAZIONI

indicatore di data

data prevista

31/12/2023

obiettivo

data scadenza



GESTIONE PRONTO INTERVENTO TECNICO

31/12/2023

peso

5

responsabile

settore

SETTORE 3° TECNICO

tipo di indicatore:

output

peso

NUMERO INTERVENTI GESTITI

indicatore di data

data prevista

31/12/2023

programma PROMUOVERE LA MOBILITA' SOSTENIBILE

obiettivo

data scadenza



INTERVENTI DI MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA DELLE STRADE COMUNALI

31/12/2023

peso

5

responsabile

settore

SETTORE 3° TECNICO

tipo di indicatore: attività/processo

peso

RISPETTO CRONOPROGRAMMA INTERVENTI

percentuale

previsione

100

obiettivo

data scadenza

● MESSA IN SICUREZZA E AMPLIAMENTO VIA S.PELLICO

31/12/2023

peso

5

responsabile

settore

SETTORE 3° TECNICO

tipo di indicatore: output

peso

RISPETTO CRONOPROGRAMMA INTERVENTO

percentuale

previsione

100

programma PROMOZIONE E COSTANTE UTILIZZO DI FONTI ENERGETICHE RINNOVABILI

obiettivo		data scadenza
INTERVENTI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO		31/12/2023
		peso
		5

responsabile

settore

SETTORE 3° TECNICO

tipo di indicatore:	attività/processo		peso
RISPETTO CRONOPROGRAMMA INTERVENTI			
percentuale	previsione	100	

politica

PROMUOVERE LA CULTURA E IL TURISMO

Responsabile politico:

ASSESSORE DOMINGA MARTINES

numero programmi

numero obiettivi

programma PROMUOVERE LA CULTURA IN TUTTE LE SUE FORME

obiettivo

data scadenza



ORGANIZZAZIONE RASSEGNA DARK-SIDE

31/12/2023

peso

5

responsabile

settore

SETTORE 2° SERVIZI ALLA PERSONA-CULTURA-TURISMO E SPETTACOLI

tipo di indicatore:

output

RISPETTO CRONOPROGRAMMA

peso

percentuale

previsione

100

obiettivo	data scadenza	
RIAPERTURA CINEMA, MUSEO E BIBLIOTECA	31/12/2023	
	peso	
	5	

responsabile

settore

SETTORE 2° SERVIZI ALLA PERSONA-CULTURA-TURISMO E SPETTACOLI

tipo di indicatore:	output			peso
RISPETTO CRONOPROGRAMMA				
percentuale	previsione	100		

obiettivo	data scadenza	
INAUGURAZIONE FESTIVAL DEL CINEMA DEDICATO AL PROF. SANDRO RICCI	31/12/2023	
	peso	
	10	

responsabile

settore

SETTORE 2° SERVIZI ALLA PERSONA-CULTURA-TURISMO E SPETTACOLI

tipo di indicatore:	output			peso
RISPETTO CRONOPROGRAMMA				
PROMUOVERE LA CULTURA E IL TURISMO				

percentuale

previsione

100

obiettivo

data scadenza



ORGANIZZAZIONE EVENTI PER BAMBINI IN BIBLIOTECA

31/12/2023

peso

5

responsabile

settore

SETTORE 2° SERVIZI ALLA PERSONA-CULTURA-TURISMO E SPETTACOLI

tipo di indicatore:

output

peso

AUMENTO NUMERO EVENTI

percentuale

previsione

30

programma **PROMUOVERE IL TURISMO VALORIZZANDO IL PATRIMONIO NATURALE E ARCHEOLOGICO**

obiettivo

data scadenza



ATTIVAZIONE SPORTELLLO EUROPA PER LA REALIZZAZIONE DI PROGETTI DI AMPIA PORTATA

31/12/2023

peso

5

responsabile

settore

SETTORE 2° SERVIZI ALLA PERSONA-CULTURA-TURISMO E SPETTACOLI

tipo di indicatore:

output

RISPETTO ADEMPIMENTI

percentuale

previsione

100

peso

obiettivo

data scadenza

CONSOLIDAMENTO GEMELLAGGIO CAMERUN

31/12/2023

peso

10

responsabile

settore

SETTORE 2° SERVIZI ALLA PERSONA-CULTURA-TURISMO E SPETTACOLI

tipo di indicatore:

output

RISPETTO ADEMPIMENTI

percentuale

previsione

100

peso

obiettivo

data scadenza



APERTURA UFFICIO TURISMO

31/12/2023

peso

5

responsabile

settore

SETTORE 2° SERVIZI ALLA PERSONA-CULTURA-TURISMO E SPETTACOLI

tipo di indicatore:

output

peso

RISPETTO ADEMPIMENTI

percentuale

previsione

100

politica

RAFFORZARE I CONTROLLI SUL TERRITORIO

Responsabile politico:

SINDACO IGINO VESTRI

numero programmi

numero obiettivi

programma RAFFORZARE I CONTROLLI SUL TERRITORIO PER INSTAURARE UN CLIMA DI FIDUCIA

obiettivo

data scadenza



POTENZIAMENTO VIDEOSORVEGLIANZA

31/12/2023

peso

35

responsabile

settore

SETTORE 5° POLIZIA LOCALE

tipo di indicatore:

output

RISPETTO CRONOPROGRAMMA

peso

percentuale

previsione

100

obiettivo		data scadenza
IMPLEMENTAZIONE UTILIZZO AUTOVELOX	31/12/2023	
		peso
		35

responsabile

settore

SETTORE 5° POLIZIA LOCALE

tipo di indicatore:	output	peso
AUMENTO VERBALI		
indicatore di data	data prevista	31/12/2023

obiettivo		data scadenza
MONITORAGGIO ATTIVITA' PRODUTTIVE-COMMERCIALI E ARTIGIANALI	31/12/2023	
		peso
		30

responsabile

settore

SETTORE 5° POLIZIA LOCALE

tipo di indicatore:	output	peso
AUMENTO ISPEZIONI		
RAFFORZARE I CONTROLLI SUL TERRITORIO		

indicatore di data	data prevista	31/12/2023
--------------------	---------------	------------

politica

RIQUALIFICARE IL TERRITORIO E CURA DELL'AMBIENTE

Responsabile politico:

ASSESSORE ILARIA TRANFA

numero programmi

1

numero obiettivi

12

programma

RIQUALIFICARE IL TERRITORIO E VALORIZZARE IL CENTRO STORICO

obiettivo

data scadenza



MIGLIORARE LA VIABILITA' ATTRAVERSO UN PIANO PER LA SEGNALETICA ORIZZONTALE E VERTICALE

31/12/2023

peso

5

responsabile

settore

SETTORE 3° TECNICO

tipo di indicatore:

output

RISPETTO CRONOPROGRAMMA

peso

percentuale

previsione

100

obiettivo	data scadenza	
INTRODURRE IL BONUS FACCIATE PER IL CENTRO STORICO	31/12/2023	
	peso	
	5	

responsabile

settore

SETTORE 3° TECNICO

tipo di indicatore:	attività/processo	peso	
RISPETTO ADEMPIMENTI			
percentuale	previsione	100	

obiettivo	data scadenza	
DEFINIZIONE COMPARTI EDILIZI	31/12/2023	
	peso	
	5	

responsabile

settore

SETTORE 3° TECNICO

tipo di indicatore:	output	peso	
RISPETTO CRONOPROGRAMMA			
RIQUALIFICARE IL TERRITORIO E CURA DELL'AMBIENTE			

percentuale	previsione	100
-------------	------------	-----

obiettivo	data scadenza	
 ATTIVAZIONE SUE	31/12/2023	
	peso	5

responsabile

settore

SETTORE 3° TECNICO

tipo di indicatore:	output	peso
RISPETTO CRONOPROGRAMMA		
percentuale	previsione	100

programma	TUTELA AMBIENTE	
obiettivo	data scadenza	
 COMPLETAMENTO IMPIANTO DI DEPURAZIONE	31/12/2023	
	peso	5

responsabile

settore

SETTORE 3° TECNICO

tipo di indicatore:

output

RISPETTO CRONOPROGRAMMA

percentuale

previsione

100

peso

obiettivo

POTENZIAMENTO RACCOLTA PORTA A PORTA

data scadenza

31/12/2023

peso

5

responsabile

settore

SETTORE 3° TECNICO

tipo di indicatore:

output

RISPETTO CRONOPROGRAMMA

percentuale

previsione

100

peso

obiettivo

data scadenza



IMPLEMENTAZIONE SERVIZIO PER MANUTENZIONE DEL VERDE PUBBLICO

31/12/2023

peso

5

responsabile

settore

SETTORE 3° TECNICO

tipo di indicatore:

output

peso

CONTRATTUALIZZAZIONE OPERATORE ECONOMICO

indicatore di data

data prevista

31/12/2023

obiettivo

data scadenza



PROGETTO PER IL COMPOSTAGGIO

31/12/2023

peso

5

responsabile

settore

SETTORE 3° TECNICO

tipo di indicatore:

output

peso

RISPETTO CRONOPROGRAMMA

percentuale	previsione	100
-------------	------------	-----

obiettivo	data scadenza	
 RIQUALIFICAZIONE AREE A VERDE	31/12/2023	
	peso	5

responsabile
settore
SETTORE 3° TECNICO

tipo di indicatore:	output	peso
RISPETTO CRONOPROGRAMMA		
percentuale	previsione	100

obiettivo	data scadenza	
 POTENZIAMENTO GIORNATE ECOLOGICHE	31/12/2023	
	peso	5

responsabile
settore
SETTORE 3° TECNICO

tipo di indicatore:	output		peso
NUMERO INIZIATIVE ATTIVATE			
indicatore di data		data prevista	31/12/2023

obiettivo		data scadenza
RIQUALIFICAZIONE ARREDO URBANO		31/12/2023
		peso
		5

responsabile

settore

SETTORE 3° TECNICO

tipo di indicatore:	output		peso
RISPETTO CRONOPROGRAMMA			
percentuale		previsione	100

obiettivo	data scadenza
ATTIVAZIONE SERVIZIO GUARDIE AMBIENTALI	31/12/2023
	peso
	5

responsabile

settore

SETTORE 3° TECNICO

tipo di indicatore:	output	peso
RISPETTO ADEMPIMENTI		
indicatore di data	data prevista	31/12/2023

politica

SOSTENERE L'INDIVIDUO E LA FAMIGLIA

Responsabile politico:

ASSESSORE DOMINGA MARTINES

numero programmi

2

numero obiettivi

9

programma

AMPLIARE E MIGLIORARE LA QUALITA' DEI SERVIZI AGLI STUDENTI E ALLE FAMIGLIE

obiettivo

data scadenza

**POTENZIAMENTO SERVIZIO SCUOLABUS****31/12/2023**

peso

5

responsabile

settore

SETTORE 2° SERVIZI ALLA PERSONA-CULTURA-TURISMO E SPETTACOLI

tipo di indicatore:

output

peso

AUMENTO NUMERO CORSE

indicatore di data

data prevista

31/12/2023

obiettivo	data scadenza	
POTENZIAMENTO AULE INFORMATICHE SCUOLA MEDIA	31/12/2023	
	peso	10

responsabile

settore

SETTORE 2° SERVIZI ALLA PERSONA-CULTURA-TURISMO E SPETTACOLI

tipo di indicatore:	output	peso
RISPETTO CRONOPROGRAMMA		
percentuale	previsione	100

obiettivo	data scadenza	
POTENZIAMENTO SERVIZIO MENSA CON PROLUNGAMENTO ORARIO	31/12/2023	
	peso	5

responsabile

settore

SETTORE 2° SERVIZI ALLA PERSONA-CULTURA-TURISMO E SPETTACOLI

tipo di indicatore:	output	peso
AUMENTO NUMERO ORE		
SOSTENERE L'INDIVIDUO E LA FAMIGLIA		

indicatore di data

data prevista

31/12/2023

obiettivo

data scadenza



REALIZZAZIONE PALESTRA SCUOLA MEDIA

31/12/2023

peso

10

responsabile

settore

SETTORE 2° SERVIZI ALLA PERSONA-CULTURA-TURISMO E SPETTACOLI

tipo di indicatore:

output

peso

RISPETTO CRONOPROGRAMMA

percentuale

previsione

100

programma SOSTENERE L'INDIVIDUO E LA FAMIGLIA IN SITUAZIONI DI DISAGIO O SVANTAGGIO

obiettivo

data scadenza



ATTIVAZIONE ASSISTENZA DOMICILIARE ANZIANI

31/12/2023

peso

5

responsabile

settore

SETTORE 2° SERVIZI ALLA PERSONA-CULTURA-TURISMO E SPETTACOLI

tipo di indicatore:

output

RISPETTO ADEMPIMENTI

percentuale

previsione

100

peso

obiettivo

data scadenza

ATTIVAZIONE SOGGIORNI ESTIVI PER ANZIANI

31/12/2023

peso

5

responsabile

settore

SETTORE 2° SERVIZI ALLA PERSONA-CULTURA-TURISMO E SPETTACOLI

tipo di indicatore:

output

RISPETTO ADEMPIMENTI

percentuale

previsione

100

peso

programma TUTELARE LA SALUTE DEL CITTADINO

obiettivo

data scadenza



APERTURA CENTRO ANALISI

31/12/2023

peso

5

responsabile

settore

SETTORE 2° SERVIZI ALLA PERSONA-CULTURA-TURISMO E SPETTACOLI

tipo di indicatore:

output

peso

RISPETTO ADEMPIMENTI

percentuale

previsione

100

programma

FAVORIRE L'INGRESSO DEI GIOVANI NEL MONDO DEL LAVORO

obiettivo

data scadenza



ATTIVAZIONE PROGETTI PER IL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE

31/12/2023

peso

5

responsabile

settore

SETTORE 2° SERVIZI ALLA PERSONA-CULTURA-TURISMO E SPETTACOLI

tipo di indicatore:

output

peso

NUMERO PROGETTI ATTIVATI

indicatore di data

data prevista

31/12/2023

obiettivo

data scadenza



ATTIVAZIONE CONVENZIONI CON LA CRI

31/12/2023

peso

5

responsabile

settore

SETTORE 2° SERVIZI ALLA PERSONA-CULTURA-TURISMO E SPETTACOLI

tipo di indicatore: output

NUMERO CONVENZIONI ATTIVATE

peso

indicatore di data

data prevista

31/12/2023



Comune di Vasanello

ELENCO DEI PROGRAMMI E DEGLI OBIETTIVI TRASVERSALI

2023

Corretto e tempestivo aggiornamento sezioni Amministrazione Trasparente di competenza

TUTTI I SETTORI

SETTORE 1° AFFARI GENRALI-SERVIZI DEMOGRAFICI-	scadenza	31/12/2023
--	----------	------------

SETTORE 2° SERVIZI ALLA PERSONA-CULTURA-	scadenza	31/12/2023
--	----------	------------

SETTORE 3° TECNICO	scadenza	31/12/2023
--------------------	----------	------------

SETTORE 4° CONTABILE	scadenza	31/12/2023
----------------------	----------	------------

SETTORE 5° POLIZIA LOCALE	scadenza	31/12/2023
---------------------------	----------	------------

POTENZIAMENTO AULE INFORMATICHE SCUOLA MEDIA

SETTORE 2° E 3°

SETTORE 3° TECNICO	scadenza	31/12/2023
PROCEDURA AFFIDAMENTO E LAVORI		

SETTORE 2° SERVIZI ALLA PERSONA-CULTURA-	scadenza	31/12/2023
AMPLIAMENTO OFFERTA SERVIZI SCOLASTICI		

REALIZZAZIONE PALESTRA SCUOLA MEDIA

SETTORE 2° E 3°

SETTORE 3° TECNICO	scadenza	31/12/2023
GESTIONE PROCEDURA AFFIDAMENTO E LAVORI		

SETTORE 2° SERVIZI ALLA PERSONA-CULTURA-	scadenza	31/12/2023
AMPLIAMENTO OFFERTASERVIZI SCOLASTICI		

ATTIVAZIONE SUE

SETTORE 1° E 3°

SETTORE 1° AFFARI GENRALI-SERVIZI DEMOGRAFICI-	scadenza	31/12/2023
PROCEDURA PER ATTIVAZIONE SERVIZI DIGITALI		

SETTORE 3° TECNICO	scadenza	31/12/2023
IMPLEMENTAZIONE PROCEDURA		

Attiva partecipazione alla cabina di regia del PNRR e attuazione di tutte gli adempimenti definiti nella misure organizzative di cui alla DGC n. 32/2023 ricadenti nella propria sfera di competenze

SETTORE 1°-3° E 4°

SETTORE 4° CONTABILE	scadenza	31/12/2023

SETTORE 3° TECNICO	scadenza	31/12/2023

SETTORE 1° AFFARI GENRALI-SERVIZI DEMOGRAFICI-	scadenza	31/12/2023

Corretta attuazione dei progetti PNRR da realizzare con i fondi gestiti dai vari Enti

SETTORE 1°-3° E 4°

SETTORE 1° AFFARI GENRALI-SERVIZI DEMOGRAFICI-	scadenza	31/12/2023

SETTORE 3° TECNICO	scadenza	31/12/2023

SETTORE 4° CONTABILE	scadenza	31/12/2023
RISPETTO CRONOPROGRAMMA PROGETTI E IMPORTI EROGATI		

SETTORE 4° CONTABILE	scadenza	31/12/2023
TEMPESTIVA REGOLARIZZAZIONE DEI SOSPESI IN ENTRATA		

SETTORE 1° AFFARI GENRALI-SERVIZI DEMOGRAFICI-	scadenza	31/12/2023
MIGLIORARE LA RISCOSSIONE E IL RECUPERO DELL'EVASIONE		

SETTORE 4° CONTABILE

scadenza 31/12/2023

| TEMPESTIVA CONTABILIZZAZIONE

SETTORE 3° TECNICO

scadenza 31/12/2023

| TEMPESTIVA RICHIESTA DI DIVERSO UTILIZZO

RISPETTO EQUILIBRI DI BILANCIO

TUTTI I SETTORI

SETTORE 1° AFFARI GENRALI-SERVIZI DEMOGRAFICI-

scadenza 31/12/2023

SETTORE 2° SERVIZI ALLA PERSONA-CULTURA-

scadenza 31/12/2023

SETTORE 3° TECNICO

scadenza 31/12/2023

SETTORE 4° CONTABILE

scadenza 31/12/2023

SETTORE 5° POLIZIA LOCALE

scadenza 31/12/2023

INDICATORI DEFICITARIETA' STRUTTURALE

TUTTI I SETTORI

SETTORE 1° AFFARI GENRALI-SERVIZI DEMOGRAFICI-

scadenza 31/12/2023

| RENDICONTO 2023

SETTORE 2° SERVIZI ALLA PERSONA-CULTURA-

scadenza 31/12/2023

| RENDICONTO 2023

SETTORE 3° TECNICO

scadenza 31/12/2023

| RENDICONTO 2023

SETTORE 4° CONTABILE

scadenza 31/12/2023

| RENDICONTO 2023

SETTORE 5° POLIZIA LOCALE

scadenza 31/12/2023

| RENDICONTO 2023

|

GESTIONE PEG

TUTTI I SETTORI PER - GARANTIRE UNA CORRETTA E SANA GESTIONE DELLE RISORSE ATTRAVERSO L'ASSEGNAZIONE FORMALE A CIASCUN SETTORE

SETTORE 1° AFFARI GENRALI-SERVIZI DEMOGRAFICI-

scadenza 31/03/2024

| APPROVAZIONE PEG 2024-2026

|

SETTORE 2° SERVIZI ALLA PERSONA-CULTURA-

scadenza 31/03/2024

| APPROVAZIONE PEG 2024-2026

|

SETTORE 3° TECNICO

scadenza 31/03/2024

| APPROVAZIONE PEG 2024-2026

|

SETTORE 4° CONTABILE

scadenza 31/03/2024

| APPROVAZIONE PEG 2024-2026

|

SETTORE 5° POLIZIA LOCALE

scadenza 31/12/2023

| APPROVAZIONE PEG 2024-2026

|

SEZIONE 02

3. PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La prevenzione della corruzione consiste nell'attuazione delle disposizioni contenute nella legge n.190/2012, nonché delle successive prescrizioni impartite dall'Autorità nazionale anticorruzione.

In particolare, la prevenzione della corruzione, nella fase della programmazione, si sostanzia nella predisposizione del piano triennale di prevenzione della corruzione che viene redatto nel rispetto delle prescrizioni contenute nel PNA.

Il piano di prevenzione della corruzione è articolato in misure generali e misure specifiche.

Attesa l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche degli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022, si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 21.04.2022 e confluita nel PIAO 2022/2024 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 24.10.2022.

Come indicato nel DUPS 2023/2025 particolare attenzione dovrà essere posta nell'approntare strumenti che facilitino il monitoraggio effettivo dei processi connessi all'attuazione del PNRR. Seguendo le indicazioni del PNA 2022, in ragione del numero di dipendenti in servizio, si ritiene corretto ricorrere ad un monitoraggio che avvenga almeno due volte l'anno sul 30% dei processi suscettibili di rischi maggiori (così come individuati nel PTPCT 2022/2024), dando priorità tra gli stessi a quelli correlati al PNRR.

Ai fini del monitoraggio, per ogni processo sarà verificata la corretta applicazione delle misure di prevenzione prendendo in esame l'ultimo procedimento terminato nell'anno di monitoraggio, salva diversa decisione da motivare nel rapporto conclusivo del monitoraggio.

Riguardo la corretta attuazione delle misure di trasparenza, secondo le indicazioni del paragrafo 10.2.1 del PNA 2022, il monitoraggio va limitato al campione di obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente che per l'anno 2023 secondo la Delibera Anac n. 203 del 17 maggio 2023, ha riguardato:

- 1) Disposizioni generali (artt. 10 e 12)
- 2) Personale (incarichi conferiti o autorizzati - art. 18)
- 3) Bandi di concorso (art. 19)
- 4) Provvedimenti (art. 23)
- 5) Bandi di gara e contratti (art. 37)
- 6) Bilanci (art. 29)
- 7) Opere pubbliche (art. 38)
- 8) Altri contenuti - Registro degli accessi (Linee guida ANAC determinazione n. 1309/2016)
- 9) Altri contenuti – Prevenzione della corruzione (art. 10 d.lgs. 33/2013, art. 18, co. 5, d.lgs. 39/2013, l. 190/2012).

Su tali obblighi, l'OIV ha reso l'attestazione disponibile al seguente link:https://www.comune.vasanello.vt.it/portals/1707/SiscomArchivio/8/Allegato-21grigliadirilevazione_001.pdf.

Con riferimento alle misure generali diverse dalla trasparenza, come la formazione, il whistleblowing, il pantouflage e la gestione dei conflitti di interesse, si terrà conto dei rilievi emersi nella relazione annuale del RPCT, concentrando l'attenzione su quelle misure rispetto alle quali sono emerse criticità.

In linea generale, si precisa che verrà rafforzato il monitoraggio sulla presente sezione per far sì che vengano in evidenza rischi emergenti, fatti penali o qualunque altro elemento utile ad aggiornare la programmazione per il triennio successivo.

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

Infine, si precisa che la giunta comunale con deliberazione n. 46 del 13/07/2023, ha ritenuto opportuno rivedere il canale di segnalazione interno degli illeciti indicato nel PTPCT 2022/2024 "Sezione 15. Il "whistleblowing", alla luce della novella normativa, recata dal d.lgs. n. 24/2023.

La procedura da seguire per la segnalazione degli illeciti ai sensi dell'art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001, come riscritto dall'art. 1 della legge n. 179 del 2017, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un

rapporto di lavoro pubblico o privato” prevedeva due modalità distinte:

- 1) segnalazione diretta ad ANAC mediante l'utilizzo dell'indirizzo whistleblowing@anticorruzione.it
- 2) segnalazione personale direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione, con la redazione di un verbale congiunto.

link al documento

https://www.comune.vasanello.vt.it/portals/1707/SiscomArchivio/8/PTPC_2022-2024_.pdf

MISURE GENERALI	14
PRESCRIZIONI MISURE GENERALI	27
AREE DI RISCHIO	13
PROCESSI	50
MISURE DI PREVENZIONE	82

Misure generali

01 Misure da adottare in caso di rinvio a giudizio
02 Rotazione straordinaria in caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva
03 Misure e prescrizioni da adottare in caso di condanna non definitiva
04 Conferibilità e la compatibilità degli incarichi di vertice
05 Rispetto dei tempi procedurali
06 Doveri di comportamento
07 Conflitto di interessi
08 Monitoraggio sulle possibili interferenze
09 Incarichi extraistituzionali
10 Pantouflage
12 Formazione come misura di prevenzione
14 Motivazione dei provvedimenti amministrativi
15 Controllo di regolarità amministrativa
16 Trasparenza amministrativa

Aree di rischio

	n. processi	n. misure
01. Acquisizione, progressione e gestione del personale	6	13
02. Contratti pubblici	4	7

03. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica, privi di effetto economico diretto	4	6
04. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica, con effetto economico diretto	4	7
05. Gestione delle entrate	3	5
06. Gestione della spesa	9	9
07. Gestione del patrimonio	2	4
08. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	5	7
09. Incarichi e nomine	2	4
10. Affari legali e contenzioso	4	9
12. Governo del territorio - pianificazione urbanistica	2	4
13. Governo del territorio - edilizia privata	2	4
11. Gestione servizio demografico ed elettorale	3	3

SEZIONE 03

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Questa sezione si articola come segue:

- 1) la struttura organizzativa, che illustra l'articolazione dell'ente, la composizione numerica e le tipologie di contratto di lavoro
- 2) l'organizzazione del Lavoro Agile che definisce le modalità di attuazione dell'attività lavorativa in modalità remota
- 3) il piano triennale dei fabbisogni del personale, che descrive la consistenza delle unità di personale e la conseguente programmazione strategica, nonché gli obiettivi di copertura del fabbisogno
- 4) il piano delle azioni positive, che contiene l'elencazione degli interventi dell'ente finalizzati ad assicurare l'equilibrio di genere.

ORGANIZZAZIONE

In questa sottosezione viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'Ente con riferimento ai seguenti ambiti:

- l'organigramma, mediante l'utilizzo di una rappresentazione grafica;
- l'articolazione delle strutture apicali e delle eventuali unità organizzative che la compongono
- il numero dei dipendenti in servizio, articolati in funzione della tipologia di rapporto di lavoro e del genere a cui appartengono.

Tali informazioni sono contenute nella deliberazione di Giunta comunale n.49 del 31/07/23 avente ad oggetto: "APPROVAZIONE NUOVA MACRO STRUTTURA ENTE E REVISIONE FUNZIONIGRAMMA" e negli allegati alla stessa, a cui espressamente si rimanda:

-Allegato A)-Organigramma

-Allegato B)-Funzionigramma

Con tale deliberazione, la Giunta ha approvato la riorganizzazione degli uffici e dei servizi improntata per ciò che attiene al fabbisogno di personale a criteri di gestione delle risorse umane rispondenti allo spirito del nuovo sistema contrattuale di classificazione del personale e che tenga conto anche dei seguenti principi e obiettivi:

- adozione di tutte le misure possibili per valorizzare le professionalità presenti nei vari servizi, riattivando i necessari percorsi di formazione e qualificazione;

- adozione di strategie motivazionali non basate esclusivamente su politiche di incentivazione economica ma anche attraverso la creazione di valori comuni e di un'etica condivisa ai vari livelli;

- consolidamento dell'area delle Elevate Qualificazioni con autonomia decisionale ed elevata capacità gestionale e organizzativa;

Più in generale, la soluzione organizzativa adottata è stata ritenuta appropriata alle proprie strategie ed ai concreti e specifici obiettivi di attività, consentendo di stabilire un organico rapporto tra strategia e struttura e ispirata dai seguenti criteri

- centralità dei cittadini e delle loro esigenze;

- funzionalità dell'articolazione della struttura, rispetto ai compiti ed ai programmi di attività dell'Amministrazione, al fine di perseguire obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità;

- flessibilità organizzativa e di gestione delle risorse umane, al fine di rendere più efficaci i processi gestionali e le determinazioni operative dei Responsabili.

Con deliberazione di Giunta comunale n.62 del 25/09/23 si è proceduto all'approvazione dei nuovi profili professionali dell'Ente, definiti nel rispetto delle declaratorie allegate al CCNL 16 novembre 2022.

A seguire con decreto sindacale prot. n. 7789 del 29/09/23, sono stati conferiti gli incarichi ai Responsabili di Settore.

SETTORE 1° - AFFARI GENERALI-SERVIZI DEMOGRAFICI-TRIBUTI con un Responsabile di EQ - Dott. ANDREA MECOCCHI- funzionario amm.vo a tempo pieno e indeterminato

Costituito dai seguenti Servizi:

URP

PROTOCOLLO

MESSI/NOTIFICAZIONI/ PUBBLICAZIONI ALBO PRETORIO

SERVIZI INFORMATICI/CED

SERVIZI DEMOGRAFICI

SERVIZIO PERSONALE (GIURIDICO) E GESTIONE RELAZIONI SINDACALI

SERVIZIO ATTIVITA' PRODUTTIVE/SUAP

SERVIZIO CERIMONIALE

SERVIZIO ENTRATE TRIBUTARIE E PATRIMONIALI

SERVIZI ASSICURATIVI

SERVIZIO CONTENZIOSO

PERSONALE ASSEGNATO AL 1° SETTORE

- | | | |
|----|--------------------|----------------------------|
| 1- | MENICACCI ROSANNA | funzionario amm.vo-t.pieno |
| 2- | PAGANINI DONATELLA | istruttore amm.vo-t.pieno |
| 3- | POLEGGI SARITA | istruttore amm.vo-t.pieno |

SETTORE 2° - SERVIZI ALLA PERSONA-CULTURA-TURISMO E SPETTACOLI con un Responsabile di Settore- Assessore DOMINGA MARTINES

Costituito dai seguenti Servizi

SERVIZI SOCIALI
SERVIZI ALL'INFANZIA
SERVIZIO PARI OPPORTUNITA'
SERVIZIO PUBBLICA ISTRUZIONE
SERVIZIO MENSA E TRASPORTO
SERVIZIO CIVILE
SERVIZIO GESTIONE ATTIVITA' CULTURALI (BIBLIOTECA-MUSEO-TEATRO)
SERVIZIO GESTIONE SPETTACOLI E GRANDI EVENTI
ATTIVITA' SPORTIVE E ASSOCIAZIONI
GEMELLAGGI
SPORTELLLO EUROPA
SERVIZIO BENESSERE ANIMALI

PERSONALE ASSEGNATO AL 2° SETTORE

1-	LANNAIOLI DOMENICO	istruttore amm.vo-t.pieno
2-	TABACCHINI GIANFILIPPO	istruttore amm.vo-t.parziale 55,5% (20 ore sett.)-interinale
3-	QUADRACCI ANNA	operatore amm.vo esperto-t.parziale 50% e indeterminato

SETTORE 3° - TECNICO con un Responsabile di EQ- Dott.ssa CHIARA STEFANI- funzionario tecnico a tempo pieno e indeterminato

Costituito dai seguenti Servizi:

SERVIZIO LAVORI PUBBLICI
SERVIZIO GESTIONE E MANUTENZIONE PATRIMONIO E IMPIANTI COMUNALI
SERVIZIO AMBIENTE E RIFIUTI
SERVIZI CIMITERIALI
SERVIZIO URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA/SUE
ABUSIVISMO EDILIZIO
PROTEZIONE CIVILE
SERVIZI IN CONCESSIONE
GESTIONE UTENZE
GESTIONE AUTOPARCO
CAVE E TORBIERE

PERSONALE ASSEGNATO AL 3° SETTORE

1-	MATZEU MARIA CHIARA	funzionario tecnico-t.parziale 50% e determinato
2-	ALLEGRI MARINA	istruttore tecnico-t.pieno
3-	FILESI GIUSEPPE	istruttore amm.vo-t.pieno
4-	CAVALLARI EMILIO	operatore tecnico esperto-t.pieno
5-	MELONI ANTONIO	operatore tecnico esperto-t.pieno
6-	BRAGALONI GIANLUCA	operatore tecnico esperto-t.pieno
7-	TRETTA FILIPPO	operatore tecnico esperto-t.pieno
8-	FUCCELLARA FRANCESCO	operatore tecnico esperto-t.pieno
9-	MARIOTTINI SERGIO	operatore tecnico esperto-t.pieno

SETTORE 4° - CONTABILE con un Responsabile di Settore- Sindaco IGINO VESTRI

Costituita dai seguenti Servizi:

SERVIZIO BILANCIO
ECONOMATO
PARTECIPATE
TRATTAMENTO ECONOMICO PERSONALE
GESTIONE DEBITO

PERSONALE ASSEGNATO AL 4° SETTORE

1-	COSTANTINI GIUSEPPE	istruttore contabile-t.pieno
2-	CAMILLI GIORGIA	istruttore contabile-t.pieno

SETTORE 5°- POLIZIA LOCALE con un Responsabile di Settore - Sindaco IGINO VESTRI

Costituita dai seguenti Servizi:

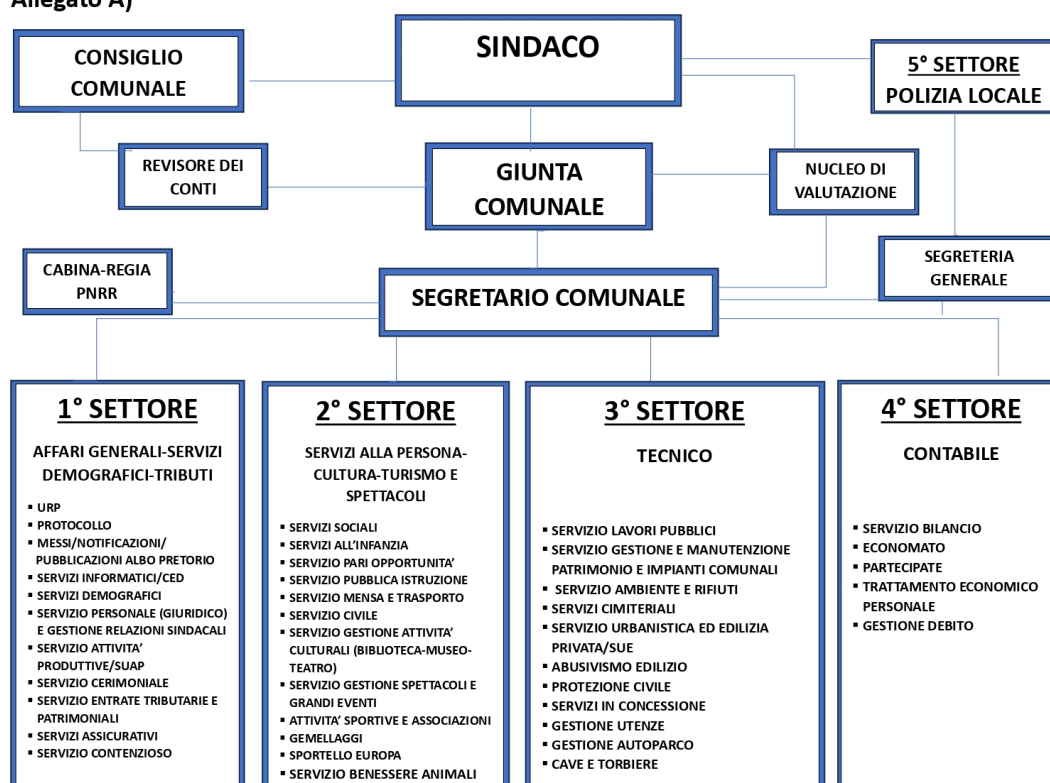
POLIZIA MUNICIPALE
SERVIZIO CONTROLLI AMMINISTRATIVI

GESTIONE AUTOVELOX
GESTIONE VIDEO SORVEGLIANZA

PERSONALE ASSEGNATO AL 5° SETTORE

1-	CAMBIOTTI FABIO	istruttore di polizia locale-t.pieno
2-	MARIANI PAOLO	istruttore di polizia locale-t.pieno
3-	MECHELLI MANUEL ALEJANDRO	istruttore di polizia locale-t.pieno
4-	PIERI ALBERTO	istruttore di polizia locale-t.pieno

Allegato A)



numero dipendenti

25

numero apicali

5

distinzione per tipo di rapporto di lavoro

con contratto a tempo indeterminato

a tempo pieno

20

a tempo parziale

1

con contratto a tempo determinato

a tempo pieno

0

a tempo parziale

2

SEZIONE 03

2.

**PIANO DI
ORGANIZZAZIONE
DEL LAVORO
AGILE
(P.O.L.A.)**

In Italia il c.d. lavoro agile è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Con tale norma il legislatore ha previsto una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto conferendogli, da un lato, autonoma disciplina e, dall'altro, differenziando tale nuova modalità di prestazione dal telelavoro, che già riscontrava una normativa di riferimento sia nel settore pubblico (a partire dalla legge 16 giugno 1998, n. 191, e poi con d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70) sia nel settore privato (grazie all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002, e alla contrattazione collettiva che vi aveva dato esecuzione con l'Accordo quadro del 23 marzo 2000).

In tal senso l'Ente si propone di delineare la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa c.d. agile avendo riguardo al diritto alla disconnessione, al diritto alla formazione specifica, al diritto alla protezione dei dati personali, alle relazioni sindacali, al regime dei permessi e delle assenze ed alla compatibilità con ogni altro istituto del rapporto di lavoro e previsione contrattuale. In ogni caso, con l'entrata in vigore dei nuovi CCNL, le presenti linee guida cessano la loro efficacia per tutte le parti non compatibili con gli stessi. Resta fermo nelle more il rispetto del sistema di partecipazione sindacale definito dai contratti collettivi nazionali vigenti.

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, vengono evidenziati:

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

3.2.1 Condizionalità e fattori abilitanti del lavoro agile e da remoto

MISURE ORGANIZZATIVE

Per il corretto svolgimento del lavoro in modalità agile o da remoto, dovrà essere assicurato il medesimo livello di coordinamento delle azioni e delle attività che si registra nella modalità in presenza. Pertanto occorrerà utilizzare, fermo restando il rispetto delle fasce di contattabilità e di inoperabilità, i seguenti strumenti di comunicazione:

- E-mail istituzionale in uso al lavoratore;
- Comunicazioni interne inoltrabili tramite il gestionale in uso nell'ente;
- Comunicazioni telefoniche al numero indicato dal lavoratore ai fini della contattabilità;
- Video call.

Dovrà, inoltre, attuarsi a cura del responsabile preposto, una programmazione della turnazione dei lavoratori in lavoro agile o da remoto che garantisca l'espletamento delle attività di sportello al cittadino, senza pregiudicare più in generale la quantità e la qualità dei servizi offerti.

Quanto alla valutazione della prestazione lavorativa resa in lavoro agile o da remoto, si utilizzeranno le ordinarie modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance attualmente vigente, atteso che gli obiettivi da individuare negli accordi individuali sottoscritti con i lavoratori (artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017), dovranno essere attuativi dei più generali obiettivi indicati nella sezione performance del presente piano.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE E DOTAZIONI STRUMENTALI

Il Comune di Vasanello non dispone di dotazioni strumentali da fornire al dipendente per la prestazione del lavoro in modalità agile e da remoto. Pertanto, ai fini dell'attivazione di tali modalità lavorative, il dipendente dovrà indicare nell'accordo individuale l'utilizzo del proprio personal computer dotato di software per scrittura e calcoli (a titolo esemplificativo: pacchetto office o relativa versione Open Source – Apache Open Office, ecc.) e di una propria connessione internet, che costituiscono la dotazione minima necessaria.

Per lo svolgimento della prestazione lavorativa ogni dipendente potrà utilizzare il gestionale in uso presso l'ente, la cui migrazione in cloud è prevista per aprile 2024 e che sarà quindi accessibile on line, mediante l'utilizzo delle proprie credenziali di accesso. Inoltre, potrà farsi ricorso all'utilizzo di reti private virtuali che garantiscono privacy, anonimato e sicurezza di collegamento al proprio computer in ufficio (VPN -Virtual Private Network).

COMPETENZE PROFESSIONALI

Il lavoratore agile o che presta la propria attività da remoto, deve possedere alcune skills di base affinché sia garantita la qualità e la quantità delle prestazioni. In particolare occorre:

- avere un buon livello di autonomia nell'organizzazione del proprio lavoro;
- seguire una logica orientata al risultato;
- essere maggiormente responsabilizzati rispetto ai risultati da raggiungere;
- avere delle conoscenze minime di base in campo informatico, che non differiscono nella sostanza da quelle richieste anche per le attività in presenza.

3.2.2 Obiettivi e contributi al miglioramento delle performance.

Al fine di poter sviluppare modelli innovativi di organizzazione del lavoro, si prevedono i seguenti obiettivi nel triennio:

OBIETTIVO 1 - REGOLAMENTO SUL LAVORO AGILE E DA REMOTO

- 2023 Approvazione regolamento lavoro agile
- 2024 Verifica necessità di revisione regolamento
- 2025 Verifica necessità di revisione regolamento

OBIETTIVO 2 - DISPONIBILITA' DOTAZIONE HARDWARE

- 2023 Analisi fabbisogno dotazione
- 2024 Acquisto dotazione iniziale
- 2025 Incremento dotazione iniziale

OBIETTIVO 3 - FORMAZIONE PER LA TRANSIZIONE DIGITALE

- 2023 Analisi fabbisogno formazione ed erogazione formazione iniziale di base
- 2024 Erogazione formazione per il consolidamento delle conoscenze acquisite
- 2025 Erogazione formazione di livello superiore

Il ricorso al lavoro agile, e seppur in misura minore il ricorso al lavoro da remoto (in quanto per natura meno flessibile), consentiranno di meglio conciliare le esigenze lavorative con quelle di vita privata dei lavoratori, comportando una riduzione delle assenze e un miglioramento del benessere del dipendente, contribuendo al miglioramento della performance organizzativa e individuale.

SEZIONE 03

3. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO

VISTO l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75 che al comma 2 reca: "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente". E che nel successivo comma 3 reca: "In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (...)"

VISTE in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

VISTI:

- l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali 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, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione;
- il comma 6, del citato articolo 6 (...), che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;

VISTO inoltre il DPR 24 giugno 2022 recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figurano il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e il Piano Triennale delle Azioni Positive;

VISTA la deliberazione di giunta comunale n.79 del 24/10/2022 avente ad oggetto "Approvazione del PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n.113/2021;

VISTA la deliberazione di Giunta comunale n. 59 del 14/09/2023 avente ad oggetto: "RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE (Art. 33 D.lgs. n. 165/2001) - ANNO 2023";

VISTO il Decreto Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25 luglio 2023, con cui è stato aggiornato l'Allegato 4/1- Principio contabile applicato concernente la programmazione;

RILEVATO che il DL n.34/2019 convertito dalla Legge 58/2019 e del relativo DM di attuazione del 17 marzo 2020, ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente evidenziando che la stessa capacità assunzionale dei comuni si misura sulla base delle loro entrate, attraverso un meccanismo che "premia", tra l'altro, gli enti maggiormente virtuosi nella riscossione delle entrate correnti, andando a superare la logica del turnover ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Considerato che:

-in relazione alla RICOGNIZIONE DEI LIMITI FINANZIARI E STRUTTURALI, l'art. 1 co 557 legge 296/2006 individua il limite generale di spesa del personale, ancorandolo a quella relativa alla media del triennio 2011/2013, che per il Comune di Vasanello tale limite è pari a € 916.588,73;

-l'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 individua invece il limite della spesa flessibile, ancorandola a quella registrata nell'anno 2009 e che tale limite per il Comune di Vasanello risulta essere pari a € 27.649,37;

Richiamata la deliberazione della Corte dei Conti, Sez. Autonomie, n. 15/2018, che ha enunciato il seguente principio di diritto: "Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i., l'Ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'Ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del D.Lgs. n. 165/2001 e della normativa - anche contrattuale - ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento";

Considerato che nell'anno 2023 la spesa effettivamente da sostenere per lavoro flessibile ammonta ad € 26.916,96 per le due

unità cat. C 1 e C2 e pari ad € 22.752,47 per l'unità cat. D1, assunta a tempo determinato fino al 31/12/2023 con incarico di cui all'art.110 comma 2 del TUEL destinato all'Ufficio Lavori Pubblici, erroneamente individuato nel PTFP 2022-2024 come comma 1 e pertanto con esclusione della relativa spesa dal calcolo del limite per lavoro flessibile;

Dato atto, altresì, che la spesa necessaria per far fronte alla retribuzione dell'unità assunta a tempo determinato assorbirebbe quasi interamente l'ammontare delle risorse che l'Ente può destinare alla copertura di assunzioni mediante tipologie di lavoro flessibile, ai sensi del disposto letterale dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010;

Considerato che l'Ente, in coerenza con il PTFP 2022-2024 con determina di approvazione del bando di concorso n. 177 del 27/02/2023, ha avviato la procedura per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 unità cat. D1 tecnico per coprire il fabbisogno dell'Ufficio e che dopo l'espletamento delle relative prove concorsuali, avvenute tra luglio e agosto 2023, è stata approvata la relativa graduatoria finale con determina n. 698 del 30/08/2023 a cui seguirà a breve termine l'assunzione in servizio del vincitore;

Ritenuta, peraltro, l'assoluta ed urgente necessità di provvedere alla temporanea copertura del fabbisogno nell'Ufficio di cui trattasi con contratto a tempo determinato, trattandosi anche in questo caso di professionalità indispensabile per garantire la funzionalità di un servizio essenziale dell'Ente, qual è il Servizio opere pubbliche, classificato come "indispensabile" per i Comuni, unitamente a tutti i "servizi connessi all'ufficio tecnico comunale", dall'art. 1 del D.M. Interno 28.05.1993, in G.U. n. 145 del 23.06.1993;

Considerato, altresì, che il contingente di personale assegnato all'Ufficio tecnico, Lavori Pubblici, Urbanistica e Ambiente è costituito da un solo funzionario tecnico che, senza l'unità assunta a tempo determinato, sarebbe altrimenti del tutto insufficiente a sostenere il carico di attività gravante sull'Ufficio, tenuto conto anche dei numerosi adempimenti legati alla realizzazione dei progetti a valere su risorse PNRR, per i quali il Comune è risultato beneficiario di fondi;

Constatato che, applicando il limite di spesa per lavoro flessibile determinato secondo le modalità di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, conv. in L. n. 122/2010 e ss.mm.ii., l'importo a disposizione dell'Ente per tali tipologie contrattuali, pari ad € 27.649,37, non sarebbe sufficiente a coprire le inderogabili e straordinarie esigenze di copertura del fabbisogno dell'Ufficio Lavori pubblici, nelle more dell'assunzione a tempo pieno e indeterminato dopo la conclusione del relativo concorso, per le quali esigenze si prevede, per il 2023, la spesa di € 22.752,47, necessaria ad assicurare la funzionalità minima di servizi essenziali per il Comune;

Tanto premesso e considerato, dando attuazione al principio di diritto affermato dalla deliberazione della Corte dei Conti, Sez. Autonomie, n. 15/2018, sopra richiamata, si ritiene di poter rideterminare il limite di spesa per lavoro flessibile dell'Ente nella somma complessiva di € 49.669,43, integrante l'importo strettamente necessario per far fronte alle temporanee carenze sivevidenziate;

Sebbene la Corte dei Conti, nella deliberazione citata, abbia statuito che la nuova soglia di spesa, così rideterminata, "dovrà costituire il parametro finanziario da prendere a riferimento per gli anni successivi", questo Ente, in un'ottica prudenziale di contenimento della spesa per lavoro flessibile, ritiene di autolimitare l'applicazione e la fruizione del limite di spesa come sopra ricostituito alla sola annualità 2023, tornando a valere - negli anni successivi - la soglia storica 2009 quantificata in € 27.649,37.

RICHIAMATI i vigenti riferimenti:

- Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi,
- CCNL Funzioni Locali,
- D.Lgs. n.267/2000,
- D.Lgs. n.165/2001;

CON IL PRESENTE DOCUMENTO

Per le motivazioni riportate in premessa, che formano parte integrante e sostanziale del presente documento:

Si dà atto che ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, il D.L. n. 34/2019 ha introdotto il CRITERIO DELLA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA, le cui disposizioni attuative sono rinvenibili nel D.MIN. PA 17 marzo 2020 e nella CIRC. MIN. PA del 13/05/2020. Il limite di spesa complessiva per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, calcolato secondo le disposizioni citate, e prendendo a riferimento i dati degli ultimi tre rendiconti approvati (anni 2020, 2021 e 2022), ammonta a complessivi € 933.213,72, come da prospetto allegato B).

Si dà atto, altresì, che con deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 14/09/2023 è stata effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale di cui all'art. 33, D.lgs. n. 165/2001, a seguito della quale è stato dato atto dell'assenza di situazioni di soprannumero e di eccedenze di personale.

Si dà atto che è prevista n. 1 cessazione di personale con qualifica di istruttore amministrativo C4 (Area degli istruttori) con decorrenza da ottobre 2023.

Facendo seguito a quanto indicato nel DUPS 2023/2025, si fa presente la volontà di procedere al reclutamento di n. 1

istruttore amministrativo (Area degli Istruttori) a tempo pieno e indeterminato con decorrenza da ottobre 2023 e di n. 1 istruttore amministrativo (Area degli Istruttori) ai sensi dell'art. 1, co. 557 L. 311/2004, per 12 ore settimanali.

Si dà atto che è in corso di definizione la procedura avviata con determina di approvazione del bando di concorso n. 177 del 27/02/2023, rettificata con determina n. 249 del 17/03/2023, per l'assunzione di n. 1 unità a tempo a tempo pieno ed indeterminato di Istruttore Direttivo Tecnico, categoria D - posizione economica D1 di cui alla graduatoria approvata con determina n. 698 del 30/08/2023.

Nel 2023 è prevista la conferma dell'incarico di n. 1 unità a tempo determinato di istruttore direttivo tecnico, cat. d1, al 50 % (18 ore settimanali) ai sensi dell'articolo 110, c. 2, del d. lgs n. 267/2000 - area tecnica - settore "Il.pp. " e di n. 1 unità a tempo determinato di un istruttore amministrativo, cat. c1, a 20 ore settimanali tramite agenzia interinale.

Nel triennio si conferma la necessità di ricorrere all'utilizzo di personale di altri Comuni, nel rispetto di quanto consentito dall'art. 1 comma 557 della l. n. 311/2004, e del limite di spesa riportato nel DUP 2023/2025, costituito da:

- un posto di Istruttore per mesi 6 a 6 ore settimanali;
- un istruttore per mesi 3 a 12 ore settimanali.

Si dà infine atto che questo ente risulta in regola con le assunzioni obbligatorie di cui alla legge n. 68/1999 e che per il reclutamento dell'istruttore amministrativo full time al 100% si ricorrerà prioritariamente, previo espletamento della mobilità obbligatoria ex art. 34bis del d.lgs. n. 165/2001, all'utilizzo di graduatorie vigenti di altri enti, con stipula di apposita convenzione.

Infine, si riassume il COSTO COMPLESSIVO DEI POSTI COPERTI E DA RICOPRIRE NEL TRIENNIO:

- ANNO 2023: € 755.379,49 comprensiva delle n. 2 nuove assunzioni a tempo indeterminato e di n. 1 assunzione ai sensi dell'art. 1, co. 557 L. 311/2004, per i mesi ottobre-novembre- dicembre 2023;
- ANNO 2024: € 776.388,07;
- ANNO 2025: € 776.388,07.

Sulla presente sezione è stata acquisita l'asseverazione del Revisore dei conti in merito al permanere degli equilibri di bilancio nel triennio (allegato C).

SI APPROVA il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale PTFP 2023-2025 quale sezione del PIAO provvisorio 2023-2025, fermo restando il restante contenuto di tale documento di programmazione, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 di definizione delle dotazioni organiche.

SI DA' ATTO che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 e 5 del citato DPCM 17 marzo 2020.

SI DA' ATTO che la programmazione delle risorse umane in funzione degli obiettivi strategici dell'Amministrazione avviene nel rispetto dei limiti previsti dalla vigente normativa, ovvero che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 non supera il valore medio della spesa del triennio 2011/2012/2013 di cui all'art.3, comma 5, D.L. n.90/2014 ed è pari ad € 916.588,73, nonché la spesa per assunzioni a tempo determinato come rideterminata nella somma complessiva di € 49.669,43, integrante l'importo strettamente necessario per far fronte alle temporanee carenze evidenziate in premessa e in linea con il principio di diritto affermato dalla deliberazione della Corte dei Conti, Sez. Autonomie, n. 15/2018.

SI AUTORIZZA per il triennio 2023-2025 ad effettuare le eventuali assunzioni a tempo determinato, ovvero forme di reclutamento temporaneo quali il ricorso a "scavalchi di eccedenza" ex art. 1 comma 557 L. 311/2004, che si dovessero rendere necessarie solo ed esclusivamente per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale dell'Ente.

SI PRECISA che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.

SI TRASMETTE il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale PTFP 2023-2025 quale sezione del PIAO 2023-2025 alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

SI DA ATTO che il presente documento, quale Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale PTFP 2023-2025 quale sezione del PIAO 2023-2025, verrà pubblicato nei modi e tempi di legge.

ANNO 2023

unità	profilo professionale	area	modalità di assunzione	tipo di rapporto	costo/ decorrenza	destinazione
1	istruttore contabile	contabile	scorrimento graduatoria altri enti	tempo indeterminato		Settore contabile
					16/10/2023	
					ore 36	
1	istruttore tecnico	tecnica	incarico art.110-comme 2 TUEL	tempo determinato		Settore tecnico
					01/01/2023	
					ore 18	
1	istruttore amministrativo	servizi alla persona	contratto somministrazione lavoro	tempo determinato		Biblioteca
					01/01/2023	
					ore 20	
1	istruttore amministrativo	servizi demografici	utilizzo dipendenti altri enti	scavalco art.1 comma 557		Servizi demografici
					01/01/2023	
					ore 6	
1	funzionario di vigilanza	polizia locale	utilizzo dipendenti altri enti	scavalco art.1 comma 557		Settore polizia locale
					01/11/2023	
					ore 12	

ANNO 2024

unità	profilo professionale	area	modalità di assunzione	tipo di rapporto	costo	note
-------	-----------------------	------	---------------------------	---------------------	-------	------

ANNO 2025

unità	profilo professionale	area	modalità di assunzione	tipo di rapporto	costo	note
-------	-----------------------	------	---------------------------	---------------------	-------	------



Comune di Vasanello

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano è rivolto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le amministrazioni dello Stato ... predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Il Piano che il Comune di Vasanello intende adottare è stato condiviso con la Consigliera nazionale di parità e con la Consigliera provinciale di parità con nota prot. 7582 del 25/09/23, la quale in data 03/10/23 ha espresso il suo apprezzamento per gli obiettivi in esso contenuto.

Per il contenuto del Piano, si rimanda all'Allegato A) al presente PIAO 2023-2025.



Comune di Vasanello

piano della formazione

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

I dipendenti svolgeranno la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione ai sensi della legge n. 190/2012, già affidata a società leader nel campo della formazione, mediante modalità on line e con test di verifica finale. È prevista una formazione generica destinata a tutti i dipendenti dell'ente sui temi dell'anticorruzione, dell'etica e della trasparenza.

Tale formazione prevede in media n. 8 ore annuali per dipendente.

È inoltre prevista la formazione obbligatoria in tema di sicurezza sul lavoro, fornita dall'attuale operatore economico a cui è stato affidato il servizio di prevenzione e protezione di cui al d.lgs. n. 81/2008. La formazione viene effettuata in sede e in presenza e prevede moduli destinati alla generalità dei dipendenti e moduli più specifici destinati solo ad alcuni.

FORMAZIONE PER LO SVILIPPO DELLE COMPETENZE

In un'ottica di contenimento della spesa corrente, si ricorrerà ad iniziative formative di qualità offerte gratuitamente e in modalità on line (webinar) da enti pubblici e organismi operanti nel campo della pubblica amministrazione, anche per la formazione obbligatoria in materia di appalti. Saranno quindi selezionati a cura del Segretario Comunale i webinar di interesse per i singoli profili professionali e, tramite e-mail, sarà richiesto l'accreditamento all'iniziativa a cura del dipendente.

Si segnalano a tal fine le seguenti iniziative formative gratuite nell'ambito del progetto:

-Mediaree- Next Generation City mediante iscrizione alla piattaforma disponibile al seguente link: <https://formazione.mediaree.it/>, da cui è possibile anche scaricare il materiale didattico e metterlo a disposizione per una condivisione dello stesso con tutti i dipendenti interessati;

-IFEL- Istituto per la Finanza e l'Economia Locale al seguente link: <https://www.fondazioneifel.it/documenti-e-pubblicazioni/materiali-didattici/itemlist/filter?searchword21=Materiale+didattico&moduleId=577&Itemid=843>, fruibili anche in modalità asincrona e quindi maggiormente confacenti con i tempi e le esigenze lavorative;

-ITACA - Istituto per l'innovazione e trasparenza degli appalti e la compatibilità ambientale, mediante iscrizione alla piattaforma e-learning disponibile al link: <http://elearning-itaca.com/moodle/login/index.php>, in particolare per la materia degli appalti e della programmazione dei lavori pubblici.

Si potrà, altresì, ricorrere alla formazione permanente fornita dall'Albo dei Segretari Comunali e Provinciali, destinata ai titolari delle Elevate Qualificazioni e al Segretario Comunale (<https://formazionepermanente.albosegretari.it>).

Inoltre, è già stata richiesta alla Prefettura di Viterbo la partecipazione delle dipendenti Donatella Paganini e Sarita Poleggi al corso di abilitazione per Ufficiali di Stato Civile – anno 2023 che sarà organizzato a cura della Direzione Centrale per i servizi demografici del Ministero dell'Interno.

Infine, per lo sviluppo delle competenze trasversali, sarà utilizzata la piattaforma Syllabus del Dipartimento della funzione pubblica, come da deliberazione di giunta comunale n. 38 del 06/07/2023 avente ad oggetto l'adesione alla stessa, che consente di:

- erogare formazione MOOC a titolo gratuito per i dipendenti di tutte le amministrazioni pubbliche sui temi della transizione digitale, ecologica e amministrativa, nel quadro dell'atto di indirizzo del Ministro per la pubblica amministrazione;
- prevedere un percorso di formazione individuale disegnato a partire dalla rilevazione dei gap di conoscenza e di competenza (attività di assessment);
- tracciare i risultati della formazione attraverso il superamento di un test post formazione, rilevato nel costituendo fascicolo del dipendente.

Il Referente dell'Amministrazione nell'ambito del progetto "Syllabus, Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni" è stato individuato nel Responsabile per la transizione digitale, dott. Mecocci Andrea, incaricato di formalizzare l'adesione alla piattaforma "Syllabus" (<https://syllabus.gov.it>), di abilitare i dipendenti e coordinare l'iniziativa, riferendo direttamente al Segretario comunale.

OBIETTIVI FORMATIVI

L'obiettivo generale è quello di fornire, in linea con la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023, almeno 24 ore di formazione/anno per dipendente per l'intero triennio 2023/2025, ripartendola tra quella obbligatoria, quella specifica per i vari profili professionali e quella trasversale, sulla base di un'analisi dei fabbisogni formativi che i vari Responsabili dovranno comunicare annualmente al Segretario comunale entro 30 giorni antecedenti al termine di approvazione del PIAO relativo al triennio successivo.

Tale obiettivo risulta essere sfidante in quanto non può non tenersi conto delle limitate risorse disponibili, della ridotta dotazione organica dell'ente e dell'importante mole di lavoro che i dipendenti devono quotidianamente gestire e garantire. Tuttavia, la formazione rappresenta un dovere/diritto del dipendente e un investimento irrinunciabile per l'ente.