

Comune di Malo

Provincia di Vicenza

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE**

2023 – 2025

(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)

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

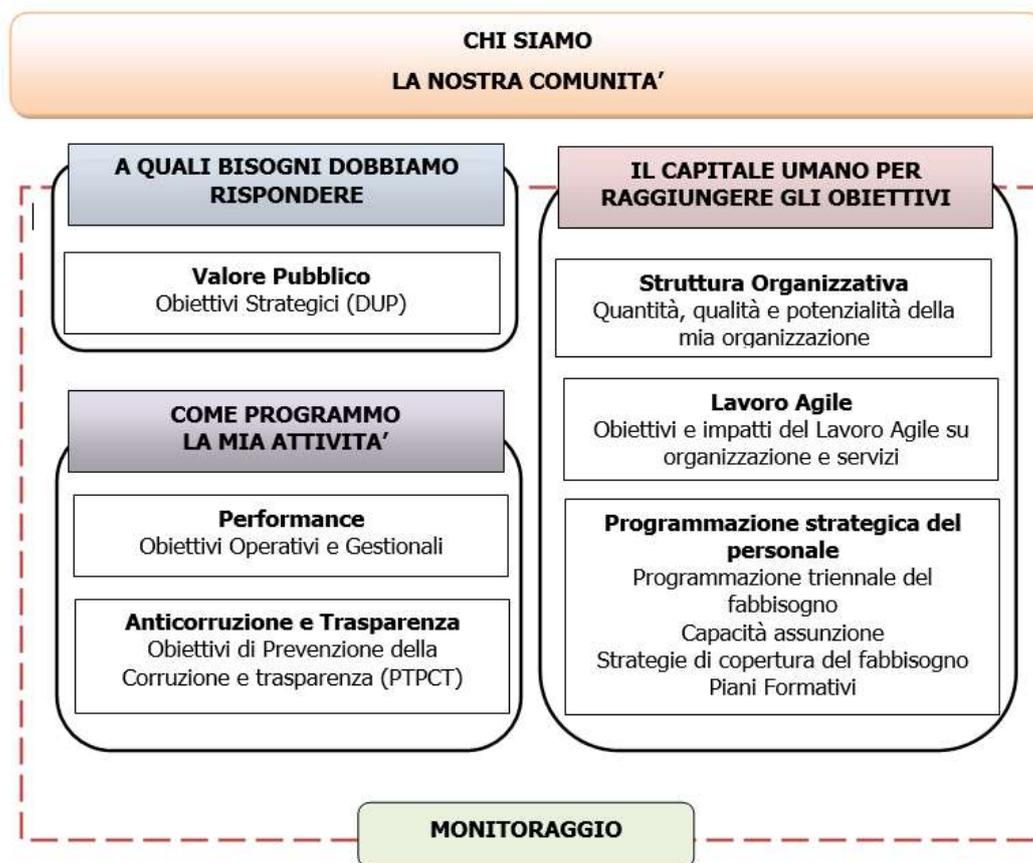
In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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.

Per il 2022 il documento ha avuto necessariamente un carattere sperimentale: conseguentemente, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 del Comune di Malo è stato redatto, secondo quanto suggerito dall'ANCI nel suo quaderno operativo n. 36 del luglio 2022, offrendo una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già approvati;

Il PIAO è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di programmazione integrato, con il quale sia possibile "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" e consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica e una sua semplificazione.

Struttura e composizione



"E' lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la "contestualizzazione" unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e "metabolizzazione" tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie,

individuazione e –soprattutto –eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro e soppressione delle formalità inutili”.

(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene 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, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Malo

Indirizzo: Via San Bernardino n. 19 – 36034 MALO (VI)

Codice fiscale/Partita IVA: 00249370248

Sindaco: Marsetti Moreno

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 63

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 14711

Telefono: 0445 585211

Sito internet: www.comune.malo.vi.it

E-mail: info@comune.malo.vi.it

PEC: malo.vi@cert.ip-veneto.net

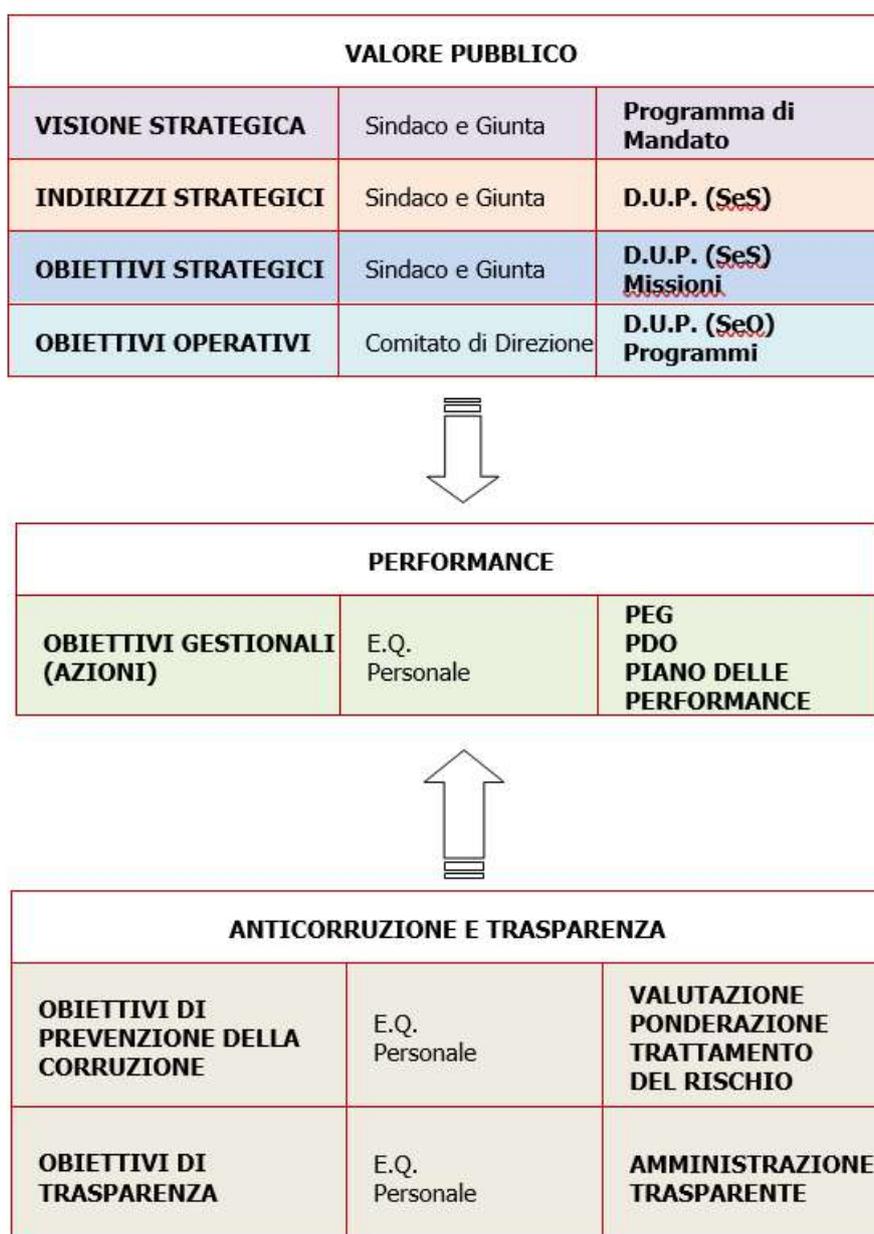
CODICE ISTAT: 024055

CODICE IPA: C_E864

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 - Valore pubblico

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



Per Valore Pubblico si intende il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica rispetto ad una baseline, o livello di partenza.

Un ente crea Valore Pubblico quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti.

Negli Enti territoriali la definizione dei bisogni della collettività e la produzione dei servizi a beneficio della stessa sono censiti attraverso gli strumenti di programmazione strategica ed economica.

Gli obiettivi strategici, operativi e gestionali sono declinati attraverso un percorso top-down che, partendo dagli indirizzi strategici contenuti nelle linee programmatiche, definisce in un processo "a cascata" una mappa logica e programmatica che rappresenta e mette a sistema i legami tra il programma di mandato, le linee strategiche di intervento, gli obiettivi programmatici e gli obiettivi gestionali.

Gli obiettivi strategici rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Missione" rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (outcome finale) che l'Amministrazione intende realizzare del proprio mandato nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'Ente Locale.

Gli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Programma" costituiscono strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici traguardando risultati di breve/medio periodo (outcome intermedio).

Di seguito riportiamo lo schema di riferimento degli obiettivi strategici del DUP e la loro collocazione all'interno delle Missioni e degli Indirizzi Strategici come sopra definiti.



Politiche dell'Ente

Le Linee Programmatiche della Lista Marsetti Sindaco, illustrate al Consiglio Comunale in data 03.11.2020 con deliberazione n.35, costituiscono il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni ed i progetti da realizzare durante il mandato.

Per il triennio 2023-2025 è stata approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 96/2022 la nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione e quindi la versione definitiva della Sezione strategica ed operativa dello stesso, a cui si rimanda integralmente.

A partire dagli indirizzi e obiettivi strategici lì definiti, la classificazione che segue mira, in un'ottica di valore pubblico, a collegare gli stessi alle differenti Missioni del Bilancio.

Missione	Indirizzo Strategico	Obiettivi Strategico	Impatto
01 03 08 09 10	IL NOSTRO TERRITORIO AMBIENTE / OPERE PUBBLICHE / EDILIZIA PRIVATA / SICUREZZA / FRAZIONI	Gestione del territorio sostenibile. Completamento OOPP Revisione del P.A.T, con applicazione di incentivi alla riutilizzazione di volumi esistenti, incentivi per le ristrutturazioni e per la costruzione di nuove aree verdi Mantenimento del comando della Polizia locale Valorizzazione frazioni	Sviluppo della città Maggiore sicurezza percepita Integrazione delle frazioni nel tessuto cittadino
12	SERVIZI PER LA PERSONA E LA FAMIGLIA SOCIALE / FAMIGLIA	Attenzione ai fragili	Aumento del benessere della nostra comunità. Mettere al centro la famiglia e i suoi componenti dell'azione amministrativa.
01	BILANCIO E SPESA PUBBLICA	Ottimizzazione della spesa	Liberare risorse da investire nel territorio

	FISCO E SERVIZI	Garanzia dei servizi	Abbassare le tasse comunali.
14	ATTIVITA' PRODUTTIVE	Sostegno dell'operato delle attività produttive	Attrattività del territorio
15	INDUSTRIA ARTIGIANI COMMERCianti E COLDIRETTI		Riduzione chisuure esercizi di vicinato
16			
05	CULTURA E TURISMO	Sostegno e rivalutazione dell'offerta culturale	Fiere ed eventi sicuri
07			Valorizzazione teatro, polo culturale, nuove strutture
06	SPORT E TEMPO LIBERO	Promozione dell'attività sportiva	Ampliamento offerta di strutture e corsi
		Sostegno alle associazioni del territorio	Impianti riqualificati
		Investimenti nel settore giovanile	Incentivazione della pratica sportiva
04	ISTRUZIONE	Implementazione del POF	Educazione
		Collaborazioni con gli ICS	Incentivazione della pratica sportiva
		Educazione civica, legalità e bullismo	Accrescimento della cultura civica e legalità, lotta al bullismo, sicurezza stradale

Gli obiettivi generali e specifici dell'Ente corrispondono agli obiettivi strategici e ai programmi operativi annuali-triennali del DUP 2023-2025, approvato con i seguenti provvedimenti:

- deliberazione di Giunta comunale n. 69 in data 19.07.2022 avente ad oggetto: "Approvazione schema di documento unico di programmazione (DUP) – 2023/2025";
- deliberazione di giunta comunale n. 96 in data 8.11.2022 avente ad oggetto: "approvazione

schema nota di aggiornamento al documento unico di programmazione (dup) 2023-2025
- nota integrativa”;

- deliberazione di Consiglio comunale n. 60 in data 20.12.2022 avente ad oggetto:
“Approvazione del bilancio di previsione 2023/2025”;

a cui si rinvia.

2.2 – Performance

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel PIAO costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi di Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità delle PO/EQ.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area/ Servizio e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- la semplificazione delle procedure;
- l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili
- la digitalizzazione



Gli obiettivi sono proposti dalle PO/EQ alla Giunta.

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali obiettivi, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area/ Servizio e perseguono traguardi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le finalità indicate dall'Amministrazione.

OBIETTIVI DI STRUTTURA ANNO 2023

N.	SERVIZIO / UFFICIO	OBIETTIVO
1	Tutti	Anticorruzione e trasparenza
2	Tutti	Ciclo della performance
3	Tutti	Aggiornamento regolamento uffici e servizi

SERVIZIO: SEGRETERIA GENERALE E SERVIZI DEMOGRAFICI
RESPONSABILE: RAUMER OSCAR

N.	SERVIZIO / UFFICIO	OBIETTIVO
1	Segreteria	Digitalizzazione: decreti e trasparenza
2	Segreteria	Nuovo impianto audio video per sala consiliare

3	Demografici	Riordino e scarto archivio fascicoli elettorali. Scansione e digitalizzazione atti di stato civile (cittadinanza e matrimonio)
4	Demografici / patrimonio	"Trova L'Estinto" - Progetto cimiteriale anno 2023
5	Personale	Scansione fascicoli personale

SERVIZIO: EDILIZIA PRIVATA-URBANISTICA-SUAP
 RESPONSABILE: DANIELE MARANGONI

N.	SERVIZIO / UFFICIO	OBIETTIVO
1	Edilizia Privata-Urbanistica-SUAP	Procedura di aggiornamento del Regolamento Edilizio dopo la prima applicazione delle disposizioni nazionali sul RET di cui alla Conferenza Unificata Governo Regioni ed Autonomie Locali del 20 ottobre 2016 e della D.G.R. n. 669/2018 - Contributo alla redazione delle modifiche al Regolamento Edilizio vigente
2	Edilizia Privata-Urbanistica-SUAP	Variante n. 4 al P.I. - Contributo alla redazione delle modifiche alle Norme Tecniche Attuative
3	Edilizia Privata-Urbanistica-SUAP	Variante al Piano di Recupero del Centro Storico - Contributo alla redazione delle modifiche alle Norme Tecniche Attuative

SERVIZIO: SERVIZI AL CITTADINO
 RESPONSABILE: FILIPPI MONICA RITA

N.	SERVIZIO / UFFICIO	OBIETTIVO
1	U.r.p.	Fiera di santa croce
2	Politiche giovanili	Avvio progetto archivio fotografico
3	Amministrazione digitale	Passaggio a my portal 3
4	Turismo	Seconda edizione di amalo street art fest

SERVIZIO: POLIZIA LOCALE – NOTIFICAZIONI E PROTEZIONE CIVILE.
 RESPONSABILE: FOCESATO NADIA

N.	SERVIZIO / UFFICIO	OBIETTIVO
1	Polizia Locale	Controllo autotrasporto
2	Polizia Locale	Maggior copertura dell'orario di servizio
3	Polizia Locale	Maggior controllo abbandono rifiuti
4	Notificazioni	Qualifica di Messo Notificatore
5	Polizia Locale	Implementazione Videosorveglianza

SERVIZIO: FINANZIARIO E TRIBUTI
 RESPONSABILE: BOSCHETTI CLAUDIA

<i>N.</i>	<i>SERVIZIO / UFFICIO</i>	<i>OBIETTIVO</i>
1	Finanziario	Obiettivi di PEG – entrate e spese
2	Finanziario	Collaborazione con uffici per adempimenti contabili
3	Finanziario	Certificazioni di legge
4	Tributi	Obiettivi di PEG- accertamenti IMU e TARI e iscrizione a ruolo
5	Tributi	Cambio programma tari per ottemperare fase 1 progetto esternalizzazione ad AVA

SERVIZIO: CULTURA-SPORT-ISTRUZIONE – UFFICIO BIBLIOTECA

RESPONSABILE: DR. GIUSEPPE FORMILAN

<i>N.</i>	<i>SERVIZIO / UFFICIO</i>	<i>OBIETTIVO</i>
1	Biblioteca	Procedura straordinaria di scarto
2	Biblioteca	Esecuzione e realizzazione biblioteche scolastiche
3	Ufficio cultura	Progetto 25° gemellaggio Peuerbach
4	Ufficio istruzione	Affidamento nuovo appalto trasporto scolastico
5	Musei altovicentino	Nuova convenzione della rete
6	Musei altovicentino	Realizzazione del festival dei musei Altovicentino
7	Ufficio sport	Appalto manutenzioni campi da calcio in erba naturale

SERVIZIO: LAVORI PUBBLICI – OPERE PUBBLICHE – MANUTENZIONI – ECOLOGIA AMBIENTE – COMMERCIO E ATTIVITA' PRODUTTIVE – MANIFESTAZIONI – VICE ROC – PROGETTAZIONE INTERNA

RESPONSABILE: MICARELLI LAURA

<i>N.</i>	<i>SERVIZIO / UFFICIO</i>	<i>OBIETTIVO</i>
1	Lavori pubblici – manutenzioni	Redazione disciplinare tecnico manomissioni stradali
2	Lavori pubblici – ecologia ambiente	Attività controllo e monitoraggio nutrie
3	Lavori pubblici – ecologia ambiente	Attività controllo e monitoraggio colombi
4	Lavori pubblici – commercio e attività produttive	Regolamento commercio area pubblica
5	Lavori pubblici – commercio e attività produttive	Definizione area mercato settimanale
6	Lavori pubblici – progettazione interna	Pista ciclabile destra Leogra – secondo stralcio
7	Lavori pubblici – opere pubbliche – manutenzioni – ecologia ambiente – commercio e attività produttive – manifestazioni – vice roc – progettazione interna	Attività ordinaria

La descrizione di dettaglio degli obiettivi, il dettaglio degli indicatori di risultato attesi e l'elenco, del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi è riportato in **allegato A)** al presente PIAO.

Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale.

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

Semplificazione

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

- riduzione dei tempi per la gestione delle procedure
- liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure
- digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive
- misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

L'ente ha aderito agli Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 – Investimento 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale", Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA, finanziati dall'Unione Europea – NextGenerationEU.

Gli obiettivi generali che, aderendo alle suddette misure, il comune di Malo si pone sono:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
 - servizi pubblici comunali fruibili interamente on line e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);
 - servizi di pagamento on line all'Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;
 - implementazione dei servizi da collegare all'app nazionale IO del Ministero dell'Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

Le Misure finanziate nell'anno 2023 sono le seguenti:

1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali"	SI
1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"	SI
1.4.3 "Adozione app IO"	SI
1.4.3 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – SPID, CIE"	SI
1.4.5 "Piattaforma notifiche digitali"	SI

Digitalizzazione

Con riferimento, gli obiettivi dell'Agenda Digitale, si riportano nella tabella allegata Le procedure da digitalizzare per il periodo 2023-2025.

Si evidenzia che sono compresi nell'elenco sia interventi di sviluppo e/o di completamento di messa in produzione, relativi a nuovi servizi da sviluppare o di cui è in corso il completamento, sia interventi di manutenzione adeguativa e/o di manutenzione evolutiva, relativi a servizi preesistenti.

ELENCO PROCEDURE DA DIGITALIZZARE					
N.	Procedura	Settore Responsabile	2023	2024	2025
1	Concorsi	Segreteria_		X	_
2	Pratiche Edilizie_	SUE/SUAP_	_	X	X

Reingegnerizzazione dei processi

Le disposizioni attuative del PIAO attribuiscono alla mappatura dei processi una funzione trainante anche per la predisposizione del Piano stesso.

E' funzionale quindi avviare una mappatura dei processi integrata al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

La mappatura delle attività, correlata alla progressiva digitalizzazione dei processi, deve assumere un carattere dinamico, con aggiornamenti periodici delle banche dati, al fine di mettere in luce quali siano i punti dei processi ancora da dematerializzare, da digitalizzare o da rimodular nell'iter di lavoro.

Le azioni di reingegnerizzazione, infatti, non prevedono unicamente l'eliminazione della carta ma prevedono una costante analisi dei processi e una conseguente adozione di strumenti, competenze e metodi.

L'Amministrazione ha avviato la mappatura dei processi con particolare attenzione all'analisi dei processi a rischio corruttivo (vedi Sottosezione 2.3) e dei processi compatibili con il Lavoro Agile (vedi Sottosezione 3.2).

E' necessario aggiornarla e completarla, anche per identificare le casistiche prioritarie su cui intervenire per semplificare, digitalizzare e reingegnerizzare.

Nella logica di integrazione progressiva e graduale l'attività di completamento della mappatura dei processi sarà avviata nel secondo semestre 2023 con conclusione prevista nel 2024.

Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale

Rispetto agli obiettivi di accessibilità, si riportano le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alla amministrazione, fisica e digitale, anche da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

In tema di accessibilità digitale il Comune di Malo ha messo in campo diverse azioni ed interventi tra cui:

- Rifacimento del Sito internet e implementazione dei servizi online secondo gli obiettivi di accessibilità indicati nelle linee guida Agid

In tema di accessibilità fisica si continuerà a garantire la manutenzione di immobili e strutture cittadine (marciapiedi, strade) garantendone il decoro, abbattendo le barriere architettoniche a vantaggio delle categorie più deboli e di tutta la Comunità

Obiettivi di pari opportunità

Si rinvia alla successiva sezione “Piano Azioni Positive 2023 - 2025”, che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) “le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere”:

- rispetto dell’effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
- miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un’accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- assicurare l’assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Obiettivi di contenimento consumi energetici

La circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, in previsione del ciclo di programmazione 2023-2025 e alla luce dell’attuale crisi energetica internazionale, invita le Amministrazioni ad inserire specifici obiettivi di efficientamento energetico, supportate anche attraverso leve premiali messe a disposizione dall’ordinamento, come il c.d. “dividendo dell’efficienza”.

Nel rispetto delle disposizioni del Regolamento UE 2022/1369 del 5 agosto 2022, che prevede misure volte a ridurre il consumo di gas naturale, il Dipartimento per la Funzione Pubblica ha condiviso in collaborazione con il Ministero della Transizione Ecologica “10 azioni per il risparmio energetico e l’uso intelligente e razionale dell’energia nella pubblica amministrazione” l’Ente ha quindi ritenuto di predisporre un obiettivo specifico finalizzato al contenimento energetico.

Trattasi di un pacchetto di iniziative per sensibilizzare la PA sui temi legati al risparmio energetico e alla transizione ecologica, in un’ottica di agente promotore anche nei confronti della collettività.

Le iniziative formative possono essere rivolte sia al personale interno, nella sua totalità o individuando i dirigenti più strettamente collegati alla tematica, sia alla cittadinanza, tramite campagne di comunicazione, con particolare attenzione alla sensibilizzazione nelle scuole.

Piano Azioni Positive 2023 - 2025

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare *"la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne"*.

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."*

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* in particolare all'art. 7 prevedendo che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"* e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità *"l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza"*.

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Malo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali e fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*. Le azioni positive hanno, in

particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici;
- Divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze Armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta *che indiretta* e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della parità di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2023-2025 del Comune di Malo può rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie

mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione del “cambiamento” e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla piena valorizzazione professionale ed allo sviluppo di pari opportunità di carriera per le lavoratrici e i lavoratori.

Attuare le pari opportunità e valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa che può consentire di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Le amministrazioni pubbliche devono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano si definiranno modalità e strumenti per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali per poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Il personale del Comune di Malo

Tabella 1: Ripartizione dei dipendenti per fasce d'età e genere

	25-39	40-49	50-59	60-64	totale
Uomini	3	9	11	1	24
Donne	5	9	23	2	39
Totale	8	18	34	3	63

Tabella 2: Ripartizione delle posizioni di vertice e di responsabilità

	Posizioni organizzative	Posizioni intermedie	totale
Uomini	3	9	12
Donne	4	14	18
Totale	7	23	30

Al 31 dicembre 2022 il personale dipendente del Comune di Malo è pari a 63 unità.

Come si evince dalle tabelle, si tratta di un popolazione con una leggera predominanza femminile: le donne sono infatti il 61,90% del totale del personale in servizio, tendenza confermata nella ripartizione delle posizioni di vertice (posizioni organizzative) dove le donne sono il 57,14% ed anche nelle posizioni di responsabilità intermedie si attestano al 60,87%.

L'altra caratteristica del personale su cui pare opportuno focalizzare l'attenzione è l'età: si riscontra infatti una età media piuttosto elevata, confermata dal fatto che solo 8 dipendenti hanno meno di 39 anni e ben 34 pari al 53,9% hanno più di 50 anni.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata “*un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza*”.

Nel Comune di Malo la rilevazione annuale del rischio da stress lavoro-correlato ha dato un livello di rischio medio – basso.

Sul fronte degli interventi per conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari, nel tempo è stata attuata una articolazione degli orari di lavoro e l'adozione del lavoro part-time prevalentemente indirizzato alle dipendenti madri, che ha portato ad una situazione nel complesso positiva.

Infatti i dipendenti part-time del Comune di Malo sono 16 (15 donne e 1 uomo).

Obiettivi del Piano di Azioni Positive nel triennio 2023-2025

Dai dati sopra riportati emerge chiaramente che in comune di Malo non si è in presenza di criticità in ambito di pari opportunità.

Il Piano delle Azioni Positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Nella definizione degli obiettivi l'Amministrazione comunale si ispira ai seguenti principi:

a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità. In questa ottica gli obiettivi da perseguire si individuano nei seguenti punti:

- tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

Nel corso del triennio 2023-2025 il Comune di Malo intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Rinnovo del Comitato unico di garanzia

Obiettivo 2: Formazione, Salute e Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari

Obiettivo 1: Rinnovo del Comitato unico di garanzia

Il Comune di Malo con deliberazione di Giunta Comunale 52 del 27/05/2014 ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

A seguito collocamenti a riposo e modifiche alla dotazione organica sono venuti a mancare alcuni componenti del Comitato. Si procederà quindi al rinnovo in base al regolamento vigente.

Con l'insediamento del nuovo comitato si attende un rinnovato impegno nel valutare le possibili iniziative da attivare a favore dei dipendenti in particolare in tema di pari opportunità, benessere lavorativo, prevenzione di possibili comportamenti mobbizzanti.

Obiettivo 2: Formazione, Salute e Benessere Organizzativo

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, salute e benessere sono state adottate varie iniziative:

- E' stato nominato il responsabile esterno del servizio di prevenzione e protezione;
- si garantisce l'attuazione delle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo alla predisposizione e al continuo aggiornamento del documento di valutazione dei rischi, nonché alla formazione del personale dipendente;
- è stato nominato il medico competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo;
- viene svolta a cadenza regolare l'indagine 'lavoro stress correlato';
- è costantemente attivo l'impegno a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro (es.: pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atti vessatori, ecc...);

- è costantemente garantita la fornitura di dispositivi di protezione individuale, inclusi i necessari strumenti di prevenzione della diffusione del virus Covid 19 (mascherine, gel igienizzante, schermature in plexiglass, termoscanner, tamponi, ecc...).

Per la formazione, in continuità con le azioni intraprese negli anni scorsi, si porrà specifica attenzione nell'analizzare e valutare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, ai nuovi servizi attivati, alle aspettative dei cittadini.

L'attività formativa sarà programmata in modo da consentire a tutti i dipendenti di sviluppare uguali opportunità di crescita professionale e/o di carriera.

Obiettivo 3: Conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari

Negli ultimi anni, in attuazione delle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata anche l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al benessere organizzativo e alla conciliazione tra i tempi legati al lavoro e quelli destinati alla dimensione personale e familiare.

È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla cura delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

Il Comune di Malo è sempre stato attento a tali politiche: il numero di contratti part-time e l'ampia flessibilità oraria riconosciuta ai dipendenti lo dimostrano.

La prospettiva futura è quella di mantenere tali soluzioni organizzative e relazionali.

In quest'ottica anche il nuovo regolamento che disciplina il lavoro agile, quale strumento che, oltre che politica di conciliazione, può favorire una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e quindi facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più 'sostenibili'.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012.

La sottosezione è formulata in una logica di integrazione con gli obiettivi specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA, nella sua ultima sua edizione del 2022 approvata con deliberazione ANAC n. 7 del 17.01.2023) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT aggiorna la precedente pianificazione di lotta e prevenzione della corruzione secondo canoni di semplificazione, calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalendosi di previsioni standardizzate.

In particolare, la presente sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2, possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.
Individuati i rischi corruttivi, il Comune di Malo (VI) programma adeguate misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

La descrizione di dettaglio della strategia di contrasto alla corruzione e sviluppo della trasparenza del Comune di Malo è riportato in **allegato B**) al presente PIAO.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 - Struttura organizzativa

La dotazione organica del Comune di Malo, approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 128 in data 22.12.2015, prevede un organico complessivo di 81 unità, come evidenziato nella tabella **allegato C)** al presente PIAO

3.2 - Organizzazione del lavoro agile

Si rinvia all'apposito regolamento per l'applicazione del lavoro agile approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 107 del 30.11.2021, **allegato sub D)** al presente PIAO.

3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2023 – 2024 e 2025

Personale in servizio al 31.12.2022

Categoria e posizione economica	In servizio numero	Categoria e posizione economica	In servizio numero
A.1	0	C.1	10
A.2	0	C.2	4
A.3	0	C.3	2
A.4	0	C.4	5
A.5	0	C.5	3
A.6	0	C.6	14
B.1	0	D.1	3
B.2	0	D.2	4
B.3	2	D.3	1
B.4	0	D.4	2
B.5	1	D.5	2
B.6	1	D.6	1
B.7	1	D.7	2
B.8	6	Dirigenti	0
TOTALE	10	TOTALE	53

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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 a legislazione vigente;

- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;*

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.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.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

- con Decreto 8/05/2018, 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”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

- sulla base delle linee guida citate, il piano triennale dei fabbisogni deve essere:

- coerente con gli strumenti di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;

- deve svilupparsi in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, dle D.lgs. 165/2001. L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

- orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini; per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente collegato con l'organizzazione degli uffici, la “dotazione organica” non deve più essere espressa in termini numerici, ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge;

- in tale ambito l'indicatore di spesa potenziale massima è fissato dal Decreto ministeriale 17 marzo 2020 come previsto dell'art. 33, comma 2, del DI 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019 n. 58 e modificato dall'art. 1, comma 853, della legge 27 dicembre 2019, n. 160;

- all'interno del tetto finanziario massimo potenziale così definito, gli enti possono procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati. Sarà possibile, quindi, coprire i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste

dalla normativa vigente;

Dato quindi atto che è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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 a legislazione vigente.

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

Visto che l'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Visto altresì che ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2019/2020/2021,

al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2021:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2019	2020	2021
Dati da consuntivi approvati	10.640.823,69 <i>a</i>	10.808.166,91 <i>b</i>	11.051.472,52 <i>c</i>
FCDE SU BILANCIO 2021	1.392.969,29 <i>d</i>		
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	9.247.854,40+9.415.197,62+9.658.503,23/3=9.440.518,42 $(a-d)+(b-d)+(c-d)/3$		

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale da cui si evince che la spesa di personale relativa all'anno 2021 è pari a € 2.511.232,06 (allegato A);

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente: spese di personale 2021/media entrate netto FCDE = 26,60%

Verificato altresì che questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f) ai sensi dell'art. 3 del DM 17 marzo 2020;

Visti che gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	17,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	3,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	1,50%	29,30%

Constato che questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 26,60%, si colloca nella **fascia 1 – comuni virtuosi**, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1. Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM

17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma **solo entro** il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite **non** rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006; (Allegato B)

Considerato che lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni per l'anno 2023, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti è pari a € 37.707,91 mentre il valore calmierato relativo al Dm tabella 2 è pari a € 513.387,37. Pertanto, considerato che l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, questo ente può procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'aumento teorico pari ad € 37.707,91;

Preso atto:

- di aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.lgs 165/2001);
- di aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della legge n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.lgs. 165/2001);
- che il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs 198/2006 e il Piano della Performance ed il Piano degli Obiettivi verranno approvati unitamente al PIAO;
- di aver rispettato le norme sul contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006;
- di aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché aver inviato gli stessi, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- di aver rispettato gli equilibri di bilancio richiesti ai sensi della Legge n. 145/2018;
- di aver ottemperato, ai sensi dell'art. 27, comma 2, lett. c), del d.l. 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008, all'obbligo della certificazione dei crediti;
- di aver ottemperato alla normativa in merito al rispetto dei tempi medi di pagamento (D.L. 66/2014 art. 41);
- di non avere mai dichiarato dissesto finanziario e che dall'ultimo conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

Rilevato che, al fine di ottemperare alle norme sul collocamento obbligatorio delle categorie protette di cui agli artt. 1 e 18 della legge 12 marzo 1999, n. 68, questo ente è in regola con la copertura della quota d'obbligo;

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc..., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale. La copertura dei posti già in dotazione organica che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessita di modifica del presente piano dei fabbisogni nel rispetto dei vincoli di spesa e ordinamenti vigenti in materia, fermo restando l'espletamento delle procedure per il medesimo posto da ricoprire;

Ritenuto altresì di prevedere la possibilità di eventuali assunzioni a tempo determinato che si rendessero necessarie per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto dei vincoli di contenimento dettati dall'art. 9, comma 28, del DL n. 78/2010 convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 30 luglio 2010, n. 122, nonché dell'art. 36 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. e di contenimento della spesa di personale;

Dato atto che nuove assunzioni saranno definite e programmate sulla base delle cessazioni e

delle nuove esigenze di personale che interverranno a seguito di ulteriore analisi della struttura organizzativa al fine di applicare le procedure di ottimizzazione/valorizzazione delle risorse umane che consentano di attivare meccanismi virtuosi di riqualificazione ed incentivazione del personale in servizio, nel rispetto delle limitazioni nel tempo vigenti;

Accertato che le risorse economiche trovano adeguata capienza nelle risorse stanziare nel bilancio di previsione per gli anni 2023 – 2025;

Visto il parere dell'Organo di revisione contabile che ha certificato la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018;

Considerati i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni di spesa di personale e verificato che alla luce della quantità e qualità dei servizi che l'Amministrazione intende assicurare alla cittadinanza, risulta essenziale e imprescindibile procedere alla individuazione e sostituzione di professionalità da inserire a tempo indeterminato nell'organizzazione dell'Ente ed in particolare di procedere con le seguenti assunzioni:

- di ultimare le seguenti assunzioni previste nel 2022:
 - 1 Istruttore direttivo tecnico – categoria giuridica D
 - 1 Istruttore direttivo amministrativo – categoria giuridica D
 - 1 Agente di Polizia Locale – categoria giuridica C

- di prevedere, per l'anno 2023, le seguenti assunzioni per turn over:
 - 1 istruttore Amministrativo – categoria giuridica C per ufficio segreteria generale
 - 1 collaboratore professionale – categoria giuridica B3 – messo comunale
 - 1 istruttore tecnico geometra – categoria giuridica C - ufficio tecnico

e la seguente assunzione utilizzando la capacità assunzionale:

- 1 istruttore amministrativo categoria giuridica C – per l'ufficio sport - istruzione - cultura

- per gli anni 2024 e 2025 si prevede la sostituzione per turn over di tutte le figure che verranno a cessare, per qualunque motivo, nel corso dell'anno.

Le assunzioni verranno effettuate mediante procedura di mobilità esterna ovvero scorrimento di proprie graduatorie od utilizzo di graduatorie di altro ente e/o concorso pubblico.

Formazione del personale

La formazione e l'aggiornamento del personale sono una esigenza fondamentale nella Pubblica Amministrazione, che costituisce parte integrante e concreta dell'organizzazione del lavoro, uno dei fattori determinati per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione riveste un ruolo importante, oltre che per l'acquisizione di nuove competenze e la manutenzione di quelle esistenti, anche come fattore di crescita e innovazione. In tale prospettiva, l'obiettivo principale della formazione viene ad essere quello della valorizzazione delle risorse umane, facendo leva non solo sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale, ma anche come stimolo alla motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

Le indicazioni normative e contrattuali in materia di personale pubblico evidenziano peraltro l'obbligatorietà della formazione continua di tutto il personale.

Particolare importanza riveste l'attività formativa in materia di anticorruzione e trasparenza, in quanto rientra tra le misure anticorruzione obbligatorie da attuare, rappresentando uno dei più rilevanti strumenti gestionali per arginare il rischio di fenomeni corruttivi, intesi nell'accezione più

ampia data dalla l. n. 190/2012.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno.

Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo e l'attuazione dei progetti strategici, anche in ottica dello sviluppo del PNRR in orizzonte quinquennale, 2021-2026.

Per l'analisi dei fabbisogni devono essere coinvolti i responsabili di funzione, ai quali è richiesto di esporre le esigenze formative correlate alle specifiche funzioni e agli uffici di propria competenza.

FORMAZIONE TRASVERSALE DI BASE

- Sicurezza sul lavoro
- Trasparenza e anticorruzione
- Normativa sulla privacy
- Contrattualistica
- Contabilità
- Codice di comportamento e modalità di lavoro (smart working)
- Informatizzazione e digitalizzazione
- Fondamenti e novità di diritto amministrativo

FORMAZIONE NON OBBLIGATORIA MA INDIRIZZATA ALLO SVILUPPO DEL PERSONALE

Si richiede a ciascun responsabile di indicare i fabbisogni formativi degli uffici di competenza.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Per il monitoraggio della sottosezione 'Valore pubblico' e 'Performance' come stabilito dagli artt. 6 e 10 del d.lgs. 150/2009, in coordinamento con quanto previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, sono previsti dei momenti di rendicontazione sull'avanzamento degli obiettivi, eventuali interventi correttivi che consentano la ri-calibrazione degli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Amministrazione.

Le rendicontazioni strategica e gestionale troveranno rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione e della Relazione sulla Performance, approvati rispettivamente dal Consiglio e dalla Giunta Comunale. La relazione nello specifico deve evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Il monitoraggio e il riesame della sottosezione 'Rischi corruttivi e trasparenza' rappresentano una fase attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie. Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio; mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso. I risultati dell'attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio". I piani triennali di prevenzione della corruzione sono documenti di programmazione, che per natura devono essere sottoposti a monitoraggio periodico, non solo per assicurare una regolare attuazione delle direttive in essi contenute, ma altresì per valutare la tenuta e l'adeguatezza del sistema di gestione del rischio, rispetto all'andamento delle attività svolte dall'Ente. In altre parole, l'attività di monitoraggio costituisce la miglior modalità attraverso la quale è possibile valutare quanto l'ente è in grado di fare e quali misure è in grado di attuare per contrastare fenomeni di mala amministrazione.

In relazione alla sezione 3 'Organizzazione e capitale umano' il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione. Per quanto riguarda il monitoraggio relativo all'attuazione del lavoro agile, l'accordo individuale sottoscritto dal dipendente e dal datore di lavoro/dirigente prevederà modalità e criteri per la misurazione degli obiettivi specifici previsti dall'accordo stesso: risultato atteso, in termini di output concreto, oggettivo, misurabile; tempi e modalità di monitoraggio da parte del dirigente responsabile; tempi e modalità di rendicontazione - qualitativa e quantitativa - da parte del dipendente. Gli obiettivi di riduzione della discontinuità lavorativa potranno essere monitorati tramite periodiche rilevazioni riguardanti il numero di permessi per assenza giustificata richiesti dal personale, nonché sulla base delle consuete rilevazioni dei tassi di presenza/assenza, già effettuate in adempimento agli obblighi di trasparenza previsti dal D.Lgs. 33/2013.

ALLEGATI

- ALLEGATO A – PIANO DELLA PERFORMANCE
- ALLEGATO B – PIANO ANTICORRUZIONE
- ALLEGATO C – DOTAZIONE ORGANICA

ALLEGATO D – REGOLAMENTO LAVORO AGILE