

COMUNE DI PALMIANO

PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

(art.6, commi da 1 a 4, decreto legge 9 giugno 2021, n.80,
convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113)



(Allegato alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 13/05/2023)

PREMESSA E FINALITA'

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 131/2021.

Il PIAO mira al raggiungimento, in modo non sempre lineare e oggettivamente semplificato, dei seguenti obiettivi:

- sviluppare un processo politico-strategico autorevole, che sappia orientare i comportamenti dell'Amministrazione e vincere le resistenze;
- sviluppare un Management consapevole delle finalità e che partecipa o coopera per il buon esito delle stesse;
- favorire la partecipazione e la consapevolezza del personale rispetto alle finalità;
- realizzare un piano di sviluppo pluriennale sfidante e sostenibile allo stesso tempo, appropriato alla cultura organizzativa dell'Ente;
- costruire un sistema di procedure appropriato alle finalità che si intende perseguire e che eviti ridondanze e corti circuiti organizzativi;
- realizzare un sistema di comunicazione ispirato a modelli cooperativi;
- implementare sistemi informativi evoluti in grado di estrarre le informazioni necessarie e indispensabili, adeguati ai differenti livelli di responsabilità;
- orientare la performance e più in generale l'intera pianificazione e programmazione delle amministrazioni alla realizzazione di risultati che possano essere misurati attraverso il miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi (Valore pubblico).

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. A tal fine, il Piano è affiancato da un processo di delegificazione che si sviluppa parallelamente all'iter di approvazione del DM che introduce il Piano-tipo.

Il presente Piano è redatto per 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.

Il piano mira:

- assicurare la **qualità e la trasparenza** dell'attività amministrativa;
- **migliorare la qualità dei servizi** ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla **costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi**, anche in materia di **diritto di accesso**.

Il PIAO vuole:

- 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.

Le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla necessità di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Nello specifico si tratta di un documento di programmazione unico che accorpa organicamente:

- PTFP (Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale)
- PAP (Piano delle azioni positive);
- PdP (Piano della Performance);
- PtPCT (Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza);
- POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile);
- PF (Piano Formativo).

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

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) rappresenta una grande occasione per realizzare i progetti coerenti agli obiettivi del Recovery Plan, la grande opportunità di investimento per innovare il nostro Paese. Il PNRR individua 3 macro obiettivi e 3 priorità trasversali relative alle pari opportunità generazionali, di genere e territoriali. Queste trovano sviluppo nelle 6 missioni 6 componenti del Piano: Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura Rivoluzione verde e transizione ecologica Infrastrutture per una mobilità sostenibile Istruzione e ricerca Inclusione e coesione Salute Patto per il Lavoro e il Clima.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 29/04/2023 e il bilancio di previsione finanziario 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 29/04/2023.

Il PIAO è diviso in 4 sezioni, di seguito riportate e compilate

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Palmiano

Indirizzo: Piazza Umberto I°, 5 - Palmiano (AP)

Codice fiscale: 80001650441

Partita IVA: 00424620441

Rappresentante legale: Amici Giuseppe (Sindaco)

Numero dipendenti al 31 dicembre anno 2022: tempo indeterminato (pieno e parziale):

1, a tempo determinato (pieno): 3;

Telefono: 0736.362142

Sito internet: <http://www.tecuting2.it/c044056/hh/index.php>

E-mail: ufficio.segreteria@comune.palmiano.ap.it

PEC: comune.palmiano@emarche.it

1.1 Analisi del contesto esterno

La situazione al 31/12/2021 è la seguente:

Popolazione al 31.12.2020: 165

Nati nell'anno: 0

Deceduti nell'anno: 3

Saldo naturale: -3

Immigrati nell'anno: 3

Emigrati nell'anno: 2

Saldo migratorio: +1

Popolazione al 31.12.2021: 163 di cui 73 maschi e 90 femmine.

Si registra purtroppo un decremento della popolazione, come in molte realtà limitrofe, legato soprattutto a un basso livello del tasso della natalità a fronte di un alto tasso della mortalità.

Risultanze del territorio

Superficie Km² **12,54**

Risorse idriche:

laghi n. **0**

fiumi n. **1** (torrente Cinante)

autostrade Km **0,00**

strade extraurbane Km **8,5**

strade urbane Km **22,00**

strade locali Km **6,00**

itinerari ciclopedonali Km **0,00**

Strumenti urbanistici vigenti:

Piano di fabbricazione-**SI**

Piano regolatore – PRGC – **No**

Piano edilizia economica popolare – PEEP **No**

Piano Insediamenti Produttivi – PIP **No**

L'Ente ha in atto una 1 (una) convenzione per la gestione in forma associata della funzione del segretario Comunale con i Comuni di Loro Piceno (Comune capofila), Comune di Force, Monte San Martino, Montefalcone Appennino e Massa Fermana.

Asili nido con posti n. **0**

Scuole dell'infanzia con posti n. **0**

Scuole primarie con posti n. **0**

Scuole secondarie con posti n. **0**

Strutture residenziali per anziani n. **0**

Farmacie Comunali n. **0**

Depuratori acque reflue n. **0**

Rete acquedotto Km **4,00**

Aree verdi, parchi e giardini Km² **1,000**

Punti luce Pubblica Illuminazione n. 180

Rete gas Km **3,00**

Discariche rifiuti n. **0**

Mezzi operativi per gestione territorio n. **2**

Veicoli a disposizione n. **2**

1.2 – Modalità di gestione dei servizi pubblici locali

Servizi gestiti in forma diretta

Servizio necroscopico, impianti sportivi, manutenzione strade comunali.

Servizi gestiti in forma associata

Servizi sociali tramite ambito territoriale

Suap convenzione con il Consorzio di Sviluppo Industriale delle Valli del Tronto, dell'Aso e del Tesino "SUAP PICENO CONSIND

Servizi affidati a organismi partecipati

Servizi idrico affidato a **CIIP SPA**;
HIDROWATT SPA;
PICENO SCARL;

Servizi affidati ad altri soggetti

Servizio trasporto scolastico, raccolta e smaltimento rifiuti.

Società partecipate

Denominazione	Sito WEB	% Parte cip.	Note
CIIP SPA	https://www.ciip.it	0,204	GESTIONE INTEGRATA DEL SERVIZIO IDRICO
HIDROWATT SPA	https://hydrowatt.it	0,08	PRODUZIONE ENERGIA IDROELETTRICA
PICENO SCARL	http://galpiceno.it/	1,000	PROMOZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO
AUTORITA' DI AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE N. XXII ASCOLI PICENO	https://www.comune.ap.it/flex/cm/pages/ServeBlob.php/L/IT/IDPagina/12126		

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO. PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico (VP), inteso come l'insieme dei benefici sociali ed economici prodotti per i cittadini.

Per *Valore Pubblico in senso stretto*, le Linee Guida DFP intendono: il **livello complessivo di BENESSERE** economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri soggetti, creato da un'amministrazione pubblica. Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022,

la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti. Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione.

2.2 Performance

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, attuativo della legge 4 marzo 2009 n. 15, introduce il concetto di performance nella Pubblica Amministrazione, indica le fasi in cui articolare il ciclo della performance ed individua i meccanismi da attivare per misurare, gestire e valutare la performance di un'amministrazione pubblica. Le pubbliche amministrazioni devono quindi gestire la propria performance:

- pianificando e definendo obiettivi e collegandoli alle risorse;
- definendo un sistema di misurazione ovvero individuando gli indicatori per il monitoraggio, gli obiettivi e gli indicatori per la valutazione delle performance dell'organizzazione e del personale;
- monitorando e gestendo i progressi ottenuti misurati attraverso gli indicatori selezionati;
- ponendo in essere azioni correttive per colmare tali scostamenti.

Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance sono:

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

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

L'articolo 170 del d.lgs. n. 267/2000, prevede che la Relazione Previsionale e Programmatica (RPP) è sostituita dal DUP (Documento Unico di Programmazione), che costituisce la guida strategica ed operativa dell'Ente locale. Il DUP è organizzato in due sezioni: la Sezione Strategica (SeS), che contiene gli obiettivi strategici che l'Amministrazione intende raggiungere durante il mandato e, la Sezione Operativa (SeO), di durata triennale, che costituisce una prima trasformazione della strategia dal piano dispositivo al piano operativo e che trova poi una più dettagliata definizione nella programmazione gestionale, costituita dal Piano della Performance/Piano degli Obiettivi e dal PEG. Il Piano della Performance, quale documento di programmazione e comunicazione introdotto e disciplinato dal Decreto Legislativo n. 150/2009 (Riforma Brunetta), deve essere redatto coerentemente alle risorse assegnate; in esso sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente.

Il Piano degli Obiettivi di cui all'art. 108 del Decreto Legislativo n. 267/2000 è, invece, un documento programmatico, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'amministrazione comunale e dei suoi dipendenti.

Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) o lo strumento equivalente previsto per i comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti, è invece lo strumento di raccordo tra le funzioni politiche di indirizzo e controllo, espresse dagli organi di governo e le funzioni di gestione proprie dei responsabili.

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legge n. 174 del 10.10.2012, convertito con modifica in legge n. 213 del 07.12.2012, recante disciplina in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, è stato disposto di unificare nel PEG (o nello strumento equivalente previsto per i comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti), con intenti di semplificazione dei processi di pianificazione gestionale degli enti locali, il piano dettagliato degli obiettivi con quello delle performance.

Il piano della performance costituisce parte integrante del PIAO. Il Piano degli Obiettivi e delle Performance del Comune è strategico che l'Amministrazione Comunale intende conseguire in un triennio, affidandone la responsabilità del raggiungimento alle diverse unità organizzative dell'Ente.

Il presente Piano individua, quindi, una trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa ed è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della stessa che è articolato nelle seguenti fasi:

- 1) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 2) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- 3) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di interventi correttivi;
- 4) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- 5) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 6) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La finalità del Piano è quella di rendere partecipe la comunità degli obiettivi che l'Ente si è dato, garantendo trasparenza e diffusione ai cittadini in merito alla programmazione dell'azione amministrativa.

L'organigramma del Comune è concepito per Aree e servizi cui sono demandati dalla Giunta "blocchi" omogenei di attività da conseguire per ciascuna area strategica coincide, dal punto di vista gestionale, con le rispettive Aree che, dal punto di vista finanziario, hanno anche funzione di Centri di responsabilità.

Tre sono le Aree che costituiscono le macrostrutture alla base dell'assetto organizzativo del Comune.

- AREA AMMINISTRATIVA
- AREA ECONOMICA- FINANZIARIA E PERSONALE
- AREA TECNICA -MANUTENTIVA E VIGILANZA

La responsabilità delle stesse è affidata ai titolari di Posizione Organizzativa, che rispondono in ordine alla gestione delle entrate e delle spese nonché al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi.

PROGRAMMI E PROGETTI

Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica del Comune. Esso contiene, infatti, le linee essenziali che guideranno il Comune nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre, individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato attraverso le azioni ed i progetti.

Il presente documento recepisce, pertanto, anzitutto le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato istituzionale 2019-2024.

Comprende i programmi ed i progetti di cui al Documento Unico di Programmazione e del Bilancio di previsione finanziario 2023.2025, Il presente documento, in coerenza con la normativa richiamata e per le finalità descritte in premessa, definisce annualmente gli obiettivi operativi di carattere generale dell'ente e quelli strategici delle Aree in cui è

suddivisa la struttura amministrativa, aggiornando il piano triennale degli obiettivi e delle performance:

□ **Obiettivi operativi di carattere generale 2023.2025**

Mantenimento dello standard dei servizi, volti principalmente a garantire il mantenimento dell'attuale livello quali-quantitativo dei servizi erogati all'utenza esterna in presenza di riduzione di risorse finanziarie ed umane, attraverso l'attivazione di forme di controllo di gestione, soprattutto per i servizi a domanda individuale e per i servizi che potrebbero portare nuove risorse per futuri esercizi.

□ **Obiettivi strategici 2023/2025**

Gli obiettivi strategici individuano in modo sintetico l'effetto finale che l'Ente, a medio e lungo termine, si propone di produrre in termini di impatto delle politiche. Essendo di valenza pluriennale e legati al programma di governo, la loro definizione non muta nel breve termine e la responsabilità è affidata ai Responsabili di Area. Gli obiettivi strategici sono di particolare rilevanza rispetto non solo alle priorità politiche dell'amministrazione ma, più in generale, rispetto ai bisogni ed alle attese dei cittadini ed alla missione istituzionale.

Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative delle singole aree e dell'Ente nel suo complesso. La performance organizzativa della singola area rileva ai fini della valutazione dei dipendenti assegnati all'Area stessa. Il Nucleo di Valutazione dell'Ente formula al Sindaco le risultanze gestionali conseguite dai Responsabili di Area personalmente e dalle rispettive aree che coordinano. La valutazione positiva espressa dà titolo alla corresponsione ai Responsabili della retribuzione di risultato e ai dipendenti della produttività generale. Nella predisposizione del DUP 2022/2025, partendo dagli indirizzi generali di governo relativi alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del quinquennio di mandato amministrativo, il Comune ha individuato una serie di obiettivi strategici, che sono il frutto di un processo conoscitivo di analisi strategica delle condizioni esterne all'ente e di quelle interne, sia in termini attuali che prospettici. La Sezione Strategica del DUP sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'Ente. In particolare, si ricorda che il Piano delle Performance è un documento a valenza triennale.

Di seguito si riportano gli obiettivi e gli indicatori della performance:

Obiettivi specifici ed indicatori di performance

All'interno della logica di Piano della performance, ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) ai quali sono collegati gli obiettivi specifici (o gestionali) acui collegare le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

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

Il piano della Performance prevede i seguenti obiettivi gestionali:

Indirizzo Strategico 2019 - 2024	Obiettivo Strategico 2019 - 2024	Obiettivo Operativo 2023 – 2024 (Scadenza mandato amministrativo)	Ambito d'intervento
	Politiche di sviluppo del territorio	Fornire un servizio veloce ed efficiente alle attività produttive con la gestione tramite il SUAP consortile.	SUAP Consortile
		Fornire un servizio veloce ed efficiente in ordine all'attività di edilizia privata	Edilizia privata (istituendo SUE)
	Demanio e Patrimoni	Manutenzione ordinaria e straordinaria dei beni demaniali e patrimoniali dell'Ente, compresa la rete viaria, per valorizzarli e economizzare i costi dei servizi	Servizi Manutentivi

Indirizzo Strategico 2019 - 2024	Obiettivo Strategico 2019 - 2024	Obiettivo Operativo 2023 – 2024 (Scadenza del mandato amministrativo)	Ambito d'intervento
VIVERE IL PAESE	Lavori pubblici e sviluppo del paese	Realizzazione del programma delle opere pubbliche triennio 2023/2025	lavori pubblici
		Mantenimento dei servizi erogati attraverso la comunicazione dell'attività amministrativa, anche attraverso altre forme di comunicazione esterne, oltre quella istituzionale.	Comunicazione esterna
	Informazione al cittadino e lavoro	Rafforzare la collaborazione con le associazioni presenti sul territorio per l'organizzazione e la realizzazione di eventi e manifestazioni.	Cooperazione e associazionismo

		Informare i cittadini e le imprese sulle opportunità di lavoro e di finanziamento	Affari generali
		Promuovere ogni azione utile al sostegno del comparto agroalimentare	Affari generali

Indirizzo Strategico 2019 - 2024	Obiettivo Strategico 2019 - 2024	Obiettivo Operativo 2023 - 2025	Obiettivo Gestionale 2023
IL BENESSERE DELLA COMUNITÀ	Tutela del territorio e dell'ambiente	Migliorare la fruibilità del verde pubblico; educare il cittadino alla raccolta differenziata dei rifiuti e al rispetto dell'ambiente.	Ambiente
	Sostegno alle famiglie, cultura e istruzione		Scuola / Settore Cultura-Istruzione-Servizi sociali
		Organizzazione del servizio di trasporto scolastico per gli alunni della scuola dell'infanzia, primaria e secondaria inferiore residenti a Palmiano e frequentanti la scuola di Venarotta	Servizio istruzione
		Garantire il diritto alla frequenza attraverso servizi di assistenza educativa scolastica e domiciliare	Servizi sociali in collaborazione con l'Ambito Sociale XIX
Supporto alla disabilità attraverso i servizi offerti dall'Ambito sociale XXII			

Indirizzo Strategico 2019 - 2024	Obiettivo Strategico 2019 - 2024	Obiettivo Operativo 2023 - 2025	Obiettivo Gestionale 2023

BENESSERE DELLA COMUNITÀ	Sostegno alle famiglie,cultura e istruzione	Promuovere e valorizzare la Ludoteca comunale	Cultura e tradizioni locali
		Realizzazione del Museo della Patata	
		Promozione della pratica sportiva, valorizzando la partecipazione attiva delle associazioni fin dal processo di programmazione.	Sport e tempo libero
		Favorire l'aggregazione giovanile e la partecipazione alla vita politico- amministrativa da parte dei giovani. Rafforzare il rapporto giovani/istituzioni con la promozione di momenti con il coinvolgimento di scuola/centro aggregazione giovanile e associazioni. Far colloquiare le diverse realtà giovanili nel territorio, sia formali sia informali. Favorire l'espressività dei giovani offrendo loro occasioni per sperimentare capacità e inclinazioni, utilizzando diversi linguaggi nei campi delle arti,	Sportello giovani

		della cultura e della informatica.	
		Realizzazione di eventi e/o iniziative di valorizzazione del territorio nel suo complesso quali visite guidate, manifestazioni in collaborazione con associazioni locali, proposte per partecipazione ad iniziative anche al di fuori della città, sostegno a programmazioni annuali tradizionali (Celebrazione del Santo Patrono)	Promozione turistica del territorio e valorizzazione delle tradizioni locali.

Indirizzo Strategico 2019 - 2024	Obiettivo Strategico 2019 - 2024	Obiettivo Operativo 2023 - 2025	Obiettivo Gestionale 2023
BENESSE RE DELLA COMUNI TÀ	Sostegno alle famiglie, cultura e istruzione	Organizzazione servizi estivi (corsi di nuoto, colonie marine e centri estivi.)	Servizi ricreativi per minori
		Organizzazione colonie marine per anziani e soggiorni climatici	Servizi socio-sanitari per anziani
		Agevolare i cittadini stranieri nel disbrigo di pratiche	Rapporti con i cittadini
		Favorire nuovi insediamenti abitativi nel Centro storico	Servizi abitativi
		Mantenimento dei servizi cimiteriali con interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria migliorativi della struttura, riducendone i costi con provvedimenti di efficientamento energetico.	Servizi cimiteriali

Indirizzo Strategico 2019 - 2024	Obiettivo Strategico 2019 - 2024	Obiettivo Operativo 2023 - 2025	Obiettivo Gestionale 2023
SICUREZZA	Iniziative per la sicurezza	Presidiare il territorio per garantire la sicurezza e l'ordine pubblico con installazione di telecamere sia di contesto sia O.C.R.	Servizio Polizia Locale

Indirizzo Strategico 2019 - 2024	Obiettivo Strategico 2019 - 2024	Obiettivo Operativo 2023 - 2025	Obiettivo Gestionale 2023
COMUNE TRASPARENTE	Anticorruzione e Trasparenza	Mantenimento dell'attuale livello qualitativo dei servizi e della funzione di garanzia della legalità e trasparenza dell'azione amministrativa. La trasparenza, il dialogo costruttivo e la condivisione rappresentano i principi di base dell'azione amministrativa.	Segreteria
		Verifica annuale delle società partecipate, ottemperando a tutti gli obblighi di comunicazione e certificazione riguardanti le partecipazioni e monitorando costantemente l'opportunità di mantenere le stesse in base al dettato normativo di riferimento.	Servizio finanziario
	Gestione contabile e controllo delle risorse del PNRR		
	Reperimento risorse esterne per finanziamento attività istituzionali e del territorio		
	Miglioramento equità fiscale e recupero dell'evasione dei tributi locali	Servizio Tributi	
	Applicazione CCNL Funzioni locali del 16/11/2022	Servizio Personale e organizzazione	
	Mantenimento del servizio nella forma associata con altri comuni	Segreteria	

Indirizzo Strategico 2019 - 2024	Obiettivo Strategico 2019 - 2024	Obiettivo Operativo 2023 - 2025	Obiettivo Gestionale 2023
	Transizione digitale		Transizione digitale PNRR
		Potenziamento dell'infrastruttura di rete locale del palazzo comunale e degli edifici comunali e delle frazioni	
		Servizio di prenotazione appuntamenti per via	

COMUNE TRASPARENTE		telematica. Implementazione PagoPa e APP-IO	
	Il Comune a servizio del cittadino	Mantenimento dei servizi erogati per soddisfare i bisogni e le richieste dei cittadini in maniera efficiente e tempestiva in termini di qualità, quantità, tempo ed economicità, nell'ambito dell'anagrafe nazionale unitaria, gestita con moderne modalità informatiche e telematiche, volta, appunto, al miglioramento dei servizi al cittadino, alla semplificazione dell'attività amministrativa ed all'accessibilità on line dei cittadini ai servizi connessi.	Demografici ed Elettorale
		Fornire un servizio funzionale che sappia rispondere in modo rapido e adeguato alle diverse richieste sia di singoli cittadini.	
		Migliorare il rapporto con i cittadini, aiutandoli ad orientarsi con la pubblica amministrazione. Semplificare e agevolare l'accesso agli atti e alla macchina comunale. Ascoltare proposte, segnalazioni e reclami, per favorire una partecipazione diretta e attiva alla gestione del bene pubblico.	URP
Fornire ai cittadini e alle imprese, direttamente sul territorio, un servizio di orientamento sulle tematiche inerenti ai differenti target.			

Sottosezione Performance

Il monitoraggio degli obiettivi e degli indicatori individuati nel presente piano si svolge secondo le modalità definite per l'attuazione del controllo di gestione.

Il monitoraggio della performance - descritta nell'apposita sottosezione - coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti ovvero dell'output intermini di efficacia quantitativa, secondo tempi e fasi indicate nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

Il monitoraggio viene effettuato dall'OIV, il quale esamina gli obiettivi e i risultati conseguiti effettuando le osservazioni e le precisazioni che ritiene opportune, sulla base dei sistemi di misurazione dell'Ente Completato l'esame di tutti i settori, sulla base delle motivazioni fornite dal Responsabile di Settore per eventuali scostamenti, provvede ad assegnare la percentuale definitiva ad ogni obiettivo/attività.

Il monitoraggio si conclude con l'adozione in Giunta della "**Relazione sulle Performance**", ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, validata dall'OIV.

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2023.2025.

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono legate al valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti.

1. La Giunta Comunale, quale Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico gestionale. Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett.

b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma, ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione a ciò dedicata.

2. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza. Il Segretario Comunale, quale Responsabile di prevenzione della corruzione e per l'integrità e la trasparenza, assume diversi ruoli all'interno dell'Amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:

a) in materia di prevenzione della corruzione:

- obbligo di vigilanza sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;
- obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012).

Ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata e integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della prevenzione della corruzione: *“In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:*

- di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;
- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano”.

b) in materia di trasparenza:

- svolge stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- segnala gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del d.lgs. n. 33/2013;
- riceve e tratta le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.

c) in materia di whistleblowing:

- riceve e prende in carico le segnalazioni;
- pone in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.

d) in materia di inconfiribilità e incompatibilità:

- esercita poteri di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconfiribilità, dell'applicazione di misure interdittive;
- segnala le violazioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità ad ANAC.

3. I dirigenti: Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);

Essi partecipano al processo di gestione del rischio e propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001); assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55- bis d.lgs. n. 165 del 2001); osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012.)

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'INTEGRITA' E la trasparenza 2023.2025.

La delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018, recante “*Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione*”, prevede una sezione denominata “*Parte speciale – Approfondimenti*”, interamente dedicata alle semplificazioni per i piccoli comuni, ai sensi del quale i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, in ragione delle difficoltà organizzative dovute alla loro ridotta dimensione, in assenza di interscambi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti, possono provvedere all'adozione del PTPC con modalità semplificate. In tali

casi, l'organo di indirizzo politico può adottare un provvedimento con cui, nel dare atto dell'assenza di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, conferma il PTPC già adottato. In presenza dei presupposti su indicati, L'Ente si avvale della facoltà di confermare la vigenza della programmazione precedente.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

A legislazione vigente, la materia del lavoro agile è disciplinata dall'art. 14, comma 1, della Legge n. 124/2015, in ordine alla sua programmazione attraverso lo strumento del Piano del Lavoro Agile (POLA), come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77 e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87, per la quale le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance. Il POLA definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. **In assenza di richieste da parte del personale dipendente, non si provvede alla redazione del POLA 2023.2025 .**

FABBISOGNO DEL PERSONALE

In aderenza al Documento unico di programmazione 2023.2025, si prevede:

1. il fabbisogno, per l'anno 2023, di due unità di personale, con rapporto di lavoro a tempo pieno di 2 (due) unità di personale per l'attuazione del PNC al PNRR, da collocare nei profili di Istruttore tecnico e di Funzionario amministrativo/contabile (Ex Categoria D);
2. il fabbisogno, sempre per l'anno 2023, di un Funzionario tecnico a tempo pieno, per gli adempimenti post-sisma 2016, ai sensi dell'articolo 50-bis del d.l. 189/2016;
3. la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo determinato per l'espletamento di servizi di polizia municipale con l'impiego di personale a tempo pieno alle dipendenze di altra Amministrazione avvalendosi della previsione contenuta nell'articolo 1, comma 557, legge 311/2004 (Finanziaria 2005) – c.d. scavalco di eccedenza;

Si fa presente che, ai fini della costituzione dei rapporti di lavoro legati alla programmazione dei fabbisogni, l'Ente ha situazione di eccedenza i sopra numero di personale.

PIANO AZIONI POSITIVE 2023.2025 (Articolo 48 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198)

PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità fra uomini e donne", raccoglie tutte le disposizioni vigenti in materia di pari opportunità finalizzate alla prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul genere. Il Codice prevede la redazione di Piani di Azioni Positive con l'obiettivo di "rimuovere gli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Altra fonte normativa è contenuta nella Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro*".

PIANO AZIONI POSITIVE 2023.2025

Il personale in servizio alle dipendenze dell'Ente, diviso per genere, prevede la presenza di N. 4 dipendenti, di cui 2 genere femminile e 2 di genere maschile.

Obiettivi ed azioni positive del piano:

Il Comune, attraverso l'adozione del presente piano, intende continuare a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità attraverso la rimozione di forme di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, nel rispetto e valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

Di seguito sono indicati gli obiettivi da attuare e le azioni positive da porre in essere nel corso del triennio 2023.2025:

- accoglimento di richieste di part-time di dipendenti interessati da particolari situazioni familiari;
- la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati, che consentono di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.
- la facilitazione del reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.
- il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sul tema della pari opportunità attraverso la pubblicazione e la diffusione del piano delle azioni positive.

*lo sviluppo carriera e professionalità garantendo pari opportunità sia al personale maschile sia femminile, anche attraverso il riconoscimento di incentivi e progressioni economiche;

- possibilità per tutti i dipendenti, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, di partecipare a corsi di formazione professionale qualificati:

° in tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di un terzo dei componenti di genere femminile, salva motivata impossibilità, senza discriminazione.

CONSIDERAZIONI FINALI

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine aggiornare il piano apportandovi i miglioramenti necessari o opportuni.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO DEL PIAO

L'aggiornamento annuale del PIAO avviene su proposta del Segretario Comunale con specifiche modalità e tempistiche relative alle differenti sottosezioni del documento programmatico triennale. Il processo di programmazione e controllo per le pubbliche amministrazioni prevede che ad ogni livello di pianificazione/programmazione corrisponda un adeguato sistema di monitoraggio e controllo al fine di misurare e valutare il grado di raggiungimento dei risultati attesi.