



Unione dei Comuni del Conselvano
Provincia di Padova

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026**

(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)

Indice

Premessa	
Riferimenti normativi	
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026	
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	
2.1 Valore pubblico	
2.2 Performance	
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	
3.1 Struttura organizzativa	
3.2 Organizzazione del lavoro agile	
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	
Formazione del personale.....	
Piano delle Azioni Positive.....	
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO	

Allegati:

- A_ Obiettivi performance
- B_ Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza
- C_ Disciplinare per l'applicazione del Lavoro Agile all'interno dell'Unione
- D_ Calcolo della spesa del fabbisogno triennale del personale e rispetto del limite
- E_ Piano azioni positive

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.

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 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento ed in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2024-2026 ha quindi il compito principale di fornire una visione di 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.

SEZIONE 1.1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

UNIONE DEI COMUNI DEL CONSELVANO

Indirizzo: Piazza XX Settembre 32 – Conselve

P.Iva: 04794570285

Cod. Fiscale: 92252970287

Presidente: Umberto Perilli

Numero dipendenti al 31.12.2023: 49

Numero abitanti al 31.12.2023: 12.681 (di cui n. 10010 abitanti di Conselve e n. 2671 abitanti di Terrassa Padovana)
(fonte <https://demo.istat.it>)

Telefono: 049/9596511

Sito internet: <https://unioneconselvano.it/>

E mail: amministrazione@unioneconselvano.it

Pec: segreteria@pec.unioneconselvano.it

Sezione 1.2. Analisi contesto esterno

L'Unione dei Comuni del Conselvano comprende i Comuni di Conselve e di Terrassa Padovana, sommando una popolazione complessiva di 12.681 abitanti su una superficie totale di 38,9 Km². La densità abitativa, quale rapporto fra la popolazione residente nell'Unione e la superficie del territorio è pertanto di 324,73 abitanti per Km^q.

Situazione demografica

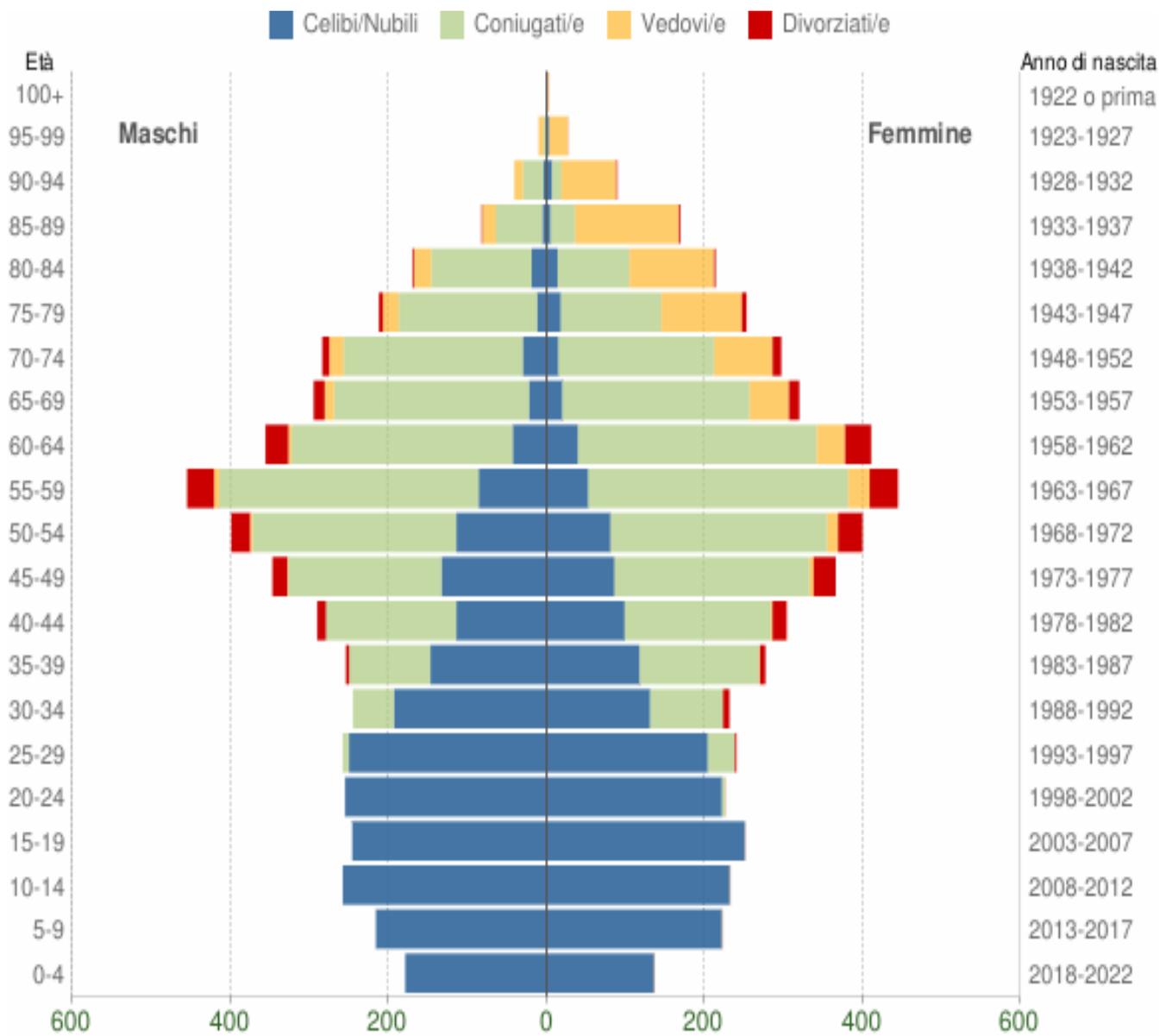
Sulla base degli ultimi dati resi disponibili per l'anno 2022 (fonte: <https://demo.istat.it>) la popolazione dei due comuni che compongono l'Unione può essere sintetizzata nel suo assetto dinamico nelle seguenti tabelle:

Dati Popolazione

	Comune di Conselve	Comune di Terrassa
Popolazione anno 2022	10011	2677
Nati	62	18
Morti	143	25
Saldo naturale	- 81	- 7
Immigrati da altro comune	370	82
Emigrati per altro comune	360	84
Saldo migratorio	10	- 2
Immigrati dall'Estero	41	16
Emigrati per l'Estero	25	3

Popolazione per fasce d'età

1) Conselve



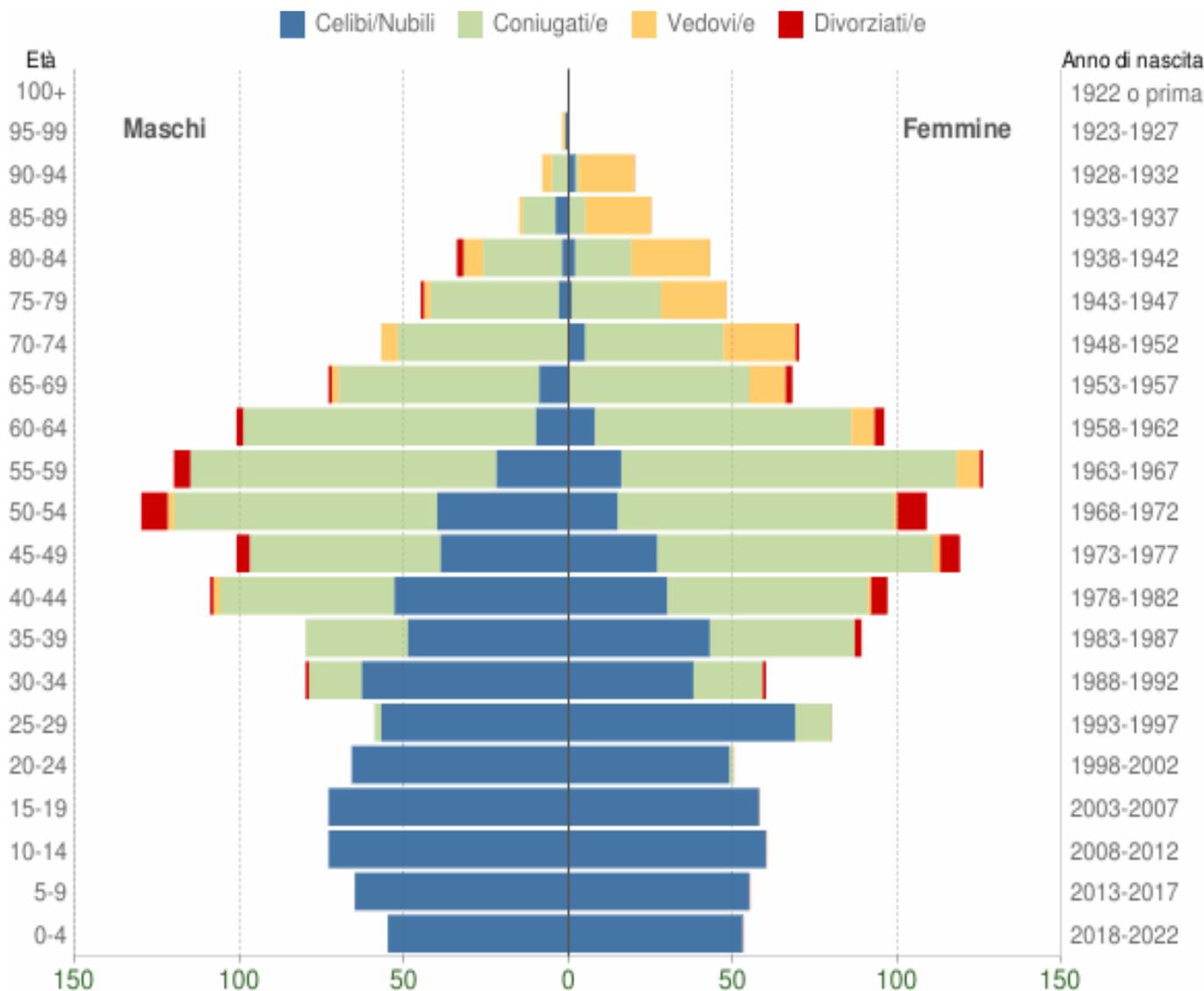
Popolazione per età, sesso e stato civile - 2023

COMUNE DI CONSELVE (PD) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Distribuzione della popolazione 2023 – Conselve

Età	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
0-4	315	0	0	0	179 56,8%	136 43,2%	315	3,2%
5-9	438	0	0	0	216 49,3%	222 50,7%	438	4,4%
10-14	490	0	0	0	258 52,7%	232 47,3%	490	4,9%
15-19	497	0	0	0	246 49,5%	251 50,5%	497	5,0%
20-24	477	4	0	0	255 53,0%	226 47,0%	481	4,8%
25-29	454	42	0	2	258 51,8%	240 48,2%	498	5,0%
30-34	324	144	0	8	245 51,5%	231 48,5%	476	4,8%
35-39	265	254	1	11	254 47,8%	277 52,2%	531	5,3%
40-44	213	350	2	29	290 48,8%	304 51,2%	594	6,0%
45-49	219	441	6	47	347 48,7%	366 51,3%	713	7,2%
50-54	195	532	17	55	399 49,9%	400 50,1%	799	8,0%
55-59	139	657	34	70	455 50,6%	445 49,4%	900	9,0%
60-64	83	582	40	62	356 46,4%	411 53,6%	767	7,7%
65-69	42	484	62	27	295 48,0%	320 52,0%	615	6,2%
70-74	45	424	92	20	284 48,9%	297 51,1%	581	5,8%
75-79	30	302	122	11	212 45,6%	253 54,4%	465	4,7%
80-84	33	218	129	4	170 44,3%	214 55,7%	384	3,9%
85-89	10	90	148	3	82 32,7%	169 67,3%	251	2,5%
90-94	11	38	81	1	41 31,3%	90 68,7%	131	1,3%
95-99	4	3	30	0	10 27,0%	27 73,0%	37	0,4%
100+	0	0	2	0	0 0,0%	2 100,0%	2	0,0%
Totale	4.284	4.565	766	350	4.852 48,7%	5.113 51,3%	9.965	100,0%

2) Terrassa Padovana



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2023

COMUNE DI TERRASSA PADOVANA (PD) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Distribuzione popolazione Comune di Terrassa 2023

Anno 1° gennaio	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Totale residenti	Età media
2002	329	1.440	365	2.134	40,7

2003	344	1.491	369	2.204	40,5
2004	334	1.550	376	2.260	40,8
2005	351	1.589	381	2.321	40,5
2006	361	1.639	395	2.395	40,5
2007	375	1.659	398	2.432	40,6
2008	390	1.692	398	2.480	40,6
2009	399	1.709	413	2.521	40,9
2010	394	1.712	425	2.531	41,2
2011	402	1.781	423	2.606	41,2
2012	394	1.798	427	2.619	41,3
2013	394	1.831	449	2.674	41,6
2014	407	1.806	461	2.674	42,0
2015	420	1.799	473	2.692	42,2
2016	402	1.810	474	2.686	42,5
2017	394	1.818	473	2.685	42,9
2018	372	1.786	479	2.637	43,4
2019*	372	1.803	495	2.670	43,7
2020*	371	1.809	500	2.680	44,0
2021*	378	1.808	504	2.690	44,0
2022*	367	1.803	507	2.677	44,2
2023*	361	1.803	508	2.672	44,6

(*) popolazione post-censimento

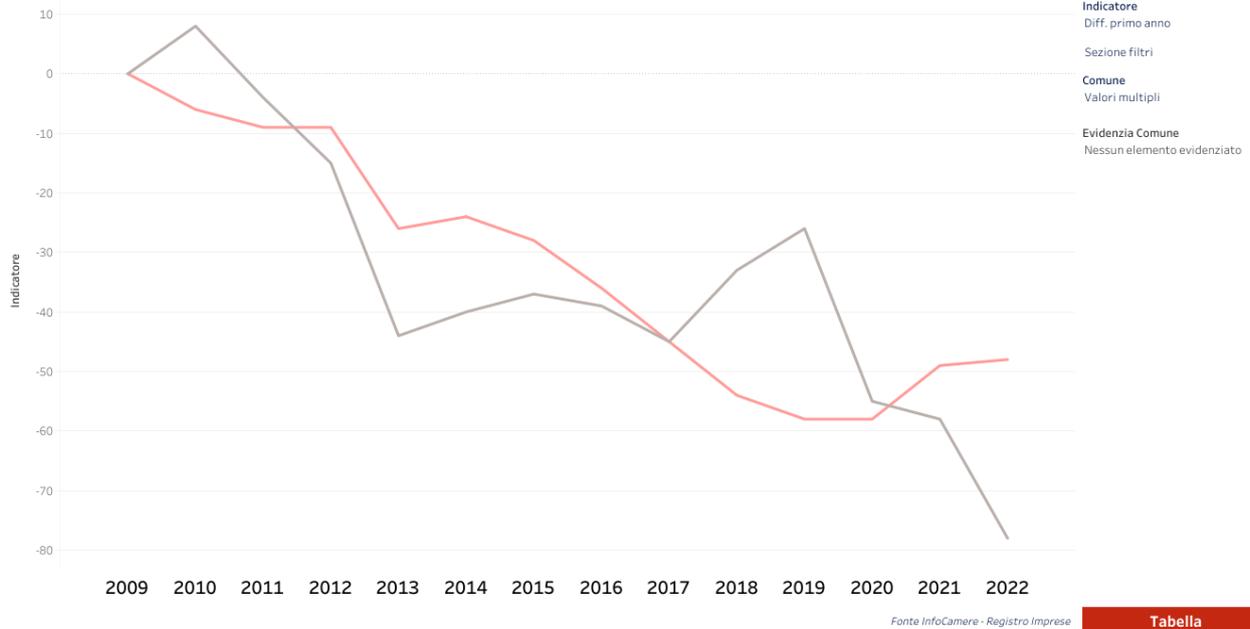
Dati popolazione straniera

Conselve				Terrassa Padovana			
Maschi stranieri	Femmine straniere	Tot	% su pop.	Maschi stranieri	Femmine straniere	Tot	% su pop.
474	492	966	9,64	79	87	166	6,21

Attività economiche e ambiti occupazionali

Dal punto di vista economico, il territorio dell'Unione rispecchia in modo piuttosto coerente il modello di sviluppo veneto degli ultimi anni, che ha visto un consistente incremento del numero delle aziende attive nel settore manifatturiero e delle costruzioni, rispetto ad una stagnazione delle attività agricole, che continuano comunque a trovare nel settore della viticoltura un ambito di eccellenza oltre che un notevole ambito produttivo e di indotto commerciale. Significativo in tale contesto è anche lo sviluppo del settore del commercio all'ingrosso, che ha trovato nei rispettivi centri, ed in particolare in quello di Conselve una significativa forza propulsiva grazie all'area di sviluppo localizzata nella zona artigianale. Parimenti significativo è anche il peso esercitato dalle attività di "alloggio" e ristorazione. Un'analisi che tenga conto dei dati relativi al numero delle localizzazioni produttive, vede, sia per Conselve che per Terrassa un andamento in netta diminuzione nel periodo inquadrato fra il 2009 e il 2022

Grafico localizzazioni attive nei comuni di Conselve e Terrassa con andamento rispetto all'anno precedente



Sulla base dei dati raccolti dal censimento 2021 i dati relativi ai tassi di attività, occupazione e disoccupazione per i comuni componenti l'Unione sono come da tabella seguente:

Denominazione Comune	Tasso di attività			Tasso di occupazione			Tasso di disoccupazione		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Conselve	61,5	45,2	53,1	58,5	41,3	49,6	4,8	8,6	6,5
Terrassa Padovana	66,8	51,9	59,4	63,8	47,8	55,8	4,4	7,9	5,9

Benessere economico

La situazione più aggiornata a livello locale può essere rappresentata dai dati elaborati dalla CGIA di Mestre e pubblicati nel maggio del 2023 relativa al ranking su scala regionale attribuito ai Comuni dell'Unione sulla base del reddito complessivo medio delle rispettive popolazioni

	Ranking regionale	Numero contribuenti	Reddito complessivo medio in euro
CONSELVE	271	7254	21.890
TERRASSA PADOVANA	447	1918	19.895

Contesto criminologico

Le relazioni delle Forze dell'Ordine (Arma dei Carabinieri) offrono un contesto significativo per analizzare le possibili fonti corruttive nel territorio del Veneto ed in modo derivato nel territorio di riferimento. Il Veneto infatti costituisce una delle tre regioni settentrionali che maggiormente contribuiscono alla formazione del Pil nazionale, attraverso una ricchissima e variegata realtà economica incentrata sull'industria manifatturiera, sul commercio, sul turismo e sull'edilizia. Questo contesto concorre alla formazione di un terreno particolarmente fertile per la penetrazione di attività connesse alla criminalità anche di matrice mafiosa. In questo contesto i dati relativi all'incidenza dei reati contro il patrimonio di maggior allarme sociale nella provincia di Padova sono gli stessi, tranne minime percentuali che si riscontrano anche per il territorio dell'Unione dei Comuni del Conselvano e che possono essere raffrontati con quelli del 2022 attraverso la tabella seguente:

Tipologia di reato	Anno 2022	Anno 2023
Furti in genere	6915	7107
furti in esercizi commerciali	369	422
furti su auto in sosta	823	764
Furti di veicoli	197	184
Furti in abitazione	1442	1352
Rapine	120	113
Frodi informatiche	2374	2324

In questo contesto la situazione del territorio dell'Unione dal punto di vista della commissione dei reati pur allineandosi ai valori medi della situazione provinciale, trova delle peculiarità legate alle caratteristiche dell'ambiente locale, quali:

- La presenza di quartieri produttivi popolati da piccole medie aziende a forte specializzazione e valore aggiunto costituisce un elemento attrattivo per la commissione di reati contro il patrimonio (furto merci, autoveicoli, ricettazioni);
- Il dato considerevole a livello provinciale connesso allo spaccio di stupefacente, trova piena conferma nel territorio dell'Unione, con particolare riferimento alla diffusione di droghe leggere fra giovani e giovanissimi;
- Proprio del territorio di Conselve è il notevole numero (pari a 45 casi nel 2022) di cittadini senza fissa dimora che hanno chiesto la residenza fittizia presso la casa comunale. Tale realtà si concretizza a livello periodico nella comparsa di nuclei in condizioni abitative precarie con conseguenti situazioni di degrado ed emarginazione;
- Elevato è inoltre il tasso di emergenza abitativa nel territorio di Conselve nonostante l'esistenza di circa 170 alloggi di edilizia pubblica. L'elevato costo degli affitti connessi a situazione di precarietà occupazionale manifestatesi, per alcune professionalità, a ridosso del Covid si è tradotta in un notevole incremento delle procedure di sfratto e di precarietà abitativa.
- Come conseguenza di situazioni di fragilità familiare, si registrano casi sempre più numerosi di disagio giovanile, spesso legati alla commissione di piccoli reati contro il patrimonio, sino a casi di denunce più gravi per estorsione, minacce e lesioni a danno di coetanei. Dall'inizio dell'anno 2023 sono 5 i casi di misure cautelari a carico di minorenni avvenute sul territorio.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Sottosezione Valore pubblico.

Per Valore Pubblico si intende l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, sanitario, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo traguardo, utilizzando le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi connessi a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi, etc.).

Il Valore Pubblico non fa quindi solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti ai cittadini, utenti e stakeholders, ma anche alle condizioni interne dell'amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto (lo stato delle risorse)

Ciò implica innanzitutto il presidio del "benessere addizionale" prodotto in una prospettiva di medio-lungo periodo: la dimensione dell'impatto esprime l'effetto generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, ovvero al miglioramento del livello di benessere rispetto alle condizioni di partenza. Gli indicatori di questo tipo sono tipicamente utilizzati per la misurazione degli obiettivi specifici quinquennali e triennali.

In secondo luogo, poiché per generare Valore Pubblico l'amministrazione deve anche essere efficace ed efficiente (il "come"), tenuto conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili, deve essere presidiata la salute organizzativa dell'ente, ovvero la dimensione del benessere istituzionale.

La letteratura sull'argomento ¹ rappresenta la strategia del valore pubblico attraverso un'articolazione decrescente di livelli, così riassumibili:

¹ DEIDDA GAGLIARDO E. (2019), Il Valore Pubblico. Ovvero, come finalizzare le performance pubbliche verso il benessere dei cittadini e lo sviluppo sostenibile, a partire dalla cura della salute delle PA, in "CNEL – RELAZIONE 2019 AL PARLAMENTO E AL GOVERNO sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini", pp. 41-57.

Livello 1	Valore pubblico. Impatti interni ed esterni Efficacia Efficienza	<i>Un Ente genera valore pubblico aumentando la probabilità di contribuire al benessere equo e sostenibile, attraverso</i>
Livello 2 a	Impatto Sociale Economico Ambientale Sanitario	<i>Impatta positivamente sul benessere esterno aumentando il benessere di utente e stakeholders</i>
Livello 2 b	Efficacia Quantitativa erogata Quantitativa percepita Qualitativa erogata Qualitativa percepita	<i>Orienta le performance organizzative di efficacia verso il miglioramento degli impatti</i>
Livello 2 c	Efficienza Temporale Produttiva Finanziaria Economico patrimon.	<i>Orienta le performance organizzative di efficienza verso il miglioramento degli impatti</i>
Livello 2 d	Stato delle risorse: Organizzative, di clima, professionale, di genere, infrastrutturale, etica, informativa, relazionale, digitale, economico finanziaria	<i>Impatta positivamente sullo stato di salute interna delle risorse dell'Ente, contribuendo al mantenimento e all'incremento della salute istituzionale</i>
Livello 3	Performance individuali	<i>Dirigenti: Risultati e comportamenti Dipendenti: Risultati e comportamenti</i>

Il riferimento strategico dell'amministrazione per la creazione di Valore pubblico è costituito dagli obiettivi generali dell'organizzazione, programmati in coerenza con gli indirizzi di governo dell'ente e i documenti di programmazione finanziaria. Tali obiettivi, già oggetto del programma di amministrazione presentato dal Presidente al Consiglio dell'Unione, sono oggetto della sezione strategica ed operativa del DUP, presentato dalla Giunta al Consiglio dell'Unione e da questo approvato con DCU n. 26 del 29.12.2023.

Lo stesso documento individua 6 missioni, rappresentata ciascuna come "area tematica di investimento".

Digitalizzazione innovazione competitività cultura e turismo	Rivoluzione verde e transizione ecologica	Infrastrutture per una mobilità sostenibile	Istruzione e ricerca	Inclusione e coesione	Salute
--	--	--	----------------------	-----------------------	--------

In un'ottica di Valore pubblico, ciascuna area può essere collegata alle differenti dimensioni del benessere, andando a profilare una tabella che rappresenta complessivamente la strategia dell'ente. Lo schema in tabella può essere così strutturato:

1. le aree strategiche, gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'ente sono collocati nelle quattro principali dimensioni del benessere ecosostenibile (sociale, economico, ambientale e sanitario), integrati da una dimensione interna di benessere istituzionale;
2. A ciascun indirizzo strategico, articolato in singoli obiettivi strategici, è connesso almeno un indicatore di outcome/impatto;
3. Ogni indirizzo strategico è collocato inoltre nell'ambito di uno (o più) dei 17 gol di sviluppo sostenibile dell'Agenda Onu 2030², che descrivono la sostenibilità prendono in considerazione quattro valori strettamente connessi tra loro: ambientali, sociali, economici ed istituzionali.
4. Infine, ogni indirizzo strategico è classificato in relazione a una (o più) delle sei missioni del PNRR, laddove pertinente.

Si riporta nella pagina seguente la prima classificazione di analisi proposta, con cui le singole missioni o indirizzi strategici dell'ente sono stati articolati rispetto alle quattro macro-dimensioni del Bes; ambientale, economico,

sociale-sanitario, istituzionale.

N. Missione	Obiettivo strategico	Indirizzo strategico	Settore	Bes
1	Digitalizzazione innovazione competitività cultura e turismo	Innovazione digitale Trasparenza, comunicazione e accesso Servizi on line Sviluppo relazioni internazionali	Tutti i settori organizzativi	Benessere istituzionale Benessere sociale
2	Rivoluzione verde e transizione ecologica	Qualificazione degli spazi verdi Attivazione strategie per armonizzare lo sviluppo locale alla tutela del territorio Favorire e tutelare la mobilità sostenibile	Governo del territorio, mobilità e transizione ambientale Polizia locale	Benessere ambientale
3	Infrastrutture per una mobilità sostenibile	Sviluppo e coesione rete commerciale Qualificazione del piano di mobilità urbana	Servizi generali. Governo del territorio e servizi finanziari Polizia locale	Benessere Economico
4	Istruzione e ricerca	Potenziamento ed adeguamento dei servizi per il soddisfacimento del diritto allo studio Iniziative per l'educazione permanente Adeguamento strutture e servizi scolastici	Servizi alla Persona e Famiglia Governo del territorio e servizi finanziari	Benessere Sociale
5	Inclusione e coesione	Sviluppo e incentive alle forme di sussidiarietà orizzontale e crescita del volontariato sociale come forma di crescita solidale Cultura pari opportunità Attivazione politiche di sostegno alla famiglia con particolare riferimento ai nuclei con fragilità	Servizi alla Persona e Famiglia	Benessere Sociale e istituzionale
6	Salute	Attivazione politiche alternative all'istituzionalizzazione e per lo sviluppo di progetti di vita indipendenti Tutela e salvaguardia attività di polizia mortuaria e tutela cimiteriale	Servizi alla Persona e Famiglia Governo del territorio e servizi finanziari	Benessere Sanitario

Ciascuno degli indirizzi strategici definiti nei documenti di programmazione dell'ente, afferenti le sei missioni, è riconducibile almeno ad un indicatore di impatto. Ad ognuno di questi indicatori di impatto è associato un target (non quantitativo) che ne indica non una quantificazione ma una tendenza desiderata del trend.

Missione	Missione strategica	Indirizzi e obiettivi strategici DUP 2023/2025	Indicatori impatto	Trend	Obiettivi sviluppo sost. Agenda 2030	BES	PNRR
1	Digitalizzazione innovazione competitività cultura e turismo	Centralità dell'utente nella revisione dei processi di accesso ai servizi, prevedendo una gestione dell'intera filiera in chiave digitale, personalizzata ed assistita. Potenziamento delle capacità di programmazione, progettazione ed intervento del CED Informatizzazione di nuove procedure e servizi per la collettività su supporto digitale Potenziamento delle dotazioni informatiche per	Percentuali documenti nativi digitali Numero di servizi on line Numero servizi e prestazioni effettuati in autonomia dal Ced	Incremento e qualificazione	11	Istituzionale	Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al Cloud per le PA Locali" Comuni e l'Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Comun

		la gestione degli organi comunali e delle piattaforme di gestione finanziaria contabile.					
		Itinerari di scambio e cooperazione inter. su temi comuni città gemellate per politiche di crescita civile sociale turistica e commerciale	Numero gemellaggi istituzionali	Qualificazione	16	Economico Sociale	
		Promozione cultura pari opportunità in tutti gli ambiti sociali	Numero iniziative di sensibilizzazione e formazione	Incremento	5	Istituzionale	
		Incentivare la lettura come forma di diffusione culturale e sviluppo delle opportunità di relazione interculturale	Numero iniziative di sviluppo e potenziamento servizio di pubblica lettura	Incremento e qualificazione	10	Sociale	

Missione	Missione strategica	Indirizzi e obiettivi strategici DUP 2023/2025	Indicatori impatto	Trend	Obiettivi sviluppo sost. Agenda 2030	BES	PNRR
2	Rivoluzione verde e transizione ecologica	Continuità della riqualificazione ambientale del Prà di Conselve, con azioni di salvaguardia delle specie arboree compromesse e alla piantumazione di nuove	Numero interventi di monitoraggio	Incremento	15	Ambientale Sociale	
			Numero progetti	Incremento			
		Coinvolgimento delle associazioni e della popolazione scolastica nell'assunzione di iniziative per la salvaguardia del territorio, e nella promozione di azioni di sensibilizzazione e salvaguardia ambientale	Riduzione numero di interventi di salvaguardia e tutela ambientale	Diminuzione			
		Realizzare piani per la riconversione ecologica dei mezzi privati sostenendo le forme di mobilità sostenibile e di incentivo all'uso delle fonti rinnovabili e di energia pulita	Numero di impianti di distribuzione eco sostenibili attivati	Incremento e qualificazione			Ambientale Sociale Sanitario
	Supportare l'azione di salvaguardia del risparmio idrico e sostenere le iniziative di soggetti che promuovono la distribuzione di risorse idriche in assenza di materiali plastici inquinanti,	Numero di iniziative di sensibilizzazione	Numero impianti eco sostenibili	Incremento		Ambientale Sociale Sanitario	

		Verifica e controllo di realtà produttive in grado di esercitare un impatto negativo sulla qualità dell'aria monitorandone il rispetto degli standard ambientali e delle prescrizioni imposte dalle autorità socio sanitarie	Numero rapporti e monitoraggi	Incremento e qualificazione		Ambientale e sociale	
		Riqualificazione, attraverso specifiche politiche di intervento di zone riconvertibili all'uso e alla socializzazione	Numero concertazioni con la popolazione	Incremento e qualificazione			

Missione	Missione strategica	Indirizzi e obiettivi strategici DUP 2023/2025	Indicatori impatto	Trend	Obiettivi sviluppo sost. Agenda 2030	BES	PNRR
3	Infrastrutture per una mobilità sostenibile	Progettazione infrastrutture stradali per il contenimento della mobilità sui grandi assi stradali	Fasi di progettazione	Qualificazione	11	Sociale e ambientale	
		Attivazioni spazi di approccio e corsie in assenza di barriere architettoniche	Numero interventi effettuati	Aumento			
		Sviluppo della rete di controllo informatico in dotazione alla polizia locale per la prevenzione di situazioni di degrado e l'incremento dell'indice di sicurezza degli spazi urbani	Numero di punti di video sorveglianza Azioni di controllo coordinato	Aumento e qualificazione			
		Iniziative di sostegno e sviluppo della rete commerciale locale ed eventi di promozione commerciale	Numero eventi ed iniziative	Aumento e qualificazione		Sociale ed economico	
		Iniziative di sostegno del trasporto pubblico e mobilità territoriale	Numero convenzione con Enti gestori e numero soggetti beneficiari	Aumento		Sociale ed economico	
		Progetti per il trasporto assistito a favore di disabili e anziani					
		Tutela e salvaguardia del patrimonio					

		pubblico finalizzato ad attività sportiva, sociale e culturale					
--	--	--	--	--	--	--	--

Missione	Missione strategica	Indirizzi e obiettivi strategici DUP 2023/2025	Indicatori impatto	Trend	Obiettivi sviluppo sost. Agenda 2030	BES	PNRR
4	Istruzione e ricerca	Progettazione e realizzazione nuove infrastrutture scolastiche e messa in sicurezza di quelle esistenti	Progettazioni approvate ed affidamenti lavori	Incremento	4	Sociale	
		Rinnovo delle convenzioni in atto per l'istruzione pre scolastica	Numero convenzioni da attivare	Qualificazione			
		Rinnovo convenzione ed accreditamento nido	Tempistica acquisizione titoli autorizzativi e di qualific.	Riduzione			
		Predisposizione dei servizi scolastici a supporto dell'offerta formativa	Progetti approvati e affidamenti	Qualificazione			
		Attivazione di forme di sostegno ed incentivazione al proseguimento carriera scolastica.	Numero di bandi per borse di studio	Incremento			
			PCTO attivati	Incremento			
		Attivazione e sostegno forme di supporto ed assistenza scolastica a supporto dell'attività didattica	Progettualità sviluppate	Incremento e qualificazione			
			Intese con associazioni	Incremento e qualificazione			
		Promozione di iniziative di educazione permanente attraverso il sostegno all'Università del tempo libero	Iniziative attivate	Aumento			

Missione	Missione strategica	Indirizzi e obiettivi strategici DUP 2023/2025	Indicatori impatto	Trend	Obiettivi sviluppo sost. Agenda 2030	BES	PNRR
5	Inclusione e coesione	Sviluppo, valorizzazione e sostegno delle forme dell'associazionismo locale in ambito sociale, culturale e sportivo	Tempistica di regolamentazione delle modalità di accesso a finanziamenti	Riduzione tempistica	1-17	Sociale	
		Sviluppo e sostegno delle attività e progettualità aggregative giovanili anche a sostegno della responsabilità civica	Numero progettualità avviate e soggetti beneficiari	Aumento			

		Sostegno alle attività sportive ed attività di animazione e socializzazione rivolta ai minori					
		Potenziamento di servizi educativi domiciliari, quali interventi preventivi all'istituzionalizzazione	Numero servizi avviati e beneficiari	Aumento e qualificazione		Sociale Economico	
		Attivazione di forme di sostegno per famiglie fragili attraverso fondi comunali e contributi regionali e nazionali	Numero beneficiari	Aumento			
		Disponibilità ed agevolazione accesso forme contributive alternative all'accoglienza in struttura	Numero beneficiari	Aumento		Sanitario	
		Predisposizione misure di contrasto all'emergenza abitativa e supporto alla spesa abitativa	Numero azioni e beneficiari	Aumento		Sociale	
		Analisi, studio e predisposizione misure di corretta definizione compartecipazione pubblica alle spese di accoglienza anziani e disabili in struttura	Termini adozione regolamento	Riduzione termini		Economico Sanitario	
		Progetti benessere e socializzazione anziani	Numero iniziative e soggetti beneficiari	Incremento		Sociale	

Missione	Missione strategica	Indirizzi e obiettivi strategici DUP 2023/2025	Indicatori impatto	Trend	Obiettivi sviluppo sost. Agenda 2030	BES	PNRR
6	Salute	Analisi, studio e predisposizione misure di corretta definizione compartecipazione pubblica alle spese di accoglienza anziani e disabili in struttura	Progetti individualizzati Interventi trasformazione Co progettazione con il terzo settore per assunzione in gestione	Riduzione tempi attivazioni vari step sulla base del crono programma previsto convenzione finanziamento PNRR	3	Sanitario	M5C2 1.1.2
		Adeguamento servizi e strutture cimiteriali	Numero interventi per razionalizzare	Incremento-qualificazione		Sanitario Economico	

2.2 Sottosezione Performance

Il Piano della performance è parte integrante del ciclo della gestione della performance che in base all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- Collegamento tra obiettivi e allocazione delle riserve;
- Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- Misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale;
- Utilizzo dei sistemi premianti, secondo i criteri di valorizzazione del merito;
- Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai componenti degli organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

In questa sottosezione sono riportati, ai sensi del D.Lgs. 150/09 e s.m., gli obiettivi gestionali-esecutivi di performance dell'ente.

Obiettivi di Performance

Gli obiettivi di performance sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente, esplicitati dal Consiglio Comunale nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e quindi dettagliano i contenuti degli obiettivi operativi e strategici del DUP.

Gli obiettivi sono proposti dal Segretario Generale. Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, 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. I Responsabili di Settore possono proporre le modifiche al Segretario generale per il successivo adeguamento del PIAO.

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

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

Per gli obiettivi strutturali o di mantenimento vengono indicati:

- obiettivo strategico correlato;
- obiettivo operativo correlato;
- settore associato;
- Responsabile di Settore;
- Assessore di riferimento;
- descrizione del servizio;
- indicatori di efficienza, efficacia, tempestività, accessibilità, conformità e quantità;
- target da raggiungere;
- il collegamento al personale impiegato per il conseguimento dell'obiettivo;

Per gli obiettivi di sviluppo vengono indicati:

- Obiettivo strategico correlato (riferimento al DUP sezione strategica)
- Obiettivo operativo correlato (riferimento al DUP sezione operativa)
- Settore associato
- Responsabile di Settore
- Assessore di riferimento
- Descrizione obiettivo
- Obiettivi specifici con le fasi di realizzazione dell'obiettivo
- Indicatori e target

Operatori coinvolti: ad ogni Responsabile di Settore è attribuito più di un obiettivo, il resto del personale viene coinvolto in più obiettivi o attività assegnate al settore-struttura organizzativa di riferimento.

Gli obiettivi da conseguire per l'anno 2024 sono riportati nelle schede riunite a formare l'allegato A (obiettivi performance).

Inoltre, ai Responsabili di tutti i Settori vengono assegnati i seguenti obiettivi comuni:

- Trasparenza ed anticorruzione: Individuazione delle parti carenti della sezione Amministrazione Trasparente di propria competenza e superamento delle criticità. Aggiornamento della sezione Bandi di Gara e contratti in Amministrazione Trasparente, secondo le nuove regole ANAC, ferma restando l'osservanza degli obblighi di pubblicazione del D.Lgs. 33/2013 e della L. 190/2012 ed osservanza, in generale, delle disposizioni del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.), con attuazione di tutte le misure di prevenzione ivi previste.
- Contenere il tempo medio di pagamento entro venti giorni: Il mancato rispetto dei termini di pagamento importa l'obbligo di decurtazione del 30% dell'indennità di risultato a carico di ciascun responsabile dei pagamenti (cfr., art. 4-bis,

comma 2, D.L. 13/2023 convertito in L. 41/2023). La decurtazione sarà applicata solo ove i tempi complessivi di pagamento dell'Ente siano superiori a 30 giorni, con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, Legge 30.12.2018, n. 145. Al fine di monitorare la tempestività dei pagamenti, il Responsabile del servizio finanziario provvederà alla trasmissione dei dati relativi ai tempi medi di pagamento per ogni Settore estrapolandoli dal gestionale finanziario in uso. La decurtazione sarà applicata – in caso di ritardo nei tempi medi di pagamento - ai Responsabili i cui tempi medi – intesi per singolo Settore – siano stati superiori a 30 giorni. In tal caso la decurtazione incide anche sul punteggio della performance di Settore al personale applicato.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la sua creazione e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

Con il PIAO 2023-2025 l'Unione dei Comuni del Conselvano ha adottato il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025 (allegato B del PIAO, che costituisce parte integrante della sezione 2.3).

Ricorrono per l'Unione le condizioni richieste per poter confermare il PTPCT 2023-2025 per le due annualità 2024 e 2025; infatti, essa è un ente con meno di 50 dipendenti e nel 2023 non si è verificata alcuna delle seguenti evenienze (cfr., D.M. 30.06.2022 che ha approvato il Piano-tipo e il PNA 2022):

- emersione di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- introduzione di modifiche organizzative rilevanti;
- modifica degli obiettivi strategici;
- modifica delle altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

L'Unione dei Comuni del Conselvano, pertanto, dato atto che non sono intervenuti i fattori sopra indicati, conferma nel presente PIAO, per le annualità 2024 e 2025, il PTPCT 2023-2025 (allegato B) che costituisce parte integrante della presente sezione.

Per completezza, occorre, però, richiamare la **nuova disciplina in materia di trasparenza dei contratti pubblici**, alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti di cui al D.Lgs. n. 36/2023. In particolare, vengono qui richiamati i provvedimenti dell'Autorità che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dall'1 gennaio 2024:

- la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023, che individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;
- la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii., che individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del Codice.

In particolare, nella deliberazione n. 264/2023 l'Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9 bis del D.Lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;
- con l'inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione;
- con la pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

Inoltre, vengono qui stabilite le modalità con cui l'Unione dei Comuni del Conselvano procederà alla verifica delle dichiarazioni degli operatori economici negli affidamenti di importo inferiore a € 40.000,00.

Precisamente, l'art. 52 del nuovo codice dei contratti (D.Lgs. n. 36/2023), stabilisce che nelle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture di importo inferiore a 40.000 euro, *"gli operatori economici attestano con dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà il possesso dei requisiti di partecipazione e di qualificazione richiesti. La stazione appaltante verifica le dichiarazioni, anche previo sorteggio di un campione individuato con modalità predeterminate ogni anno"*.

Per tali procedure, quindi, la stazione appaltante è esonerata dall'obbligo di verifica puntuale dei requisiti dell'affidatario, ma dovrà procedere a verificare le dichiarazioni tramite sorteggio di un campione, individuato con le seguenti modalità:

- **MODALITA' OPERATIVA:** Estrazione a campione attraverso l'utilizzo di software di generatori di numeri casuali, con arrotondamento per difetto se la prima cifra decimale è inferiore o uguale a 5, per eccesso se la prima cifra decimale è maggiore a 5, precisando che, qualora a seguito dell'arrotondamento, un Settore/Servizio non abbia un numero sufficiente di provvedimenti da sottoporre a verifica, verrà comunque estratto almeno un provvedimento, anche se l'unico nel periodo di tempo prestabilito.
- **CADENZA TEMPORALE:** L'attività di verifica viene svolta al termine di ciascun semestre.
- **INDIVIDUAZIONE DELL'UFFICIO PER LE OPERAZIONI DI ESTRAZIONE:** Ufficio Segreteria - il Segretario dell'Unione procede alle operazioni di estrazione, redigendo un breve verbale e comunica gli atti estratti ai responsabili dei Settori/Servizi.
- **RISULTANZE FINALI DELLE VERIFICHE:** Entro 30 giorni dalla comunicazione dell'avvenuta estrazione, il Responsabile del Settore interessato fornirà riscontro per iscritto al Segretario dell'Unione in merito ai controlli effettuati.

Tale metodologia di controllo a campione, uniforme e standardizzata per tutti gli uffici, viene inserita come misura specifica nella presente sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e potrà essere rivista nell'ambito dell'aggiornamento annuale del piano medesimo.

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

La Struttura Organizzativa al 31.12.2023 risulta la seguente:

1^ AREA: AFFARI GENERALI

SETTORE	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	SEDE	AREA CCNL
Settore 1				
Segreteria – Affari Generali	n. 1 – coperto	Funzionario ad Elevata Qualificazione	Conselve	FEQ
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Operatore esperto/Messo	Conselve	OE
	n. 1 - coperto	Operatore esperto	Conselve	OE
	n. 1 - coperto	Operatore esperto	Conselve	OE
	n. 1 - coperto	Operatore esperto	Terrassa Padovana	OE
SUAP	n. 1 - coperto	Operatore esperto	Conselve	OE
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
Settore 2				
Personale	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I

2^ AREA: SERVIZI ALLA PERSONA

Servizio	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	SEDE	AREA CCNL
Settore 3				
Servizi Culturali	n. 1 – coperto	Funzionario Amm.vo E.Q.	Conselve	FEQ
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Operatore esperto	Conselve	OE
	n. 1 – distacco sind.	Istruttore Amministrativo	Terrassa	I

			Padovana	
Anagrafe - Stato Civile - Elettorale	n. 1 - coperto	Funzionario	Conselve	F
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Terrassa Padovana	I
Servizi Socio-Assistenziali	n. 1 - coperto	Funzionario Socio-Assistenziale	Conselve	F
	n. 1 - coperto	Funzionario Socio-Assistenziale	Conselve	F
	n. 1 - coperto	Funzionario Socio-Assistenziale	Terrassa Padovana	F
	n. 1 - coperto	Operatore Socio-Assistenziale	Conselve	OE
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I

3^ AREA: SERVIZI FINANZIARI

Servizio	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	SEDE	AREA CCNL
Settore 4				
Ragioneria dell'Unione e del Comune di Conselve	n. 1 - coperto	Funzionario Contabile E.Q.	Conselve	FEQ
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Operatore esperto	Conselve	OE
CED	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
Settore 5				
Ragioneria del Comune di Terrassa Padovana - Tributi	n. 1 - coperto	Funzionario Contabile E.Q.	Terrassa Padovana	FEQ
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Terrassa Padovana	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I

4^ AREA: SERVIZI TECNICI

Servizio	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	SEDE	AREA CCNL
Settore 6				
Lavori Pubblici – gestione patrimonio – edilizia scolastica	n. 1 - coperto	Funzionario Tecnico E.Q.	Conselve	FEQ
	n. 1 - coperto	Funzionario Tecnico	Conselve	F
	n. 1 - coperto	Istruttore Tecnico	Conselve	I
	n. 1 - interinale	Istruttore Tecnico	Conselve	I
	n. 1 – coperto p.t. 50%	Istruttore Tecnico	Terrassa Padovana	I
	n. 1 - coperto	Operatore esperto (Operaio)	Conselve	OE
	n. 1 - coperto	Operatore esperto (Operaio)	Conselve	OE
	n. 1 - coperto	Operatore esperto (Operaio)	Terrassa Padovana	OE
Settore 7				
Urbanistica, Edilizia Privata -	n. 1 - coperto	Istruttore Tecnico	Conselve	I

S.U.E.P.				
	n. 1 - coperto	Istruttore Tecnico	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Tecnico	Conselve	I

5^ AREA: VIGILANZA DEL TERRITORIO

Servizio	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	SEDE	CAT. GIUR.
Settore 8				
Polizia Locale	n. 1 - coperto	Istruttore - Agente di Polizia Locale	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore - Agente di Polizia Locale	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore - Agente di Polizia Locale	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore - Agente di Polizia Locale	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore - Agente di Polizia Locale	Conselve	I

Livelli di responsabilità organizzativa

Per i Livelli di responsabilità e graduazione delle Posizioni organizzative (ora incarichi di Elevata Qualificazione) è vigente la previsione di cui alla Delibera di Giunta Unionale n. 20 del 16.05.2019, avente ad oggetto "CCNL 2016-2018: Sistema di graduazione della retribuzione di posizione delle posizioni organizzative - Approvazione regolamento", contenente i criteri per l'istituzione, la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative e Delibera Giunta Unione n. 9 del 27.02.2024 *Ricognizione struttura organizzativa dell'Unione dei comuni del Conselvano e pesatura dell'area 5 Vigilanza del territorio.*

3.2 Organizzazione lavoro agile

La Legge n. 81/2017 recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", ha introdotto per la prima volta una vera e propria disciplina del lavoro agile, inteso ai sensi dell'art. 18 come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il CCNL siglato in data 16/11/2022 ha definito il quadro della disciplina in materia di Lavoro a Distanza al Titolo VI ed in particolare nel Capo I il Lavoro Agile e Capo II Altre forme di lavoro a distanza. La materia è inserita come oggetto di Confronto sindacale a cui devono essere sottoposti, ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi.

Obiettivi correlati al lavoro agile

L'Unione dei Comuni del Conselvano promuove lo sviluppo di forme di lavoro che offrano vantaggi all'organizzazione, ai dipendenti e all'utenza ed in particolare, in coerenza con gli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico, si intendono perseguire i seguenti obiettivi:

- promuovere l'incremento dei servizi remotizzabili per ogni Settore;
- facilitare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro del personale;
- sostenere il benessere organizzativo.

Disciplinare per l'applicazione del lavoro agile

Si allega sub C il disciplinare per l'applicazione del Lavoro Agile all'interno dell'Unione, all'esito del confronto con le Organizzazioni sindacali di cui all'incontro del 06.03.2024.

SEZIONE 3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

La programmazione triennale del fabbisogno di personale, sancita dall'art. 39) della L. 449/1997, nelle finalità definite dagli artt. 89) e 91) del D.Lgs. 267/2000, è funzionale alla "predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale (...)" anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a

strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti.”

La necessità di assicurare, da un lato, professionalità adeguate all'accesso e alla gestione delle risorse finanziarie connesse alle progettualità del PNRR ed altre fonti di finanziamento, e, dall'altro, di assicurare funzionalità ed efficienza ad una macchina amministrativa, in assenza di personale in soprannumero e che conta alla data del 31.12.2023 n. 49 unità in servizio, va necessariamente commisurata con le disposizioni normative che non rendono applicabile per le Unioni il Decreto n. 34/2019, ma l'art. 1 comma 229 della L. 208/2015.

Tale norma contempla la possibilità per tali Enti di procedere al reclutamento di personale con contratto a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente (garantendo il turn-over al 100% delle cessazioni, anche di quelle verificatesi dopo il 2006 - delibera Sezioni Riunite n. 52/2010), purché entro il limite della spesa per il personale sostenuta nell'anno 2008, con la possibilità, in aggiunta, di ottenere la cessione delle capacità assunzionali dei singoli comuni associati prevista dall'art. 32 comma 5 del TUEL.

Tale situazione espone l'Unione a palesi criticità di fronte alla necessità di colmare un saldo negativo di 10 unità, dato che la possibilità di non erodere la capacità assunzionale dell'Ente è consentita unicamente da mobilità in entrata da Enti che applicano i medesimi limiti di spesa.

Nell'ambito sia dei vincoli assunzionali che dei vincoli finanziari che impongono ai comuni associati di fare riferimento ai limiti di spesa con riferimento alla media del triennio 2011-2013 e alla spesa sostenuta nell'anno 2008 (art. 1, commi 557 e 562, D.Lgs. 296/2006), l'Unione intende procedere alla sostituzione di tutto il personale cessato o che cesserà dal servizio nel triennio per collocamento a riposo, trasferimento per mobilità volontaria presso altri enti o per altre cause, mediante le procedure ordinarie di reclutamento secondo quanto previsto dal D.Lgs. 165/2001 all'art. 30 (passaggio diretto tra amministrazioni diverse) e all'art. 35 (concorso pubblico o altra procedura selettiva), anche utilizzando graduatorie valide di altri enti.

Tenendo conto anche della necessità di orientare la dotazione organica a criteri di dinamismo e flessibilità, rendendone possibile la modifica a fronte delle necessità imposte da nuovi assetti organizzativi, è volontà dell'Amministrazione fronteggiare eventuali esigenze straordinarie e temporanee degli Uffici, facendo riferimento alla normativa del lavoro flessibile, così come ad eventuali incarichi a sensi dell'art. 110 comma 1, D.Lgs. 267/2000, entro il limite massimo di spesa consentito.

Il limite della spesa sostenuta dai due Comuni facenti attualmente parte dell'Unione per il personale, con riferimento alle disposizioni contenute nell'art. 1, commi 557 e 562 legge n. 296/2006 e più precisamente alla media del triennio 2011-2013, è:

- per il Comune di Conselve

ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	MEDIA TRIENNIO
€ 1.449.106,82	€ 1.427.104,46	€ 1.450.800,94	€ 1.430.670,73

- per il Comune di Terrassa P.

ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	MEDIA TRIENNIO
€ 346.815,72	€ 399.89,38	€ 376.589,42	€ 374.432,17

corrispondente all'importo complessivo media triennio 2011/2013 pari a **€ 1.805.102,90**.

Mentre, con riferimento alla spesa sostenuta nell'anno 2008, di cui all'art. 1, comma 562, della L. 296/2006, il limite è costituito dalla somma della spesa sostenuta in tale anno:

- dal Comune di Conselve €1.440.563,19
 - dal Comune di Terrassa P.€ 423.896,10
- corrispondente ad un totale di €1.864.459,29**

La spesa del lavoro flessibile, ovvero tempo determinato, interinali, collaborazioni, lavoratori socialmente utili, rilevante ai fini dell'applicazione dell'art. 9, comma 28 del d.l. 78/2010 convertito nella L. 122/2010, sostenuta nell'anno 2009 è pari:

- per il Comune di Conselve €95.323,38
- per il Comune di Terrassa P. €20.519,35
- corrispondente ad un totale di €115.842,73

La dotazione di spesa potenziale dell'Ente, intesa come personale in servizio alla data del 31/12/2023 comprensiva della capacità assunzionale prevista per gli anni 2024 – 2025 e 2026, è costituita da complessive n. 49 unità, inquadrare nelle seguenti categorie:

- n. 11 dipendenti appartenenti all'Area Operatori Esperti (ex cat. B);
- n. 28 dipendenti appartenenti all'Area Istruttori (ex cat. C);
- n. 10 dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D)

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE

L'Unione di comuni è direttamente soggetta ai vincoli relativi alla spesa del personale di cui all'**art. 1, comma 562, della legge n. 296 del 2006** (cfr., Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, deliberazione n. 20/2018/QMIG); il tetto di spesa corrisponde, pertanto, all'ammontare delle spese di personale dell'anno 2008.

Per quanto riguarda l'Unione dei Comuni del Conselvano, con riferimento alla spesa sostenuta nell'anno 2008, di cui all'art. 1, comma 562, della L. 296/2006, il limite è costituito dalla somma complessiva pari a **€ 1.864.459,29**, come meglio specificato sopra.

Tenuto conto che gli spazi assunzionali ceduti dai Comuni all'Unione - pari ad € 266.350,32 + € 47.587,95 = € 313.938,27, oltre IRAP, già allegati al P.I.A.O. 23/25 - vanno in deroga al tetto di spesa di cui all'anzidetto comma 562 (cfr., Corte dei Conti, sezione Veneto, n. 5/2022), il limite di spesa massimo per le assunzioni risulta pari ad **€ 1.864.459,29 + € 313.938,27 = € 2.178.397,56**.

Come risulta dal prospetto che segue, la spesa di personale per il triennio 2024-2026 derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale determinato ai sensi dell'art. 1, comma 562 della legge 296/2006 e tenuto conto degli spazi assunzionali ceduti dai comuni, come sopra calcolato, pari ad **€ 2.178.397,56**:

- Costi previsti da dotazione inclusa programmazione 2024: **€ 2.115.418,51***
- Costi previsti da dotazione inclusa programmazione 2025: **€ 2.111.384,76***
- Costi previsti da dotazione inclusa programmazione 2026: **€ 2.111.384,76***

(* escluse le spese del personale Assistenti Sociali a sensi dell'art. 1 commi 734 e 735 della L. 234/2021)

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

- per il Comune di Conselve € 95.323,38
 - per il Comune di Terrassa P. € 20.519,35
- corrispondente ad un totale di € **115.842,73**

Spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2024: nonni vigili + interinali+ Operatore tempo determinato = Euro 115.842,73

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Si dà atto che i Responsabili dei Settori hanno effettuato in modo analitico, per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio, la verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente, verificando anche sulla base dei dati finanziari, il rispetto da parte dell'ente del tetto della spesa del personale ed accertando:

- l'assenza di personale in sovrannumero, dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;
- che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs.165/2001, come risulta dalle dichiarazioni dei Responsabili dei Servizi (prot. Unione 1697, 1905,1908,1910 e 1915).

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1 *quinquies*, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha approvato i bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66, convertito nella legge 23/6/2014, n. 89, di integrazione dell'art. 9, comma 3 *bis*, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Si attesta che l'Unione dei Comuni del Conselvano non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima delle cessazioni aggiornata alla data del 31.12.2023:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni fornite dai Responsabili dei settori hanno effettuato in modo analitico si prevedono le seguenti **cessazioni** di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

anno 2024:

- n. 1 Istruttore amministrativo bibliotecario ex cat. C (dal 01.02.2024);
- n. 1 Operatore esperto ex cat. B (dal 25.02.2024);
- n. 1 Istruttore di polizia locale ex cat. C (dal 01.03.2024);

anno 2025:

- n. 1 Istruttore amministrativo, cat. C

anno 2026:

- non si prevedono cessazioni.

Alla luce di quanto suesposto si prevede di procedere con le seguenti **assunzioni**:

anno 2024:

- n. 1 Istruttore Bibliotecario ex Cat. C5 (già previsto nel piano assunzionale 2023/2025 per completamento procedura iniziata nel 2023) - Servizio socio culturale-biblioteca;
- n. 1 Funzionario dell'Elevata Qualificazione ex Cat. D5 (già previsto nel piano assunzionale 2023/2025 per completamento procedura iniziata nel 2023) – Polizia Locale;
- n. 1 Funzionario dell'Elevata Qualificazione, ex categoria D1 – Ufficio tecnico;
- n. 1 Istruttore amministrativo Area degli istruttori ex categoria C1 - Settore Segreteria-Demografici;
- n. 1 Area Operatore esperto ex cat. B – Settore Tecnico;
- n. 2 Istruttori di Polizia Locale – Settore polizia locale;
- n. 1 Funzionario dell'Elevata Qualificazione ex Cat. D1 – Settore Ragioneria;

anno 2025:

- n. 2 Area istruttore amministrativo ex Cat. C;
- n. 1 Area Operatori ex Cat. A

anno 2026:

- n. 1 Area istruttore amministrativo ex Cat. C;

La spesa per le assunzioni previste per il **2024** ammontano ad € 278.373,11 di cui € 96.540,98 viene recuperata dalle cessazioni avvenute nel 2023, e pertanto, la spesa ammonta ad **€ 181.832,13**.

La spesa per le assunzioni previste per il **2025** ammontano ad **€ 92254,18** di cui € 106.701,27 viene recuperata dalle cessazioni avvenute nel 2024, e pertanto, il risparmio di spesa ammonta ad € 14.447,09.

La spesa per le assunzioni previste per il **2026** ammontano ad **€ 32.479,30** di cui €36.334,10 viene recuperata dalle cessazioni avvenute nel 2025, e pertanto, il risparmio di spesa ammonta ad € 3.854,80.

Si allega **sub D** calcolo della spesa del fabbisogno triennale del personale e rispetto del limite.

PIANO FORMATIVO 2024/2026

La formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni ed è leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative. Nella presente sottosezione l'Ente definisce le linee

generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa l'individuazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

1^ AREA: AFFARI GENERALI

- **Settore 1: Segreteria – Affari Generali - SUAP**
- **Settore 2: Personale**

- Adempimenti connessi al D.Lgs. 81/2008 – corso di formazione per addetti aziendali designati al pronto soccorso.
- Gestione del personale.
- Attività produttive.
- Privacy e accesso agli atti e normativa anticorruzione.

2^ AREA: SERVIZI ALLA PERSONA

- **Settore 3: Servizi Culturali – Anagrafe_Stato Civile _Elettorale - Servizi Socio-Assistenziali**

- Adempimenti connessi al D.lgs. 81/2008 – corso di formazione per addetti aziendali designati al pronto soccorso.
- Aggiornamento e formazione sui Servizi Sociali.
- Aggiornamento e formazione sui Servizi Demografici.
- Gestione servizi cimiteriali.
- Biblioteconomia.
- Codice del terzo settore.
- Privacy e accesso agli atti e normativa anticorruzione.

3^ AREA: SERVIZI FINANZIARI

- **Settore 4: Ragioneria dell'Unione e del Comune di Conselve - CED**
- **Settore 5: Ragioneria del Comune di Terrassa Padovana - Tributi**

- Normativa su strumenti di programmazione finanziaria.
- Gestione economato.
- Gestione tributi comunali.
- Adempimenti connessi al D.lgs. 81/2008 – corso di formazione per addetti aziendali designati al pronto soccorso.
- Privacy e accesso agli atti e normativa anticorruzione.

4^ AREA: SERVIZI TECNICI

- **Settore 6: Lavori Pubblici – gestione patrimonio – edilizia scolastica**
- **Settore 7: Urbanistica, Edilizia Privata - S.U.E.P.**

- Normativa in materia di strumenti di pianificazione urbanistica
- Gestione software per gestione urbanistica e edilizia privata
- Gestione software in materia di S.U.A.P.
- Nuovo codice degli appalti;
- Espropriazioni;
- Tutela della sicurezza nei cantieri;
- Adempimenti connessi al D.lgs. 81/2008 – corso di formazione per addetti aziendali designati al pronto soccorso.
- Privacy e accesso agli atti e normativa anticorruzione.

5^ AREA: VIGILANZA DEL TERRITORIO

- **Settore 8: Polizia Locale**

- Tutela della sicurezza nei cantieri;
- Attività di vigilanza;
- Aggiornamento codice della strada;
- Protezione civile;
- Adempimenti connessi al D.lgs. 81/2008 – corso di formazione per addetti aziendali designati al pronto soccorso.
- Privacy e accesso agli atti e normativa anticorruzione.

INDICAZIONI GENERALI

I Responsabili di Area individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione/aggiornamento sulla base dei bisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.

Per i Responsabili di Area la partecipazione all'attività formativa viene concordata con il Segretario Comunale.

La formazione potrà avvenire a distanza, mediante partecipazione a seminari nelle varie sedi stabilite dalle società organizzatrici, presso la sede municipale.

Le materie oggetto di formazione/aggiornamento potranno essere integrate in relazione agli sviluppi normativi riguardanti i vari servizi, senza necessariamente procedere all'aggiornamento dell'elenco del presente Piano Formativo.

Tutti i dipendenti saranno coinvolti nella formazione del nuovo gestionale in cloud Sicra Evo.

Piano delle azioni positive

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Unione dei Comuni del Conselvano 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". Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni positive hanno, infatti, 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 sottorappresentate 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 Piano per il triennio 2024-2026, redatto in continuità con il Piano delle Azioni Positive 2023-2025, viene **allegato sub E** al presente Piano, e rappresenta uno strumento per offrire a tutti i dipendenti dell'Ente la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. Il Piano è stato trasmesso alla referente Consiglieria per le Pari Opportunità della Provincia di Padova (prot. 1980).

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.