



Comune di SILEA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

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

Sommario

PREMESSA	5
RIFERIMENTI NORMATIVI	5
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....	7
1.1 Analisi del contesto esterno.....	7
1.1.1 Popolazione e situazione demografica	7
1.1.2 Territorio e pianificazione territoriale	8
1.1.3 Economia e sviluppo economico locale	11
1.2 Analisi del contesto interno	12
1.2.1 Organismi gestionali ed erogazione dei servizi.....	12
1.2.2 Salute finanziaria.....	13
1.2.3 Equilibri di competenza e cassa nel triennio	13
1.2.4 Disponibilità e gestione delle risorse umane.....	14
1.3 Organigramma dell'Ente	14
1.3.1 La mappatura dei processi	14
2 SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	15
2.1. Valore pubblico	15
Obiettivi di Accessibilità Fisica	16
Obiettivi di Accessibilità Digitale.....	16
Salute Digitale	17
2.2 Performance.....	18
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	18
2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione.....	18
2.3.2 Sistema di gestione del rischio.....	22
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	23
2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	24
2.3.5 Programmazione della trasparenza	24
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	25
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente.....	25
Livelli di responsabilità organizzativa, fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili.....	27
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	27

3.2 Organizzazione del lavoro agile	38
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	38
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale.....	38
3.3.2 Salute professionale - formazione del personale	39
4 MONITORAGGIO.....	40

ALLEGATI:

- Sistema di controlli in materia di riconoscimento della cittadinanza iure sanguinis
- Atto organizzativo per la gestione delle segnalazioni interne (whistleblowing)
- Ultima relazione RPCT
- Relazione annuale RPCT sulla sezione 2.3 del PIAO annualità 2023
- Contesto esterno, mappatura stakeholder e valutazione di impatto contesto esterno
- Contesto interno gestionale - Mappatura dei macroprocessi
- Contesto interno gestionale - Mappatura dei processi con relative evidenze - Valutazione e trattamento dei rischi
- Elenco misure generali
- Tabella di Assessment misure specifiche
- Registro degli eventi rischiosi
- Obblighi di pubblicazione - Flussi attività trasparenza con indicazione responsabili trasmissione e pubblicazione

ALTRI RIFERIMENTI:

- DUP 2024-2026
- Piano Triennale dei Fabbisogni di personale triennio 2024/2026
- Piano delle Azioni Positive triennio 2024/2026
- Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) – Piano dettagliato degli obiettivi gestionali 2024 e Piano della Performance 2024/2026

PREMESSA

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e 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, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di

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

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

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

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, tra le quali rientra il presente Ente, sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 44 del 28/09/2023 ed il Bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 61 del 21/12/2023.

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Denominazione ente	Comune di SILEA
Indirizzo ente	Via Don Minzoni, 12
P.Iva e Codice Fiscale	C.F. 80007710264 - P.I. 00481090264
Legale rappresentante	Sindaco pro tempore Dott.ssa Rossella Cendron
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:	37 (compreso il Segretario Generale)
Numero di Telefono dell'Ente	0422365711
Sito Internet dell'Ente	https://www.comune.silea.tv.it/
Indirizzo e-mail dell'Ente	protocollo@comune.silea.tv.it
Indirizzo P.E.C. dell'Ente	protocollo@comune.silea.legalmail.it

1.1 Analisi del contesto esterno

1.1.1 Popolazione e situazione demografica

Al 31.12.2022 la popolazione residente nel comune di Silea è di 10.395 unità.

I dati del censimento generale della popolazione del 2011 hanno rilevato una popolazione pari a 9.923 unità, riscontrando un divario tra popolazione censita e quella anagrafica di n. 472 unità con uno scarto più elevato tra la popolazione straniera.

Il saldo naturale, quale differenza tra il numero delle nascite e dei decessi, è negativo da diversi anni come si evince dalla tabella sotto riportata.

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: giovani 0-14 anni, adulti 15-64 anni e anziani 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo progressiva, stazionaria o regressiva a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sociale, e sul sistema scolastico.

POPOLAZIONE (ANDAMENTO DEMOGRAFICO)		
Popolazione legale		
Popolazione legale (ultimo censimento disponibile)	9.923	
Movimento demografico		
Popolazione al 01-01	10.330	+
Nati nell'anno	68	+
Deceduti nell'anno	128	-
Saldo naturale	-60	
Immigrati nell'anno	511	+
Emigrati nell'anno	386	-
Saldo migratorio	125	
Popolazione al 31-12	10.395	

POPOLAZIONE (STRATIFICAZIONE DEMOGRAFICA)		
Popolazione suddivisa per sesso		
Maschi	5.046	+
Femmine	5.349	+
Popolazione al 31-12	10.395	
Composizione per età		
Prescolare (0-6 anni)	504	+
Scuola dell'obbligo (7-14 anni)	717	+
Forza lavoro prima occupazione (15-29 anni)	1.535	+
Adulta (30-65 anni)	5.177	+
Senile (oltre 65 anni)	2.462	+
Popolazione al 31-12	10.395	

Tra le famiglie anagrafiche, i nuclei unipersonali risultano superiori a quelli composti da due persone e di gran lunga superiori a quelli di 3 e 4 persone.

Si registra che l'invecchiamento della popolazione e il basso tasso di natalità hanno portato ad un incremento dei nuclei familiari e ad una riduzione della dimensione media dei componenti delle famiglie di 2,30. La frazione con nucleo familiare più numeroso è confermata in quella di Sant'Elena, a seguire Lanzago.

Viene data evidenza delle caratteristiche del nucleo familiare al 31/12/2022 dal quale si rileva che il 39,25% dei nuclei ha almeno un componente di età superiore a 65 anni, mentre il 21,83% dei nuclei ha almeno un componente di età inferiore a 18 anni.

1.1.2 Territorio e pianificazione territoriale

Il territorio, e in particolare le regole che ne disciplinano lo sviluppo e l'assetto socio economico, rientrano tra le funzioni fondamentali attribuite al Comune.

Per governare il proprio territorio è necessario regolare, pianificare ed attuare una serie di strumenti ed interventi mirati a valorizzare ed a tutelare il territorio.

Con D.G.R. n. 4494 del 27/07/1990 è stato approvato il Piano Regolatore Generale.

Successivamente sono intervenute le seguenti Varianti Parziali:

- Variante parziale **n. 1** adottata con D.C.C. n. 96 del 21/12/1995 e approvata con DGR n. 3864 del 21/10/1997;
- Variante parziale **n. 2** adottata con D.C.C. n. 69 del 19/12/2001 e approvate con D.G.R. n. 2301 del 25/07/2003 e DGR 987 del 06/04/2004;
- Variante parziale **n. 3** adeguamento al PA del fiume Sile adottata con D.C.C. n. 10 del 16/04/2004, confermata con D.C.C. n. 22 del 19/06/2006 ed approvata con D.C.C. n. 50 del 25/09/2007;
- Variante parziale **n. 4** edifici in zona agricola non più funzionali all'esigenza del fondo, adottata con D.C.C. n. 11 del 16/04/2004, decaduta in quanto confermata e non inviata in Regione entro il 30/06/2006;
- Variante parziale **n. 5** adottata con D.C.C. n. 44 del 21/10/2004 e approvata con DGR n. 3975 del 16/12/2008;
- Variante parziale **n. 6** individuazione area cimiteriale in ampliamento dei cimiteri comunali, adottata con D.C.C. n. 16 del 28/04/2006 e approvata con DGR n. 39 del 06/09/2006;
- Variante parziale **n. 7** adottata con D.C.C. n. 29 del 29/06/2006 confermata con D.C.C. n. 57 del 04/12/2006 e approvata con D.C.C. n. 51 del 25/09/2007;
- Variante parziale **n. 8** adottata con D.C.C. n. 54 del 21/12/2009 di adeguamento al Piano ambientale, relativo alle varianti di settore D.C.R.V. n. 58/2007 e alla variante "I Burci" D.C.R.V. n. 77/2006, confermata con D.C.C. n. 21 del 18/06/2010, approvata con D.C.C. n. 10 del 16/03/2011 e aggiornata con D.C.C. n. 32 del 01/08/2011;
- Inoltre, sono intervenute n. 16 varianti parziali al P.R.G. adottate e approvate ai sensi dell'art. 50, comma 4 della L.R. n. 61/1985.
- In data 14/4/2014 è stato adottato il Piano di Assetto del Territorio (D.C. n. 9 del 14/04/2014).
- La provincia di Treviso ha approvato in data 8 agosto 2016 il PAT che è entrato in vigore il 16 settembre 2016.

A seguito dell'approvazione del PAT il vigente PRG ha acquistato il valore e l'efficacia del **primo Piano degli Interventi** (primo PI), per le sole parti compatibili con il PAT. Il PI ha una valenza quinquennale; è detto infatti anche il "*Piano del Sindaco*" e può comprendere l'intero territorio comunale ovvero può riguardare/interessare porzioni limitate di territorio, per ambiti e/o per temi o settori, ma sempre nella visione generale del PAT. In quest'ottica, le scelte del PAT non si esauriscono con il primo PI, ma avverranno selettivamente in più fasi, attraverso più Piani degli Interventi.

La Variante n. 1 al Piano degli Interventi, approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 6 aprile 2017, riguarda il perfezionamento di alcuni "Accordi Pubblico Privato" ai sensi dell'articolo 6 della legge regionale n. 11 del 2004, la realizzazione di opere pubbliche e la revisione puntuale dell'apparato normativo e del dimensionamento del Piano.

La Variante n. 2 al Piano degli Interventi, in corso di redazione, si occupa delle attività economiche e più precisamente delle attività commerciali e degli adempimenti previsti dalla Legge Regionale n. 50 del 2012

(Politiche per lo sviluppo del sistema commerciale nella Regione Veneto) e dal Regolamento Regionale n. 1047 del 2013 (Indirizzi per lo sviluppo del sistema commerciale). I due dispositivi impongono ai comuni l'adeguamento dei propri strumenti urbanistici ai nuovi criteri dettati per la pianificazione locale, riassunti nell'articolo 2 del Regolamento e legati al nuovo "Approccio sequenziale", che determinano una rivisitazione delle condizioni di localizzazione delle strutture commerciali in base alla dimensione e alla tipologia.

La Variante n. 3 al Piano degli Interventi, approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 30/07/2018, definisce gli interventi di recupero degli edifici non più funzionali alla conduzione del fondo, modifica la disciplina puntuale di alcuni edifici con grado di protezione ubicati in ambito agricolo, precisa il perimetro di alcune zone territoriali omogenee con modifiche di carattere puntuale, prevede il recesso delle previsioni edificatorie di alcune aree e, infine, individua e/o conferma le previsioni riguardanti alcune opere e/o servizi pubblici.

La Variante n. 4 al Piano degli Interventi, approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 12/05/2020, provvede ad adeguare le cartografie e la disciplina urbanistica dello strumento urbanistico generale vigente (PRG del 2003 e successive Varianti) alle previsioni del Piano di Assetto del Territorio, nonché a recepire le definizioni uniformi aventi incidenza urbanistica presenti nel nuovo regolamento edilizio tipo, di fatto con questa variante il Comune di Silea ottiene il Piano degli interventi adeguato al PAT.

La Variante n. 5 al Piano degli Interventi, adottata ai sensi e per gli effetti dell'art. 18- comma 2 LR. 11/2004 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 in data 16/11/2020 e denominata "Delle opere pubbliche" i cui contenuti sono di esclusiva programmazione di opere pubbliche previste nel triennio e pertanto assoggettati agli obblighi definiti dall'art. 4, comma 4-quater della LR. 11/2004. L'approvazione da parte del Consiglio Comunale è avvenuta con atto n. 4 in data 22/02/2021.

La Variante n. 6 al Piano degli Interventi, adottata ai sensi e per gli effetti dell'art. 18- comma 2 LR. 11/2004 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 36 in data 16/11/2020 e denominata "Ridefinizione zona FC - Impianti sportivi Cendon" per ridefinire e riqualificare gli impianti sportivi di Cendon al fine di migliorare ed incrementare la qualità dei servizi offerti. L'approvazione da parte del Consiglio Comunale è avvenuta con atto n. 5 in data 22/02/2021.

La Variante n. 7 al Piano degli Interventi, adottata ai sensi dell'art. 8 del DPR 160/2010 e art. 4 della LR 55/2012 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 51 del 22/12/2021 per l'ampliamento e cambio di destinazione d'uso dell'attività produttiva della ditta Claudia Augusta srl.

La variante n. 8 al Piano degli Interventi adottata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 52 del 22/12/2021 ai sensi dell'art. 18 della L.R. 23/04/2004 n. 11, di accoglimento della proposta di accordo pubblico-privato ex art. 6 LR 11/2004 (ditta Seven srl, Zonta, A.Di.Tre.sas). Tale variante è stata poi approvata dal Consiglio comunale con atto n. 19 in data 13/04/2022

La variante n. 9 al Piano degli interventi "Piano Antenne" adottata con delibera di Consiglio Comunale n. 21 in data 18/04/2023.

Risulta adottato il Piano urbano del traffico (Delibera di Consiglio comunale n. 17 in data 13/04/2022). Il Piano comunale delle acque è stato adottato con delibera di consiglio comunale n. 47 in data 29/11/2021 e approvato con delibera consiliare n. 54 in data 15/11/2022.

Il Piano di Azione per l'Energia Sostenibile e il Clima - PAESC - è stato approvato con delibera consiliare

n. 9 in data 28/03/2022.

1.1.3 Economia e sviluppo economico locale

La tabella che segue rappresenta le attività insediate nel territorio comunale che interessano il settore primario, quello secondario e il settore terziario. I dati sono quelli risultanti al 31/03/2023 dalla Camera di Commercio Industria e Artigianato di Treviso. Dalla lettura dei dati esposti nella tabella che segue, emerge una situazione in aumento sia in termini di numero delle imprese che di addetti rispetto a quella rilevata al 30/09/2022 e con movimentazione all'interno delle categorie economiche.

Categorie economiche e n° imprese presenti nel territorio (Fonte C.C.I.A.A. alla data del 31/03/2023)	Anno						Diff.	% di scostam. (2022/2023)
	2018	2019	2020	2021	al 30/09/2022	al 31/03/2023		
A. Agricoltura, sivecoltura e pesca	91	92	86	84	84	86	2	2,38%
B. Estrazione di minerali da cave e miniere	1	1	1	1	1	1	0	0,00%
C. Attività manifatturiere	170	169	147	144	147	141	-6	-4,08%
D. Fornitura energia elettrica,gas, vapore,etc.	3	2	4	4	4	4	0	0,00%
E. Fornitura di acqua, reti fognarie, gestione rifiu	3	3	3	3	3	3	0	0,00%
F. Costruzioni	137	135	136	142	145	143	-2	-1,38%
G. Commercio all'ingrosso e al dettaglio	333	320	344	341	343	344	1	0,29%
H. Trasporto e magazzinaggio	51	51	49	48	48	47	-1	-2,08%
I. Alloggio e di ristorazione	87	87	90	91	94	92	-2	-2,13%
J. Servizi di informazione e comunicazione	66	66	60	60	63	63	0	0,00%
K. Attività finanziarie e assicurative	32	32	32	35	41	42	1	2,44%
L. Attività immobiliari	108	109	103	108	107	113	6	5,61%
M. Attività professionali, scientifiche e tecniche	69	72	66	68	75	81	6	8,00%
Noleggio, ag.viaggio, serv.supporto alle imprese	44	44	44	45	45	46	1	2,22%
P. Istruzione	4	5	8	9	10	10	0	0,00%
Q. Sanità e assistenza sociale	11	10	10	10	13	12	-1	-7,69%
R. Att.artistiche,sportive, di intrattenimento e divertimento	13	24	20	19	22	23	1	4,55%
S. Altre attività di servizi	56	49	53	54	58	62	4	6,90%
X. Non classificate	2	2	0	1	2	3	1	50,00%
TOTALE N.RO IMPRESE	1.281	1.273	1.256	1.267	1.305	1.316	11	0,84%

Ricettività turistica

Nel Comune di Silea sono presenti n. 2 esercizi alberghieri, con una ricettività complessiva di n. 108 camere con un totale di n. 195 posti letto.

Per quanto concerne la ricettività extra-alberghiera, risultano attivi nel Comune di Silea i seguenti esercizi suddivisi per tipologia:

- n. 2 agriturismo con alloggio
- n. 8 Bed & Breakfast
- n. 1 unità abitativa ammobiliata ad uso turistico
- n. 1 residenza rurale - country house
- n. 1 affittacamere

Per ulteriori informazioni relative al contesto esterno dell'Ente si rimanda all'analisi del DUP 2024-2026.

1.2 Analisi del contesto interno

1.2.1 Organismi gestionali ed erogazione dei servizi

Il decreto legislativo n. 175/2016 "Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica" le cui disposizioni sono entrate in vigore il 23 settembre 2016, ha come obiettivo la riduzione del numero complessivo delle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche stimolando l'aggregazione di quelle di minori dimensioni e contribuendo concretamente a rendere più razionale ed efficiente l'intero sistema di partecipazioni societarie.

L'adempimento, per gli enti locali, è stato la ricognizione di tutte le partecipazioni possedute alla data di entrata in vigore del decreto, ovvero la revisione straordinaria delle partecipazioni di cui all'art. 24 del Dlgs. 175/2016 da effettuarsi entro il 23/03/2017 con provvedimento del Consiglio comunale, prorogata poi al 30 settembre 2017.

Con delibera di Consiglio Comunale n. 31 in data 26/09/2017 è stato approvato il Piano straordinario di razionalizzazione delle società partecipate, così come previsto dall'art. 24 del decreto legislativo 175/2016 (TUSP).

La ricognizione effettuata ha costituito aggiornamento del piano operativo adottato ai sensi dell'art. 1, comma 612 della Legge 190/2014.

Entro il 31 dicembre di ogni anno, devono essere adottati i piani di razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche utilizzando i modelli standard della Corte dei Conti finalizzati ad agevolare la compilazione dell'applicativo "Partecipazioni" del Dipartimento del Tesoro.

Il piano ordinario di razionalizzazione delle società per i seguenti anni:

- 2018 riferito alle partecipazioni pubbliche possedute al 31/12/2017 è stato approvato con delibera C.C. n. 45 in data 19/12/2018;

- 2019 riferito alle partecipazioni pubbliche possedute al 31/12/2018 è stato approvato con delibera di C.C. n. 47 in data 20/12/2019 che ha anche approvato la relazione del 2018;

- 2020 riferito alle partecipazioni pubbliche possedute al 31/12/2019 è stato approvato con delibera di C.C. n. 50 in data 28/12/2020 che ha anche approvato la relazione del 2019;

- 2021 riferito alle partecipazioni possedute al 31/12/2020 è stato approvato con delibera di C.C. n. 53 del 23/12/2021 che ha anche approvato la relazione del 2020.

- 2022 riferito alle partecipazioni possedute al 31/12/2021 è stato approvato con delibera di C.C. n. 68 del 19/12/2022 che ha anche approvato la relazione del 2021.

Sono state confermate le partecipazioni in:

- **Piave Servizi SpA - (servizio idrico integrato) -**

- **Mobilità di Marca Spa (trasporto pubblico)**

entrambe rispondono ai requisiti previsti per il loro mantenimento poiché svolgono servizi di interesse generale.

Il principio allegato 4/4 – decreto legislativo n. 118/2011 definisce il bilancio consolidato e la funzione del gruppo amministrazione pubblica. In quest'ottica con delibera di G.C. viene, di anno in anno, individuato il "Gruppo Amministrazione pubblica di Silea" e gli enti rientranti nell'area di consolidamento al fine di redigere il bilancio consolidato. Sono stati approvati i bilanci consolidati dei seguenti esercizi:

- 2017 - delibera di Consiglio comunale n. 34 in data 27/09/2018;
- 2018 - delibera di Consiglio comunale n. 26 in data 30/09/2019;
- 2019 - delibera di Consiglio comunale n. 39 in data 16/11/2020, in considerazione della proroga disposta con l'art. 110 del DL 34/2020 a causa emergenza epidemiologica da virus - Covid-19 (30 novembre 2020);
- 2020 - delibera di Consiglio Comunale n. 42 in data 30/09/2021;
- 2021 - delibera di Consiglio Comunale n. 45 in data 27/09/2022;

Tutti i suddetti bilanci sono stati trasmessi alla BDAP entro il termine dei 30 giorni dalla data della loro approvazione.

ORGANISMI GESTIONALI (TREND STORICO E PROGRAMMAZIONE)					
Tipologia	2023	2024	2025	2026	
Consorzi	2	2	2	2	Num.
Aziende	0	0	0	0	Num.
Istituzioni/Fondazioni	1	1	1	1	Num.
Società di Capitali	2	2	2	2	Num.
Concessioni	9	9	9	9	Num.
Totale	14	14	14	14	

1.2.2 Salute finanziaria

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

Per i dettagli relativi a tale sezione si rinvia al DUP 2024-2026 e al Bilancio di previsione 2024-2026 dell'Ente.

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

1.2.3 Equilibri di competenza e cassa nel triennio

RIEPILOGO ENTRATE 2024		
Correnti	5.704.890,00	
Investimenti	2.548.500,00	
Movimenti di fondi	725.000,00	
Entrate destinate alla programmazione	8.978.390,00	+
Servizi C/terzi e Partite di giro	1.313.500,00	
Altre entrate	1.313.500,00	+

Totale bilancio	10.291.890,00	
------------------------	----------------------	--

RIEPILOGO USCITE 2024		
Correnti	5.704.890,00	
Investimenti	2.548.500,00	
Movimenti di fondi	725.000,00	
Uscite impiegate nella programmazione	8.978.390,00	+
Servizi C/terzi e Partite di giro	1.313.500,00	
Altre uscite	1.313.500,00	+
Totale bilancio	10.291.890,00	

1.2.4 Disponibilità e gestione delle risorse umane

La risorsa umana è un fattore strategico di ogni organizzazione, in particolare per l'ente locale quale erogatore di servizi.

Il quadro delle risorse umane del comune di Silea è rilevato dalle tabelle seguenti che riportano la composizione totale del personale dell'ente e la suddivisione per "area" di riferimento.

A fronte di una dotazione organica di previsione di n. 41 unità rapportate ad anno, alla data del 18/07/2023 risultano in servizio n. 34 unità delle quali n. 3 in part-time come segue:

- p-time 28/36 n. 1
- p-time 30/36 n. 1
- p-time 32/36 n. 1

Si precisa che nella seconda parte della sezione operativa verrà presentata l'analisi del fabbisogno di personale per il triennio considerato.

La nuova struttura organizzativa del Comune di Silea è stata ridefinita con delibera di Giunta Comunale n. 34 in data 29/03/2023 ed è suddivisa in 4 aree oltre al servizio associato di polizia locale come da prospetti che seguono.

Con delibera di G.C. n. 41 del 29/03/2021 sono stati ridefiniti i profili professionali dell'ente, mentre con determinazione n. 226 in data 27/03/2023 si è preso atto dell'inquadramento automatico del personale dipendente a far data dal 1° aprile 2023 nel nuovo sistema di classificazione previsto dal CCNL 16/11/2022.

Per ulteriori informazioni relative al contesto interno dell'Ente si rimanda all'analisi del DUP 2024-2026.

1.3 Organigramma dell'Ente

Per la rappresentazione grafica dell'Ente si rimanda alla Sezione 3 del presente Piano, intitolata: "Organizzazione e Capitale Umano" (nel dettaglio, si veda pagina 24).

1.3.1 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della

corruzione.

Con delibera di Giunta Comunale n. 9 del 29/01/2024 l'Organo di indirizzo politico ha preso atto del lavoro di aggiornamento e ricognizione dei processi di competenza dell'Ente che ammontano complessivamente a numero 457, suddivisi per sette tipologie di aree omogenee.

Ai fini, però, della gestione del rischio corruttivo, di cui alla Sezione 2.3 del presente documento, l'Ente ha provveduto all'aggiornamento della mappatura dei processi individuati dal RPCT e dai Referenti anticorruzione limitatamente alle Aree di Rischio individuate dall'articolo 6 del decreto ministeriale 30/06/2022 n. 132.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra i Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

Unità organizzativa	Numero processi
SERVIZIO ASSOCIATO DI POLIZIA LOCALE	4
SETTORE 1 - AFFARI GENERALI E SERVIZI AMMINISTRATIVI	14
SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI E GESTIONE TRIBUTI	4
SETTORE 3 - SERVIZI ALLA PERSONA	23
SETTORE 4 - UFFICIO TECNICO, AMBIENTE E ATTIVITA' PRODUTTIVE	44
TUTTI I SETTORI - ATTIVITA' TRASVERSALE	15

Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la distribuzione dei processi mappati nelle differenti aree di rischio come evidenziata nella seguente tabella:

Area di rischio	Numero processi
ARG - A) Acquisizione e gestione del personale (generale)	14
ARG - B) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)	31
ARG - C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)	19
ARG - D) Contratti pubblici (generale)	38
ARG - E) Incarichi e nomine (generale)	2

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda agli allegati "Contesto interno gestionale - Mappatura dei macroprocessi" e "Contesto interno gestionale - Mappatura dei processi con relative evidenze - Valutazione e trattamento dei rischi".

2 SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E

ANTICORRUZIONE

2.1. Valore pubblico

Come previsto dall'articolo 6 del DM 132/2022, la presente sotto-sezione non è stata predisposta, tuttavia l'Ente, in attuazione del D.lgs. n. 222 del 13/12/2023, avente ad oggetto "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma

2, lett. e), della legge 22/12/2021, n. 227”, provvederà nel triennio di riferimento del presente documento di programmazione a individuare un dipendente che abbia comprovata esperienza sui temi dell’inclusione sociale e dell’accessibilità delle persone con disabilità, affinché proceda a individuare degli obiettivi, oltre a quelli finora già individuati e di seguito riportati, che garantiscano la piena accessibilità alle Pubbliche Amministrazioni da parte delle persone con disabilità e l’uniformità della tutela delle stesse, coinvolgendo in tale processo gli stakeholders esterni come, ad esempio, le associazioni del terzo settore, attraverso la presentazione di loro osservazioni, proposte, suggerimenti relative alle possibilità di accesso e all’inclusione sociale da parte di persone con disabilità.

Obiettivi di Accessibilità Fisica

ACCESSIBILITA' FISICA	Accessibilità fisica: obiettivo	Intervento – Modalità ed azioni
ANNO		
2024-2026	Accessibilità agli Uffici	Attrezzature d'ausilio e apparecchiature mobili non stabilmente ancorate alle strutture edilizie - opere di adeguamento
2024-2026	Accessibilità luoghi di lavoro	Arredamento, e attrezzature necessarie per assicurare lo svolgimento delle attività lavorative per ogni caso di invalidità dei lavoratori (scrivanie, sedie, PC telefoni, ecc.).
2024-2026	Accessibilità agli Uffici	Ancoraggi - opere di adeguamento
2024-2026	Accessibilità agli Uffici	Assenza di punti di riferimento, impercettibilità di oggetti, errata illuminazione degli ambienti - opere di adeguamento per rimozione ostacoli percettivi

Obiettivi di Accessibilità Digitale

Si riportano di seguito gli obiettivi realizzati dall’Ente nel triennio 2023-2025, relativi al Sito Web istituzionale:

- Sito web – Adeguamento alle “Linee guida di design siti web della PA”
- Sito web – Adeguamento ai criteri di accessibilità
- Sito web – Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i
- Sito web – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo
- Sito web – Sviluppo, o rifacimento, del sito
- Sito web – Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)
- Sito web – Analisi dell’usabilità

Qui di seguito, si riportano, invece, gli obiettivi che l’Ente intende perseguire per il triennio 2024-2026:

ACCESSIBILITA' DIGITALE	Accessibilità digitale: obiettivo	Intervento – Modalità ed azioni
ANNO		
2024-2026	Formazione	Formazione – Aspetti tecnici Formazione – Aspetti normativi
2024-2026	Postazioni di lavoro	Organizzazione del lavoro – Piano per l’acquisto di

		soluzioni hardware e software Organizzazione del lavoro – Miglioramento dell’iter di pubblicazione su web Organizzazione del lavoro – Attuazione specifiche tecniche
2024-2026	Sito intranet	Sito web e/o app mobili –Ulteriori Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo

Salute Digitale

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

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si inserisce all'interno del programma europeo Next Generation (conosciuto anche come Recovery Fund - Fondo per la ripresa) e si articola in 6 Missioni, ovvero aree tematiche principali su cui intervenire, individuate in piena coerenza con i 6 pilastri del Next Generation EU:

Missione 1: digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura;

Missione 2: rivoluzione verde e transizione ecologica;

Missione 3: infrastrutture per una mobilità sostenibile;

Missione 4: istruzione e ricerca;

Missione 5: inclusione e coesione;

Missione 6: salute

Le Missioni si articolano in Componenti, aree di intervento che affrontano sfide specifiche, composte a loro volta da Investimenti e Riforme.

Per il raggiungimento degli obiettivi nell'ambito della Missione 1- “Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo l’Ente ha aderito agli avvisi emanati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la trasformazione digitale per i seguenti investimenti:

Abilitazione al cloud per le PA locali Esperienza dei cittadini - Miglioramento della qualità e dell'utilizzabilità dei servizi pubblici digitali Rafforzamento dell'adozione dei servizi della piattaforma PagoPA e dell'applicazione "IO" Rafforzamento dell'adozione delle piattaforme nazionali di identità digitale (SPID, CIE) e dell'Anagrafe nazionale (ANPR) Digitalizzazione degli avvisi pubblici
--

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

INDICATORE	VALORE ATTUALE
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA	62
N. servizi disponibili nell'App IO	60

N. nuovi servizi accessibili online	42
N. nuovi servizi accessibili migrati in Cloud	42
N. accessi nuovo sito internet	8000
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	37
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	42
Dataset pubblicati in formato aperto/ n. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	nessuno
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	15 (+7 nel 2024)
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	si
Costi sostenuti in investimenti per ICT/ costi totali per ICT	12.220,00 € + 106.554,00 € fondi PNRR
PC portatili	20
% PC portatili sul totale dei dipendenti	55,55%
Smartphone	29
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	26
Dipendenti con firma digitale	18

2.2 Performance

Come previsto dall'articolo 6 del DM 132/2022, la presente sotto-sezione non è stata predisposta.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

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

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITA'
Giunta Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del decreto legge 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è l'Avv. Nicoletta Mazzier, nominata con decreto del Sindaco n. 1 del 09/01/2018. Assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:</p> <p>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 di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012).</p> <p>in materia di trasparenza: svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione; segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013; ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.</p>	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal decreto legislativo 97/2016, “la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale”;</p> <p>ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal decreto legislativo 97/2016, il Responsabile della Prevenzione “In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze: di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012; di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano”.</p> <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal decreto legislativo 97/2016, “In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.”.</p>

	<p>in materia di whistleblowing: ricevere e prendere in carico le segnalazioni; porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.</p> <p>in materia di inconfiribilità e incompatibilità: capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconfiribilità, dell'applicazione di misure interdittive; segnalazione di violazione delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità all'ANAC.</p> <p>in materia di AUSA: sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.</p>	<p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
Unità di Supporto al RPCT	<p>Specialista Amministrativo Contabile – Area dei funzionari e dell'elevate qualificazioni: Dott.ssa Claudia Piccolo. Svolge funzioni di supporto e coadiuvazione al RPCT nell'intero processo di gestione del rischio.</p>	
Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)	<p>Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante Arch. Denis Cendron, il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.</p>	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i Responsabili di Settore, la responsabilità dirigenziale.</p> <p>Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p>
Responsabili di Settore – Titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione	<p>Svolgono attività informativa nei confronti del RPCT e dell'autorità giudiziaria (art. 16 decreto legislativo n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); partecipano al processo di gestione del rischio; propongono le misure di prevenzione (art. 16 decreto legislativo 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</p>	

	<p>sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis decreto legislativo n. 165 del 2001); osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012); provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti; suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio. Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.</p>	
I dipendenti	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione. Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO. Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi. Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione. Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D.</p>	
Collaboratori esterni	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO. Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.</p>	

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

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale
Organismo di valutazione della Performance (OdV)	Svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione e nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013), potendo chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti;
Revisore dei conti	Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.
Ufficio Procedimenti disciplinari	Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza. Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria. Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

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

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

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

1. misurazione del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi, sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale;
2. definizione del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.
3. attribuzione di un livello di rischiosità a ciascun processo.

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

Area di rischio	Livello di Rischio				
	Rischio Molto Alto	Rischio Alto	Rischio Medio	Rischio Basso	Rischio Trascurabile
ARG - A) Acquisizione e gestione del personale (generale)	0	14	0	0	0
ARG - B) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)	0	2	29	0	0
ARG - C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)	0	0	19	0	0
ARG - D) Contratti pubblici (generale)	0	38	0	0	0
ARG - E) Incarichi e nomine (generale)	0	2	0	0	0

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

Area/Settore	Livello di Rischio				
	Molto Alto	Alto	Medio	Basso	Trascurabile
SERVIZIO ASSOCIATO DI POLIZIA LOCALE	0	0	4	0	0
SETTORE 1 - AFFARI GENERALI E SERVIZI AMMINISTRATIVI	0	12	2	0	0
SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI E GESTIONE TRIBUTI	0	4	0	0	0
SETTORE 3 - SERVIZI ALLA PERSONA	0	6	17	0	0
SETTORE 4 - UFFICIO TECNICO, AMBIENTE E ATTIVITA' PRODUTTIVE	0	19	25	0	0
TUTTI I SETTORI - ATTIVITA' TRASVERSALE	0	15	0	0	0

Si rimanda all'Allegato PIAO – Sez. 2.3 – Rischi corruttivi e Trasparenza - del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo.

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

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

La programmazione delle misure “generalì” di prevenzione della corruzione e trasparenza, le azioni e gli

indicatori sono riportati nell' Allegato “Elenco misure generali”.

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

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

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

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

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

2.3.5 Programmazione della trasparenza

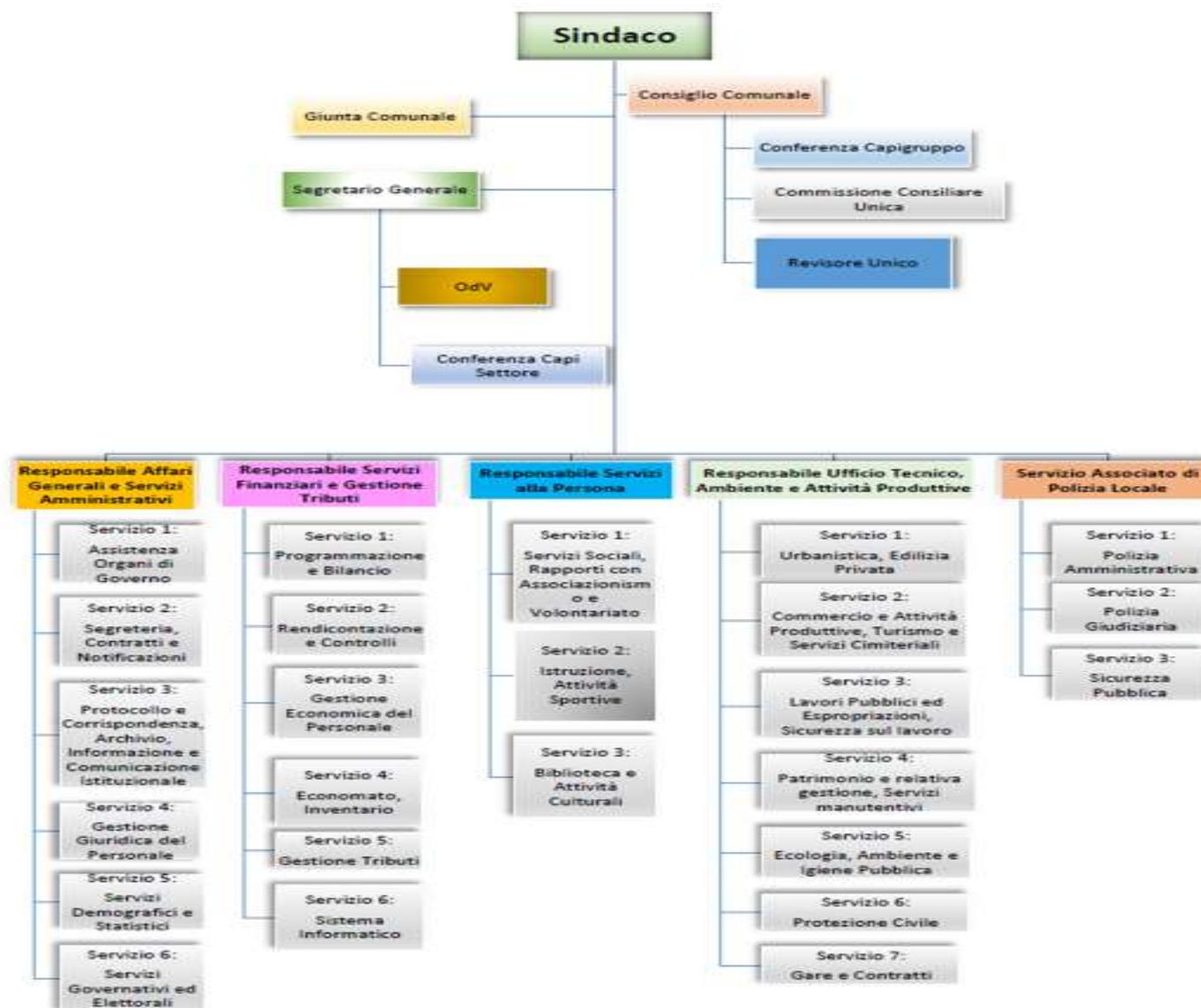
Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Responsabili di Settore.

Nella tabella di cui all'Allegato Obblighi di pubblicazione - Flussi attività trasparenza con indicazione responsabili trasmissione e pubblicazione - del presente Piano, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

Si riporta, nella pagina successiva, la nuova struttura organizzativa come approvata con delibera di Giunta Comunale n. 125 del 29/12/2023.



Livelli di responsabilità organizzativa, fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili

I livelli di responsabilità organizzativa, le fasce e i profili di ruolo nonché l'ampiezza media delle unità organizzative sono contenute nella seguente tabella:

Unità organizzativa	Livelli responsabilità organizzativa	N. Fasce di gradazione Incarichi di elevata qualificazione	Rappresentazione profili di ruolo	Nr. dipendenti al 31.12 anno precedente
AREA 1 - AFFARI GENERALI E SERVIZI AMMINISTRATIVI	Un Titolare di incarico di E.Q.	Le fasce di gradazione sono contenute nel sistema di pesatura in vigore nell'Ente	Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE Area degli ISTRUTTORI Area degli OPERATORI ESPERTI	8
AREA 2 - SERVIZI FINANZIARI E GESTIONE TRIBUTI	Un Titolare di incarico di E.Q. e una specifica responsabilità	Le fasce di gradazione sono contenute nel sistema di pesatura in vigore nell'Ente	Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE Area degli ISTRUTTORI	8
AREA 3 - SERVIZI ALLA PERSONA	Un Titolare di incarico di E.Q.	Le fasce di gradazione sono contenute nel sistema di pesatura in vigore nell'Ente	Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE Area degli ISTRUTTORI	5
AREA 4 - UFFICIO TECNICO, AMBIENTE E ATTIVITA' PRODUTTIVE	Un Titolare di incarico di E.Q. e una specifica responsabilità	Le fasce di gradazione sono contenute nel sistema di pesatura in vigore nell'Ente	Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE Area degli ISTRUTTORI Area degli OPERATORI ESPERTI	11
SEGRETARIO GENERALE				1

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del decreto legge n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Con nota protocollo n. 1903 del 29 gennaio 2024 si è provveduto a richiedere il parere di competenza alla Consiglieria di parità della Provincia di Treviso, la quale ha espresso parere positivo, con raccomandazioni,

con propria nota del 31 gennaio 2024, agli atti di questo ente con numero di protocollo 2548 dell'8 febbraio 2024.

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

Premessa

Il decreto legislativo 11.04.2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donne” stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongano “piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”, tendendo in tal modo a realizzare l’uguaglianza sostanziale fra uomini e donne. In relazione a tale Piano, peraltro, le Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 23 maggio 2007 prima, n. 2 del 26 giugno 2019 poi e 4 marzo 2011, hanno meglio specificato i potenziali ambiti per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, sottolineando, in modo particolare, l’eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, l’organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e gestione del personale, l’importanza della formazione e della cultura organizzativa orientati al rispetto e alla valorizzazione delle diversità.

Il Decreto legislativo n. 165/2001 dispone inoltre all’art. 7 che le pubbliche amministrazioni garantiscano parità di opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta non solo in ordine all’accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale e alle promozioni, ma anche alla sicurezza sul lavoro.

La Strategia nazionale per la parità di genere redatta nel mese di luglio 2021 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità ha lo scopo di dare al Paese una prospettiva chiara e un percorso certo verso la parità di genere e le pari opportunità, per tracciare con nitidezza un sistema di azioni politiche integrate in cui troveranno vita iniziative concrete, definite e misurabili.

Le Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione pubblica e per le pari opportunità del 06.10.2022 adottate in attuazione dell’art. 5 del D.L. n. 36 /2022 si prefiggono di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell’individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell’Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

Con la direttiva del 29.11.2023 il Ministro per la Pubblica Amministrazione “Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme” intende richiamare l’attenzione delle amministrazioni al fine di promuovere e diffondere la piena attuazione della normativa vigente e sviluppare una cultura organizzativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona all’interno delle amministrazioni pubbliche, come previsto nei principi stabiliti dalla Carta costituzionale. Alla luce delle citate norme, che specificano e valorizzano ulteriori ambiti di parità ed opportunità, il Comune di Silea, con deliberazione di Giunta comunale n. 19 del 12.02.2024, ha provveduto ad approvare il Piano delle azioni positive per il triennio 2024-2026.

Il presente piano, elaborato su indicazioni del CUG riunitosi in data 15.01.2024, al quale sono esplicitamente assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, traccia le nuove linee operative che il Comune di Silea dovrà osservare nel triennio 2024-2026.

1 – Finalità

Viene ribadito che:

- l'uguaglianza tra le donne e gli uomini presenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario e nazionale;
- la lotta contro le disuguaglianze persistenti tra le donne e gli uomini in tutte le sfere della società rappresenta una sfida che richiede cambiamenti strutturali e comportamentali nonché una ridefinizione dei ruoli delle donne e degli uomini;
- le disparità di genere si manifestano a livello più generale nell'occupazione, nella retribuzione, nell'orario di lavoro, nell'accesso a posti di responsabilità e nella condivisione delle responsabilità in materia di impegni familiari e domestici;
- è necessario assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento e la lotta contro ogni discriminazione basata sul genere attivando tutte le misure necessarie per rimuovere gli ostacoli alla piena parità di opportunità tra uomini e donne;
- alle amministrazioni pubbliche spetta il compito di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di favorire una maggiore consapevolezza che aiuti a riconoscere i casi in cui si manifestano molestie e violenze, in tutte le loro forme, nonché a fornire adeguati strumenti per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di tali fenomeni.

Il Piano si caratterizza, quindi, per essere rivolto a tutti coloro che lavorano nel Comune di Silea, superando la tradizionale concezione che vede le azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici, ritenendo opportuno privilegiare azioni trasversali, che partendo dalle esigenze delle donne, si possono estendere agli uomini.

Esemplare a quest'ultimo riguardo è il tema della garanzia di pari opportunità in favore di persone con problemi di lavoro, di cura, al fine di consentire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare e la redistribuzione tra i generi dei ruoli professionali e familiari con misure adeguate come ad esempio la maggiore flessibilità negli orari di lavoro.

Si vuole insomma che il piano delle azioni positive evolva verso una cultura di genere che sposti l'attenzione dalle misure speciali per gruppi svantaggiati alle modifiche ex-ante delle pratiche e delle politiche che originano gli svantaggi.

Al fine di concretizzare gli strumenti normativi occorre un salto di qualità, possibile solo a condizione di riuscire ad integrare la dimensione della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli: nelle organizzazioni, nella vita e nella società.

Si richiede quindi anche al Comune di Silea un rinnovato impegno per la parità tra donne e uomini attraverso il potenziamento della prospettiva di genere in tutte le sue politiche. In particolare, è necessario un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane, finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che favorisca l'espressione del potenziale individuale e lo utilizzi come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

In questa strategia gli organi politici e i responsabili di Settore sono chiamati a una maggiore sensibilità e conoscenza delle tematiche di genere affinché facciano propria la responsabilità di organizzare una struttura nella quale sia realizzata l'effettiva parità di genere. A tal fine, trattandosi di un tema culturale, si ritiene fondamentale promuovere l'adesione a percorsi formativi adeguati che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione.

3.1.2 – Analisi della struttura organizzativa

In via preliminare non si può prescindere da una ricognizione sulla ripartizione per genere di tutta la struttura del Comune alla data del 31.12.2023.

L'analisi della situazione degli organi politici seguente quadro di raffronto:

Organi Politici	Donne	Uomini	Totale
Sindaco	1	0	1
Giunta Comunale	2	2	4
Consiglio Comunale	5	7	12
Commissione unica consiliare	2	3	5

Commissioni	Donne	Uomini	Totale
Elettorale	2	4	6
Giudici popolari	0	2	2
Edilizia	2	4	6
Locale per il paesaggio	4	1	5

Componenti organi esterni di nomina consiliare o sindacale

Organi esterni	Donne	Uomini	Totale
Fondazione Villa d'Argento	3	2	5
Scuole materne non statali	4	4	8

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Totale dipendenti compreso il Segretario Comunale **n. 37** (compreso il Segretario Generale)

Donne **n. 24**

Uomini **n.13**

Situazione disaggregata per area:

Area	Donne	Uomini	Totale
Segreteria generale	1	=	1
1^ - Affari generali e servizi amministrativi	6	2	8
2^ - Servizi finanziari e gestione tributi	7	1	8
3^ - Servizi alla persona	5	0	5
4^ - Ufficio tecnico ambiente e attività produttive	4	7	11
Servizio convenzionato Polizia locale	1	3	4
Totale	24	12	37

Situazione disaggregata per categoria professionale

Dipendenti	Donne	Uomini	Totale
Segretario Generale	1	=	1
Incarichi di E.Q.	3	1	4
Area Funzionari e E.Q. senza incarico E.Q.	6	2	8
Area Istruttori	13	8	21
Area Operatori Esperti	1	2	3
Area Operatori	0	0	0
Totale	24	13	37

Ripartizione del personale per genere ed età nelle categorie di inquadramento

Classi di età Inquadramento	DONNE					UOMINI					Tot.
	≤30	>30 ≤40	>40 ≤50	>50 ≤60	>60	≤30	>30 ≤40	>40 ≤50	>50 ≤60	>60	
Segretario generale			1								
Incarichi di E.Q.				2	1			1			
Area Funzionari e E.Q. senza incarico E.Q.		2	3	1				1	1		
Area Istruttori	1	2	3	5	2	1	1	2	3	1	
Area Operatori Esperti					1				1	1	
Area operatori											
Totale	1	4	7	8	4	1	1	4	5	2	37
% sul personale complessivo	2,70	10,81	18,92	21,62	10,81	2,70	2,70	10,81	13,52	5,41	100 %

Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali ripartite per genere

Tipo posizione responsabilità	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	Valore	% sulle sole donne	Valore	% sui soli uomini	Valore	% sul totale dei dipendenti
Segretario generale	1	4,16			1	2,70
Incarichi di E.Q.	3	12,50	1	7,69	4	10,81
Particolari responsabilità	1	4,16	2	15,38	3	8,11
Totale personale	5	20,82	3	23,07	8	21,62
% sul personale complessivo	13,51		8,11		21,62	

Situazione disaggregata personale che utilizza part-time

Categoria professionale	Donne	Uomini	Totale
Area Funz. e E.Q.	0	0	0
Area Istruttori	3	0	4
Area Operatori Esperti	0	0	0
Area Operatori	0	0	0
Totale	3	0	4

Ripartizione del personale per genere età e tipo di presenza senza Segretario

Classi di Età Tipo presenza	DONNE							UOMINI						
	≤30	>31 ≤40	>41 ≤50	>51 ≤60	>60	Tot	%	≤30	>30 ≤40	>40 ≤50	>50 ≤60	>60	Tot	%
Tempo pieno	1	4	5	6	4	20	55,56	1	1	4	5	2	13	36,11
Part-time >50%			1	2		3	8,33							
Part-time <50%						0							0	
Totale	1	4	6	8	4	23	63,89	1	1	4	5	2	13	36,11

Situazione disaggregata personale soggetto a turnazione

Categoria professionale	Donne	Uomini	Totale
Area Funz. e E.Q.	0	0	0
Area Istruttori	0	4	4
Area Operatori Esperti	0	0	0
Area Operatori	0	0	0
Totale	0	0	0

Organismi amministrativi a rilevanza interna

Organismo	Donne	Uomini	Totale
Rappresentanza sindacale unitaria	2	2	4
Delegazione trattante di parte pubblica	3	0	3
Nucleo di valutazione della performance	2	1	3
Comitato Unico di garanzia (effettivi e supplenti)	7	3	10
Rappresentante per la sicurezza	1	0	1
Totale	15	6	21

Il contesto del Comune di Silea, come sopra rappresentato, nonostante la carica di Sindaco sia coperta da una donna registra relativamente agli organi politici, una piccola prevalenza maschile nell'organo elettivo e una parità nell'organo esecutivo di nomina sindacale.

Le nomine nelle commissioni e presso gli enti esterni non rilevano fenomeni di esclusione.

Per quanto attiene l'apparato burocratico si evidenzia la prevalente presenza femminile sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente, sia in relazione alle categorie di inquadramento ove, in particolare, si registra una netta prevalenza delle donne nelle aree professionali degli Istruttori e dei Funzionari e E.Q.

In riferimento poi alle posizioni apicali – Segretario Generale e Incaricati/e di E.Q. – si registra una decisa prevalenza femminile.

Al momento non sussistono significative condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne e ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo.

Per quanto attiene al sistema premiante lo stesso, che si fonda sul sistema di valutazione promosso a livello provinciale dal Centro studi della Marca Trevigiana, si basa su logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, senza discriminazioni di genere.

Infine, per quanto attiene i contratti integrativi decentrati che si sono succeduti dal 2019, vengono segnalati i seguenti aspetti:

1. la ripartizione e la distribuzione delle risorse decentrate si basano su principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e non appiattimento retributivo;
2. le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo e meritocratico ad una quota limitata di dipendenti sulla base di graduatorie, redatte per area professionale;
3. per i soggetti percettori di compensi derivanti da particolari disposizioni di legge è previsto un meccanismo di perequazione, che dispone una decurtazione del premio o della retribuzione di risultato che andrà a confluire nella quota del fondo destinato al "compenso incentivante" o alle somme destinate alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti che non percepiscono tali compensi;
4. relativamente ai piani di welfare integrativo, al fine di incentivare l'adesione al sistema di previdenza complementare Perseo-Sirio, l'amministrazione si impegna a dare le dovute informazioni ai lavoratori del fondo negoziale di categoria garantendo la quota a suo carico; non è stato possibile intervenire con specifiche azioni mirate mancando il presupposto della disponibilità di risorse già stanziare dall'ente per la specifica materia;
5. è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di un ulteriore 10% massimo in presenza delle situazioni specificatamente descritte nel CCI;
6. relativamente alla flessibilità d'orario, oltre a quella stabilita dall'ente per tutti i dipendenti, è stata prevista un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, fermo rimanendo il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore a quanto previsto con la specifica disciplina organizzativa interna, che può essere concessa a discrezione del responsabile dell'area per la tutela delle seguenti situazioni:
 - a. dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al decreto legislativo n. 151/2001;
 - b. dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
 - c. dipendenti portatori di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
 - d. portatori delle patologie di cui al punto c) che siano coniugi, la parte di un'unione civile di cui all'art. 1 comma 20 delle Legge 20 maggio 2016 n. 76 o il convivente di fatto ai sensi dell'art. 1, comma 36, della medesima legge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;

- e. dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL/2018;
- f. dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primaria;
- g. dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.

7. al personale della polizia locale viene concessa la possibilità di fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 7 ore continuative.

3.1.3. Specifiche azioni positive

Nel Piano triennale delle azioni positive 2024-2026 viene riportato un ristretto numero di misure e comportamenti che si ritengono particolarmente rilevanti e prioritari, e che l'Amministrazione potrà adottare con proprio provvedimento per assicurarne stabilmente l'applicazione.

Nello specifico:

- **formazione delle lavoratrici e dei lavoratori sui compiti del CUG con riferimento a pari opportunità e conciliazione tempi lavoro e famiglia;**
- **azioni di formazione e diffusione – in collaborazione con l'ufficio servizi sociali comunale – di materiale informativo sull'emergenza e contrasto dei fenomeni di violenza nei confronti delle donne, con pubblicazione sul sito internet dell'Ente del numero verde 1522;**
- **Azione di divulgazione contenuti iniziativa formativa “Riforma-mentis” promossa dal Dipartimento per la funzione Pubblica, tramite piattaforma Syllabus (raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata, favorire tutte le forme di inclusione e garantire il riconoscimento dei diritti umani sono obiettivi posti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e recepiti dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile);**
- **Collaborazione con l'ufficio del personale per la realizzazione di un ciclo formativo obbligatorio sui temi dell'etica pubblica e del comportamento etico, come previsto nel Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (come modificato dal DPR 13/06/2023 N. 81);**
- **Valorizzazione dello smart working come strumento di lavoro agile e presentazione alle dipendenti e ai dipendenti delle potenzialità dello stesso per la conciliazione tempo lavoro/famiglia;**
- **Promozione delle pari opportunità attraverso il linguaggio amministrativo nel rispetto delle diversità di genere;**
- **Nuova individuazione spazio da utilizzare per pausa pranzo nell'ottica di conciliazione tempo lavorativo/famiglia**

OBIETTIVO N. 1	Formazione delle lavoratrici e dei lavoratori sui compiti del CUG con riferimento a pari opportunità e conciliazione tempi lavoro e famiglia
PERIODO	2024-2026
AZIONI	Organizzazione incontri di formazione, (ad esempio, diritto di famiglia e responsabilità familiari, tutela della maternità, mobilità);

	coinvolgimento dei Sindacati locali e della Consigliera provinciale di parità; collaborazione con altri CUG locali
ATTORI COINVOLTI	CUG, Consigliera Provinciale di Parità, Dipendenti e Personale vario
MISURAZIONE	Indicatore n. 1: numero incontri realizzati Valore atteso: n. 1 incontro nel triennio di validità del presente piano Indicatore n. 2: n. dipendenti che hanno partecipato agli incontri Valore atteso: 100% dei Componenti CUG (effettivi e supplenti) Fonte del dato: CUG / ufficio personale
BENEFICIARI	Componenti CUG
SPESA	Nessun onere previsto

OBIETTIVO N. 2	Azioni di formazione e diffusione – in collaborazione con l’ufficio servizi sociali comunale - di materiale informativo sull’emergenza e contrasto dei fenomeni di violenza nei confronti delle donne, con pubblicazione sul sito internet dell’Ente del numero verde 1522
PERIODO	2024-2026
AZIONI	Organizzazione incontri di formazione; Diffusione materiale informativo Pubblicizzazione numero verde 1522
ATTORI COINVOLTI	Ufficio servizi sociali e Servizio informazione e comunicazione istituzionale
MISURAZIONE	Indicatore n. 1: numero incontri realizzati Valore atteso: n. 1 incontro nel triennio di validità del presente piano Indicatore n. 2: n. dipendenti che hanno partecipato agli incontri Valore atteso: almeno 1 dipendente per settore organizzativo Indicatore n. 3: Tempistiche divulgazione materiale informativo Valore atteso: entro dicembre 2024 Indicatore n. 4: Tempistiche divulgazione numero verde Valore atteso: entro il primo semestre 2024 Fonte del dato: Ufficio servizi sociali - Servizio informazione e comunicazione istituzionale
BENEFICIARI	Tutto il personale senza distinzione di genere / cittadini
SPESA	Costi per la stampa del materiale informativo Oneri per relatore incontro di formazione

OBIETTIVO N. 3	Azione di divulgazione contenuta iniziativa formativa “Riforma-mentis” promossa dal Dipartimento per la funzione Pubblica, tramite piattaforma Syllabus
PERIODO	2024-2026
AZIONI	Promuovere la partecipazione dei dipendenti, alla formazione “RiForma Mentis” erogata gratuitamente da Syllabus, che ha lo scopo di sviluppare la capacità di riconoscere, intercettare e rimuovere le discriminazioni, le molestie e le violenze negli ambienti di lavoro (direttiva 29 novembre 2023, P.C.M. superamento violenza).

	Monitoraggio triennale del benessere lavorativo
ATTORI COINVOLTI	Dipendenti e Personale vario
MISURAZIONE	<p>Indicatore n. 1: numero corsi effettuati</p> <p>Valore atteso: n. almeno 1 corso nel triennio di riferimento</p> <p>Indicatore n. 2: n. dipendenti che hanno partecipato al corso</p> <p>Valore atteso: almeno 1 dipendente per settore con particolare riferimento alle posizioni apicali</p> <p>Indicatore n. 3: Percentuale di svolgimento attività: somministrazione questionario, valutazione esiti e, se necessario, definizione azioni positive correttive per il 2026.</p> <p>Valore atteso 2026: 100%</p> <p>Fonte del dato: Servizio personale dipendente</p>
BENEFICIARI	Tutto il personale senza distinzione di genere
SPESA	Nessun onere previsto

OBIETTIVO N. 4	Collaborazione con l'ufficio del personale per la realizzazione di un ciclo formativo obbligatorio sui temi dell'etica pubblica e del comportamento etico, come previsto nel Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (come modificato dal DPR 13/06/2023 N. 81);
PERIODO	2024-2026
AZIONI	Incontri di formazione obbligatoria
ATTORI COINVOLTI	Dipendenti
MISURAZIONE	<p>Indicatore N. 1: numero incontri formativi realizzati</p> <p>Valore atteso: n. 1 incontro annuale realizzato</p> <p>Indicatore n. 2: n. dipendenti che hanno partecipato agli incontri</p> <p>Valore atteso: anno 2024 100% personale dipendente</p> <p>Fonte del dato: Servizio personale</p>
BENEFICIARI	Tutto il personale senza distinzione di genere
SPESA	Nessun onere previsto

OBIETTIVO N. 5	Valorizzazione dello smart working come strumento di lavoro agile e presentazione alle dipendenti e ai dipendenti delle potenzialità dello stesso per la conciliazione tempo lavoro/famiglia
PERIODO	2024-2026
AZIONI	Iniziative/corsi formativi/informativi o altre forme di sostegno ad informazione dei lavoratori e delle lavoratrici
ATTORI COINVOLTI	Personale interessato
MISURAZIONE	<p>Indicatore n. 1 per gli anni 2024, 2025 e 2026: n. dipendenti con contratto di lavoro agile</p> <p>Valore atteso: 100% delle richieste avanzate</p> <p>Fonte del dato: Servizio personale dipendente</p>

BENEFICIARI	Tutto il personale
-------------	--------------------

OBIETTIVO N. 6	Promozione delle pari opportunità attraverso il linguaggio amministrativo nel rispetto delle diversità di genere
PERIODO	2025
AZIONI	Adozione di un Protocollo su modello di quello adottato dalla Provincia di Treviso per l'uso del linguaggio negli atti amministrativi nel rispetto delle diversità di genere
ATTORI COINVOLTI	Dipendenti, Consigliera Provinciale di Parità
MISURAZIONE	Indicatore n. 1: Adozione protocollo Valore atteso: entro il 31 dicembre 2025 Fonte del dato: Ufficio segreteria
BENEFICIARI	Dipendenti
SPESA	L'azione non prevede alcun onere a carico dell'Amministrazione

OBIETTIVO N. 7	Nuova individuazione spazio da utilizzare per pausa pranzo nell'ottica di conciliazione tempo lavorativo/famiglia
PERIODO	2024
AZIONI	Individuazione e creazione spazio all'interno della sede municipale da utilizzare per ottimizzare la pausa pranzo sia in termini di benessere che di conciliazione tempo lavoro/famiglia.
ATTORI COINVOLTI	CUG e Dipendenti
MISURAZIONE	Indicatore n. 1: Individuazione locale e possibile utilizzo Valore atteso: entro il 31 dicembre 2024 Fonte del dato: CUG
BENEFICIARI	Dipendenti
SPESA	L'azione non prevede alcun onere a carico dell'Amministrazione

3.1.4. Durata

Il piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti tramite il CUG pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

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

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Al fine di adeguare le proprie disposizioni interne e per rendere concreta e immediatamente applicata la Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 29/12/2023, finalizzata alla tutela dei soggetti cosiddetti fragili, ovvero più esposti a situazioni di rischio per la salute e che presentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, adeguatamente documentate, l'Ente ha provveduto ad aggiornare i propri criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, dell'individuazione dei processi e delle attività di lavoro nonché criteri di priorità per l'accesso allo stesso, al fine di prevedere la possibilità di derogare al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in servizio per la suddetta categoria di dipendenti, se individuati quali destinatari di una specifica tutela entro uno specifico limite temporale.

L'Ente provvederà ad approvare le nuove misure organizzative in materia di lavoro agile con deliberazione di Giunta Comunale nel periodo di riferimento del presente atto di programmazione.

L'Ente non ha approvato il POLA 2024-2026 poiché la ridotta dimensione non rende necessario prevedere un particolare modello di sviluppo del lavoro agile.

INDICATORE	VALORE ATTUALE
Unità in lavoro agile	2
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	2/36
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	90%*

*riscontrati alcuni problemi di connessione. In alcuni casi, non troppo frequenti, la linea VPN viene interrotta e questo comporta un rallentamento ed un conseguente prolungamento dell'orario di lavoro.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. In esso sono riportati gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione nel periodo di riferimento.

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

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1 ANNO (anno 2024)	TARGET 2 ANNO (anno 2025)	TARGET 3 ANNO (anno 2026)
Stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale	36 dipendenti al 31.12.2023	+ 6	+1	+1
Cessazioni dal servizio	36 dipendenti al 31.12.2023	-1	-2*	-1
Cessazioni dal servizio, effettuate sulla base della disciplina vigente in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni	0	0	0	0
Stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni	0	0	0	0
Tasso di sostituzione del personale cessato	/	100	100	100

*posti da sopprimere, a fronte di due nuovi posti istituiti nell'anno 2022 e già coperti.

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale approvato con deliberazione di Giunta n. 108 del 16/11/2023.

In data 16/11/2023, giusto verbale n. 21, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del suddetto provvedimento al rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019 e s.m.i. del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente, del limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78 del 2010.

3.3.2 Salute professionale - formazione del personale

La formazione specialistica su tematiche di competenza dei singoli uffici è particolarmente attenzionata e distintiva dell'Ente, in quanto ritenuta ideona a diffondere un insieme di competenze e di conoscenze necessarie a svolgere in maniera efficiente le funzioni amministrative.

Un Ente composto da personale professionalmente preparato è più capace di realizzare Valore Pubblico e meno esposto a condotte devianti rispetto il prevalente interesse collettivo.

La formazione viene erogata in maniera continuativa, e viene offerta a tutti i dipendenti dell'Ente sulla base delle diverse esigenze formative riscontrate.

INDICATORE	VALORE ATTUALE
Totale corsi di formazione	84
Totale ore di formazione erogate	212
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	100%
Ore di formazione in competenze digitali	33

L'Ente si propone di ottemperare agli obiettivi del Piano Triennale per l'Informatica di AGID, relativi alla formazione sulle competenze digitali (CAP7.PA.LA19) in sinergia con il processo di trasformazione digitale e di riforma della PA nell'ambito del PNRR con l'attenzione particolare allo sviluppo di un set di competenze comuni a tutti i dipendenti per comprendere, accettare e adattare i nuovi strumenti e i cambiamenti nei processi di lavoro che questi comportano per migliorare i servizi e i rapporti con i cittadini.

Anche nel 2024, il Comune di Silea aderisce al portale di formazione della Pubblica Amministrazione "Syllabus" per consentire al personale dipendente individuato per il triennio di riferimento 2024-2026 di usufruire di percorsi formativi personalizzati in cinque aree tematiche, al fine di utilizzare in modo appropriato gli strumenti digitali a disposizione. Si ritiene che tale obiettivo costituisca una priorità strategica finalizzata a promuovere la condivisione dell'informazione pubblica per dare concreta attuazione ai principi di trasparenza e di responsabilizzazione.

4 MONITORAGGIO

Come previsto dall'articolo 6 del DM 132/2022, la presente sotto-sezione non è stata predisposta.