



**Comune di Castelvetro Piacentino
Provincia di Piacenza**

**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)

Indice

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....	5
1.1 Analisi del contesto esterno.....	6
1.2 Analisi del contesto interno	7
1.2.1 Organigramma dell'Ente	9
1.2.2 La mappatura dei processi.....	11
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	12
2.1 Valore pubblico	12
2.2. Performance	12
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	13
2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione.....	13
2.3.2 Sistema di gestione del rischio	20
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.....	20
2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione....	20
2.3.5 Programmazione della trasparenza	21
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	21
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente.....	21
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	21
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	23
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	23
3.2 Organizzazione del lavoro agile	23
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	24
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale... 24	
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale.... 29	
4. MONITORAGGIO	29
5. ALLEGATI	
Allegato 1 - Catalogo dei processi	
Allegato 2 – Obiettivi di Performance Servizi Comunali triennio 2024-2026	
Allegato 3 – Piano della Trasparenza	

PREMESSA

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla 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 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 del Consiglio Comunale n. 12 del 13.02.2024 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 13.02.2024.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE



COMUNE DI CASTELVETRO PIACENTINO

Denominazione: **Comune di Castelvetro Piacentino – Provincia di Piacenza**

Indirizzo: Piazza E. Biazzi n.1 – 29010 Castelvetro Piacentino (PC)

Codice fiscale/Partita IVA: 00180010332

Rappresentante legale: Sindaco Granata Silvia

Numero dipendenti al 31.12.2023: 25

Numero abitanti al 31.12.2023: 5365

Telefono: 0523/257611

Sito internet: www.comune.castelvetro.pc.it

E-mail: segreteria@comune.castelvetro.pc.it

PEC: comune.castelvetro@sintranet.legalmail.it

1.1 Analisi del contesto esterno

La conoscenza del territorio comunale e delle sue strutture, un'analisi approfondita della composizione della popolazione e delle tendenze demografiche ed una valutazione della rete socio-economica, sono tappe fondamentali al fine di costruire una strategia e di programmare azioni da parte dell'Amministrazione Comunale, nonché per stimolare interventi da parte degli enti pubblici superiori e delle altre realtà presenti nel territorio.

Il livello socio-economico della popolazione è buono, anche se la pandemia da Covid-19 ha segnato in modo significativo le fasce più deboli e, in generale, il tessuto economico di questo Comune, costretto ad una chiusura forzata di molte attività, con particolare riferimento ai settori del commercio, dell'artigianato, della ristorazione e dello svago. Gli effetti della pandemia da Covid-19 sull'economia si sono fatti sentire in questi due anni, con crescenti richieste di intervento da parte dei servizi sociali, istanze di riduzione/agevolazione o rateazione nel pagamento dei tributi e di mancato/ritardato pagamento delle rette dei servizi scolastici.

Nel corso degli anni 2020, 2021 e parzialmente anche nell'anno 2022, il Comune è intervenuto con iniziative di vario genere a sostegno della cittadinanza e delle attività economiche (ad esempio con la distribuzione di buoni spesa alimentare alle famiglie in condizione di disagio socio-economico, con l'introduzione di riduzioni tributarie ed in particolare sulla tassa rifiuti, sia alle utenze domestiche che non domestiche, attraverso misure di esenzione dal pagamento delle rette per la fruizione dei servizi scolastici, con la concessione di voucher per lo sport). Ciò è stato possibile grazie allo stanziamento di risorse proprie di bilancio, contributi ad hoc dello Stato e fondi pubblici di cui è risultato destinatario il nostro Comune.

L'attuale scenario è ancora caratterizzato dai pesanti risvolti conseguenti alla crisi geo-politica scaturita dal conflitto russo-ucraino, nonché dalla difficoltà nel reperimento delle materie prime e dei prodotti energetici, i cui costi hanno subito aumenti in misura variabile dal 20% al 40% e che, a tutt'oggi, non sono ritornati ai livelli dell'anno 2019. Difficile quindi stilare previsioni certe ed attendibili sulla situazione che il nostro Paese si troverà a fronteggiare nel corso dell'anno 2024 e negli anni a venire con specifico riferimento ai costi dei prodotti petroliferi ed energetici.

Le sfide che l'Italia dovrà affrontare nel nuovo anno sono legate alla diversificazione delle fonti energetiche, al contenimento della dipendenza dai combustibili fossili e dai loro fornitori ed alla riduzione dell'impatto ambientale. Da ultimo, ma non per importanza, si segnala la necessità e l'urgenza di destinare ed impiegare al meglio i fondi che l'Europa ha messo a disposizione con il PNRR, che possono rappresentare un volano per l'economia e per il superamento della crisi economica e sociale conseguente all'emergenza da COVID-19.

Per tutto quanto sopra descritto, programmare le risorse e le spese da inserire nel Bilancio di previsione 2024/2026 risulta anche oggi particolarmente difficoltoso, richiedendo un grande sforzo di lungimiranza, ma anche sfidante, se si pensa che dal contributo dei circa 8.000 Comuni italiani può scaturire un importante aiuto all'Italia per risollevarsi dalla difficile situazione congiunturale.

Le previsioni inserite nel nuovo bilancio tengono conto degli stanziamenti assestati nel mese di luglio 2023, con opportune rimodulazioni delle spese per appalti, energia e gas, per tenere in considerazione l'attuale dinamica di lento, ma progressivo rientro nei livelli dei valori economici ante pandemia e ante conflitto bellico.

EVOLUZIONE DEMOGRAFICA

<i>Composizione Popolazione al:</i>	<i>31.12.2021</i>	<i>31.12.2022</i>	<i>31.12.2023</i>
<i>complessiva:</i>	5244	5227	5365
maschi	2591 49%	2599 49%	2679 50%
femmine	2653 51%	2628 51%	2686 50%
<i>per classi di età:</i>			
0-14 anni	624 12%	594 12%	618 11,52%
15-19 anni	236 5%	250 5%	243 4,52%
20-64 anni	3112 59%	3101 59%	3179 59,26%
oltre 65 anni	1272 24%	1282 24%	1325 24,70%
Immigrati	270	271	361
Emigrati	198	241	217
Nuclei familiari	2.368	2.372	2.429
Morti	78	76	54
Nati	26	29	28

1.2 Analisi del contesto interno

A seguito delle Elezioni amministrative del 14 e 15 maggio 2023, l'attuale compagine amministrativa risulta la seguente:

<i>Sindaco</i> 2023)	Granata Silvia (a seguito delle elezioni del 14/15 maggio
-------------------------	---

<i>Giunta comunale</i>	
Vicesindaco	Rossi Barbara
Assessore delegato	Fontana Pierluigi
Assessore delegato	Fruchi Alessandro
Assessore delegato	Mazzocchi Alessandro

<i>Consiglio Comunale:</i>

<i>Maggioranza</i>	
Consigliere Comunale	Bruni Chiara
Consigliere Comunale	Calò Giuseppe
Consigliere Comunale	Demaldè Valerio
Consigliere Comunale	Fontana Pier Luigi
Consigliere Comunale	Gatti Lauretta
Consigliere Comunale	Granata Silvia
Consigliere Comunale	Quintavalla Luca Giovanni

Consigliere Comunale	Rossi Barbara
Consigliere Comunale	Zerbini Martina
<i>Minoranza</i>	
Consigliere Comunale	Albanesi Francesca
Consigliere Comunale	Gandolfi Maura
Consigliere Comunale	Corbari Camilla Carolina
Consigliere Comunale	Targon Paolo

RISORSE FINANZIARIE A DISPOSIZIONE DELL'ENTE ANCHE ATTRAVERSO RIMANDI AI DOCUMENTI CHE CONTENGONO LA LORO PROGRAMMAZIONE E L'ANALISI DI DETTAGLIO

In data 13.02.2024 il Consiglio Comunale ha approvato gli strumenti di programmazione economico-finanziaria dell'Ente (DUP e Bilancio di Previsione 2024/2026), le cui risultanze finali sono le seguenti:

QUADRO GENERALE RIASSUNTIVO* 2024 - 2025 - 2026

ENTRATE	CASSA ANNO 2024	COMPETENZA ANNO 2024	COMPETENZA ANNO 2025	COMPETENZA ANNO 2026	SPESE	CASSA ANNO 2024	COMPETENZA ANNO 2024	COMPETENZA ANNO 2025	COMPETENZA ANNO 2026
Fondo di cassa all'inizio dell'esercizio	600.000,00								
Utilizzo avanzo di amministrazione <i>di cui Utilizzo Fondo anticipazioni di liquidità</i>		0,00	0,00	0,00	Disavanzo di amministrazione ⁽¹⁾		0,00	0,00	0,00
Fondo pluriennale vincolato		0,00	0,00	0,00	Disavanzo derivante da debito autorizzato e non contratto ⁽²⁾		0,00	0,00	0,00
Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	3.382.356,37	3.382.300,31	3.382.300,31	3.382.300,31	Titolo 1 - Spese correnti	4.611.935,05	4.328.286,03	4.256.948,63	4.260.348,16
					- di cui fondo pluriennale vincolato		0,00	0,00	0,00
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	654.774,05	449.935,41	362.318,32	362.177,02	Titolo 2 - Spese in conto capitale	2.705.018,25	233.351,10	5.280.830,66	760.051,10
Titolo 3 - Entrate extratributarie	878.010,59	732.640,31	712.702,00	631.598,30	- di cui fondo pluriennale vincolato		0,00	0,00	0,00
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	1.743.880,27	205.051,10	5.275.530,66	760.051,10	Titolo 3 - Spese per incremento di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo 5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie	600.000,00	0,00	0,00	0,00	- di cui fondo pluriennale vincolato		0,00	0,00	0,00
Totale entrate finali	7.259.021,28	4.769.927,13	9.732.851,29	5.136.126,73	Totale spese finali	7.316.953,30	4.561.637,13	9.537.779,29	5.020.399,26
Titolo 6 - Accensione di prestiti	600.000,00	0,00	0,00	0,00	Titolo 4 - Rimborso di prestiti	208.290,00	208.290,00	195.072,00	115.727,47
					- di cui Fondo anticipazioni di liquidità		0,00	0,00	0,00
Titolo 7 - Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	1.889.000,00	1.889.000,00	1.889.000,00	1.133.450,00	Titolo 5 - Chiusura Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	1.889.000,00	1.889.000,00	1.889.000,00	1.133.450,00
Titolo 9 - Entrate per conto di terzi e partite di giro	1.086.090,01	1.068.000,00	1.068.000,00	1.068.000,00	Titolo 7 - Spese per conto terzi e partite di giro	1.094.531,75	1.068.000,00	1.068.000,00	1.068.000,00
Totale titoli	10.834.111,29	7.726.927,13	12.689.851,29	7.337.576,73	Totale titoli	10.508.775,05	7.726.927,13	12.689.851,29	7.337.576,73
TOTALE COMPLESSIVO ENTRATE	11.434.111,29	7.726.927,13	12.689.851,29	7.337.576,73	TOTALE COMPLESSIVO SPESE	10.508.775,05	7.726.927,13	12.689.851,29	7.337.576,73
Fondo di cassa finale presunto	925.336,24								

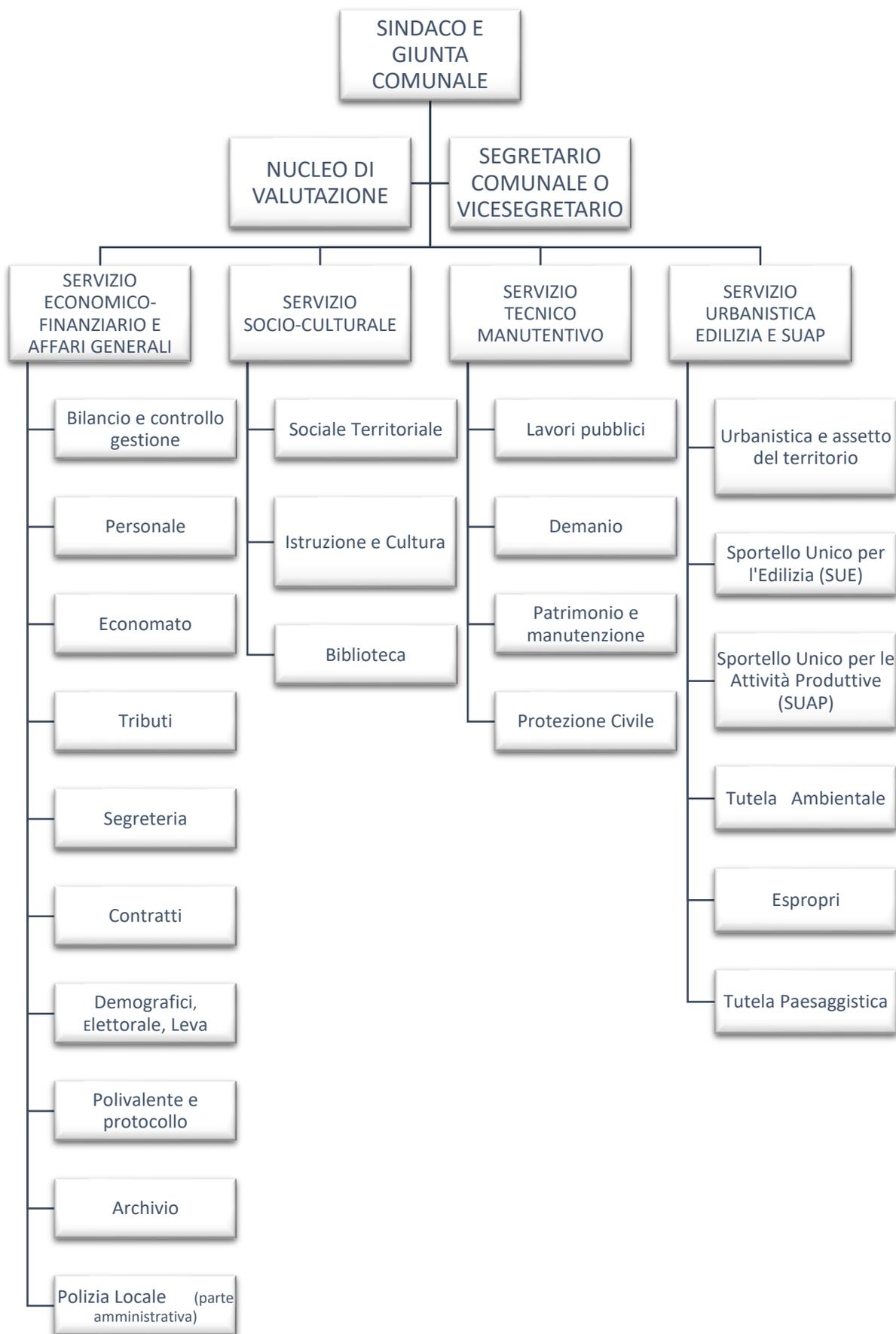
(1) Corrisponde alla prima voce del conto del bilancio spese.

(2) Solo per le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. Corrisponde alla seconda voce del conto del bilancio spese.

* Indicare gli anni di riferimento.

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente vigente dal 01.01.2022, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 118 del 30.12.2021:



Alla data del 31.12.2023 la struttura organizzativa dell'Ente risultava articolata in quattro Servizi, in corrispondenza di altrettanti centri di responsabilità:

- 1) Servizio economico finanziario e affari generali: n. 10 dipendenti (di cui due ad orario parziale).
- 2) Servizio socio-culturale: n. 4 dipendenti di cui una in condivisione con altro servizio.
- 3) Servizio Tecnico-manutentivo: n. 9 dipendenti.
- 4) Servizio Urbanistica, edilizia e SUAP: n. 3 dipendenti (di cui una condivisa con altro servizio)

Risultano assunti dal mese di gennaio 2023 un'assistente sociale, dal mese di febbraio un autista scuolabus e dal mese di maggio un funzionario dell'elevata qualificazione (ex cat. D1) addetto all'ufficio personale (in sostituzione di dipendente cessato, inquadrato nell'area degli istruttori amministrativi).

A fine anno 2023 si è dato avvio ad una procedura di assunzione per mobilità di un agente di polizia locale, in sostituzione di un agente uscito con analoga procedura dal mese di ottobre 2023; la procedura di che trattasi si è conclusa nel mese di marzo 2024 con l'assunzione di un istruttore amministrativo.

La dotazione organica al 31.12.2023 risulta la seguente, come desunta dalla deliberazione di G.C. n. 69 del 24/07/2023 avente ad oggetto l'approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2024/2026 quale sezione 3.3 del Piao, e a seguito dell'inquadramento automatico del personale in applicazione del CCNL 16 novembre 2022, art. 13, comma 2:

Dipendenti

Categoria	Ruolo	Vacanti	Assunzioni in Part-Time	Totale
Area dei funzionari ed EQ (ex D3)	0	0	0	0
Area dei funzionari ed EQ (ex D1)	6	0	0	6
Area degli istruttori	13	1 (50%)	0	14
Area degli operatori esperti (ex B3)	2	0	0	2
Area degli operatori esperti (ex B1)	4	0	1 (69,44%)	5
Area degli operatori (ex A1)	0	0	0	0
Totale	25	1	1	27

1.2.2 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.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

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 le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

Unità organizzativa	Numero processi
Unità organizzativa – AFFARI GENERALI E POLIZIA LOCALE	9
Unità organizzativa - ECONOMICO FINANZIARIO	12
Unità organizzativa – SOCIO CULTURALE	8
Unità organizzativa – TECNICO MANUTENTIVO	9
Unità organizzativa – URBANISTICA, EDILIZIA E SUAP	12
Rischi comuni	8

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
Autorizzazione/concessione;	10
Contratti pubblici;	7
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;	5
Concorsi e prove selettive;	1
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.	35

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al “**Catalogo dei processi**” allegato e parte integrante del presente Piano (**Allegato 1**), approvato con Delibera di G.C. n. 11 del 05.02.2024.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 13.02.2024 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. Performance

Ai sensi del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Con delibera della G.C. n. 25 del 04.03.2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di gestione (PEG) per il triennio 2024-2026 contenente:

- Le risorse finanziarie rese disponibili ai singoli Responsabili di Servizio
- Le risorse umane assegnate ad ogni Servizio
- Gli obiettivi primari o di mantenimento affidati ai Responsabili di Servizio in modo trasversale, di seguito dettagliati:
 - Rigoroso rispetto dei tempi di pagamento delle fatture, ai sensi dell'art. 4-bis, comma 2 del D.L. 13/2023, convertito in legge 41/2023, ai sensi del quale “le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d. lgs n. 165/2001, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del d.l. n. 35/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 64/2013” (Scheda obiettivo di cui all'Allegato 6 alla Del. G.C. n. 25 del 04.03.2024);
 - Immediata rendicontazione delle spese sostenute a valere sui fondi PNRR e/o su altri finanziamenti pubblici, al fine di pervenire, con la massima celerità, alla riscossione delle entrate e quindi contenere il ricorso all'anticipazione di tesoreria e tempestivo accertamento delle entrate di competenza di ciascun servizio, e loro puntuale e costante verifica e monitoraggio, attivazione delle procedure di riscossione, anche coattiva, al fine di accelerare il procedimento di acquisizione delle entrate: (peso attribuito, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato: 15%);
 - Costante aggiornamento del cronoprogramma dei pagamenti correlati ai vari programmi di spesa e comunicazione del medesimo al Servizio finanziario per i

- consequenti adeguamenti delle previsioni di cassa;
- Rispetto del principio della rotazione negli affidamenti di lavori, servizi e forniture, in ottemperanza a quanto stabilito dal d.lgs. 31.03.2023, n. 36 “Codice dei contratti pubblici”;

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

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

Gli obiettivi riferiti ai vari Servizi comunali correlati alla Performance organizzativa ed individuale costituiscono un allegato al presente Piano (Allegato 2).

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Con Delibera di G.C. n. 11 del 05.02.2024 la Giunta Comunale ha approvato il Piano triennale prevenzione della corruzione e trasparenza 2024-2026, con relativi allegati, nel dettaglio:

- PTPCT 2024-2026
- Patto di integrità
- Allegato A_ Mappatura dei processi
- Allegato B_ Tabella della 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	RESPONSABILITÀ
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 D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione

<p>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</p>	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Dott. Fabio Malvassori nominato con decreto del Sindaco n. 27 del 09.12.2019, il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:</p> <p><u>in materia di prevenzione della corruzione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - obbligo di vigilanza del RPCT 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><u>in materia di trasparenza:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione; 	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 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 D.lgs. 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "In</p>
---	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> - segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. 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><u>in materia di whistleblowing:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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><u>in materia di inconfiribilità e incompatibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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><u>in materia di AUSA:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - sollecitare l'individuazione del soggetto preposto 	<p>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>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
	<p>all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.</p>	

<p>Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)</p>	<p>Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, nominato con decreto del Sindaco n. 14 del 05.02.2024, 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 nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 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 dirigenti, la responsabilità dirigenziale. 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>
<p>Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione</p>	<p>Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.</p> <p>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> <p>Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi.</p> <p>Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa</p>	

	<p>Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.</p>	
<p>I dipendenti</p>	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO</p> <p>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.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D..</p>	

Collaboratori esterni	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.	Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti. E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni
		all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.

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 valutazione (OIV/NIV)	di <p>Partecipa al processo di gestione del rischio; considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti; svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013); esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001); verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato. verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance. verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, 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. riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>
Collegio Revisori dei conti	dei <p>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.</p>

	Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	<p>Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza.</p> <p>Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.</p> <p>Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.</p> <p>Con Delibera di Consiglio Comunale n. 4 del 13.02.2024 è stata approvata la Convenzione con la Provincia di Piacenza per la disciplina della delega della funzione relativa alla gestione dei procedimenti disciplinari.</p>

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 Castelvetro Piacentino_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 (dati giudiziari), 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 fa riferimento alla Delibera di Giunta Comunale n. 11 del 05.02.2024 e relativi allegati.

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 "generali" di prevenzione della corruzione e trasparenza risulta nell'ambito del Piano triennale di prevenzione corruzione e trasparenza 2024-2026, approvato con Delibera di G.C. n. 11 del 05.02.2024.

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 Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, 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 Dirigenti.

Nella tabella di cui all'**Allegato 3** 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

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

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

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 DL 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 deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 24.07.2023 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per gli anni 2024/2025/2026, dal quale si evince che il Comune di Castelvetro Piacentino sulla base di quanto stabilito dal D. Lgs.198 del 11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Lg. 28.11.2005 n.246" intende assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari

opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Al fine di ottemperare a quanto previsto nelle norme succitate, l'Amministrazione del Comune di Castelvetro Piacentino mette in atto le seguenti azioni positive:

1. Garantisce per le composizioni delle Commissioni di concorso la conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente e che pertanto viene sempre attivata la ricerca di componenti di entrambi i sessi;
2. Promuove la presenza delle donne in ruoli di vertice e decisionali e pertanto gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità e che comunque alla componente femminile non viene impedita la valorizzazione e la carriera, come si evince dal prospetto riportato in calce;
3. Garantisce il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne;
4. Realizza la migliore utilizzazione delle risorse umane, la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. A tal fine questo ente privilegia interventi di formazione in house rispetto ad interventi di formazione fuori sede, in maniera tale che l'impegno di tempo richiesto al personale rientri principalmente nell'ambito dell'orario di lavoro. Anche nella formulazione degli orari per la realizzazione dei suddetti corsi l'Ente tiene in primaria considerazione le esigenze delle donne.
5. Facilita la conciliazione tra vita e lavoro attuando agevolazioni orarie nei confronti delle donne, attraverso la positiva risposta alle richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a part time e viceversa, sulla base delle esigenze familiari del personale e secondo l'articolazione concordata tra gli interessati e i propri responsabili di servizio; si dà atto che l'Ente non si è avvalso della facoltà di cui all'art.16 della Lg.183/2010 per la revisione del part-time;
6. Tiene in debita considerazione tutte le esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo di opportuni eventuali adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
7. Garantisce la pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità;
8. Garantisce la conoscenza al personale neo assunto mediante consegna diretta, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, di tutti i documenti riguardanti le prerogative, le garanzie, i diritti e i doveri dei dipendenti;
9. Potenzia la comunicazione interna attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e la conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

RICOGNIZIONE SITUAZIONE RELATIVA ALLA DOTAZIONE ORGANICA CON RIFERIMENTO AL 31.12.2023 – PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO								
SERVIZIO	Categoria Ex D		Categoria Ex C		Categoria Ex B		Categoria Ex A	
Economico- finanziario e AA.GG. e Polizia Locale Locale	Donne	2	Donne	6	Donne	1	Donne	
	Uomini		Uomini	2	Uomini		Uomini	
Socio-Culturale	Donne	2	Donne	1+ 1 p.t. 50%	Donne		Donne	
	Uomini		Uomini		Uomini		Uomini	
Tecnico-manutentivo	Donne		Donne	2	Donne		Donne	
	Uomini	1	Uomini		Uomini	6	Uomini	
Urbanistica, Edilizia Suap	Donne		Donne	1+ 1 p.t. 50%	Donne		Donne	
	Uomini	1	Uomini		Uomini		Uomini	

Vertice Amministrativo: Segretario Comunale – Uomo

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della 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.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Accessibilità:

Il Comune di Castelvetro Piacentino nel corso degli ultimi anni ha già raggiunto un elevato livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l'informatizzazione spinta di procedure sia interne sia rivolte all'utenza, ulteriormente incrementato per contingenze operative dovute alla pandemia da Covid-19 nel periodo 2020-2021.

Tutte le procedure degli atti (delibere, determine, decreti ed ordinanze) sono digitalizzate, la sezione del sito "amministrazione trasparente" viene costantemente implementata, in gran parte direttamente dai programmi informatici; le procedure interne per la gestione delle presenze/assenze del personale risultano gestite per il tramite di idoneo applicativo informatico.

Inoltre, durante l'anno 2023 il Comune ha tempestivamente attivato la digitalizzazione delle liste elettorali con inserimento in ANPR (attivando l'apposito finanziamento dedicato) con la conseguente possibilità per i cittadini di richiedere e stampare i certificati di iscrizione alle liste elettorali direttamente da ANPR, senza accesso fisico agli sportelli comunali. Nel corso del 2024-2025 è previsto inoltre un altro fondamentale passo avanti nella digitalizzazione con l'attivazione di ANSC per gli atti di stato civile.

In riferimento alle modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale ai servizi dell'Amministrazione da parte dei cittadini, si ricorda l'attivazione dei seguenti servizi:

- sportello SUAP;
- sportello digitale dell'edilizia;
- Sportello per servizi scolastici;
- Sportello ANPR

Il Comune di Castelvetro Piacentino si impegna a rendere il proprio sito web accessibile, conformemente al D. Lgs. 10 agosto 2018, n. 106 che ha recepito la direttiva UE 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio.

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della 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.

Gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione sono contenuti e si possono misurare nell'analisi della "*Tabella dei parametri obiettivi per i Comuni ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario*" e nel "*Piano degli indicatori di bilancio*" che sono parte integrante della documentazione allegata al il Rendiconto di gestione di ogni esercizio finanziario.

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

Il Comune di Castelvetro Piacentino non ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile. Si riserva la facoltà di demandare in sede di contrattazione decentrata per l'anno 2024 la trattazione e definizione della materia.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

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

Al 31.12.2023 il Comune di Castelvetro Piacentino presenta la seguente dotazione organica:

TOTALE: n. 26 unità di personale

di cui:

n. 26 a tempo indeterminato

n. 0 a tempo determinato

n. 25 a tempo pieno

n. 1 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO

n. 6 Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, ex cat. D

così articolate:

n. 2 con profilo di Funzionario amministrativo-contabile

n. 2 con profilo di Funzionario tecnico

n. 2 con profilo di Assistente sociale

n. 13 Area degli Istruttori, ex cat. C

così articolate:

n. 2 con profilo di Istruttore amministrativo-contabile

n. 8 con profilo di Istruttore amministrativo

n. 1 con profilo di Istruttore tecnico

n. 2 con profilo di Agente di Polizia Locale

n. 7 Area degli Operatori esperti, ex cat. B

così articolate:

n. 1 con profilo di collaboratore servizi generali

n. 3 con profilo di Operatore tecnico manut.e cond .macch. complesse

n. 2 con profilo di Autista scuolabus e operatore tecnico manutentivo

n. 1 con profilo di Operatore tecnico manutentivo

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.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 24.07.2023, il Comune di Castelvetro Piacentino ha approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2024-2026 (PTFP).

In data 04.07.2023 giusto verbale n. 18 la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

Con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 13.02.2024 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2024-2026, comprensivo anche del piano assunzionale 2024-2026.

È indispensabile, a tal fine, evidenziare:

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, la quale presuppone:

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione 2021-2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa

di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 23,11%;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90%;
- Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 144.621,46, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 1.025.204,30;
- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, e poiché questa restituisce un valore superiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 1.167.921,58 (determinata sommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 926.921,89 un incremento, pari al 26%, per Euro 240.999,69), non può essere applicata;
- il Comune non utilizza i resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, pari ad €. 84.675,60, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del D.M. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del D.M.;
- Come evidenziato dal seguente prospetto di calcolo, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a euro 144.621,46, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 4 del d.m. 17/03/2020.

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 7 marzo 2020

COMUNE DI CASTELVETRO PIACENTINO

Programmazione 2024-2026

Fase 1	Popolazione	Fascia	Turn over residuo
Dati generali Ente	5244	5000-9999	84.675,60

Spesa del personale	Rendiconto 2018	926.921,89
----------------------------	------------------------	-------------------

Fase 2		
Spesa del personale	Rendiconto 2022	880.582,84
Entrate correnti	Rendiconto 2022	4.415.349,38
Entrate correnti	Rendiconto 2021	4.064.613,13
Entrate correnti	Rendiconto 2020	3.744.359,82
<i>Media delle entrate correnti</i>		<i>4.074.774,11</i>
FCDE	Assestato 2022	263.605,69
Media Entrate al netto FCDE		3.811.168,42

Fase 3		
Calcolo % Ente (Spesa personale Rendiconto 2021/Media entrate correnti al netto FCDE)		23,11%

Fase 4	Fascia	Popolazione	Tabella 1 Prima soglia	Tabella 3 Seconda soglia
Raffronto % Ente	e	5000-9999	26,90%	30,90%

Fase 5	Incremento	Percentuale
Calcolo incremento assunzionale disponibile (se segno +) Assunzioni tempo indeterminato max	144.621,46	26,90%
	$(26,90\% - 23,11\%) \times 3.811.168,42$	

Fase 6	Incremento	2024	2025	2025
Verifica rispetto incremento % progressivo Tabella 2	% Tabella 2	26%	0%	0%
	Incremento massimo teorico	144.621,46		
	Incremento entro limite Tabella 2	240.999,69	0,00	0,00
	Incremento effettivo	144.621,46		

(Eventuale)				
Fase 7	Incremento	2024		
Applicazione Margini assunzionali residui (Turn-over)	Incremento effettivo	144.621,46		
	<i>Bonus facoltà residua</i>	<i>84.675,60</i>	<i>Non applicabile perché farebbe superare il limite massimo teorico consentito per raggiungere la soglia</i>	
	Totale	229.297,06		

Spesa del Personale

Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

Entrate Correnti

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Resti assunzionali

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Risulta necessario precisare che, nell'ottica della sostenibilità finanziaria e del rispetto del vincolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii., questo Comune dispone di un margine potenziale massimo effettivo di incremento della spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato, pari indicativamente ad €. 35.621,46, al netto delle procedure occupazionali perfezionate nel corso dell'anno 2022 e nei primi mesi dell'anno 2023, le quali in via previsionale hanno comportato complessivamente una maggior spesa di personale pari a

circa €. 109.000,00 (comprensiva di oneri previdenziali, Irap e quota del salario accessorio);

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali previste dal piano triennale dei fabbisogni di personale, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato riferito all'anno 2022 e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti.

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato, così come di seguito dettagliato:
 - anno 2024: assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo-Contabile, con inquadramento nell'Area degli Istruttori, ex cat. C1, a tempo indeterminato e parziale a 18 ore settimanali, mediante le procedure assunzionali consentite dalla normativa di settore vigente, con mansioni trasversali nell'ambito del Servizio Economico-Finanziario e Affari generali;
 - anno 2025: allo stato attuale non sono programmate assunzioni;
 - anno 2026: allo stato attuale non sono programmate assunzioni

La dotazione organica, conforme alla programmazione di personale, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018, risulta rispettosa delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68:

Dipendenti				
Categoria	Ruolo	Vacanti	Assunzioni in Part-Time	TOTALI
D3	0	0	0	0
D1	6	0	0	6
C1	13	1 (50%)	0	14
B3	2	0	0	2
B1	4	0	1 (69,44%)	5
Totale	25	1	1	27

Il costo della dotazione organica, così come sopra delineata:

- rientra nella programmazione finanziaria e si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006, in particolare l'assunzione a tempo parziale sopra prevista per l'anno 2024 comporta una spesa in via previsionale su base annua di circa €. 18.000,00 (comprensiva di oneri previdenziali, Irap e quota del salario accessorio);

- rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", come introdotti dalla Legge di Stabilità 2016, nonché il limite di spesa definito dal valore soglia (tabella 1 D.P.C.M. 17/03/2020) e dall'incremento annuale (tabella 2 D.P.C.M. 17/03/2020) e il vincolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii.;

- rispetta i limiti imposti dalla normativa di settore vigente, sia in relazione ai vincoli assunzionali che alla spesa di personale;
- consente l'adozione del suddetto reclutamento, mantenendo il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, determinando una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato DPCM 17 marzo 2020, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio.

La programmazione triennale del personale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.

In via generale, la sostituzione di personale cessato dal servizio, oltre all'istituto del comando temporaneo di personale da altro Ente, potrà essere esperita mediante ricorso:

- alla mobilità tra Enti, ai sensi dell'art.30 del D. Lgs.165/2001 e s.m.i., nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti;
- alla stipula di accordi con altri Enti al fine di procedere all'utilizzo condiviso di personale dipendente (a titolo esemplificativo, Convenzione ex art. 23 CCNL 16.11.2022);
- all'utilizzo delle graduatorie di altre Amministrazioni per assunzioni a tempo indeterminato, previo accordo.

Per il triennio 2024-2026, le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale dovranno rispettare il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010 e s.m.i., e delle altre disposizioni vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, limite che per questo Comune corrisponde alla spesa sostenuta nel 2009 pari ad €. 9.858,32.

a.1) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Delibera di G.C. n. 67 del 24.07.2023, con esito negativo.

a.2) 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 rispettato i termini per l'approvazione di 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 alla data odierna 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 il Comune di Castelvetro Piacentino non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, nel triennio oggetto della presente programmazione, non risultano formalizzate al protocollo dell'Ente cessazioni di personale.

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

AMBITO	N. DESTINATARI
Formazione di aggiornamento Anagrafe e Stato Civile (Anusca)	Dipendenti addetti ai servizi demografici
Formazione e aggiornamento normativo sul codice dei contratti pubblici	Tutti i dipendenti
Formazione annuale sul piano anticorruzione e trasparenza	Tutti i dipendenti
Formazione di aggiornamento del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza	Il dipendente individuato quale RLS
Informazione e formazione in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi	Tutti i dipendenti

4. MONITORAGGIO

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sottosezione, pertanto il Comune di Castelvetro Piacentino ha ritenuto di avvalersi di una procedura semplificata.

I Responsabili di Servizio incaricati di E.Q. effettuano un monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta all'anno entro il 31.10, al fine di evidenziare eventuali criticità che rendono impossibile il raggiungimento degli obiettivi nei termini previsti, così da consentire eventualmente una tempestiva modifica degli stessi.

In fase di conclusione del ciclo della Performance, i Responsabili effettuano il monitoraggio conclusivo degli obiettivi formulando una relazione sul grado di raggiungimento degli stessi, da sottoporre all'esame dell'Organismo di valutazione.