

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Comune di Pove del Grappa

04/03/2025

Indice

PREMESSA	3
PREMESSA GENERALE.....	4
1 ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	6
1.1 SCHEDA.....	7
1.2 ANALISI DI CONTESTO.....	8
2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	27
PREMESSA VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	28
2.1 VALORE PUBBLICO.....	30
2.2 PERFORMANCE	31
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	39
3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	44
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	45
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	62
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	65
4 MONITORAGGIO	86
4.1 MONITORAGGIO SEZIONI PIAO	87

PREMESSA

PREMESSA GENERALE

IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

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 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 2025-2027 e con il Bilancio di Previsione finanziario 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 47 del 16/12/2024.

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 ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Pove del Grappa

1.1 SCHEDA

Denominazione Ente: Comune di Pove del Grappa

Legale Rappresentante: Dalmonte Francesco

Sede Comunale: Via Costantina 2 - 36020 Pove del Grappa VI

Codice Fiscale: 91013460240

Posta Elettronica Certificata: povedelgrappa.vi@cert.ip-veneto.net

Sito Istituzionale: www.comune.pove.vi.it

Tipologia: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente 14

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente 3150

1.2 ANALISI DI CONTESTO

1.2.1 INTERNAZIONALE

Premessa

Pianificare partendo dal contesto internazionale

Nel definire il contesto internazionale per la pianificazione organizzativa a livello locale, è fondamentale considerare le principali dinamiche globali che influenzano il 2024. Questo anno è segnato da una crescente attenzione alle sfide derivanti dai cambiamenti climatici, con impegni internazionali più stringenti verso la transizione energetica e la sostenibilità ambientale. Al tempo stesso, il panorama geopolitico continua a essere caratterizzato da instabilità, con nuovi conflitti e tensioni economiche globali, che impattano le catene di approvvigionamento e la sicurezza energetica.

In parallelo, l'innovazione tecnologica accelera, spingendo verso una maggiore digitalizzazione, mentre emergono nuove regolamentazioni in ambito di privacy e cybersecurity. Le esperienze maturate nella gestione delle emergenze sanitarie, come la pandemia da COVID-19, stanno contribuendo a ridefinire i modelli di resilienza e la capacità di risposta a crisi globali. Questi fattori rendono indispensabile un approccio strategico che tenga conto dell'interconnessione tra il contesto globale e le esigenze locali.

Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile

L'[Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile](#) rimane un faro guida per gli sforzi globali. L'Italia, in linea con gli accordi delle Nazioni Unite, continua a impegnarsi verso la realizzazione degli obiettivi delineati. Questa ambiziosa agenda si propone di affrontare la povertà, promuovere la crescita economica, garantire lo sviluppo sociale e preservare l'ambiente su scala mondiale. La dichiarazione "Trasformare il Nostro Mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile" rimane un impegno centrale, sottolineando la volontà di liberare l'umanità dalla povertà e assicurare un pianeta sano per le attuali e future generazioni. Gli sforzi sono indirizzati verso un cambiamento trasformativo per garantire un futuro sostenibile. I 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile delineano le priorità chiave, concentrandosi sull'integrazione economica, sociale, ambientale e di governance. Questi obiettivi mirano a superare ostacoli sistemici, come le disuguaglianze, modelli di produzione e consumo non sostenibili, cambiamenti climatici e perdita di biodiversità. L'ONU, attraverso un gruppo di esperti, sta definendo indicatori misurabili per monitorare il progresso verso tali obiettivi. La classificazione dei 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile guida l'azione amministrativa, evidenziando l'importanza di allineare gli sforzi locali con questa agenda globale. La partecipazione attiva a tali obiettivi rimane un impegno cruciale per l'ente locale, contribuendo al raggiungimento di una crescita sostenibile e inclusiva.

I Goal dell'Agenda 2030



1.2.2 NAZIONALE

Obiettivi, contesto economico e politico delineato dal Governo

Obiettivi individuati dal Governo

Nel 2024, le decisioni degli enti locali risultano strettamente influenzate dalle politiche definite a livello nazionale, in particolare dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dalla legge di bilancio. Il PNRR orienta le scelte sugli investimenti strategici, mentre la legge di bilancio si focalizza sul supporto alle politiche economiche e sociali. Contestualmente, la legge di stabilità e il contesto finanziario nazionale stabiliscono i vincoli alla gestione delle risorse pubbliche, limitando la flessibilità operativa degli enti locali e incidendo sulla realizzazione dei loro obiettivi strategici. Questo coordinamento con le priorità nazionali consente di garantire un allineamento efficace tra le iniziative locali e le politiche nazionali, promuovendo un'attuazione coerente delle strategie su scala locale.

Contesto economico e politica di bilancio

Il contesto nazionale del 2024 risente di una molteplicità di fattori che influenzano lo sviluppo economico e la capacità di pianificazione. L'attuazione del PNRR prosegue in un quadro economico caratterizzato da inflazione moderata, pressione sui costi energetici e un mercato del lavoro in evoluzione, anche grazie alle politiche di incentivazione all'occupazione.

Le tensioni geopolitiche, inclusi i conflitti in corso tra Russia e Ucraina e tra Israele e Palestina, continuano a esercitare impatti significativi sul costo delle materie prime e sulla sicurezza energetica. Parallelamente, le sfide legate alla transizione ecologica e alla digitalizzazione stanno ridefinendo le priorità di investimento sia per il settore pubblico che per quello privato.

In un panorama complesso, la politica di bilancio nazionale mira a bilanciare prudenza fiscale e spinta alla crescita economica, tenendo conto delle riforme richieste in ambito europeo e delle aspettative locali. Per gli enti locali, ciò si traduce nella necessità di una pianificazione accurata e resiliente, capace di adattarsi alle mutevoli condizioni economiche e alle opportunità offerte dalle politiche governative.

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

PNRR

Il PNRR, [Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza](#), rappresenta la strategia chiave del Governo italiano per l'impiego dei fondi del programma Next Generation EU (NGEU). Presentato nel 2021 alla Commissione Europea e approvato nello stesso anno, il PNRR è oggetto di modifiche in corso introdotte nel 2023 per ottimizzare la sua efficacia:

- Incentivando la transizione ecologica e digitale come risposta alla crisi pandemica.
- Affrontando attivamente le disuguaglianze di genere, territoriali e generazionali per favorire un cambiamento strutturale dell'economia.

Articolato in 6 Missioni principali, il PNRR continua a delineare le priorità di investimento per un periodo di 5 anni. L'implementazione del Piano, avviata nel 2021, subisce modifiche per adattarsi alle nuove esigenze, mantenendo l'obiettivo di rilanciare l'assetto economico e sociale del Paese. La digitalizzazione, la transizione ecologica e l'inclusione sociale rimangono pilastri fondamentali di questa strategia di ripresa e sviluppo.

Le Missioni del PNRR



MISSIONE 1 - Digitalizzazione, competitività, cultura e turismo

Promuovere la **transizione digitale nella PA**, nelle infrastrutture di comunicazione e nel sistema produttivo, migliorare la **competitività delle filiere industriali** e rilanciare due settori che distinguono l'Italia: il turismo e la cultura.



MISSIONE 2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica

Incentivare la sostenibilità sociale ed economica, con interventi che coinvolgono aree come **l'agricoltura**, la **gestione dei rifiuti**, l'utilizzo di fonti di **energia rinnovabili** e la biodiversità del territorio.



MISSIONE 3 - Infrastrutture per una mobilità sostenibile

Modernizzare e potenziare la rete ferroviaria (soprattutto nel Sud), **ottimizzare e digitalizzare il trasporto aereo**, garantire l'interoperabilità della piattaforma logistica nazionale per la rete dei porti.



MISSIONE 4 - Istruzione e ricerca

Colmare le carenze nel sistema dell'istruzione lungo **tutte le fasi del ciclo formativo**, dall'asilo nido fino all'università, rafforzando i sistemi di ricerca e offrendo nuovi strumenti per il trasferimento tecnologico.



MISSIONE 5 - Inclusione e coesione

Investire nelle infrastrutture sociali, rafforzare le politiche attive del lavoro, sostenere **l'alternanza scuola-lavoro** e **l'imprenditoria femminile**, con particolare attenzione alla protezione di individui fragili, famiglie e genitori.



MISSIONE 6 - Salute

Rafforzare la prevenzione e l'assistenza tramite l'integrazione tra servizi sanitari e sociali e la digitalizzazione del SSN, potenziare il **Fascicolo Sanitario Elettronico (FSE)** e la **Telemedicina**, promuovere la formazione del personale sanitario e la ricerca scientifica.

1.2.3 TERRITORIALE

Il territorio Provinciale

Premessa

I dati sotto presentati della Provincia di Vicenza fanno riferimento all'indagine della Qualità della vita anno 2024 del Sole 24 Ore (<https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/>) in cui si prendono in esame 90 indicatori, suddivisi in sei macrocategorie tematiche (ciascuna composta da 15 indicatori) che accompagnano l'indagine a partire dal 1990:

- ricchezza e consumi;
- affari e lavoro;
- ambiente e servizi;
- demografia, società e salute;
- giustizia e sicurezza;
- cultura e tempo libero.

L'aumento e l'aggiornamento costante degli indicatori negli anni consente di misurare molti aspetti del benessere. Gli indicatori sono tutti certificati, forniti al Sole 24 Ore da fonti ufficiali, istituzioni e istituti di ricerca. Per ciascuno dei 90 indicatori, mille punti vengono dati alla provincia con il valore migliore e zero punti a quella con il peggiore. Il punteggio per le altre province si distribuisce in funzione della distanza rispetto agli estremi (1000 e 0). In seguito, per ciascuna delle sei macrocategorie di settore, si individua una graduatoria determinata dal punteggio medio riportato nei 15 indicatori, ciascuno pesato in modo uguale all'altro (1/90). Infine, la classifica finale è costruita in base alla media aritmetica semplice delle sei graduatorie di settore.

L'indagine della Qualità della vita, pubblicata sempre alla fine dell'anno in corso, prende in esame i dati consolidati più aggiornati, di solito relativi ai 12 mesi precedenti. Una ventina di parametri sono aggiornati addirittura al 2024 (a metà anno, se non addirittura a novembre) con l'obiettivo di tenere conto dei fatti che hanno scandito i mesi più recenti. Rispetto all'edizione precedente del 2023, sono oltre sessanta gli indicatori rimasti invariati, semplicemente aggiornati all'anno nuovo; mentre 27 parametri debuttano per la prima volta per raccontare l'attualità.

Qualità della vita a Vicenza

8°
SU 107 PROVINCE

Popolazione: 850.942
(2024) Istat

La performance migliore e peggiore 📌

3° in classifica
Indice di litigiosità
Cause civili iscritte ogni 100mila abitanti
(Elaborazione su dati Giustizia.it, 2023)



103° in classifica
Numero di ore cig autorizzate
Ore medie per impresa registrata (elab. su dati inps, gen-sett 2024)



Classifica finale 2024

RANK
8°

VAR.2024/2023
+14▲

MEDAGLIE 📌
0 0 0

INDICATORE	107°	1°	RANK	VAR./23/'22	MEDAGLIE		
> Ricchezza e consumi			14°	+9▲	0	0	0
> Affari e lavoro			42°	-17▼	0	0	1
> Giustizia e sicurezza			22°	-7▼	0	0	0
> Demografia e società			16°	+2▲	0	1	0
> Ambiente e servizi			11°	+22▲	0	0	0
> Cultura e tempo libero			34°	+21▲	0	0	0

Comune di Pove del Grappa

Ricchezza e consumi			
		14°	+9 ▲
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 Prov.	VALORE	MEDIA
Canoni medi di locazione Incidenza % sul reddito medio disponibile pro capite (elab. su dati Scenari immobiliari e Istat, a ottobre 2024 su reddito 2022)	53	24	27,4
Mensilità di stipendio per comprare casa Per 60 mq in zona semi centrale su retribuzione media da lavoro dipendente (elab su dati Scenari immobiliari e Istat, a ottobre 2024 su retribuzione 2022)	63	68	68,7
Pagamenti delle fatture entro i 30 giorni Fatture commerciali ai fornitori pagate entro la scadenza. In % (Cribis, A settembre 2024)	19	55	42,3
Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti - totale Euro (Istat - Elaborazioni su dati Inps - Osservatorio sui lavoratori dipendenti, 2022)	13	24.842	20.328,20
Trend del Pil pro capite Var % annua (elab. su dati Prometeia, stima 2024 / 2023)	99	1	2
Disuguaglianza del reddito netto Rapporto ultimo quintile/primo quintile (elab. su dati statistiche Fiscali - Mef, 2022)	88	12	10,8
Pensionati con reddito pensionistico di basso importo Valori percentuali (Istat - Statistiche della previdenza e dell'assistenza sociale, 2022)	34	7	9,2
Valore aggiunto per abitante Migliaia di euro a valori correnti (Prometeia, stima sul 2024)	12	38	29,3
Depositi bancari delle famiglie consumatrici In migliaia euro pro capite (Banca d'Italia, 45504)	28	21	18,2
Spesa delle famiglie per il consumo di beni durevoli In euro all'anno (Osservatorio Findomestic - Prometeia, 2023)	27	3.319	2.784,40
Famiglie con Isee basso Isee < 7mila euro - In % sul totale dei nuclei con Isee (elab su dati Inps, 2023)	6	21	33
Riqualficazioni energetiche Euro per abitante (Enea, 2022)	18	152	113,4
Protesti pro capite In euro all'anno (Infocamere/Istat, agosto 2023 - luglio 2024)	33	1,23	2,9
Inflazione indice generale in % (elab su dati Istat, Sett 2023-Sett 2024)	33	1	0,7
Inflazione prodotti alimentari e bevande non alcoliche in % (elab su dati Istat, Sett 2023-Sett 2024)	72	2	1,2

Comune di Pove del Grappa

Affari e lavoro			
	42°	-17 ▼	
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 Prov.	VALORE	MEDIA
Numero di ore cig autorizzate Ore medie per impresa registrata (elab. su dati Inps, gen-sett 2024)	103	193	67,8
Presenze turistiche Per kmq (elab. su dati Istat, 2023)	59	832	1.800,90
Tasso di infortuni sul lavoro mortali e con inabilità permanente Totale Per 10mila occupati (Istat, 2022)	17	8	11,2
Trend delle presenze turistiche Var % annua (elab. su dati Istat, 2023 rispetto al 2022)	30	13	8,7
Imprese sociali Ogni 10mila abitanti (elab su dati Runts, 45597)	96	2	4,1
Tasso di mancata partecipazione al lavoro In % (Istat, 2023)	12	6	14,9
Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni) Valori percentuali (Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro, 2023)	28	32	28
Startup innovative Ogni mille oscietà di capitale (Infocamere, Al 30 settembre 2024)	67	5	5,6
Nuove iscrizioni Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2024)	67	5	5,2
Cessazioni Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2024)	50	4,9	4,9
Imprese in fallimento Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2024)	28	0,01	0
Tasso di occupazione In % (20-64 anni) (Istat, 2023)	20	75,5	66,4
Gender pay gap Diff. % retribuzione media annua rispetto ai maschi (dipendenti del settore privato) (Inps, 2023)	91	35	31,2
Quota di export sul Pil Rapporto % tra esportazioni di beni verso l'estero e valore aggiunto (Prometeia, 2023)	6	67,1	30,9
Numero pensioni di vecchiaia Numero pensionati ogni 1000 abitanti (inps, 2023)	68	218	199,1

Comune di Pove del Grappa

Giustizia e sicurezza			
		22°	-7 ▼
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 Prov.	VALORE	MEDIA
Durata media dei procedimenti civili In giorni (Elaborazione su dati Giustizia.it, 2023)	76	380	337,2
Omicidi volontari Per 100.000 abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2023)	18	0	0,6
Indice di rotazione delle cause Procedimenti definiti su nuovi iscritti (Elaborazione su dati Giustizia.it, 2023)	69	1	1,1
Altri delitti mortali denunciati Per 100.000 abitanti (Istat - Elaborazione su dati Ministero dell'Interno - SDI (Sistema Di Indagine), 2022)	42	3	3,4
Mortalità stradale in ambito extraurbano Valori percentuali (Istat - Rilevazione degli incidenti stradali con lesione a persone, 2022)	54	4	4,5
Truffe e frodi informatiche Denunce ogni 100mila abitanti (elab. Sole 24 Ore su dati Pubblica Sicurezza - ministero dell'Interno, 2023)	89	582,4	491,5
Indice di criminalità - totale dei delitti denunciati Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2023)	49	3.061	3.378,80
Furti con destrezza Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2023)	61	88	124,1
Furti di autovetture Denunce ogni 100mila abitanti (elab. su dati Pubblica sicurezza - Ministero dell'Interno, 2023)	25	25,5	100
Furti con strappo Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2023)	57	9,4	12,9
Rapine in pubblica via Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2023)	72	16	17,2
Reati legati agli stupefacenti (spaccio, produzione, ecc.) Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2023)	23	29	47,9
Riciclaggio e impiego di denaro Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2023)	78	2,5	2
Incendi Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2023)	13	3	11,7
Indice di litigiosità Cause civili iscritte ogni 100mila abitanti (Elaborazione su dati Giustizia.it, 2023)	3	1.872,20	3.325,90

Comune di Pove del Grappa

Demografia e società		16°	+2 ▲
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 Prov.	VALORE	MEDIA
Indice di dipendenza anziani rapporto tra popolazione di 65 anni e più e popolazione in età attiva (15-64 anni), moltiplicato per 100 (Istat, 2024)	22	37	40,3
Consumo di farmaci per depressione Pillole (unità minime farmacologiche) pro capite (Iqvia, 2023)	55	20	19,9
Quoziente di mortalità Standardizzato per 10mila abitanti (io ho messo x 1000 come da dato originale) (Istat, 2023)	9	10	11,8
Tasso di fecondità somma dei quozienti specifici di fecondità calcolati rapportando, per ogni età feconda (15-50 anni), il numero di nati vivi all'ammontare medio annuo della popolazione femminile (Istat, 2023)	19	1	1,2
Età media al parto l'età media al parto delle madri espressa in anni e decimi di anno, calcolata considerando i soli nati vivi. (Istat, 2023)	57	33	32,5
Saldo migratorio totale differenza tra il numero degli iscritti ed il numero dei cancellati dai registri anagrafici per trasferimento di residenza (Istat, 2023)	59	5	4,9
Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione Analfabeti, senza titolo di studio, con licenza elementare o media. In % (25-49 anni) (Istat, 2022)	43	23	25,9
Qualità della vita delle donne Indice sintetico su 12 parametri (elab. Sole 24 Ore, 2024)	32	623	542,4
Mortalità evitabile (0-74 anni) Tassi standardizzati per 10.000 residenti (Istat - Indagine sui decessi e sulle cause di morte, 2021)	13	16	19
Medici specialisti Per 10mila abitanti (Istat, 2023)	99	22,4	31,1
Emigrazione ospedaliera Dimissioni di residenti avvenute in altra regione (in %) (Istat, 2022)	25	5,4	10,4
Speranza di vita alla nascita Numero medio di anni (Istat, 2023)	9	84,3	83,1
Immigrati regolari residenti In percentuale sulla popolazione residente (Istat, A11° gennaio 2024)	55	10	8,5
Indice della solitudine Persone sole in % sul totale dei nuclei (elab su dati Istat, 2022)	23	34	37,2
Iscritti all'Aire Per provincia di iscrizione in % su popolazione (Migrantes, A11° gennaio 2024)	80	13,7	12,4

Comune di Pove del Grappa

Ambiente e servizi			
	11°	+22 ▲	
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 Prov.	VALORE	MEDIA
Densità di tutti gli impianti fotovoltaici Numero per 10 Km ² nei comuni capoluogo (Tagliacarne, 2022)	9	248	116,5
Indice di fragilità urbana Superficie con indice di fragilità >=8 (1:10), in % sul totale (elab. su dati Istat, 2021)	5	0	22,6
Raccolta differenziata In percentuale (Legambiente - Ecosistema urbano, 2023)	32	1	0,6
Comuni con servizi per le famiglie interamente online Valori percentuali (Istat - Rilevazione sulle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nelle pubbliche amministrazioni, 2022)	15	80	56,3
Ecosistema urbano Indice sintetico su 18 parametri (Legambiente - Ambiente Italia, 2024)	50	57	55,6
Qualità della vita dei bambini, giovani e anziani Indice sintetico su 36 parametri (12 per generazione) (elab. Sole 24 Ore, 2024)	14	489	419,2
Irregolarità del servizio elettrico Numero medio per utente (Istat - Elaborazione su dati Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (Arera), 2022)	28	1	2,2
Rischio alluvione Popolazione in aree a pericolosità idraulica elevata (Ispra, 2021)	60	3	4,7
Concentrazione media annua di PM10 Microgrammi per m ³ (Istat - Indagine Dati ambientali nelle città, 2022)	92	60	25,4
Efficienza delle reti di distribuzione dell'acqua potabile In % (Istat, 2022)	18	79	62,4
Posti-km offerti dal Tpl Valori per abitante (Istat - Indagine Dati ambientali nelle città, 2022)	21	3.289	2.430,20
Rischio frana Popolazione in aree a pericolosità da frana elevata e molto elevata (Ispra, 2021)	15	0	2,8
Tasso di motorizzazione Auto in circolazione ogni 100 abitanti (Legambiente - Ecosistema urbano, 2022)	35	65	67,7
Energia elettrica da fonti rinnovabili Incidenza eolico, fotovoltaico, geotermico e idrico, in % su produzione lorda (Elab. Tagliacarne su dati Gse, 2023)	48	60	54,3
Illuminazione pubblica sostenibile Punti luce a led, in % sul totale nel comune capoluogo (Istat, 2021)	45	680	516,9

Comune di Pove del Grappa

Cultura e tempo libero		34°	+21 ▲
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 Prov.	VALORE	MEDIA
Bar, cinema e ristoranti (esclusa la ristorazione mobile) Ogni 100mila abitanti (Infocamere, Al 30 settembre 2024)	100	20	23,1
Indice di accessibilità ai servizi essenziali Tempo medio di percorrenza stradale per raggiungere il primo polo (in minuti) (elab. su dati Istat, 2021)	20	22	31,2
Partecipazione elettorale Valori percentuali (Ministero dell'Interno - -, 2024)	36	55	49,8
Amministrazioni digitali Tra i parametri: digitalizzazione attività amministrativa, siti web istituzionali, servizi online e su piattaforme nazionali (FPA, 2024)	39	73	67,7
Copertura alla rete Gigabit % famiglie coperte (FTTH) (Istat 2023)	56	54	53,5
Aree protette In % (Istat, 2022)	53	18	20,4
Palestre, piscine, centri per il benessere e stabilimenti termali Ogni 10mila abitanti (Infocamere, Al 30 settembre 2024)	56	2	1,8
Spettatori - ingressi agli spettacoli Spettatori medi per spettacolo spettacoli (Siae, 2023)	43	67	67,8
Spesa dei Comuni per la cultura In euro pro capite per alcuni capitoli (Elab. Tagliacarne su dati Siope, 2023)	77	7	12,9
Offerta culturale Spettacoli ogni mille abitanti (Siae/Istat, 2022)	47	59,1	56,2
Librerie Ogni 100mila abitanti (Infocamere/Istat, Al 30 settembre 2024)	89	5	7,5
Indice di lettura Copie ogni 100 abitanti (Ads, 2023)	14	17	11,7
Indice di Sportività Media dei punteggi in base a 36 parametri (Pts Clas, 2024)	17	1	0,9
Indice del clima Media dei punteggi in base a 10 parametri climatici (elaborazione Sole 24 Ore su dati 3Bmeteo, 2013-2023)	79	539	587,3
Amministratori comunali con meno di 40 anni In % sul totale (Istat, 2023)	11	29	23,8

Qualità della vita delle donne		RANK 32°	PUNTEGGIO 623
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 Prov.	VALORE	PUNTEGGIO
Speranza di vita alla nascita delle femmine Numero medio di anni	4	86,5	891,9
Tasso di occupazione In % (femmine 20-64 anni)	26	66,7	846,6
Tasso di occupazione giovanile In % (femmine 15-29 anni)	17	39	731,5
Gap occupazionale di genere Differenza % tra tasso di occupazione maschile e femminile	39	17,5	694,5
Laureate Ogni 1000 abitanti	81	18,9	231,1
Giornate retribuite % ai lavoratrici dipendenti sul massimo teorico di 312 giorni a tempo pieno	7	80,3	930,3
Imprese femminili Ogni 100 imprese registrate	93	20	228
Amministratori di impresa donna In % sul totale	79	23,6	422
Amministratori comunali donne In % sul totale	45	32,9	519,3
Violenze sessuali Denunce ogni 100mila abitanti	40	8,5	767,2
Sport femminile Indice sintetico in base ai dati su squadre, atlete e risultati	24	1,4	396,9
Competenza numerica non adeguata In percentuale sul totale delle studentesse (classe III, secondaria primo grado)	7	33,4	821,4

Gli indici sintetici

Nell'indagine sono presenti, inoltre, una decina di "indici sintetici" pubblicati nel corso dell'anno, che a loro volta aggregano più parametri in modo tematico, elaborati da istituti terzi o direttamente dal Sole 24 Ore. Gli indicatori sintetici si possono trovare sempre alla pagina:

indice sintetico del clima: <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-del-clima/?Vicenza>

indice sintetico della qualità della vita femminile: <https://www.ilsole24ore.com/art/benessere-donne-c-e-monza-vertice-sud-piu-laureate-AEVHnTOC>

indice sintetico di sportività: <https://lab24.ilsole24ore.com/indiceSportivita/>

indice di qualità di vita delle generazioni: <https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita-generazioni/>

Indice della criminalità: <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/?Vicenza>

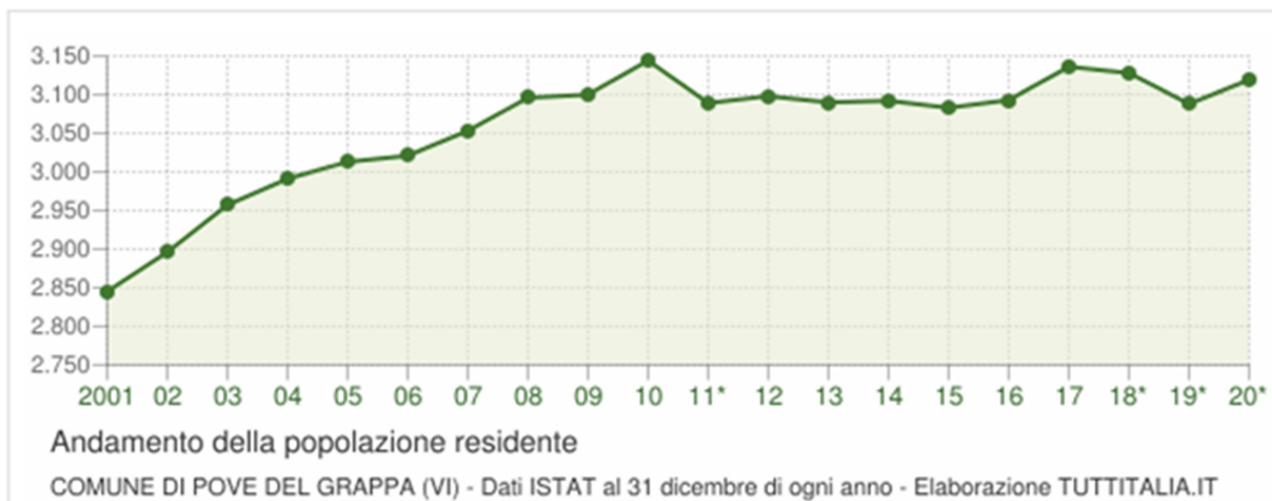
L'indice del clima: <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-del-clima/?Vicenza>

1.2.4 COMUNALE

Popolazione

Situazione demografica

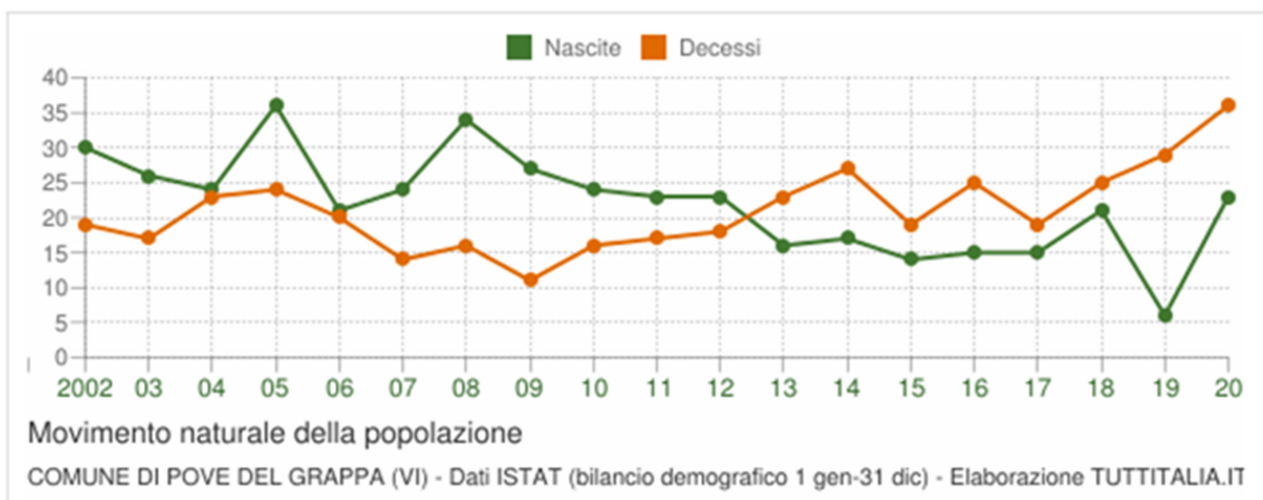
L'andamento demografico del Comune di Pove del Grappa è rappresentato nel grafico sottostante: la popolazione residente al 31 dicembre 2024 era di 3.150 unità, di cui 1.538 maschi e 1.612 femmine.



Nati nel corso del 2024: 21

Decessi nel corso del 2024: 39

Movimento naturale negli ultimi decenni:



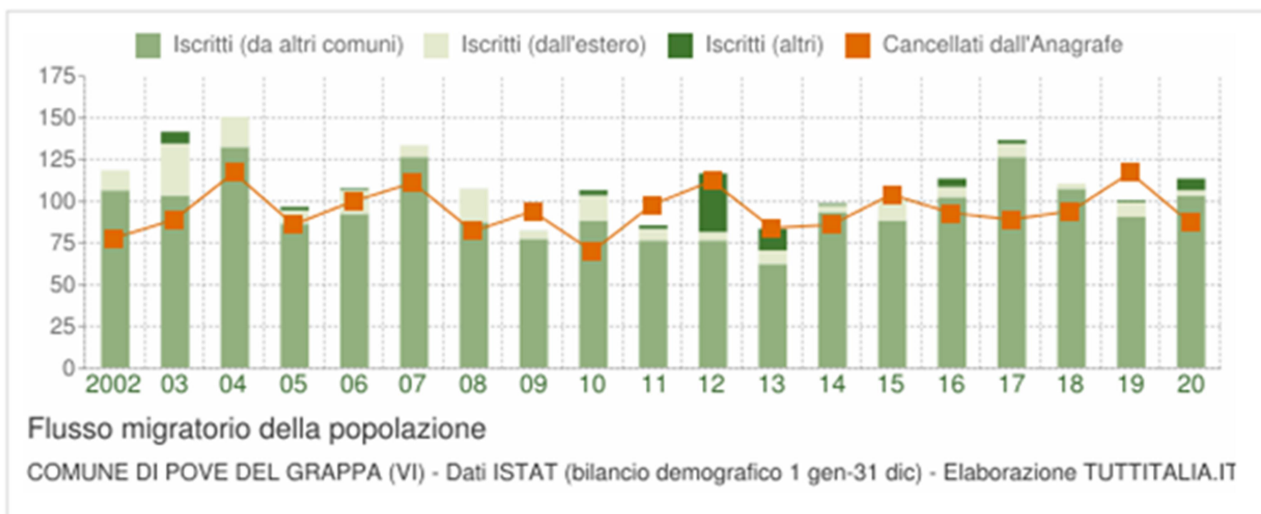
Iscritti da altri comuni nel corso del 2024: 89

Iscritti da estero nel 2024: 10

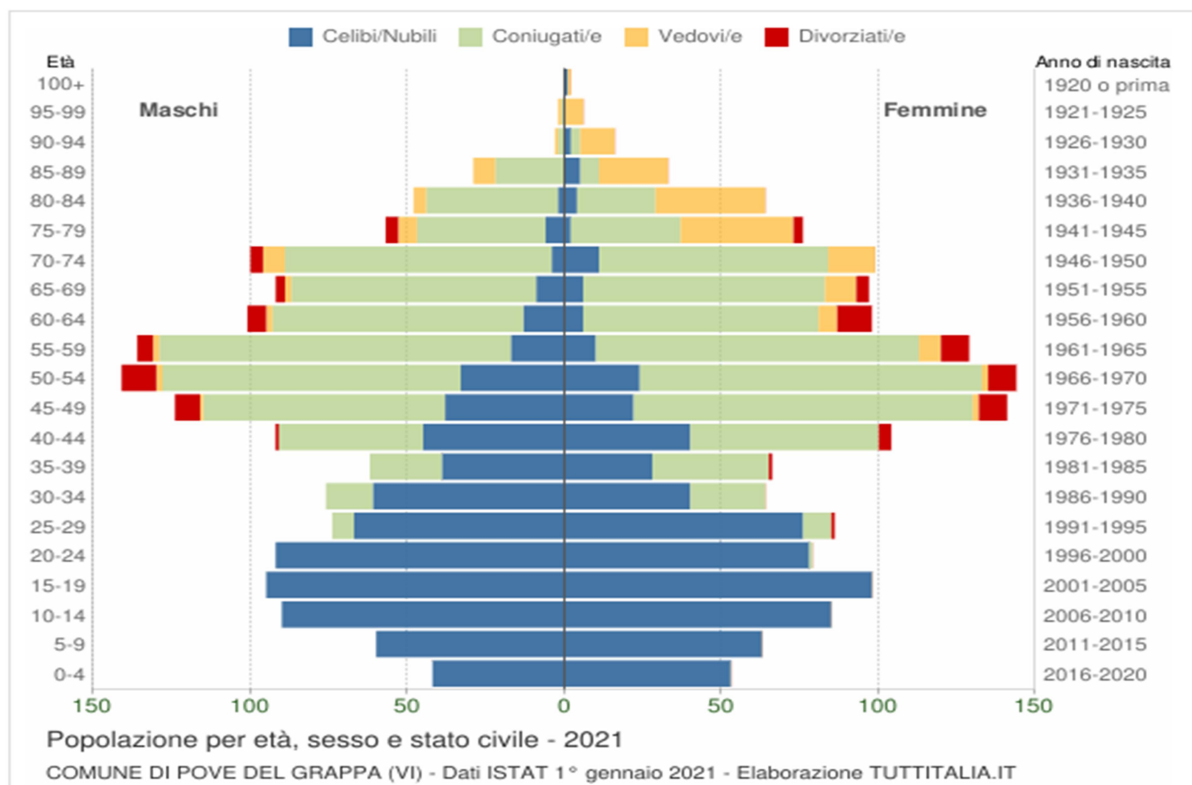
Cancellati da anagrafe nel 2024: 98

Comune di Pove del Grappa

Il flusso migratorio della popolazione, negli ultimi decenni, ha avuto il seguente andamento:



La popolazione è distribuita nelle seguenti classi di età:



La popolazione straniera residente nel Comune di Pove del Grappa alla data del 31 dicembre 2024 è pari a 91 unità e rappresenta circa il 3% della popolazione residente.

Comune di Pove del Grappa



Territorio

Risultanze del territorio

Il Comune di Pove del Grappa è situato a nord-est della Provincia di Vicenza. Il territorio si sviluppa da quota 100 (riva sinistra del fiume Brenta) fino a quota 1.529 m s.l.m. (Monte Asolone) del Massiccio del Grappa. Pove è l'ultimo paese che si incontra sulla destra prima di imboccare il Canale di Brenta, importante valle del fiume Brenta e via di transito verso la Valsugana, Trento e il nord Europa; per chi proviene da nord è il primo paese che si apre alla Pianura Padana.

La posizione regala un clima mite e piacevoli viste. Dalle pendici del Grappa si possono scorgere il Ponte degli Alpini, il Brenta, e i frontali colli di Sant'Eusebio, Privà e Caluga, ma soprattutto l'estendersi della pianura dai Colli Berici agli Euganei e, in condizioni di luce ottimali, fino al Piave.

Grazie alla SS 47, che attraversa la parte sud del comune, risulta comodo e rapido raggiungere le vicine città.

Pove è suddivisibile in tre distinte fasce geografiche a seconda dell'altitudine:

Zona di pianura

Quota 110-250 m s.l.m. Compresa fra il fiume Brenta e le pendici del Grappa, è la zona maggiormente urbanizzata, suddivisa a sua volta in due sottozone: quella ubicata ad ovest della SS 47, con numerose attività produttive, in cui si rilevano due contrade storiche, Via Rea e Via Boschi; quella ad est della SS 47 che comprende la zona maggiormente urbanizzata, il municipio e le principali infrastrutture.

Zona di mezza costa

Quota 250-780 m s.l.m. È la fascia che collega la pianura con la zona montana, caratterizzata da pendenze variabili e da suggestivi sentieri, alcuni dei quali didattici, immersi fra pareti sassose, creste (che fungevano da trincee naturali), gallerie e cunicoli scavati nella roccia durante la prima guerra mondiale.

Zona di montagna

Quota 780-1.529 m s.l.m. Ubicata a monte della zona di mezza costa, fra le località Costalunga, Nosellari, Campo Solagna, Ponte San Lorenzo, Val della Giara e Cibara, è costituita da boschi e pascoli a basse pendenze. Sono presenti edifici che fungono da seconde case, bar, trattorie e alcune malghe dove si pratica l'alpeggio estivo.

La cima più alta è il Monte Asolone posto a 1.529 m e frontale a ovest di Cima Grappa.

La classificazione sismica del territorio nazionale ha introdotto normative tecniche specifiche per le costruzioni di edifici, ponti ed altre opere in aree geografiche caratterizzate dal medesimo rischio sismico. La zona sismica per il territorio di Pove del Grappa, come indicata nell'Ordinanza del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3274/2003 aggiornata con la Deliberazione del Consiglio Regionale Veneto n. 67 del 3.12.2003, risulta essere la *Zona Sismica 2*.

Situazione socio-economica

Contribuenti e classi di reddito

Categoria	Contribuenti	Reddito	Media annuale	Media mensile
Reddito complessivo minore di zero euro	13	€ -135.739	€ -10.441,46	€ -870,12
Reddito complessivo da 0 a 10.000 euro	509	€ 2.412.730	€ 4.740,14	€ 395,01
Reddito complessivo da 10.000 a 15.000 euro	293	€ 3.696.560	€ 12.616,25	€ 1.051,35
Reddito complessivo da 15.000 a 26.000 euro	753	€ 15.209.616	€ 20.198,69	€ 1.683,22
Reddito complessivo da 26.000 a 55.000 euro	469	€ 16.516.467	€ 35.216,35	€ 2.934,70
Reddito complessivo da 55.000 a 75.000 euro	64	€ 4.104.296	€ 64.129,63	€ 5.344,14
Reddito complessivo da 75.000 a 120.000 euro	44	€ 4.101.489	€ 93.215,66	€ 7.767,97
Reddito complessivo oltre 120.000 euro	24	€ 4.475.952	€ 186.498,00	€ 15.541,50

Attività produttive

L'economia si basa principalmente sul marmo e sull'olivo e la produzione olearia.

Il marmo

Sono quattro i tipi di marmo e pietra estratti dalle rocce del monte La Gusella e dal Praolin che si ergono su Pove del Grappa. In primis il Biancone (o Biancon), simile al marmo, che ha reso famosi gli scalpellini povesi nel mondo per la sua somiglianza al Marmo di Carrara; il Guaregno, un calcare rosa screziato di bianco e ricco di fossili; il Corsoduro; ma soprattutto il Campaniletto (dalla colorazione grigiastra).

Legata all'estrazione del marmo era l'arte dello scalpellino. Il noto architetto Vincenzo Scamozzi ne dà ampia risonanza nel suo trattato sull'architettura universale riconoscendo alle cave di Pove e agli scalpellini povesi una notorietà diffusa su tutto il territorio vicentino. Tra le opere, che si conservano nelle vicinanze, derivano dai povesi il Tempio-Ossario di Bassano, l'Ossario di Asiago e l'Ossario del Grappa. Gli scalpellini furono chiamati da Napoleone a lavorare nelle Procuratie di Venezia, dal Canova per la costruzione del tempio di Possagno, ma anche all'estero: la cattedrale di Colonia, la Basilica di Santa Teresa a Lisieux in Francia, il monumento eretto alla regina Elisabetta, il Palazzo del Governo di Berlino.

Agricoltura: l'olivo e la produzione olearia

Comune di Pove del Grappa

Importati dai Romani, ci sono tracce fin dal 1131 quando la presenza degli ulivi nella zona di Angarano, fu documentata in un atto di compravendita agraria. I lunghi secoli di coltivazione selezionarono poi la pianta, affinandone l'adattabilità al clima locale e rendendola estremamente resistente ai freddi inverni del pedemonte. Componente fissa del paesaggio agrario, l'olivo intreccia i suoi coltivi alle rustiche abitazioni; la gente ha per questa pianta un'affezione innata che spinge a coltivarla in ogni ritaglio di terreno.

La produzione, di recente rivalutata e tutelata (a denominazione di origine controllata), avviene mediante brucatura in modo del tutto manuale o con l'ausilio di particolari pinze.

Per la particolarità della zona, l'olio extravergine prodotto è di qualità rinomata a livello locale e nazionale, ed è fiore all'occhiello dei ristoratori per la scarsissima percentuale di acidità contenuta. Con le sue oltre 20.000 piante d'ulivo coltivate Pove fa parte delle Città dell'Olio d'Italia.

Servizi pubblici

Servizi pubblici locali

I servizi pubblici locali implicano un'attività rispettosa delle norme e delle regole in materia nel pieno rispetto della regolamentazione pubblica.

Nell'elencazione sottostante sono riportati i servizi pubblici locali gestiti dal Comune di Pove del Grappa.

- Trasporto scolastico: gestione in appalto
- Pasti a domicilio: gestione tramite accordo fra PP.AA.
- Servizio cimiteriale: gestione in economia
- Assistenza domiciliare: gestione in appalto
- Refezione scolastica: gestione tramite accordo fra PP.AA.

Servizi affidati a organismi partecipati

- Gestione rifiuti, ciclo idrico integrato e servizi ambientali e riscossione della tariffa alla società partecipata Etra Spa

Servizi affidati ad altri soggetti

- Servizio di accertamento e liquidazione Canone Patrimoniale Unico a ICA Tributi SpA
- Servizio tendente a gestire le procedure di riscossione coattiva delle entrate dell'Ente alla ditta Abaco Spa
- Servizio di vigilanza all'Unione Montana del Bassanese

Organismi partecipati

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 48 del 16 dicembre 2024 è stata effettuata la revisione ordinaria delle partecipazioni societarie detenute al 31 dicembre 2023. È stato disposto il mantenimento dell'unica seguente partecipazione:

Energia Territorio Risorse Ambientali - Etra S.p.A. con una quota del 0,42% - società che annovera nel proprio oggetto sociale le seguenti attività «Servizi di igiene urbana quali raccolta, trasporto e smaltimento, anche con riciclaggio e recupero energetico, dei rifiuti; // raccolta differenziata; lavaggio e spezzamento stradale; // - Raccolta e trasporto dei rifiuti ospedalieri, industriali, tossico- nocivi, pericolosi e di ogni tipo». ETRA è già stata riconosciuta con atto amministrativo dell'Autorità d'Ambito "A.T.O.Brenta" n. 7 del 14 marzo 2006 quale figura rispondente al modello in house providing di cui all'art. 113, comma 5°, lett. c) del t.u.e.l. e di cui al relativo comma 15-bis secondo periodo ultima parte;

Il Comune di Pove del Grappa detiene indirettamente, per tramite di Etra s.p.a., le seguenti partecipazioni:

VivereAcqua Scarl	12,34%
Etra Energia Srl	49,00%
Asi Srl	20,00%

2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

PREMESSA VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

PREMESSA VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

In questa sottosezione l'Amministrazione definisce le aree strategiche e i risultati attesi in termini di Valore Pubblico coerentemente con i documenti di programmazione adottati.

Attraverso l'acquisizione di dati rilevanti da fonte esterna e interna, l'Ente rappresenta il contesto in cui si trova ad intervenire e su cui gli strumenti pianificati produrranno il proprio impatto. Tali dati saranno utilizzati per definire gli indicatori di impatto dei bisogni della collettività e dello stato delle risorse dell'Ente.

La definizione delle aree strategiche e il collegamento ai documenti di programmazione e di performance, procede con un processo conoscitivo di analisi delle condizioni esterne e interne all'Ente, sia in termini attuali che prospettici.

L'attività di pianificazione di ciascun ente parte, inevitabilmente, dalle Linee programmatiche di mandato che devono tradursi in obiettivi strategici, operativi ed in azioni. Il programma elettorale, proposto dalla compagine vincente dopo essersi misurato con le reali esigenze della collettività e dei suoi portatori di interesse, e dopo essersi tradotto in atto amministrativo attraverso l'approvazione delle linee programmatiche di mandato, deve concretizzarsi in programmazione strategica ed operativa e, quindi, in azioni di immediato impatto per l'ente. La programmazione operativa, pertanto, trasforma le direttive di massima in scelte adattate alle esigenze del triennio. Lo strumento per effettuare questo passaggio è il documento unico di programmazione (DUP).

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 15.07.2024 sono state approvate le linee programmatiche di mandato.

Sulla base delle linee programmatiche di mandato (Aree strategiche) individuate e delle Attività programmate, attraverso indicatori determinati dall'Ente, si ottiene una prima dimensione del Valore Pubblico.

L'Amministrazione persegue ciò facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi e non può prescindere da una rilevazione reale della realtà amministrata.

Conseguentemente, viene integrata la performance organizzativa che viene predisposta secondo le logiche di *performance management*, considerando indicatori di efficienza, efficacia e di economicità.

Un Ente genera Valore Pubblico migliorando il livello di benessere degli utenti e degli *stakeholder* quando:

- i servizi che eroga impattano positivamente sul benessere dei destinatari diretti ed indiretti degli stessi (impatto);

Comune di Pove del Grappa

- i risultati che ottiene in termini di quantità e qualità (efficacia) sono orientati al miglioramento positivo dell'impatto;
- impiega in modo sostenibile e tempestivo (efficienza) le risorse umane e strumentali;
- impiega in modo sostenibile le risorse economico finanziarie (economicità) per il miglioramento positivo degli impatti;
- lo protegge attraverso forme di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Inoltre, trovano indicazione gli Obiettivi di Stato di salute organizzativa finalizzati, trasversalmente, a analizzare il livello raggiunto sulla parità di genere, la piena accessibilità (fisica e digitale) alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché la salute finanziaria, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Ancora, viene integrata la mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'Amministrazione a rischi corruttivi con *focus* sui processi in cui sono gestite risorse finanziarie, in primo luogo del PNRR e dei fondi strutturali.

Infine, particolare rilievo trova la programmazione dell'attuazione della trasparenza. Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, caratteristica essenziale della sottosezione PIAO è l'indicazione dei soggetti responsabili di ognuna delle attività connesse (elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio sull'attuazione degli obblighi).

2.1 VALORE PUBBLICO

2.1.1 PREMESSA

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. 47 del 16/12/2024 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2 PERFORMANCE

2.2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Premessa

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/o 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.

A tal fine si ricorda che in base al vigente Regolamento degli Uffici e dei servizi la struttura organizzativa del Comune di Cornedo Vicentino è suddivisa in n. 3 Aree:

- Area Amm.va Contabile;
- Area Tecnica LL.PP./CED/Manutenzioni/Ambiente
- Area Tecnica Ed. Privata/Urbanistica/SUAP

Obiettivi trasversali

OBIETTIVO	Prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza
DESCRIZIONE	Diffondere la cultura della legalità e della trasparenza
VALORE PUBBLICO	Incrementare la cultura della legalità superando la logica adempimentale

ATTIVITA'	INDICATORE	INDICE	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Porre particolare attenzione alla gestione del conflitto d'interessi e obbligo di astensione a seguito, in particolare, delle innovazioni introdotte dal nuovo codice dei contratti pubblici	Acquisizione delle attestazioni di assenza di cause di incompatibilità, inconfiribilità e astensione per conflitto di interessi resi su appositi moduli e pubblicazione nell'apposita sezione in Amm.ne Trasparente	Acquisizione e pubblicazione delle attestazioni	100%	Tutto il personale
Attuare attività formativa e di aggiornamento normativo con particolare riguardo all'etica pubblica	Somministrazione della formazione ai dipendenti	Tempo previsto	Entro il 30.06.2025	Tutto il personale
Assicurare la pubblicazione dei dati di rispettiva competenza sulle sezioni di Amm.ne Trasparente del sito web istituzionale	Corretto assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza	Atti e documenti pubblicati	100%	Tutto il personale

Comune di Pove del Grappa

OBIETTIVO	Rispetto dei tempi di pagamento
DESCRIZIONE	La Ragioneria Generale dello Stato, con circolare n. 1/2024, ha fornito alcune indicazioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle P.A., in attuazione di quanto previsto dall'art. 4 bis del D.L. 13/2023, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 41/2023. Secondo la circolare, le Amministrazioni sono invitate a "presidiare" tutti i processi al fine di raggiungere il target fissato in 30 giorni dal ricevimento della fattura, a porre "estrema cura" nell'escludere scadenze di fatture superiori ai 60 giorni e, per scadenze comprese tra 30 e 60, a verificare la sussistenza dei requisiti previsti dalla legge.
VALORE PUBBLICO	Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa

ATTIVITA'	INDICATORE	INDICE	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Mantenimento al di sotto della soglia di legge dell'indice di tempestività per il pagamento di tutte le fatture ai fornitori esterni	Indicatore di Tempestività dei Pagamenti ITP	Giorni	Inf. 30 giorni	Tutto il personale

Ai sensi dell'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni dalla Legge n. 41/2023, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di cui al citato comma 2, dell'articolo 4-bis, per ciascun Responsabile non sarà possibile procedere al pagamento della parte di retribuzione di risultato ex lege in misura non inferiore al 30% correlata al rispetto dei tempi di pagamento, verificato tramite l'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della Legge n. 145/2018 elaborato dal portale ministeriale.

Obiettivi esecutivi

AREA AMM.VA CONTABILE

Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

OBIETTIVO	Aggiornamento Statuto Comunale
DESCRIZIONE	Lo Statuto Comunale risulta approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 48 del 22.07.1991. Successivamente è stato aggiornato e modificato con deliberazioni di Consiglio Comunale nn. 72 del 12.12.1994, 2 del 27.02.1995, 46 del 08.07.1997, 67 del 04.10.1999 e 12 del 29.04.2013. Ora si necessita di procedere ad una nuova revisione ed aggiornamento dello stesso a seguito delle modificazioni legislative intervenute nell'ultimo decennio.
VALORE PUBBLICO	Aggiornamento degli atti generali di funzionamento dell'Ente Locale

ATTIVITA'	INDICATORE	INDICE	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Aggiornamento delle disposizioni contenute nello Statuto Comunale alla luce della più recente normativa	Approvazione consiliare dello Statuto Comunale aggiornato	Tempo previsto	31.12.2025	Bertoncello Francesca Soster Andrea

Comune di Pove del Grappa

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

OBIETTIVO	Semplificazione e digitalizzazione delle procedure di stato civile
DESCRIZIONE	Semplificazione e digitalizzazione delle procedure di stato civile incluso il subentro dei dati di stato civile in ANSC. Con l'istituzione di ANSC ogni Comune potrà accedere ad una piattaforma centralizzata per le attività di registrazione, archiviazione, gestione e conservazione permanente, che consentirà altresì il rilascio dei certificati di stato civile.
VALORE PUBBLICO	Semplificazione dei procedimenti, efficienza ed efficacia

ATTIVITA'	INDICATORE	INDICE	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Avvio del processo finalizzato al subentro in ANSC. Analisi dei dati per il subentro in ANSC, risoluzione di anomalie in vista del subentro e successivo subentro in ANSC.	Stato avanzamento del processo di subentro	Tempo previsto	31.12.2025 (al 50%) 31.12.2026 (al 100%)	Angonese Stefania Soster Andrea

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

OBIETTIVO	Determinazione fondo per il salario accessorio, contrattazione integrativa e stipula del CCDI
DESCRIZIONE	Procedere alla determinazione del fondo per il salario accessorio e alla conclusione delle trattative con la stipula del CCDI entro il primo semestre dell'anno
VALORE PUBBLICO	Efficacia ed efficienza amministrativa

ATTIVITA'	INDICATORE	INDICE	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Gestione dell'attività prodromica alla stipula del CCDI economico anno 2025 e sottoscrizione dello stesso	Stipula del CCDI economico 2025	Tempo previsto	30.06.2025	Pezzin Domenica Lorella Soster Andrea

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

OBIETTIVO	Verifica posizioni IMU-abitazioni principale "anomale"
DESCRIZIONE	L'attività prevede di verificare alcune posizioni IMU anomale, soprattutto in relazione all'agevolazione/esenzione del tributo delle cd. abitazioni principali.
VALORE PUBBLICO	Maggiore equità

ATTIVITA'	INDICATORE	INDICE	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Verifica, anche tramite il supporto dell'Ufficio Servizi Demografici e dell'Ufficio Tecnico e degli strumenti e forniture messe a disposizione di Agenzia delle Entrate, di posizioni IMU che godono dell'esenzione per abitazione principali	Numero di pratiche verificate ed eventuali contraddittori preventivi instaurati	Numero minimo	5	Pezzin Domenica Lorella Angonese Stefania Soster Andrea Celi Marzio

Comune di Pove del Grappa

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

OBIETTIVO	Creazione modello Verifica trimestrale di cassa – automazione e digitalizzazione
DESCRIZIONE	L'attività prevede di predisporre un file da utilizzare per agevolare e velocizzare la stesura delle verifiche di cassa trimestrali.
VALORE PUBBLICO	Efficienza amministrativa

ATTIVITA'	INDICATORE	INDICE	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Introduzione di un metodo per fare in modo di facilitare la stesura delle verifiche di cassa trimestrali, tramite l'allineamento dei dati ricavabili dal portale di Agenzia delle Entrate (quietanze F24) e dai documenti presentati dal Tesoriere Comunale.	Creazione del file	File	Fatto/Non fatto	Sartori Anna Soster Andrea
	Tempo di redazione della verifica di cassa	Trasmissione al revisore della verifica di cassa entro 30 gg. dalla data di ricezione dei documenti da parte del Tesoriere	Termine massimo: 30 gg.	

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

OBIETTIVO	Elaborazione e aggiornamento costante elenco "Violazioni amministrative regolamenti ed ordinanze"
DESCRIZIONE	Procedere creazione di un file editabile e condiviso per la registrazione e gestione delle ordinanze ingiunzioni e dei verbali di sanzioni amministrative elevate nel territorio comunale, anche da Enti diversi dal Comune
VALORE PUBBLICO	Efficacia ed efficienza nella verifica delle riscossioni delle entrate dell'Ente

ATTIVITA'	INDICATORE	INDICE	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Creazione e aggiornamento costante del file "Violazioni amministrative regolamenti ed ordinanze"	Creazione del file	Tempo previsto	31.12.2025	Sartori Anna Soster Andrea

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

OBIETTIVO	Amministrazione Informa
DESCRIZIONE	L'attività prevede il supporto agli organi politici dell'Ente nella predisposizione del periodico di informazione sulle attività ed iniziative svolte nel territorio comunale
VALORE PUBBLICO	Trasparenza amministrativa

ATTIVITA'	INDICATORE	INDICE	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Predisposizione del file PDF da mandare in stampa del periodico di informazione Amministrazione Informa	Pubblicazione e stampa del periodico	File	Fatto/Non fatto Termine massimo: entro il termine definito dall'Amministrazione	Possagnolo Ilaria Bertoncello Francesca Malatesta Stefano Soster Andrea

Comune di Pove del Grappa

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

OBIETTIVO	Recupero evasione tributaria
DESCRIZIONE	L'attività prevede di procedere alla verifica di due annualità per quanto concerne l'evasione IMU e TARI
VALORE PUBBLICO	Efficienza amministrativa

ATTIVITA'	INDICATORE	INDICE	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Verifica e controllo delle posizioni IMU delle ultime due annualità in scadenza 2020 e 2021	Controllo ed eventuale emissione di avvisi di accertamento	Controllo annualità 2020 e 2021	Fatto/Non fatto Termine massimo: 31.12.2025	Pezzin Domenica Lorella Soster Andrea

Missione 4 – Istruzione e diritto allo studio

OBIETTIVO	Affidamento servizio di Refezione Scolastica
DESCRIZIONE	L'accordo ex art. 6 del D.Lgs. 50/2016 con l'IPAB Villa Serena di Solagna per il servizio di refezione scolastica, è in scadenza al termine dell'a.s. 2024/2025. Si dovrà pertanto procedere con l'affidamento del servizio per i prossimi anni scolastici.
VALORE PUBBLICO	Resa di un servizio di qualità

ATTIVITA'	INDICATORE	INDICE	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Procedura finalizzata alla stipula del contratto/accordo per il servizio di refezione scolastica per i successivi 3 anni scolastici.	Stipula del contratto/accordo per la gestione del servizio	Tempo previsto	10.09.2025	<u>Possagnolo Ilaria</u> Soster Andrea

Comune di Pove del Grappa

Missione 4 – Istruzione e diritto allo studio

OBIETTIVO	Convenzione con Parrocchia San Vigilio – Nido Integrato Sacro Cuore
DESCRIZIONE	La convenzione in essere con la Parrocchia San Vigilio e con il Nido Integrato Sacro Cuore risulta essere scaduta in data 31.12.2024. Si dovrà procedere alla redazione e alla stipula di una nuova convenzione per i prossimi 3 anni.
VALORE PUBBLICO	Supporto alle istituzioni presenti nel territorio in un'ottica di sussidiarietà orizzontale

ATTIVITA'	INDICATORE	INDICE	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Procedura finalizzata alla definizione e sottoscrizione della convenzione tra la Parrocchia di Pove del Grappa per la scuola dell'infanzia e del nido integrato	Deliberazione di Consiglio Comunale di approvazione del testo della convenzione	Tempo previsto	30.06.2025	Possagnolo Ilaria Soster Andrea
	Sottoscrizione della convenzione con l'ente		30.09.2025	

Missione 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali

OBIETTIVO	Scarto bibliotecario
DESCRIZIONE	Il patrimonio librario è costantemente aggiornato attraverso una regolare attività di revisione e scarto dei titoli invecchiati e obsoleti, sia nel contenuto che nel supporto.
VALORE PUBBLICO	Corretta ed efficace gestione delle raccolte dei documenti presenti nella Biblioteca Comunale

ATTIVITA'	INDICATORE	INDICE	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Revisione del patrimonio librario e procedura di scarto	Deliberazione di Giunta Comunale di approvazione dello scarto	Tempo previsto	31.12.2025	Possagnolo Ilaria Soster Andrea

Missione 07 – Turismo e valorizzazione del territorio

OBIETTIVO	Supporto all'Amministrazione nella realizzazione delle Feste Quinquennali in onore del Divin Crocifisso
DESCRIZIONE	Espletare le attività richieste per la gestione e il corretto svolgimento delle Feste Quinquennali in onore del Divin Crocifisso
VALORE PUBBLICO	Promozione del territorio

ATTIVITA'	INDICATORE	INDICE	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Programmazione e supporto tecnico al Comitato Organizzatore delle Feste Quinquennali per lo svolgimento della stessa	Manifestazione	Corretto svolgimento e conclusione della manifestazione	Fatto/Non fatto	Sartori Anna Soster Andrea

Comune di Pove del Grappa

Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

OBIETTIVO	Implementazione portale WelfareGov
DESCRIZIONE	Grazie alle somme residue di PADigitale2026, è stato acquistato un nuovo software e portale per la gestione informatizzata dei servizi sociali. Con il nuovo anno si dovrà procedere all'importazione nel nuovo portale dei dati relativi agli utenti dei servizi sociali e ad attivare le procedure per giungere ad una corretta e celere gestione degli stessi
VALORE PUBBLICO	Contribuire ad una gestione moderna ed efficace degli accessi ai servizi sociali.

ATTIVITA'	INDICATORE	INDICE	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Implementazione e importazione dati utenti del servizio sociale all'interno del nuovo portale WelfareGov	Inserimento nuove pratiche e pratiche giacenti presso l'Ufficio Servizi Sociali	Tempo previsto	31.12.2025	Bertoncello Francesca Soster Andrea

AREA TECNICA LL.PP./CED/MANUTENZIONI/AMBIENTE

Missione 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali

OBIETTIVO	Completamento progettazione e affidamento lavori di "Riqualificazione edificio di via Bastianelli"
DESCRIZIONE	Espletare le attività richieste per il completamento della progettazione e l'affidamento dei lavori per l'esecuzione degli interventi previsti per la sistemazione dell'edificio di via Bastianelli
VALORE PUBBLICO	Valorizzazione e manutenzione del patrimonio comunale

ATTIVITA'	INDICATORE	INDICE	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Attuazione dell'obiettivo strategico tramite l'effettuazione degli adempimenti tecnici connessi all'approvazione del progetto esecutivo e all'affidamento dei lavori e stipula del contratto di appalto	Approvazione progetto esecutivo	Tempo previsto	31.08.2025	Malatesta Stefano
	Avvio delle procedure per l'affidamento lavori		31.12.2025	

Comune di Pove del Grappa

Missione 06 - Politiche giovanili, sport e tempo libero

OBIETTIVO	Conclusioni e rendicontazione lavori di adeguamento degli impianti sportivi di via Costantina
DESCRIZIONE	Espletare le attività richieste per il completamento dei lavori e la successiva rendicontazione dei lavori di adeguamento e completamento impianti sportivi di via Costantina finanziati con contributo Sport e Periferie
VALORE PUBBLICO	Valorizzazione e manutenzione del patrimonio comunale

ATTIVITA'	INDICATORE	INDICE	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Attuazione dell'obiettivo strategico tramite l'effettuazione degli adempimenti tecnici connessi all'esecuzione dei lavori di adeguamento degli impianti sportivi di Via Costantina e alla loro rendicontazione	Direzione lavori e conclusione degli stessi	Tempo previsto	31.10.2025	Malatesta Stefano Bonato Nicola
	Rendicontazione del contributo "Sport e Periferie"		31.12.2025	

Missione 07 – Turismo e valorizzazione del territorio

OBIETTIVO	Supporto all'Amministrazione nella realizzazione delle Feste Quinquennali in onore del Divin Crocifisso
DESCRIZIONE	Espletare le attività richieste per la gestione della viabilità comunale e il corretto svolgimento delle Feste Quinquennali in onore del Divin Crocifisso
VALORE PUBBLICO	Promozione del territorio

ATTIVITA'	INDICATORE	INDICE	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Programmazione e supporto tecnico al Comitato Organizzatore delle Feste Quinquennali per lo svolgimento della stessa	Manifestazione	Corretto svolgimento e conclusione della manifestazione	Fatto/Non fatto	Malatesta Stefano Bonato Nicola <u>Lavarda Michela</u>

AREA TECNICA ED. PRIVATA/URBANISTICA/SUAP

Missione 07 – Turismo e valorizzazione del territorio

OBIETTIVO	Semplificazione della ricerca d'archivio di pratiche edilizie registrate e depositate agli atti in data antecedente all'1.01.1967
DESCRIZIONE	Nelle pratiche, attualmente registrate solo per nominativo e per le quali si rende quasi sempre necessario risalire anagraficamente all'intestatario attraverso eredi o successori di vario genere, verranno inseriti, una per una, nuovi parametri di ricerca quali la toponomastica (attuale/originaria) e l'individuazione catastale dell'immobile
VALORE PUBBLICO	Semplificazione amministrativa

ATTIVITA'	INDICATORE	INDICE	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Implementazione di nuovi parametri di ricerca nelle pratiche edilizie al fine di semplificare la ricerca d'archivio	Implementazione dati nelle pratiche edilizie	N. pratiche lavorate	Tutte le pratiche edilizie 2025	Celi Marzio Bonato Nicola

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 IL PIANO ANTICORRUZIONE

Premessa

In questa sottosezione, predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici definiti dall'organo di indirizzo, viene indicato come l'ente individua, analizza e contiene i rischi corruttivi connessi alla propria attività istituzionale. I contenuti sono coerenti con il Piano nazionale anticorruzione (PNA) 2022, aggiornato nel 2023 con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, mentre il ciclo di gestione del rischio adottato è in linea con quanto indicato nel Piano nazionale anticorruzione 2019 (specificatamente l'Allegato 1 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi") e, più in generale, nella legge n. 190 del 2012 e, per quanto concerne la trasparenza, nel decreto legislativo n. 33 del 2013. Garantendo la necessaria integrazione con la strategia di creazione di valore, la sottosezione è quindi organizzata in coerenza con quanto previsto dalle Linee guida per la stesura del PIAO.

PARTE GENERALE

I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione e nella gestione del rischio

- L'Autorità nazionale anticorruzione

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge 190/2012, si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Il PNA individua i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

- Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)

La legge 190/2012 (art. 1 comma 7) prevede che l'organo di indirizzo individui il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) di questo ente è il dott. Andrea SOSTER designato apposito decreto sindacale. L'art. 8 del DPR 62/2013 impone un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente. Pertanto, tutti i dirigenti, i funzionari, il personale dipendente ed i collaboratori sono tenuti a fornire al RPCT la necessaria collaborazione. Il RPCT svolge i compiti seguenti:

- a) elabora e propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);
- b) verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del piano anticorruzione (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);
- c) comunica agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate (attraverso il PTPCT) e le relative modalità applicative e vigila sull'osservanza del piano (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);

- d) propone le necessarie modifiche del PTCP, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);
- e) definisce le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);
- f) individua il personale da inserire nei programmi di formazione della Scuola superiore della pubblica amministrazione, la quale predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità (articolo 1 commi 10, lettera c), e 11 legge 190/2012);
- g) d'intesa con il dirigente competente, verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici che svolgono attività per le quali è più elevato il rischio di malaffare (articolo 1 comma 10 lettera b) della legge 190/2012), fermo il comma 221 della legge 208/2015 che prevede quanto segue: “(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale”;
- h) riferisce sull'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda, o qualora sia il responsabile anticorruzione a ritenerlo opportuno (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);
- i) entro il 15 dicembre di ogni anno, trasmette all'OIV e all'organo di indirizzo una relazione recante i risultati dell'attività svolta, pubblicata nel sito web dell'amministrazione;
- j) trasmette all'OIV informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (articolo 1 comma 8-bis legge 190/2012);
- k) segnala all'organo di indirizzo e all'OIV le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- l) indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- m) segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti “per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni” (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- n) quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PNA 2016, paragrafo 5.3, pagina 23);
- o) quale responsabile per la trasparenza, svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (articolo 43 comma 1 del decreto legislativo 33/2013);
- p) quale responsabile per la trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (articolo 43 commi 1 e 5 del decreto legislativo 33/2013);
- q) al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il responsabile anticorruzione è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto

all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 21);

r) può essere designato quale soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 22);

s) può essere designato quale "gestore delle segnalazioni di operazioni finanziarie sospette" ai sensi del DM 25 settembre 2015 (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 17).

Il RPCT svolge attività di controllo sull'adempimento, da parte dell'amministrazione, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43, comma 1, d.lgs. 33/2013).

Il RPCT collabora con l'ANAC per favorire l'attuazione della disciplina sulla trasparenza (ANAC, deliberazione n. 1074/2018, pag. 16). Le modalità di interlocuzione e di raccordo sono state definite dall'Autorità con il Regolamento del 29/3/2017.

- L'organo di indirizzo politico

La disciplina assegna al RPCT compiti di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio. In tale quadro, l'organo di indirizzo politico ha il compito di:

a) valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;

b) tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;

c) assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;

d) promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

- Il dirigente ed i responsabili delle unità organizzative

Dirigenti e funzionari responsabili delle unità organizzative devono collaborare alla programmazione ed all'attuazione delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione. In particolare, devono:

a) valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;

b) partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;

c) curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;

d) assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);

e) tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

- Il Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione partecipa alle politiche di contrasto della corruzione e deve:

a) offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;

b) fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;

c) favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo;

Il RPCT può avvalersi delle strutture di vigilanza ed audit interno, laddove presenti, per:

- attuare il sistema di monitoraggio del PTPCT, richiedendo all'organo di indirizzo politico il supporto di queste strutture per realizzare le attività di verifica (audit) sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio;

- svolgere l'esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio.

- Il personale dipendente

I singoli dipendenti partecipano attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT. Tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio.

VERIFICA ATTIVITÀ SVOLTA NEL 2024 E CONFERMA DEL PTPCT 2024/2026 ANCHE PER LA CORRENTE ANNUALITÀ

I risultati 2024 sono riportati nella relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione pubblicata sul sito istituzionale nell'apposita Sezione di "Amministrazione trasparente". Sulla scorta di quanto indicato nella sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO, approvato con deliberazione G.C. n. 28 del 27.02.2024, nel corso dell'anno 2024, risulta elevato il livello di attuazione delle misure ivi previste.

Emerge una diffusa applicazione dei principi contemplati nel PTPCT, la constatazione che l'eventuale affidamento di un appalto allo stesso operatore risulta ampiamente giustificato e motivato e, inoltre, all'interno della struttura il principio di separazione delle competenze trova decisamente attuazione.

Comune di Pove del Grappa

Non sono emersi segnali di non sostenibilità delle misure previste e, pertanto, le misure individuate sono risultate, nel complesso, efficaci.

Dato atto che le Amministrazioni e gli Enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità il PTPCT in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo e visto che:

- non è stato recentemente accertato alcun fatto corruttivo e non vi sono state modifiche organizzative rilevanti;
- non si sono verificate ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno;
- non sono stati modificati gli obiettivi strategici;

con deliberazione di Giunta Comunale n. 14 assunta in data 27.01.2025 avente ad oggetto: "PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA. CONFERMA DEL PTPCT 2024 PER L'ANNO 2025" si è confermato, per l'anno 2025, il PTPCT approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 27.02.2024 e formante parte integrante del PIAO 2024/2026.

Acclusi al presente documento si riportano pertanto gli allegati di cui al PTPCT 2024-2026 che si intendono confermare anche per la presente annualità:

- all. A) Mappatura dei processi e catalogo dei rischi;
- all. B) Analisi dei rischi;
- all. C) Individuazione e programmazione delle misure;
- all. D) Misure di trasparenza;
- all. E) Patto di integrità

3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1.1 PREMESSA ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Organizzazione e Capitale Umano

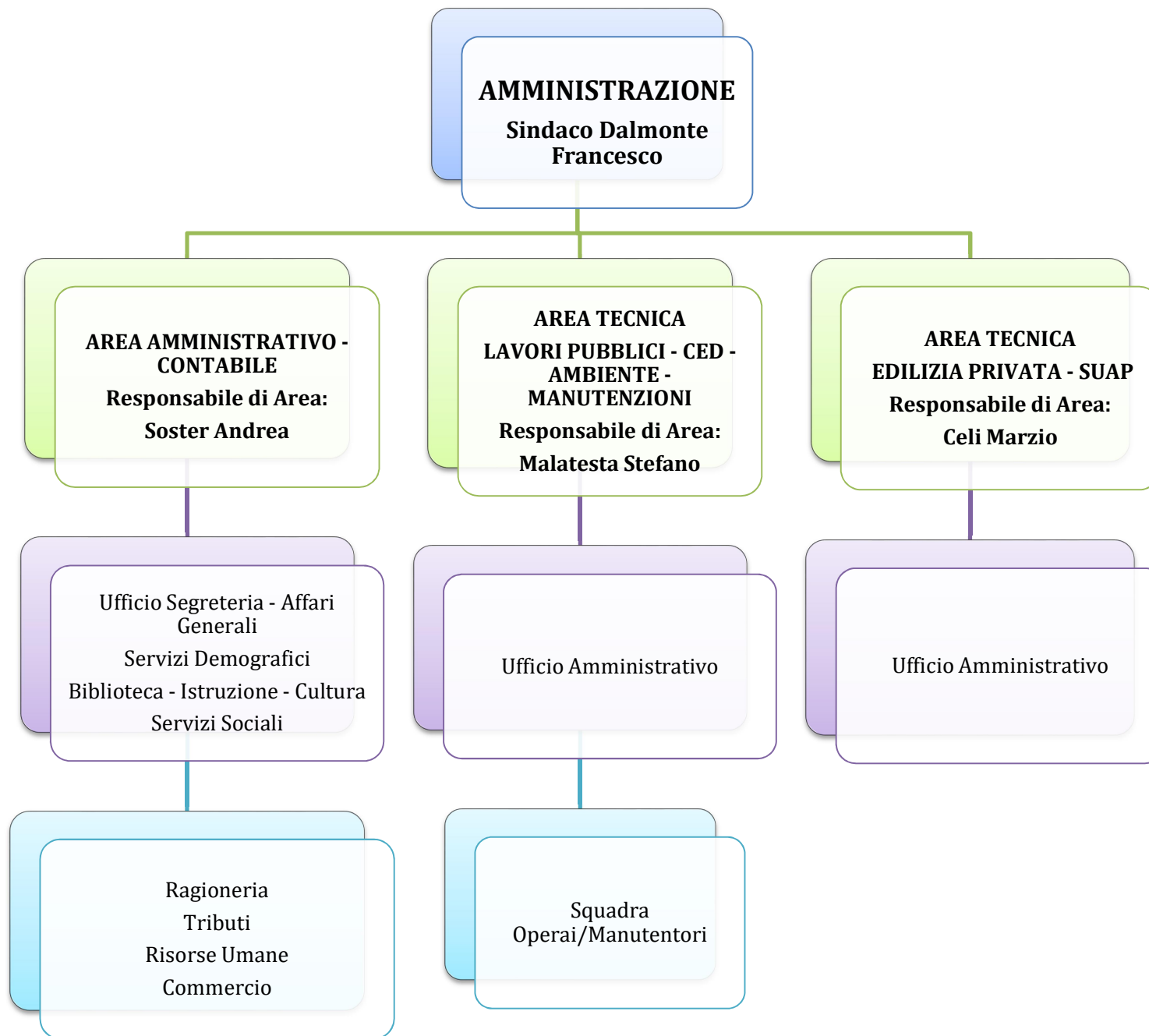
Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione presenta il modello organizzativo adottato.

- **Capitale Umano:** rappresentazione di dati aggregati del modello organizzativo adottato dall'Amministrazione: livelli di responsabilità organizzativa; fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e posizioni organizzative; ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio, età, genere, altre ed eventuali specificità del modello organizzativo. Queste informazioni permettono all'Ente di definire la programmazione delle attività di formazione del personale.
- **Salute Organizzativa:** rappresentazione di dati aggregati sulla base dei quali l'Ente misura in maniera sintetica la quantità e qualità delle risorse dell'amministrazione. Le misurazioni sono rese disponibili sulla base di set di indicatori *standard*, reperiti da fonti ministeriali.
- **Organizzazione del lavoro agile:** l'Ente illustra la propria pianificazione in termini di lavoro agile, in ottica di miglioramento delle *performance* ed in termini di efficienza e di efficacia.
- **Piano triennale dei fabbisogni di personale:** viene indicato il dato sulla consistenza numerica di personale dell'Ente al 31 dicembre dell'anno precedente sulla base del quale l'ente effettua una programmazione strategica delle risorse umane atta a migliorare i servizi resi al cittadino e alle imprese e a perseguire quindi obiettivi di valore pubblico.

3.1.2 ORGANIGRAMMA

Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'Ente



La struttura sopra esposta è consultabile al seguente link:
<http://sac2.halleysac.it/c024081/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/156>

La nuova dotazione organica dell'Ente risulta approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 57/2022 del 18.05.2022 a seguito della Riorganizzazione della struttura dell'ente adottata con deliberazione assunta in data 11.05.2022 che ha previsto l'unificazione del personale precedentemente incardinato nelle due Aree (Istituzionale Culturale e Economico Demografica Sociale) nell'unica Area Amministrativa Contabile e la divisione del personale prima previsto all'interno dell'Area Tecnica nelle due Aree di nuova istituzione (Area Lavori Pubblici, Manutenzioni e CED e Area Edilizia Privata, Urbanistica e SUAP).

Livelli di responsabilità organizzativa

- AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE
- AREA EDILIZIA PRIVATA, URBANISTICA, SUAP
- AREA LL.PP., CED, MANUTENZIONI

Per ognuna delle 3 Aree è prevista la figura del Capo Area (un Funzionario Elevata Qualificazione, incaricato di P.O.). Per quanto riguarda l'Area Amministrativa Contabile sono previste le figure dei Capi Ufficio (i quali provvederanno alla sostituzione dell'incaricato di P.O. in caso di assenza)

SEGRETARIO COMUNALE: dott. Andrea Soster

RESPONSABILE AREA AMM.VA CONTABILE: dott. Andrea Soster

RESPONSABILE AREA TECNICA LL.PP./CED/MANUTENZIONI/AMBIENTE: geom. Malatesta Stefano

RESPONSABILE AREA TECNICA URBANISTICA/ED.PRIVATA/SUAP: geom. Marzio Celi

RESPONSABILE DELLA TRANSIZIONE DIGITALE: geom. Malatesta Stefano nominato con D.S. 5/2020

Numero di dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2024: 14

Ex categoria D – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: **4**

Ex Categoria C – Area degli Istruttori: **6**

Ex Categoria B – Area Operatori Esperti: **4**

Ex Categoria A – Area degli Operatori: **0**

Tutti assunti a tempo indeterminato

Percentuali part – time:

n. **1** ex cat. D: part time 30 ore su 36;

n. **1** ex cat. C: part time 27 ore su 36

Comune di Pove del Grappa

n. **1** ex cat. C: part time 28 ore su 36

n. **1** ex cat. B: part time 20 ore su 36

Responsabili di P.O.: **3** di cui 3 uomini

Vice Responsabili di P.O.: **2** di cui 2 donne

3.1.3 CAPITALE UMANO

Sezione 3: Capitale Umano

Premessa

Di seguito la rappresentazione di dati aggregati del modello organizzativo adottato dall'Amministrazione:

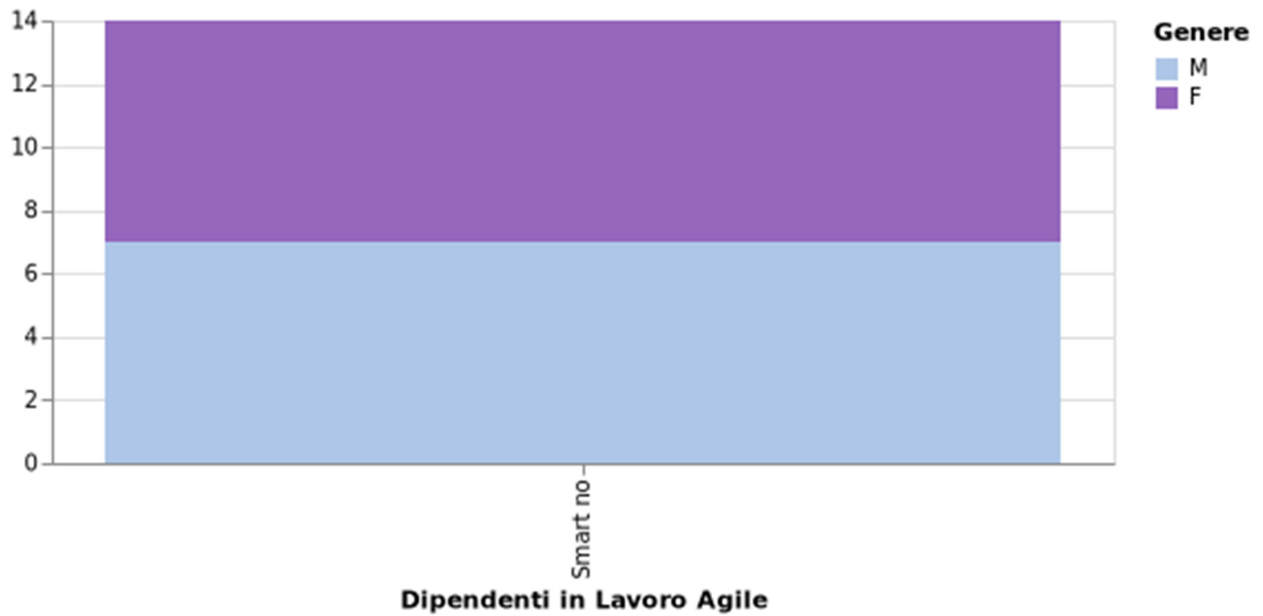
- livelli di responsabilità organizzativa;
- fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e posizioni organizzative;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- età;
- genere;
- altre ed eventuali specificità del modello organizzativo.

Comune di Pove del Grappa

Queste informazioni permettono all'Ente di definire la programmazione delle attività di formazione del personale.

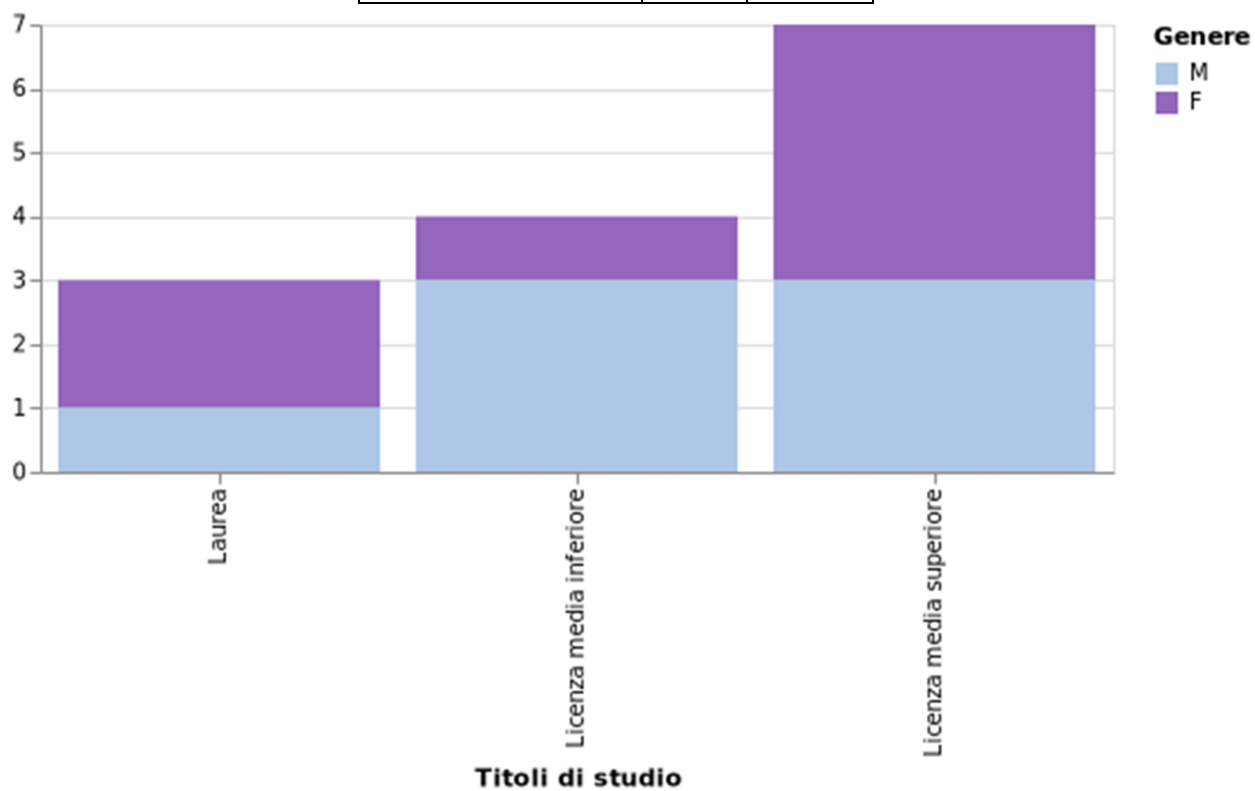
Dipendenti in Lavoro Agile

Descrizione	Maschi	Femmine
Smart no	7	7
Totale	7	7



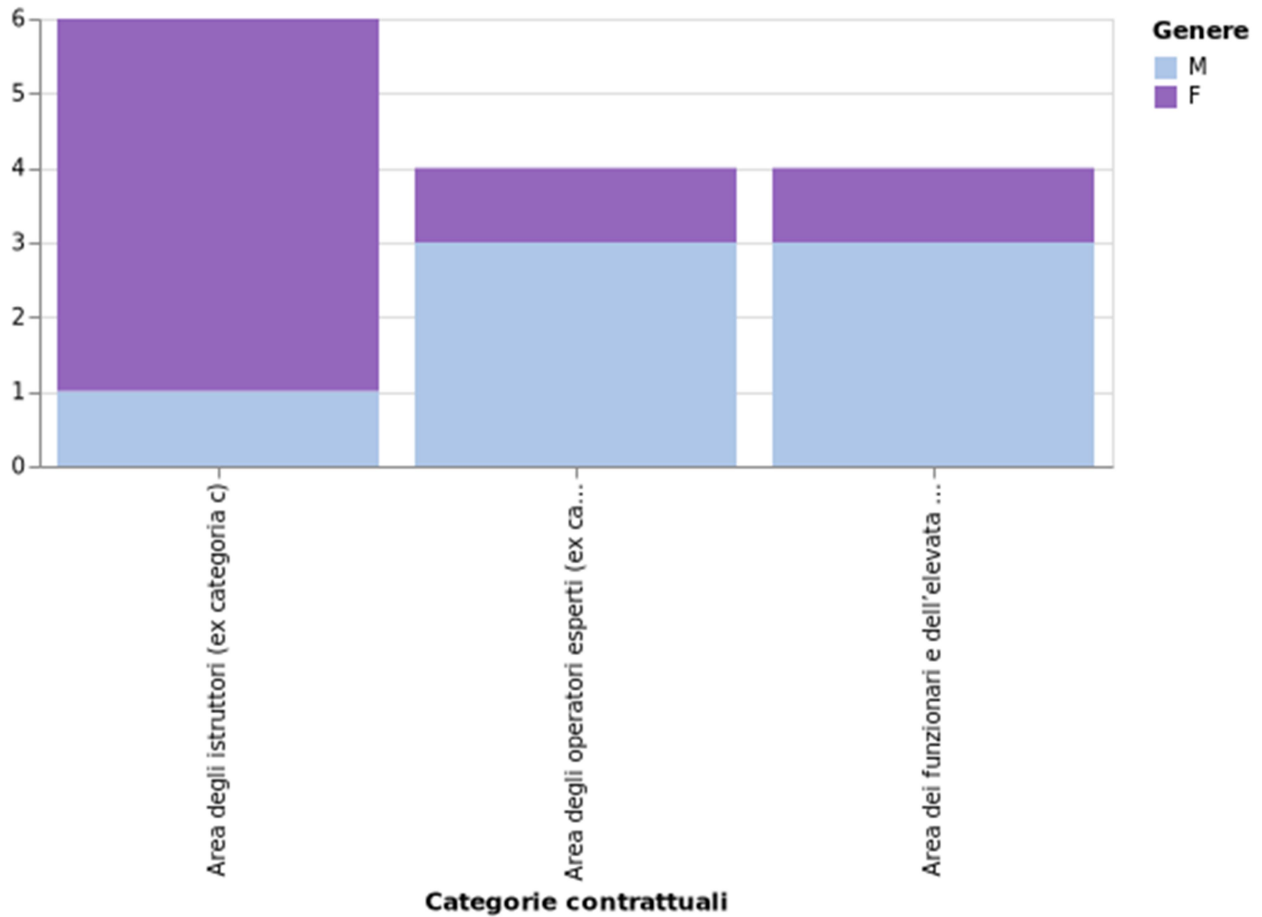
Titoli di studio

Descrizione	Maschi	Femmine
Laurea	1	2
Licenza media inferiore	3	1
Licenza media superiore	3	4
Totale	7	7



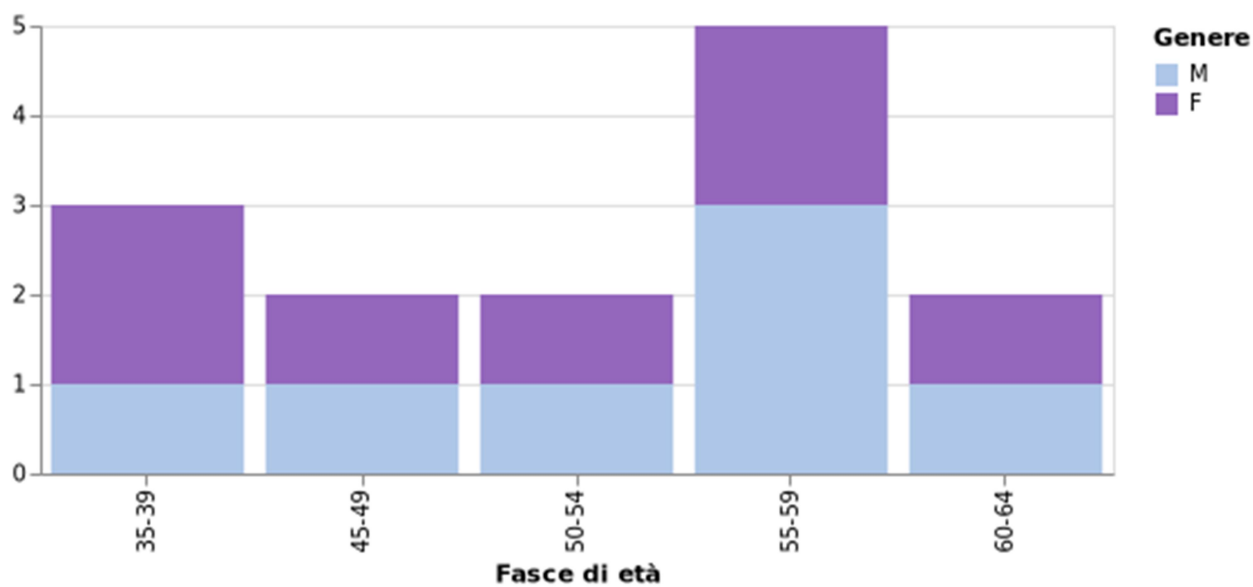
Categorie contrattuali

Descrizione	Maschi	Femmine
Area degli istruttori (ex categoria c)	1	5
Area degli operatori esperti (ex categoria b)	3	1
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria d)	3	1
Totale	7	7



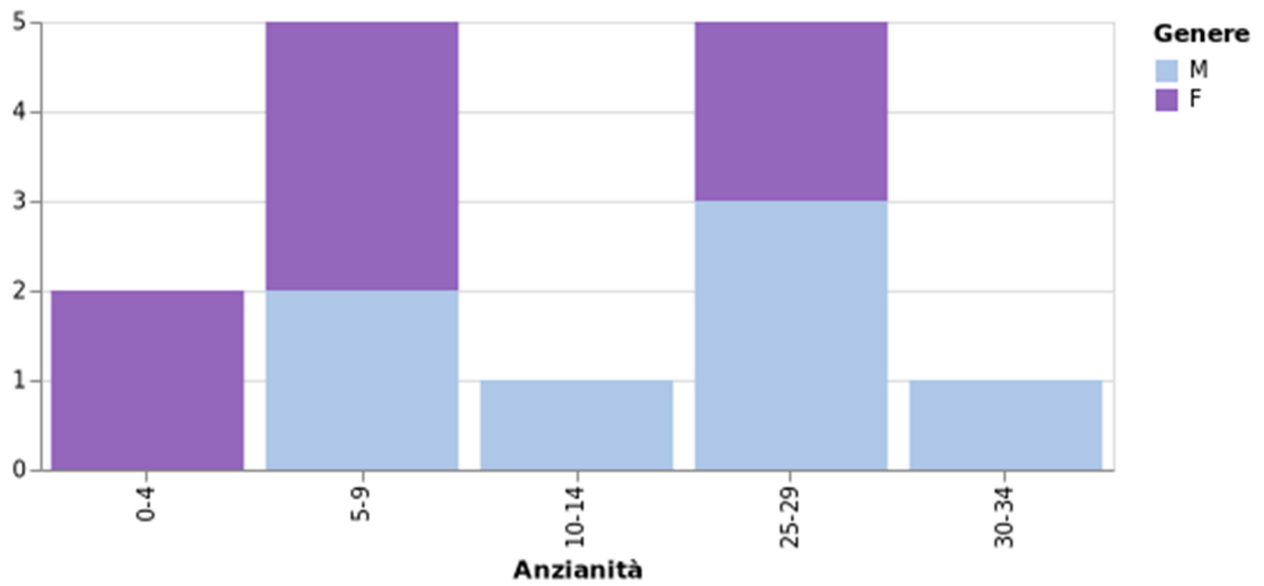
Fasce di età

Descrizione	Maschi	Femmine
35-39	1	2
45-49	1	1
50-54	1	1
55-59	3	2
60-64	1	1
Totale	7	7



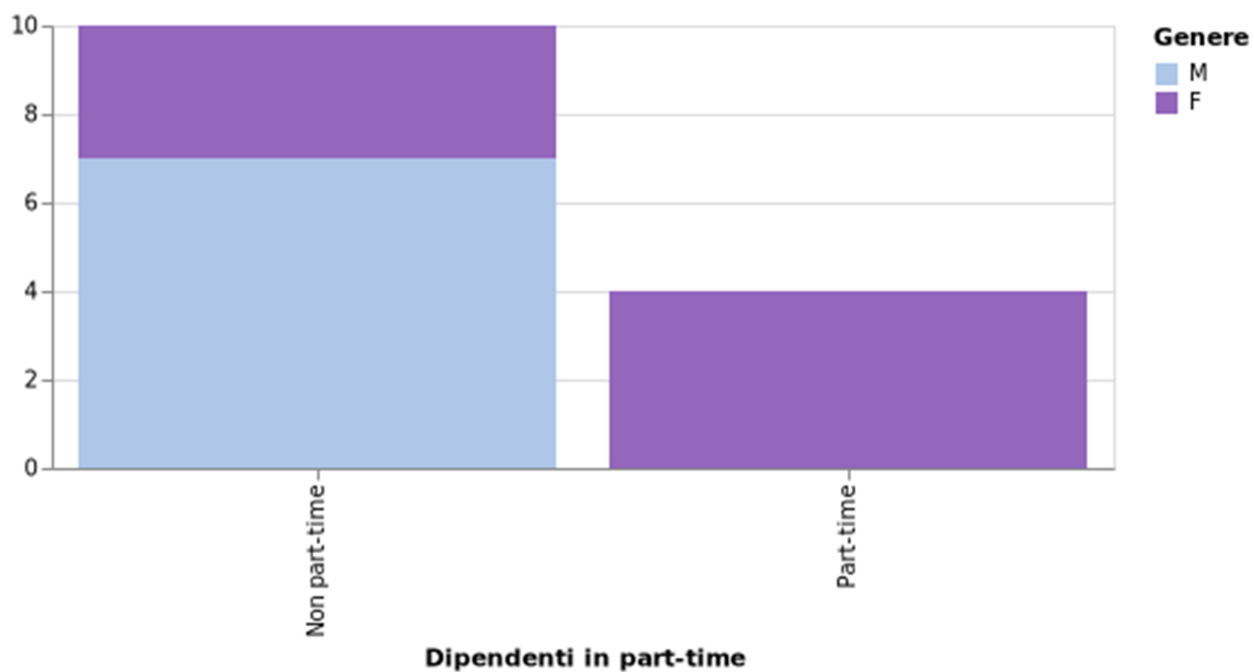
Anzianità

Descrizione	Maschi	Femmine
0-4	0	2
5-9	2	3
10-14	1	0
25-29	3	2
30-34	1	0
Totale	7	7



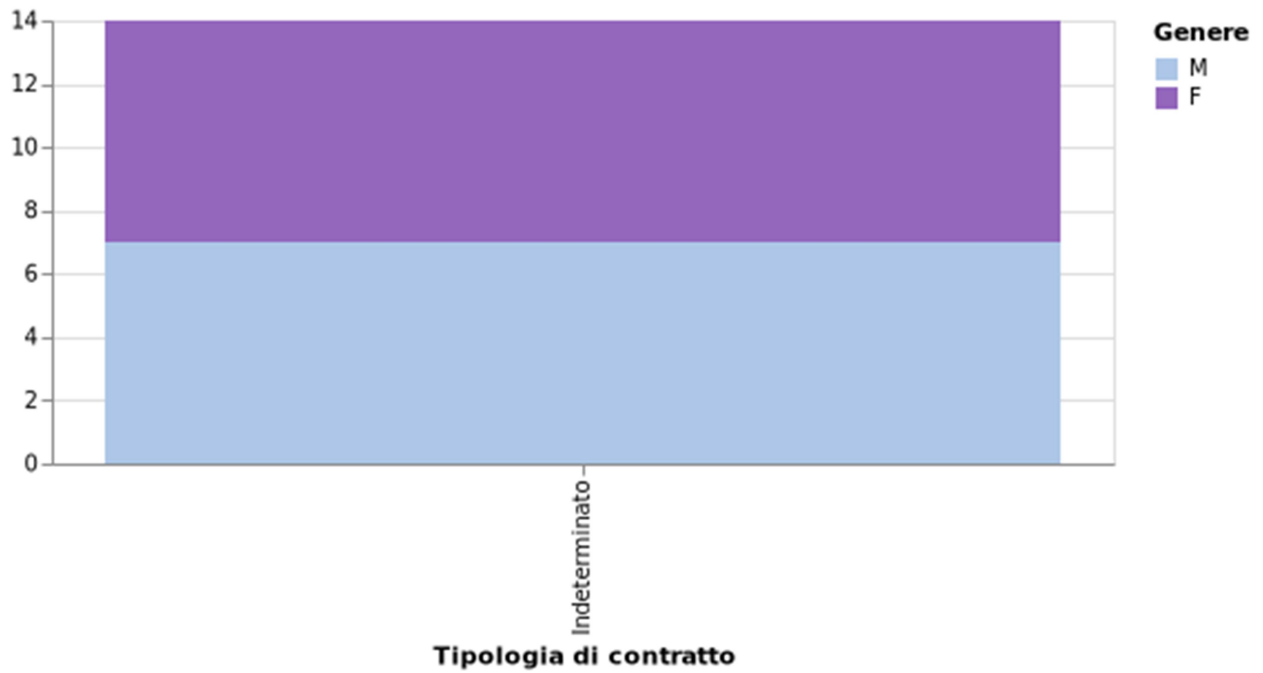
Dipendenti in part-time

Descrizione	Maschi	Femmine
Non part-time	7	3
Part-time	0	4
Totale	7	7



Tipologia di contratto

Descrizione	Maschi	Femmine
Indeterminato	7	7
Totale	7	7



Genere

Descrizione	Valore
Femmine	7
Maschi	7
Totale	14



3.1.5 OBIETTIVI DI SISTEMA

Obiettivi trasversali dell'Ente

Obiettivi di sistema

La vera sfida che il PIAO pone di fronte alla Pubblica Amministrazione è realizzare gli obiettivi di semplificazione posti dal PNRR, conducendo le Amministrazioni a un significativo passo sulla difficile strada della *compliance* integrata.

Gli Obiettivi di Stato di salute organizzativa sono finalizzati, trasversalmente, a realizzare la parità di genere, la piena accessibilità (fisica e digitale) alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

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. Per quanto riguarda gli obiettivi e gli impegni dell'amministrazione rispetto la parità di genere si fa riferimento alla sezione 3.3 del presente PIAO.

Per accessibilità si intende la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

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 il 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

Obiettivi - Semplificazione (Peso: 50)

Accesso servizi CIE

Modalità di calcolo: I servizi digitali dell'Ente sono accessibili tramite CIE?

Riferimento: Indicatore modellato in base al Decreto Legge 76/2020 'semplificazione e innovazione digitale'

Responsabile: Responsabile Area

Tempistica	Fonte	Unita di misura	Peso Misurazione	Direzione	Baseline 2024	Risultato	Target 2025	Target 2026	Target 2027
31/12/2024	Dati Ente	si / no	15	positivo	Si		Si	Si	Si

Accesso servizi con SPID

Modalità di calcolo: I servizi digitali dell'Ente sono accessibili tramite SPID?

Riferimento: Indicatore modellato in base al Decreto Legge 76/2020 'semplificazione e innovazione digitale'

Responsabile: Responsabile Area

Tempistica	Fonte	Unita di misura	Peso Misurazione	Direzione	Baseline 2024	Risultato	Target 2025	Target 2026	Target 2027
31/12/2024	Dati Ente	si / no	15	positivo	Si		Si	Si	Si

Attivazione AppIo

Modalità di calcolo: I servizi digitali dell'Ente prevedono servizio di notifica in AppIO?

Riferimento: Indicatore modellato in base al Decreto Legge 76/2020 'semplificazione e innovazione digitale'

Responsabile: Responsabile Area

Tempistica	Fonte	Unita di misura	Peso Misurazione	Direzione	Baseline 2024	Risultato	Target 2025	Target 2026	Target 2027
31/12/2024	Dati Ente	si / no	20	positivo	Si		Si	Si	Si

Istanze online richieste dalla cittadinanza

Comune di Pove del Grappa

Modalità di calcolo: Numero istanze online richieste dalla cittadinanza in modalità digitale

Riferimento: Indicatore modellato in base al Decreto Legge 76/2020 'semplificazione e innovazione digitale'

Responsabile: Responsabile Area

Tempistica	Fonte	Unita di misura	Peso Misurazione	Direzione	Baseline 2024	Risultato	Target 2025	Target 2026	Target 2027
31/12/2024	Dati Ente	numero	50	positivo	50		60	80	80

Obiettivi - Digitalizzazione (Peso: 50)

Atti adottati con firma digitale

Modalità di calcolo: Numero atti adottati con firma digitale

Riferimento: Indicatore proposto da <<Indicatori comuni per la funzione di supporto nelle Amministrazioni Pubbliche>>. Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblico Ufficio per la valutazione della performance

Responsabile: Responsabile Area

Tempistica	Fonte	Unita di misura	Peso Misurazione	Direzione	Baseline 2024	Risultato	Target 2025	Target 2026	Target 2027
31/12/2024	Dati Ente	numero	100	positivo	100		100	100	100

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2.1 LAVORO AGILE

Normativa

La Legge n.81/2017 ha introdotto per la prima volta una vera e propria disciplina del lavoro agile, inteso come una “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”.

La pandemia da COVID-19 ha rappresentato un propulsore per lo sviluppo del lavoro agile all'interno delle Pubbliche Amministrazioni: le esigenze di contenimento dell'emergenza sanitaria, che ha avuto una rapida escalation, ha imposto il ricorso pressoché immediato allo smartworking come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, anche derogando alla disciplina degli accordi individuali e degli obblighi informativi sanciti dalla legge 81/2017.

Il protrarsi dell'emergenza epidemiologica e l'esperienza maturata nei primi momenti della stessa ha portato poi al superamento del regime sperimentale del lavoro agile nella pubblica amministrazione e all'introduzione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) ad opera dell'art. 263, comma 4 bis, del Decreto Legge 34/2020. Successivamente, l'art. 263 è stato modificato dall'art. 11-bis del D.L. n. 52/2021, stabilendo che lo stesso si applicasse ad almeno il 15 per cento dei dipendenti e, in assenza di tale strumento organizzativo, si applicasse ugualmente alla stessa percentuale di dipendenti che ne avessero fatto richiesta.

Con il D.L. n. 80/2021 il POLA entra a far parte del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione).

Con l'attenuarsi dell'emergenza sanitaria il lavoro agile ha cessato di essere uno strumento di contrasto alla situazione epidemiologica e con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è tornata ad essere quella svolta in presenza.

Attualmente, pertanto, il quadro normativo di riferimento è il regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81 recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, che prevede l'obbligo dell'accordo individuale per l'accesso al lavoro agile, integrato da quanto previsto dal Titolo VI, Capo I, del CCNL Enti locali 2019-2021 siglato il 16/11/2022.

Titolo VI, Capo I, del CCNL Enti locali 2019-2021

Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto)

comma 3, lett. l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente in accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo. 81 4. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

L'Amministrazione quindi organizza lo smart working dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi nelle modalità definite attivando, se richiesto e concordato tra le parti, conformemente alle esigenze organizzative e visti gli atti di programmazione adottati dall'Amministrazione, il lavoro agile per il personale impiegato in attività espletabili in questa modalità.

L'Amministrazione si riserva di valutare eventuali e ulteriori sviluppi del lavoro agile in virtù delle richieste del personale, delle esigenze organizzative e alla luce di eventuali modifiche alla disciplina di carattere normativo o contrattuale.

Attuazione del lavoro agile

L'assegnazione al lavoro agile nel Comune di Pove del Grappa prevede la sottoscrizione di un accordo individuale, sottoscritto dal lavoratore e dal Segretario Comunale.

L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione.

Nell'accordo sono definiti:

1. Definizione delle attività da svolgersi in modalità agile;

Comune di Pove del Grappa

2. Durata dell'accordo;
3. il/i giorno/i giorni della settimana individuato/i per lo svolgimento della prestazione in modalità agile, tenuto conto della attività svolta dal lavoratore, della funzionalità dell'ufficio e della ciclicità delle funzioni; tali previsioni possono essere derogate, anche su richiesta del lavoratore, in presenza di specifiche esigenze organizzative riconosciute dal Segretario Comunale; costituisce in ogni caso motivo di rientro in sede la carenza organica, per ferie o malattia, dell'unità organizzativa di appartenenza del lavoratore;
4. il domicilio di lavoro agile;
5. i casi di recesso;
6. indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b);
7. i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
8. le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L n. 300/1970 e successive modificazioni;
9. l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 FABBISOGNO DEL PERSONALE

Calcolo del valore soglia e la spesa potenziale massima

Il Comune di Pove del Grappa ha provveduto a verificare la sostenibilità del fabbisogno triennale del personale alla luce di quanto previsto dall'art 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e del DPCM 17 marzo 2020, evidenziando che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dalla normativa sopra richiamata, calcolato come il rapporto tra la spesa del personale 2022 (come da ultimo consuntivo approvato con deliberazione di C.C. n. 7 del 19.04.2023) e la media delle entrate correnti 2020/2022, risulta essere pari al 24,07%, al di sotto del primo c.d. "valore soglia" del 27,20 % previsto per i comuni da 3.000 a 4.999 abitanti, secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1.

Qui di seguito vengono riportati i prospetti esplicativi del calcolo della spesa del personale 2024 e del valore soglia ai sensi del D.L. n. 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020.

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2023 Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente	521.573,73 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	408.578,99 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	406.253,30 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	315.060,40 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	621,30 €
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	90.571,60 €
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	2.325,69 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	2.325,69 €
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	0,00 €
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	112.994,74 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	112.994,74 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	112.994,74 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	

Comune di Pove del Grappa

U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
U.1.03.02.12.000 Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)		
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	4.594,14 €
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	4.930,00 €
	TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020	531.097,87 €
ECCEZIONE 1	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere)	
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	
	TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO	531.097,87 €

	ANNO		VALORE	FASCIA
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>	2025			
	ANNO		VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2024		3.150	D
	ANNI		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2024	(a)	531.097,87 €	(I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	576.199,47 €	
	2021		2.443.979,58 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022		2.400.584,67 €	
	2023		2.486.861,43 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			2.443.808,56 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2025		6.958,90 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	2.436.849,66 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		21,79%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		27,20%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		31,20%
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti virtuosi (SE (c) < o = (d))		(f)	131.725,24 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1 - Enti virtuosi		(f1)	662.823,11 €	

La dotazione organica, intesa come “spesa potenziale massima” imposta al vincolo esterno di cui all’art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 e ss.m.ii, è pari ad € 731.132,23 (media spesa del personale triennio 2011/2013).

Il Comune di Pove del Grappa rispetta tale limite per gli anni 2023 e 2024, come risultante dal prospetto che segue:

VALORE MEDIO TRIENNIO 2011-2013		€ 731.132,23
TITOLO I INTERVENTO 01 Spese per trattamento fisso e accessorio	personale a tempo indeterminato	519.248,04 €
	personale a tempo determinato	
	segretario comunale	
	lavoro flessibile	
	personale ex artt. 90 e 110 T.U.E.L.	
	Collaborazioni coordinate continuative (co.co.co)	
	oneri contributivi ed assistenziali carico ente	
	personale in posizione di comando a prestito	
	Personale in organismi partecipati senza estinzione rapporto	
	LSU	
	spese per straordinari consultazioni elettorali a carico ente	
	personale in convenzione	
TITOLO I INTERVENTO 04 - TRASFERIMENTI (ad altri enti per spese personale)		- €
TITOLO I INTERVENTO 02 - IRAP		33.751,81 €
TOTALE		552.999,85 €
TITOLO I INTERVENTO 03 - COMPONENTI DA AGGIUNGERE ALLA SPESA DI PERSONALE		
Spese per mensa o servizio sostitutivo mensa	2.325,69 €	14.087,63 €
Spese per la formazione	2.044,00 €	
Spese per la somministrazione lavoro (lavoro interinale+nonni vigili+progetto pubblica utilità reg.+progetto inclusione provincia)	9.524,14 €	
Rimborso spese viaggi	193,80 €	
Quota spese personale Unione Montana del Bassanese	28.002,97 €	
TOTALE SPESA DI PERSONALE AL LORDO DELLE COMPONENTI DA ESCLUDERE		595.090,45 €
COMPONENTI DA DETRARRE DALLA SPESA COMPLESSIVA		
Aumenti contrattuali		31.864,87€
Spese per la formazione		2.044,00 €
Compensi ex Legge Merloni – Potenziamento riscossione tributi locali		4.070,49 €
Rimborso spese elettorali		0,00 €
TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE DALLE SPESE DI PERSONALE		37.979,36 €
SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE ANNO 2023		557.111,09 €
RISPETTO DEL LIMITE 2023		OK

VALORE MEDIO TRIENNIO 2011-2013		€ 731.132,23
TITOLO I INTERVENTO 01 Spese per trattamento fisso e accessorio	personale a tempo indeterminato	467.712,24 €
	personale a tempo determinato	
	segretario comunale	
	lavoro flessibile	
	personale ex artt. 90 e 110 T.U.E.L.	
	Collaborazioni coordinate continuative (co.co.co)	
	oneri contributivi ed assistenziali carico ente	
	personale in posizione di comando a prestito	
	Personale in organismi partecipati senza estinzione rapporto	
	LSU	
	spese per straordinarie consultazioni elettorali a carico ente	
	personale in convenzione	
TITOLO I INTERVENTO 04 - TRASFERIMENTI (ad altri enti per spese personale)		€ -
TITOLO I INTERVENTO 02 - IRAP		30.759,94 €
TOTALE		498.472,18 €
TITOLO I INTERVENTO 03 - COMPONENTI DA AGGIUNGERE ALLA SPESA DI PERSONALE		
Spese per mensa o servizio sostitutivo mensa	2.230,95 €	8.889,86 €
Spese per la formazione	844,00 €	
Spese per la somministrazione lavoro (lavoro interinale+nonni vigili+progetto pubblica utilità reg.+progetto inclusione provincia)	5.780,41 €	
Rimborso spese viaggi	34,50 €	
Quota spese personale Unione Montana del Bassanese	28.002,97 €	
TOTALE SPESA DI PERSONALE AL LORDO DELLE COMPONENTI DA ESCLUDERE		535.365,01 €
COMPONENTI DA DETRARRE DALLA SPESA COMPLESSIVA		
Aumenti contrattuali		28.774,90 €
Spese per la formazione		844,00 €
Compensi ex Legge Merloni – Potenziamento riscossione tributi locali		10.378,60 €
Rimborso spese elettorali		3.415,93 €
Rimborso da altri Enti per personale in convenzione		3.109,88 €
TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE DALLE SPESE DI PERSONALE		46.523,31 €
SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE ANNO 2024		488.841,70 €
RISPETTO DEL LIMITE		OK

VALORE MEDIO TRIENNIO 2011-2013		€ 731.132,23
TITOLO I INTERVENTO 01 Spese per trattamento fisso e accessorio	personale a tempo indeterminato	602.373,08 €
	personale a tempo determinato	
	segretario comunale	
	lavoro flessibile	
	personale ex artt. 90 e 110 T.U.E.L.	
	Collaborazioni coordinate continuative (co.co.co)	
	oneri contributivi ed assistenziali carico ente	
	personale in posizione di comando a prestito	
	Personale in organismi partecipati senza estinzione rapporto	
	LSU	
	spese per straordinarie consultazioni elettorali a carico ente	
	personale in convenzione	
TITOLO I INTERVENTO 04 - TRASFERIMENTI (ad altri enti per spese personale)		€ -
TITOLO I INTERVENTO 02 - IRAP		37.900,00 €
TOTALE		640.273,08 €
TITOLO I INTERVENTO 03 - COMPONENTI DA AGGIUNGERE ALLA SPESA DI PERSONALE		
Spese per mensa o servizio sostitutivo mensa	2.500,00 €	7.100,00 €
Spese per la formazione	1.000,00 €	
Spese per la somministrazione lavoro (lavoro interinale+nonni vigili+progetto pubblica utilità reg.+progetto inclusione provincia)	3.500,00 €	
Rimborso spese viaggi	100,00 €	
Quota spese personale Unione Montana del Bassanese	28.002,97 €	28.002,97 €
TOTALE SPESA DI PERSONALE AL LORDO DELLE COMPONENTI DA ESCLUDERE		675.376,05 €
COMPONENTI DA DETRARRE DALLA SPESA COMPLESSIVA		
Aumenti contrattuali		30.000,00 €
Spese per la formazione		1.000,00 €
Compensi ex Legge Merloni – Potenziamento riscossione tributi locali		12.000,00 €
Rimborso spese elettorali		5.400,00 €
Rimborso da altri Enti per personale in convenzione		20.000,00 €
TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE DALLE SPESE DI PERSONALE		68.400,00 €
SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE ANNO 2025		606.976,05 €
RISPETTO LIMITE		OK

Piano assunzionale

1 - Rapporti di lavoro a tempo determinato (art. 36 - D. Lgs. n. 165/2001)

Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, l'Ente può avvalersi della facoltà di procedere 135 al reclutamento con forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, a tempo determinato per esigenze temporanee o eccezionale, certificate dai Responsabili dei servizi interessati.

Ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito in Legge 30 luglio 2010, n. 122, come integrato da quanto disposto dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni nella Legge 11 agosto 2014, n. 114, i comuni sottoposti al patto di stabilità (ora pareggio di bilancio) in regola rispetto ai limiti previsti dal comma 557, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, non sono più soggetti all'obbligo del rispetto del limite del 50% della corrispondente spesa sostenuta nell'anno 2009, per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, di collaborazione coordinata e continuativa, di formazione - lavoro e altri rapporti formativi di somministrazione e lavoro accessorio, potendo raggiungere la quota del 100% della spesa corrispondente sostenuta nell'anno 2009.

Con il D.L. 24.06.2016 n. 113 convertito con modificazioni nella L. 7.8.2016 n. 160, è stato chiarito che sono in ogni caso escluse dalle limitazioni di spesa previste per le assunzioni a tempo determinato dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31.5.2010, n. 78 le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del testo unico di cui al D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267. Conseguentemente, verificatane la necessità, si valuterà l'opportunità di assumere sempre a tempo determinato, avvalendosi delle altre procedure previste dalle vigenti disposizioni di legge, nei limiti di spesa sopracitati quali:

1. le forme di lavoro flessibile nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 (tempo determinato, somministrazione, contratto formazione lavoro, voucher lavoro accessorio, ecc.)
2. incremento delle ore per i dipendenti a part-time senza giungere al 100%;
3. convenzioni (art. 30 del TUEL e art. 14 CCNL 22.1.2004), comandi, distacchi, utilizzi temporanei;
4. art. 110 del D. Lgs. 267/2000 (Corte Conti Autonomie n. 19/2015) ed art. 90 TUEL;
5. mobilità per interscambio (nota 20506/2015 FP).

Nel triennio 2025/2027, l'Amministrazione valuterà se provvedere ad eventuali assunzioni a tempo determinato per necessità temporanee di servizio nel rispetto del limite di spesa teorica di riferimento, di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito dalla Legge 30 luglio 20210, n. 122, pari alla relativa spesa del 2009 ed ammontante ad € **17.650,57**.

2 - Rapporti di lavoro a tempo determinato con incarichi a contratto (art. 110, comma 1 e comma 2 - D. Lgs. n. 267/2000)

Ai sensi dell'art. 110, comma 1°, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, "...Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti

interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico ...”.

Ai sensi dell'art. 110, comma 2°, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, l'Ente può avvalersi della facoltà di procedere al reclutamento con forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale dirigenziale in misura complessivamente non superiore al 5 per cento del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva e comunque per almeno una unità, qualora il Regolamento degli Uffici e Servizi ne preveda la possibilità.

Nel triennio 2025/2027 non si prevedono assunzioni a tale titolo.

3 - Assunzioni obbligatorie (art. 3 - legge n. 68/1999)

Per il Comune di Pove del Grappa non ricorre la fattispecie.

4 - Eccedenze di Personale (art. 33 - D. Lgs. n. 165/2001)

In relazione alla ricognizione delle eccedenze di personale, prevista dall'art. 33, commi 1, 2 e 3 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, è stata opportunamente operata una ricognizione del personale assegnato per gli anni 2023/2025, in occasione della rilevazione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, del decreto citato. A seguito di consultazione con i Responsabili di Posizione Organizzativa, è emerso che questo Ente **non ha eccedenza di personale** e/o personale in esubero.

5 - Personale in convenzione

Con riferimento al personale che sarà, eventualmente, gestito in convenzione con altri enti per lo svolgimento di servizi istituzionali, dalle disposizioni contenute in alcuni pareri della Corte dei Conti si evidenzia che:

a. la spesa sostenuta pro quota dagli Enti convenzionati per l'utilizzo della prestazione lavorativa va ricompresa nella spesa complessiva rilevante ai sensi dell'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e conseguentemente l'ente di appartenenza deve computare nella spesa rilevante ai fini della norma citata solo quella corrispondente alla prestazione realmente prestata a proprio favore dal dipendente a scavalco condiviso (Corte dei Conti sezione regionale Liguria - deliberazione n. 8/2014 del 5 febbraio 2014, la Corte dei Conti sezione regionale Lombardia - deliberazione n. 34/2014/PAR del 4 febbraio 2014);

b. la spesa per il personale di altri enti, nell'ipotesi che sia utilizzato nelle funzioni associate, sarà finanziata mediante computo dei risparmi derivanti dalla cessazione del personale in servizio e dalla riduzione della spesa per il lavoro flessibile.

6- Stima del trend delle cessazioni per il triennio 2025/2027

Per il triennio 2025/2027 sono previste le seguenti cessazioni:

ANNO 2025

AREA AMMINISTRATIVO CONTABILE:

Cessazione di un Funzionario Amm.vo Contabile a tempo pieno

Cessazione di un Istruttore Amm.vo Contabile a tempo pieno

ANNO 2026

Comune di Pove del Grappa

Nessuna cessazione prevista

ANNO 2027

AREA AMMINISTRATIVO CONTABILE: Cessazione di un Funzionario Amm.vo Contabile a tempo parziale

7 - Evoluzione del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027 e strategie di copertura

Per quanto riguarda le figure professionali oggetto di assunzione nel triennio 2025/2027 si dà atto che sono previste le seguenti assunzioni di personale:

ANNO 2025

AREA AMMINISTRATIVO CONTABILE:

Assunzione di un Istruttore Amm.vo Contabile a tempo pieno ovvero un Funzionario Amm.vo Contabile, tramite procedura di mobilità o scorrimento graduatoria concorsuale o nuova procedura concorsuale.

ANNO 2027

AREA AMMINISTRATIVO CONTABILE:

1. Assunzione di un Funzionario Amm.vo Contabile a tempo pieno tramite procedura di mobilità ovvero, in caso di esito negativo, tramite concorso pubblico o scorrimento di graduatoria concorsuale

8 - Verifica presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale

Questo Ente rispetta tutti i presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, da intendersi come tutti gli adempimenti non assorbiti nel presente documento, ovvero:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 05.04.2024 ha approvato il Rendiconto di Gestione Esercizio 2023 e ha tempestivamente trasmessi i dati alla BDAP;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 47 del 16.12.2024 ha approvato il Bilancio di Previsione 2025/2027, rispettando i termini previsti per legge, e ha tempestivamente trasmessi i dati alla BDAP;
- ha attivato la piattaforma telematica 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, conv. in L. 28/1/2009, n. 2;
- rispetta i vigenti vincoli finanziari e degli equilibri finanziari;
- non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D. Lgs. n. 267/2000;
- ai sensi dell'art. 9 comma 3-bis del D.L. n. 185/2008, non essendo state presentate istanze, non ricorre la fattispecie.

3.3.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Premessa

La formazione e lo sviluppo delle competenze del personale della Pubblica Amministrazione (PA) sono fondamentali per la gestione efficace delle risorse umane e rappresentano il fulcro del processo di rinnovamento amministrativo. In un contesto caratterizzato da rapidi cambiamenti culturali, sociali e tecnologici, la formazione deve essere un pilastro nelle strategie di crescita e modernizzazione degli enti pubblici. Questo implica sia il reskilling, inteso come acquisizione di nuove competenze per affrontare le sfide emergenti, sia l'upskilling, ovvero l'aggiornamento e l'ampliamento delle conoscenze professionali dei dipendenti.

La formazione non solo promuove la salute organizzativa interna, ma ha anche un impatto positivo sul benessere socio-economico dei destinatari dei servizi pubblici, migliorandone l'efficienza e la qualità. In questo senso, la formazione diventa una leva fondamentale per la creazione di valore pubblico. Per raggiungere questi obiettivi, è essenziale che la pianificazione degli interventi formativi sia strutturata su un orizzonte temporale di medio-lungo periodo e supportata da risorse finanziarie adeguate.

Ri-formare la PA

Con la Direttiva del 23 marzo 2023, il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha fornito indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, in attuazione del piano strategico "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese".

Nel quadro del processo di riforma della pubblica amministrazione, la formazione del capitale umano assume un ruolo centrale per:

- affrontare l'ingresso di nuovo personale nelle amministrazioni pubbliche;
- rispondere all'esigenza di aggiornamento delle competenze in un mondo sempre più dinamico;
- realizzare gli obiettivi di innovazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

La valorizzazione del capitale umano delle PA è un fattore strategico per il successo non solo del PNRR, ma di tutte le politiche pubbliche orientate a cittadini e imprese.

Inoltre, **va considerata anche la nuova Direttiva del 16 gennaio 2025** che pone i seguenti obiettivi:

1. Obiettivi Formativi

Rafforzamento delle competenze trasversali, come leadership, lavoro in team, capacità di adattamento al cambiamento e abilità comunicative, per promuovere l'innovazione e l'efficienza della PA.

Sviluppo delle competenze digitali e tecniche necessarie per affrontare le sfide della transizione digitale, ecologica e amministrativa previste dal PNRR.

Percorsi di formazione per neoassunti, che comprendano mentoring e accompagnamento al ruolo.

Formazione internazionale e gestione dei finanziamenti europei, per migliorare la capacità delle amministrazioni di interagire con istituzioni UE e organismi internazionali.

2. Strumenti a Supporto della Formazione

Comune di Pove del Grappa

Piattaforme Formative: utilizzo dell'offerta formativa del Dipartimento della Funzione Pubblica, della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e del Formez PA.

Piattaforma Syllabus: potenziamento dell'uso della piattaforma per il monitoraggio e la valutazione delle competenze digitali del personale.

3. Obiettivi di Performance per i Dirigenti

Responsabilità nella Formazione: a partire dal 2025, i dirigenti devono garantire almeno 40 ore di formazione pro capite annue per ciascun dipendente.

Valutazione delle Performance: gli obiettivi formativi saranno integrati nella valutazione delle performance dirigenziali per assicurare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione.

4. Monitoraggio e Valutazione

Sistema di Monitoraggio: la Direttiva orienta le amministrazioni verso sistemi di monitoraggio della formazione, misurandone l'impatto sulla creazione di Valore Pubblico. In particolare, per la Piattaforma Syllabus, le amministrazioni pubbliche sono chiamate a indicare periodicamente i risultati della formazione e il livello di competenze acquisite dai dipendenti.

Articolazione programma formativo 2025-2027

Il Comune di Pove del Grappa si impegna a individuare, in accordo con i dipendenti, obiettivi formativi e piani individuali che coniughino la crescita dei singoli con gli obiettivi strategici dell'ente.

In questo contesto, il Comune di Pove del Grappa ha provveduto alla registrazione sulla piattaforma Syllabus e all'abilitazione del personale dipendente per l'accesso ai programmi formativi attivi.

Attraverso la piattaforma, i dipendenti possono:

- accedere a corsi di formazione online su competenze digitali, cybersicurezza, nuovo codice dei contratti pubblici, trasformazione sostenibile e altre tematiche chiave;
- valutare le proprie competenze con test di ingresso e intraprendere percorsi personalizzati di formazione;
- monitorare i progressi formativi e verificare i risultati raggiunti.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica effettua un monitoraggio annuale dei risultati conseguiti dalle amministrazioni pubbliche in tema di formazione, attraverso la piattaforma Syllabus.

Per quanto concerne il personale di ragioneria, è stata attivata anche la Piattaforma Formazione Accrual.

FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE

Il Comune di Pove del Grappa intende avviare un percorso formativo per lo sviluppo e l'approfondimento di tematiche specifiche, in relazione alla esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative, giurisprudenziali e tecniche.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro.

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative. L'indicazione nominativa del personale interessato, sarà approvato dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i Responsabili di Posizione Organizzativa.

FORMAZIONE CONTINUA

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

Modalità di erogazione della formazione

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione “in house” / in aula;
2. Formazione attraverso webinar;
3. Formazione in streaming.

Di norma dovrà essere utilizzata la forma della formazione “in house” / in aula: qualora situazioni particolari dovessero renderlo necessario, le attività formative dovranno essere programmate e realizzate con il sistema della didattica a distanza attraverso webinar o streaming.

Il Comune di Pove del Grappa aderisce anche ad altre Associazioni quali ad esempio ANUTEL, ASMEL, ANCI VENETO, ANUSCA che offrono possibilità ed opportunità di formazione per il personale dipendente. Anche il Syllabus e i canali messi a disposizione dal MEF (Formazione Accrual) saranno utilizzati per la formazione del personale dipendente.

L'Amministrazione inoltre valuterà nel corso dell'anno l'attivazione di un portale dedicato alla formazione del personale messo a disposizione da apposita società operante nel settore, nonché l'organizzazione di alcuni corsi e incontri con esperti in diritto amministrativo e contrattualistica pubblica.

Risorse finanziarie

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010. L'articolo 57, comma 2, del

Comune di Pove del Grappa

D.L. 124/2019 ha, infatti, abrogato l'art.6, comma 13 del D.L. 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto alcun limite, la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'Amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'Ente.

3.3.3 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

Fonti legislative

- Direttiva n. 2 del 2019 della presidenza del Consiglio dei Ministri *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni”* in particolare nella parte in cui dispone che *“in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance”*;
- Direttiva 4 marzo 2011 – Ministero per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e Ministero per le Pari Opportunità *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*;
- D. Lgs 27 ottobre 2009, n. 150 – *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 – *“Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*;
- Direttiva 23 maggio 2007 – Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*;
- D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*, nella parte in cui dispone (art. 48) che le Amministrazioni Pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 – *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche” e s.m.*;
- D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 – *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”*;
- D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 – *“Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”*;
- Legge 10 aprile 1991, n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*.

Presentazione

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”* riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 *“Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”*, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”*.

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

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

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

Il Comune di Pove del Grappa, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, ha da tempo intrapreso un percorso volto ad armonizzare la propria attività, al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto.

Tabella 1.1 – Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Classi età Inquadramento	UOMINI				DONNE					
	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60
OPERATORI										
OPERATORI ESPERTI				3					1	
ISTRUTTORI			1			2	1	2		
FUNZIONARI		1	1	1						1
Totale personale		1	2	4		2	1	3	1	
% sul personale complessivo		7,14%	14,28%	28,58%		14,28%	7,14%	21,44%	7,14%	

Tabella 1.2 – Ripartizione del personale per genere ed età e tipo di presenza

Classi età Tipo presenza	UOMINI					DONNE				
	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60
Tempo pieno		1	2	4			1	1	1	
Part time>50%							1		2	1
Part time<50%										
Totale		1	2	4			2	1	3	1

Tabella 1.3 – Anzianità nei profili non dirigenziali ripartiti per età e per genere

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI					DONNE				
	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60
Inferiore a 3 anni		1		1			2	1		
Tra 3 e 5 anni			1	3					2	1
Tra 5 e 10 anni									1	
Superiore a 10 anni			1							
Totale		1	2	4			2	1	3	

Tabella 1.4 – Suddivisione personale per titolo di studio

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al diploma superiore	3	42,85	//	//	3	21,43

Comune di Pove del Grappa

Diploma di scuola superiore	3	42,85	5	71,43	8	57,14
Laurea	//	//	//	//	//	//
Laurea magistrale	//	//	2	28,57	2	14,28
Master di I livello	//	//	//	//	//	//
Master di II livello	1	14,30	//	//	1	7,15
Dottorato di ricerca	//	//	//	//	//	//
Totale personale	7	100,00	7	100,00	14	100,00%
% sul personale complessivo	50%	//	50%	//	100%	//

Obiettivi generali del Piano

Il Comune di Pove del Grappa nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- Benessere organizzativo, contrasto a ogni forma di violenza e promozione della sicurezza negli ambienti di lavoro.

In questa ottica gli obiettivi che il Comune di Pove del Grappa si propone di perseguire nell'ambito del triennio sono:

1. Sviluppo di politiche per l'equità e contro le discriminazioni;
2. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
3. Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità: formazione;
4. Sviluppo della carriera e della professionalità a favore dei dipendenti uomini e donne

1. Sviluppo di politiche per l'equità e contro le molestie e le discriminazioni, a tutela della dignità e della libertà delle lavoratrici e dei lavoratori.

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

Comune di Pove del Grappa

In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare via via l'organizzazione dell'ente rispetto ai mutati scenari socio politici, normativi, tecnologici nazionali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà.

Inoltre, il Comune di Pove del Grappa si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comune di Pove del Grappa si propone il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione in materia di pari opportunità;
2. assicurare nell'ambito del lavoro, parità e pari opportunità di fatto, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
3. favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori;
4. promuovere e diffondere una cultura di genere anche attraverso l'utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intenda far riferimento a collettività miste ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori".

2. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

La promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro richiede lo sviluppo di azioni in materia tese a implementare modalità di lavoro flessibili e servizi alla famiglia e alle persone.

Il Comune di Pove del Grappa favorisce l'adozione di politiche afferenti ai servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione".

Il Comune di Pove del Grappa, compatibilmente con le necessità d'ufficio, continuerà a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

3. Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità: formazione

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

4. Sviluppo della carriera e della professionalità a favore dei dipendenti uomini e donne

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e uniformi che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni, tenuto conto delle attitudini per il settore di competenza.

4 MONITORAGGIO

4.1 MONITORAGGIO SEZIONI PIAO

4.1.1 PREMESSA

Il monitoraggio integrato del PIAO del Comune di Pove del Grappa sarà effettuato secondo la seguente metodologia:

- Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse).
- In base ad un sistema di algoritmi, considerando la percentuale di realizzazione e la pesatura degli indicatori, si calcola il raggiungimento degli obiettivi per ciascun ambito di programmazione;
- Il collegamento degli obiettivi/target con gli obiettivi strategici e di mandato che fanno riferimento agli obiettivi di Valore Pubblico tramite un sistema di pesature, consente il calcolo del raggiungimento degli obiettivi strategici e quindi del contributo di ogni ambito di programmazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.

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 consente al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti. 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

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.