

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Indice

PREMESSA

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

2.2 Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Piano triennale di prevenzione della corruzione 2024/2026 (P.T.C.P.) Allegati al P.T.C.P. 2024/2026:

- Tavola allegato 1 – Catalogo dei processi
- Tavola allegato 2 – Descrizione dettagliata dei processi
- Tavola allegato 3 – Registro degli eventi rischiosi
- Tavola allegato 4 – Misurazione del livello di esposizione al rischio
- Tavola allegato 5 – Misure preventive
- Tavola allegato 6 – Elenco degli obblighi di pubblicazione

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027

3.4 Piano delle azioni positive 2025/2027

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

PREMESSA

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), individuate dall'art. 6, comma 1, del D.L. 80/2021, sono le seguenti:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'azione amministrativa, garantendo un migliore coordinamento delle attività di programmazione della P.A.;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini ed alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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, con cui l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi perseguiti e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche, nonché i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, D.L. 09.06.2021, n. 80 ha introdotto nell'ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) 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 30.06.2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.06.2022 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'art. 3, comma 1, lett. c), n. 3, per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

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'art. 4, comma 1, lett. a), b) e c), n. 2. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.06.2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai fini dell'attuazione del PIAO all'interno delle amministrazioni, l'art. 6, commi 5 e 6 del D.L. 80/2021 ha individuato i seguenti provvedimenti:

- un regolamento da adottarsi con decreto del Presidente della Repubblica di individuazione di tutti gli adempimenti abrogati relativi ai piani assorbiti nel PIAO. Tale decreto (D.P.R. n. 81 del 30.06.2022) è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 151/2022;
- uno o più decreti del Ministro della funzione pubblica di adozione dello schema-tipo di PIAO, con individuazione delle modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti. In tal senso è stato conseguentemente adottato il D.M. 30.06.2022, n. 132, pubblicato in Gazzetta Ufficiale 07.09.2022, n. 209.

In conformità al soprarichiamato D.M. 132/2022 ed allo schema-tipo di PIAO, la struttura semplificata del Piano per gli enti con meno di 50 dipendenti, tra i quali il Comune di Santa Lucia di Piave rientra, è la seguente:

1. sezione 1: scheda anagrafica dell'amministrazione;
2. sezione 2: valore pubblico, performance e anticorruzione, con riguardo alla sola sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza (limitatamente alla mappatura dei processi, tenuto conto delle aree di rischio di cui all'art. 1, comma 16, L. 190/2012. Tale mappatura dovrà essere aggiornata ogni tre anni, sempreché non intervengano fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti, disfunzioni amministrative significative 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);
3. sezione 3: organizzazione e capitale umano.

In data 30 giugno 2022 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://piao.dfp.gov.it>) che permette di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento.

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

1^a Sezione di programmazione SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

sede legale : Piazza 28 Ottobre 1918 n. 1 – 31025 Santa Lucia di Piave (TV)

telefono : 0438/466111

sito istituzionale : www.comune.santaluciadipiave.tv.it

e-mail : info@comunesantalucia.it - pec : comune.santaluciadipiave.tv@pecveneto.it

codice fiscale : 82002770269 - partita IVA : 00670660265

codice ISTAT : 026075 - codice catastale : I221

sindaco : Fiorenzo Fantinel

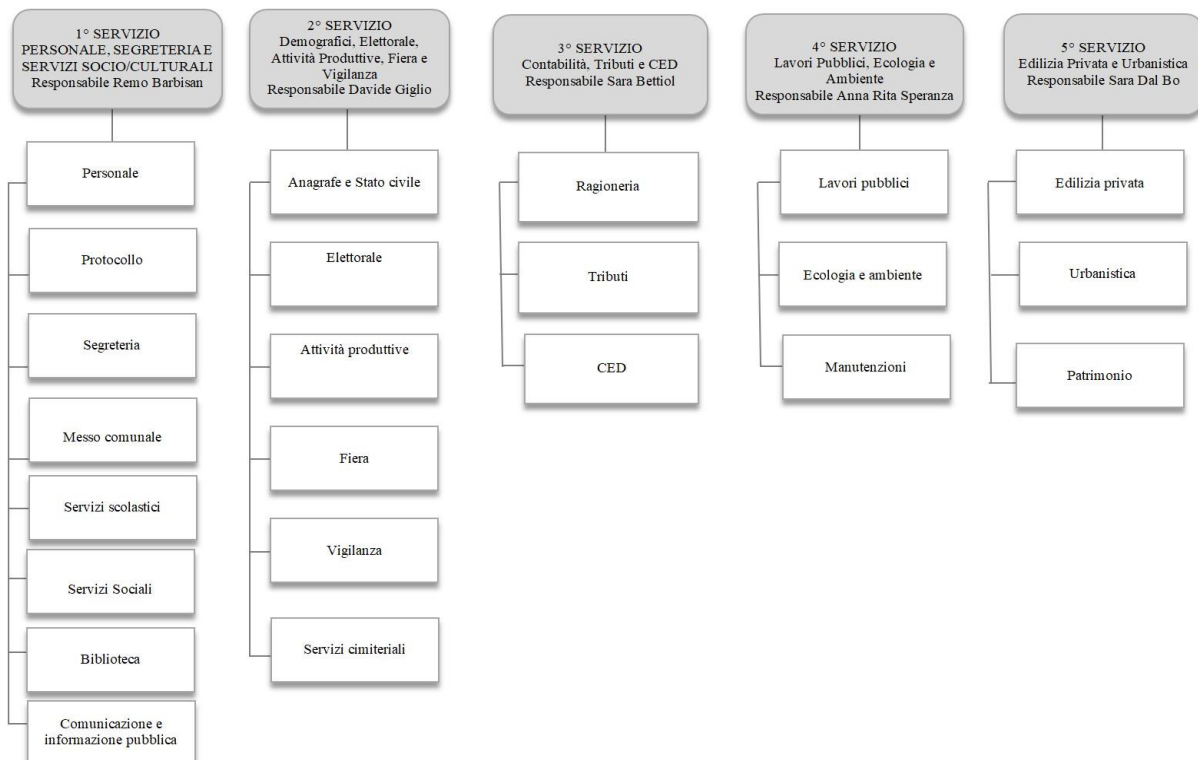
segretario comunale : dott.ssa Paola Gava

numero dipendenti al 31 dicembre 2024 : 25

numero abitanti al 31 dicembre 2024 : 9.072

Superficie in Km² 19,47

SINDACO Fiorenzo Fantinel
GIUNTA Massimiliano Di Fabio Pavan Giada Riccardo Lovatello Claudia Basei
SEGRETARIO Paola Gava



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

2^ Sezione di programmazione

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

Fermo il richiamo alla Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024/2026, approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 59 del 28.12.2023, in conformità al D.M. 132/2022 ed allo schema-tipo di PIAO ivi allegato, la compilazione della presente sottosezione non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti, tra i quali rientra il Comune di Santa Lucia di Piave.

2.2 Performance

Ai sensi dell'art. 2 comma 1 del D.P.R. 81/2022, per gli enti locali di cui all'art. 2 comma 1 del d.lgs. 267/2000, il piano dettagliato degli obiettivi (di cui all'art. 108, comma 1 dello stesso d.lgs. 267/2000) e il piano della performance di cui all'art. 10 del d.lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO.

Sebbene il Decreto 132/2022 non preveda la compilazione della sezione per gli enti con meno di 50 dipendenti, dovendo comunque approvare il Piano della Performance e il piano dettagliato degli obiettivi anche ai fini dell'attribuzione del premio secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente, si procede alla compilazione della relativa sottosezione.

Presentazione del Piano della performance 2025/2027

Dopo l'entrata in vigore della legge n. 190/2012, dei D.Lgs. n. 33/2013 e n. 39/2013, e del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti o gruppi di dipendenti. Oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione, è stata introdotta la categoria degli "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali.

In attuazione della norma, il DFP nel dicembre 2019 ha diramato le Linee Guida per la misurazione e la valutazione della performance individuale. Tali linee guida sono redatte ai sensi del D.Lgs. 150/2009 e dell'art. 3, comma 1, D.P.R. n. 105/2016 che attribuiscono al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della performance, avvalendosi del supporto tecnico e metodologico della Commissione Tecnica per la Performance (CTP) di cui all'art. 4 del citato D.P.R. Nelle linee guida, in particolare, si forniscono alle amministrazioni indicazioni di maggior dettaglio in ordine alla misurazione e valutazione della performance individuale rispetto a quanto già previsto nelle precedenti linee guida del Dipartimento n. 2/2017.

Il presente Piano è redatto coerentemente con i principi contenuti nel D. Lgs. n. 150/2009, in conformità con le indicazioni desumibili dalle Linee Guida DFP sopra richiamate.

Il Piano della Performance costituisce per il Comune di Santa Lucia di Piave lo strumento per migliorare la propria efficienza nell'utilizzo delle risorse, la propria efficacia nell'azione verso l'esterno, nonché per promuovere la trasparenza e prevenire la corruzione. Per l'approfondimento in merito a gli obiettivi di trasparenza e anticorruzione si rimanda alla specifica sezione del PIAO.

L'O.d.V. dovrà verificare, nell'ambito della Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema - art. 14, comma 4, lett. a), del D.Lgs. 150/2009 - la coerenza del Piano adottato dall'Amministrazione con i principi generali enucleati nelle sopra richiamate linee guida.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Analisi del contesto

Contesto esterno: per l'analisi del contesto esterno si richiama il Documento Unico di Programmazione (DUP)-Nota di aggiornamento per il triennio della programmazione finanziaria 2025-2027 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 31 del 30.09.2024.

Contesto interno: il contesto interno dell'Ente presenta caratteristiche legate alla disponibilità di capitale umano. L'attribuzione di sempre nuove funzioni, i vincoli normativi generali e specifici imposti dalla legge nei diversi settori in cui l'Ente opera, il continuo aggiornamento normativo che dovrebbe essere volto alla semplificazione non raggiungendo spesso lo scopo, complicano le procedure e aggravano i procedimenti. L'attenzione alle risorse umane e la qualità e motivazione del personale sempre disponibile a percorsi formativi coerenti con i compiti da svolgere e ad esperienze che valorizzano i profili di interdisciplinarietà delle materie trattate, rappresentano il vero punto di forza.

Obiettivi strategici: performance organizzativa

A partire dagli obiettivi strategici contenuti nel programma di governo dell'Amministrazione, gli obiettivi specifici vengono individuati dalla Giunta Comunale ed assegnati ai Responsabili dei servizi.

Gli obiettivi strategici sono pertanto declinati in obiettivi operativi annuali nel piano degli obiettivi.

Gli obiettivi connessi alla performance organizzativa riguardano i seguenti ambiti:

- anticorruzione e trasparenza;
- innovazione ed efficienza organizzativa
- fruibilità dei servizi da parte degli utenti

Gli obiettivi strategici mirano quindi al miglioramento continuo dei sistemi di gestione e della trasparenza del Comune, al miglioramento dell'integrazione tra i sistemi di performance e quelli di programmazione (DUP, Bilancio e PEG), al miglioramento dell'efficienza amministrativa e organizzativa, nonché della fruibilità dei servizi da parte degli utenti.

Il piano della performance è un documento a valenza triennale. Tuttavia ogni anno la sua approvazione consente di fissare gli obiettivi specifici per l'anno di riferimento.

I sopra citati obiettivi sono:

- operativi;
- ne sono titolari sia i Responsabili dei servizi, sia i loro collaboratori, ognuno per quanto compete al proprio ruolo (i Responsabili dovranno rendere adeguatamente informati e supportati i loro collaboratori per il raggiungimento degli obiettivi).

Obiettivi operativi

Gli obiettivi operativi specifici sono innanzitutto declinati nel PEG con l'assegnazione delle risorse ai vari centri di responsabilità.

Il piano dettagliato degli obiettivi (artt. 197 e 108, comma 1, D.Lgs. 267/2000) è composto dalle seguenti schede, relative sia agli obiettivi comuni 2025/2027 sia agli obiettivi 2025/2027 del Segretario Comunale che agli obiettivi 2025/2027 assegnati ad ognuna delle cinque aree in cui è strutturata la pianta organica del Comune.

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

OBIETTIVI COMUNI A TUTTE LE UNITA' ORGANIZZATIVE (U.O.) E AL SEGRETARIO COMUNALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE PER TITOLARI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

T Missione:	0 1 - Servizi istituzionali - generali e di gestione				
Programma:	03 Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato				
Amministratore di riferimento:	MASSIMILIANO DI FABIO				
Esercizio di riferimento	2025	2026	2027		
Obiettivo per la valutazione individuale: titolo	AVVIO NUOVO ANNO FINANZIARIO SENZA RICORSO ALL'ESERCIZIO PROVVISORIO ANCHE SE CONSENTITO DALLA NORMATIVA				
Finalità e risultati da raggiungere:	Approvazione bilancio di previsione anni 2026/2028 entro il 31/12 .				
	Fasi			Scadenza	% Realizzazione
1. Predisposizione schede con proposte di bilancio da parte dei responsabili e consegna all'ufficio ragioneria				01/10	
2. Predisposizione di una breve relazione sui programmi previsionali di ogni singolo assessorato da inserire nel DUP				01/10	
3. Approvazione schema di bilancio in giunta				15/11	
Indicatore	Formula di calcolo	Peso obiettivo riferito al servizio %	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
Predisposizione schede con Proposte di Bilancio da parte dei responsabili e Consegna all'ufficio ragioneria		1%	Rispetto dei termini		
Predisposizione di una breve relazione sui programmi previsionali di ogni singolo assessorato da inserire nel DUP		1%	Rispetto dei termini		
Approvazione schema di bilancio in giunta		3	Rispetto dei termini		
Totale peso obiettivo:		5%	Totale % realizzazione Indicatori		

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

2	Missione:	N. 1 - Servizi istituzionali - generali e di gestione				
	Programma:	03- Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato				
	Amministratore di riferimento:	FIRENZO FANTINEL				
	Esercizi di riferimento	2025	2026	2027		
	Obiettivo: titolo	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA - PIAO				
	Finalità e risultati da raggiungere:	Applicazione del piano e rispetto delle misure di prevenzione in esso contenute				
		Fasi			Scadenza	% Realizzazione
		Osservazione delle varie disposizioni nell'espletamento di ciascun iter procedimentale			31/12	
		Raccolta informazioni esterne (stakeholder/Prefettura)			15/01	
		Predisposizione piano triennale - PIAO			30/03	
		Predisposizione relazione in merito agli eventi corruttivi anno precedente per il Sindaco e i consiglieri comunali			15/01	
		Totale % realizzazione delle Fasi				
	Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso obiettivo riferito al servizio %	Valore atteso	Valore effettivo	% raggiungimento

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Monitoraggio in sede di controlli interni		2%	apposite annotazioni nei singoli verbali dei controlli interni		
Adozione piano triennale		2%	1		
Predisposizione relazione per ili Sindaco e iconsiglieri comunali		1%	1		
Totale peso obiettivo:		5%	Totale % realizzazione Indicatori		

3	Missione:	01 - Servizi istituzionali - generali e di gestione			
	Programma:	03- Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato			
	Amministratore di riferimento:	MASSIMILIANO DI FABIO			
	Esercizi di riferimento	2025	2026	2027	
	Obiettivo: titolo	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO (Art. 4 bis D.L. 13/2023)			
	Finalità e risultati da raggiungere:	Riduzione dei tempi di pagamento in adempimento delle finalità previste dal PNRR (riforma 1.11) e alle misure organizzative approvate con Deliberazione di Giunta comunale n. 5/2024			
		Fasi		Scadenza	% Realizzazione
	Monitoraggio delle fatture ricevute nel corso dell'anno, a cura del servizio economico -finanziario			31/12	100%
	Liquidazione delle fatture ricevute a cura di ciascun responsabile di servizio				
	Integrazione dei contratti individuali di lavoro di ogni titolare di posizione organizzativa a cura del responsabile del servizio personale				
	Totale % realizzazione delle Fasi				

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso obiettivo riferito al servizio %	Valore atteso	Valore effettivo	% raggiungimento
Pagamento delle fatture entro i 30 giorni dal ricevimento delle stesse.		5%	80% del totale delle fatture ricevute nel 2025		
Pagamento delle fatture entro i 30 giorni dal ricevimento delle stesse.		5%	95% del totale delle fatture ricevute nel 2026		
Pagamento delle fatture entro i 30 giorni dal ricevimento delle stesse.		5%	95% del totale delle fatture ricevute nel 2027		
Totale peso obiettivo:		15 %	Totale % realizzazione Indicatori		

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

4	Risorse umane assegnate per la realizzazione dell'obiettivo	Part-time (in % su 36 ore)			Categoria
	Missione:	01 - Servizi istituzionali e generali			
	Programma:	08 - Sistemi informativi			
	Amministratore di riferimento:	Di Fabio Massimiliano			
	Esercizio di riferimento	2025	2026	2027	

Obiettivo per la valutazione individuale:	Digitalizzazione e PNRR				
Finalità e risultati da raggiungere:	In seguito all'ottenimento dei contributi del PNRR per la digitalizzazione è stata avviato il passaggio al nuovo gestionale unico per tutto l'Ente, finalizzato all'interoperabilità dei vari applicativi e servizi. Ciascun servizio deve seguire il programma di formazione specifica per la migrazione e l'utilizzo del nuovo gestionale che richiede particolare pianificazione e organizzazione.				
	Fasi			Scadenza	% Realizzazione
	Partecipazione agli incontri formativi specificamente previsti per l'avvio nell'uso del nuovo gestionale			12/2025	
	Indicatore	Formul a di calcolo	Peso obiettivo nel servizio %	Valori attesi	Valore effettivo
	Report che certifichi la partecipazione di ciascun dipendente ad almeno il 90% delle giornate di formazione		100%	relazione	12/2025
	Totale peso obiettivo		15%	Totale % realizzazione Indicatori	

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

OBIETTIVI GESTIONALI DEL SEGRETARIO COMUNALE

Responsabile (che viene valutato):	Dott.ssa GAVA PAOLA
Unità:	-

1 Missione:	01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione				
Programma:	03- Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato				
Amministratore di riferimento:	FIORENZO FANTINEL				
Esercizio di riferimento	2025	2026	2027		
Obiettivo per la valutazione individuale: titolo	COORDINAMENTO PER IL RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI E DEGLI OBIETTIVI DEL PEG				
Finalità e risultati da raggiungere:	l'obiettivo consiste nel coordinare i responsabili di servizio al fine di permettere di raggiungere in modo efficiente ed efficace la realizzazione degli obiettivi strategici e gestionali dell'amministrazione				
Fasi				Scadenza	% Realizzazione
1. raggiungimento dei risultati complessivi del PEG in termini finanziari				31/12	
2. raggiungimento degli obiettivi complessivi assegnati con il piano della performance e contenuti del PEG				31/12	
Indicatore	Formula di calcolo	Peso obiettivo nel servizio %	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
1. raggiungimento di almeno l'80% dei risultati complessivi del PEG dell'Ente (Spesa Titolo I)	valore assoluto	10%	1. raggiungimento di almeno l'80% dei risultati complessivi del PEG dell'Ente (Spesa Titolo I)		
2. raggiungimento di almeno l'80% degli obiettivi contenuti nel piano delle performance	valore assoluto	10% 11	2. raggiungimento di almeno l'80% degli obiettivi contenuti nel piano delle performance		
Totale peso obiettivo:		20%	Totale % realizzazione Indicatori		

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

2 Missione:		0 1 - Servizi istituzionali - generali e di gestione				
Programma:		03 Gestione economica, finanziaria, programmazione e				
Amministratore di riferimento:		FIRENZO FANTINEL				
Esercizio di riferimento		2025	2026	2027		
Obiettivo per la valutazione		VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE E PRODUZIONE DI VALORE PUBBLICO ATTRAVERSO LA FORMAZIONE. DIRETTIVA MINISTRO PUBBLICA ISTRUZIONE DEL 16/01/2025				
Finalità e risultati da raggiungere:		Lo sviluppo del capitale umano è al centro della strategia di riforma ed investimento promosso dal PNRR. La formazione e lo sviluppo delle competenze e delle capacità costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e del loro processo di rinnovamento. La formazione di ogni dipendente va concertata con i singoli Responsabili di servizio affinché sia rispondente alle reali necessità .				
Fasi					Scadenza	% Realizzazione
Nota al personale dipendente per evidenziare l'obbligo delle 40 ore annue di formazione					31/03	
Controllo e monitoraggio					30/09	
Predisposizione report finale					31/12	
Indicatore	Formula di calcolo	Peso obiettivo riferito al servizio %		Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
Report che certifichi la partecipazione alla 40 ore di formazione per ogni dip.		20%		Predisposizione report favorevole per ciascun dipendente		
Totale peso obiettivo:		20%		Totale % realizzazione Indicatori		

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

3	Missione:		01 - Servizi istituzionali - generali e di gestione			
	Programma:		03- Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato			
	Amministratore di riferimento:		FIRENZO FANTINEL			
	Esercizi di riferimento		2024	2025	2026	
	Obiettivo: titolo		COORDINAMENTO DEI RESPONSABILI DEI RESPONSABILI DI SERVERVIZIO			
	Finalità e risultati da raggiungere:		Migliorare la collaborazione tra le varie unità organizzative, migliorando la informazione e la collaborazione tra gli uffici al fine di creare un gruppo di lavoro unico a livello di ente			
Fasi			Scadenza	% Realizzazione		
Riunioni operative settimanali			31/12			
Direttive/circolari /disposizioni di servizio						
Aggiornamento circa nuove normative anche con diffusione di materiali su mail/whatsapp						
Totale % realizzazione delle Fasi						
Indicatore (descrizione) (obbligatorio per gli obiettivi gestionali)	Formula di calcolo	Peso obiettivo riferito al servizio %	Valore atteso	Valore effettivo	% raggiungimento	
Riunione settimanale		10				
Uso di mail e chat whatsapp		10				
Totale peso obiettivo:		20	Totale % realizzazione Indicatori			

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE PER TITOLARI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 1° SERVIZIO SEGRETERIA, PERSONALE E SERVIZI SOCIO/CULTURALI

Risorse umane assegnate all'unità	Part-time (in % su 36 ore)	Categoria
Barbisan Remo	Full Time	Funzionario con incarico EQ
Dall'Anese Elda	Part Time 83,33%	Funzionario
Serafin Valentina	Full Time	Funzionario
Zanardo Ilva	Full Time	Funzionario
Leonarduzzi Cristina	Part time 69,44%	Istruttore
Perotto Selena	Full Time	Istruttore
Salvagno Chiara (fino al 31.01.2025)	Full Time	Istruttore
Maccari Michela	Full Time	Operatore Esperto

Risorse strumentali	Numero
Le risorse strumentali impiegate per la realizzazione delle attività del programma saranno quelle attualmente in dotazione ai servizi richiamati.	

Responsabile (che viene valutato):	BARBISAN REMO
Unità:	1° SERVIZIO SEGRETERIA, PERSONALE E SERVIZI SOCIO CULTURALI

SERVIZIO PERSONALE

1°	Risorse umane assegnate per la realizzazione dell'obiettivo	Part-time	Categoria
	Barbisan Remo	Full Time	Funzionario con incarico EQ
	Zanardo Ilva	Full Time	Funzionario
	Salvagno Chiara (fino al 31.01.2025)	Full Time	Istruttore
	Leonarduzzi Cristina	Part time 69,44%	Istruttore
	Maccari Michela	Part time	Operatore Esperto

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Missione:	01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione			
Programma:	02 - Segreteria generale			
Amministratore di riferimento:	FIORENZO FANTINEL			
Esercizio di riferimento	2025	2026	2027	
Obiettivo per la valutazione individuale:				
Finalità e risultati da raggiungere:	Svolgimento di tutte le procedure indicate nel PIAO (indizione Concorsi, Avvisi di mobilità, Interpelli, Convenzioni con altri Enti, nomina delle commissioni esaminatrici, svolgimento delle procedure selettiva, verbalizzazione, provvedimenti di assunzione, ecc) per consentire la sostituzione del personale cessato o comunque neo assunto.			

Fasi	Scadenza	% Realizzazione
A1 – Aggiornamento del PIAO con calcolo aggiornato del fabbisogno e della spesa del personale	30/03	
A2 – Emanazione degli atti per l'avvio delle procedure selettive	31/12	
A3 – Svolgimento delle procedure selettive	31/12	
A4 - Attività e atti per l'immissione in servizio di personale neo assunto	31/12	

Indicatore	Formula di calcolo	Peso obiettivo nel servizio %	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
Istruttoria per aggiornamento del PIAO	valore assoluto	5%	100% atti istruttori		
Adozione degli atti per l'indizione delle procedure selettive	valore assoluto	10%	100% atti		
Adozione degli atti di assunzione	Valore assoluto	5%	100% atti		
Totale peso obiettivo		20 %	Totale % realizzazione Indicatori		

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

SERVIZI SOCIALI						
2°	Risorse umane assegnate per la realizzazione dell'obiettivo			Part-time	Categoria	
	Barbisan Remo			Full Time	Funzionario con incarico EQ	
	Dall'Anese Elda			Part Time 83,33%	Funzionario	
	Serafin Valentina			Full Time	Funzionario	
	Missione:	12 – Diritti sociali, politiche sociali e famiglia				
	Programma:	04 – Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale				
	Amministratore di riferimento:	PAVAN GIADA				
	Esercizio di riferimento	2025	2026	2027		
	Obiettivo per la valutazione individuale:	RAFFORZAMENTO DEI SERVIZI SOCIALI E PREVENZIONE DEL FENOMENO DEL BURN OUT TRA GLI OPERATORI SOCIALI				
	Finalità e risultati da raggiungere:	Percorso di supervisione mono professionale di gruppo per 11 incontri della durata di 4 ore ciascuno con cadenza mensile rivolto agli operatori sociali dei Comuni dell'Ambito VEN_07				
	Fasi			Scadenza		% Realizzazione
	A1 – realizzazione 8 incontri con cadenza mensile da marzo 2025 (esclusi luglio e agosto)			31/12		100%
	Indicatore	Formula di calcolo	Peso obiettivo nel servizio %	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
	n. 8 incontri entro dicembre 2025	valore assoluto	20%	Almeno 6 incontri		
Totale peso obiettivo			20 %	Totale % realizzazione Indicatori		

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

BIBLIOTECA / CULTURA						
3°	Risorse umane assegnate per la realizzazione dell'obiettivo			Part-time	Categoria	
	Barbisan Remo			Full Time	Funzionario con incarico EQ	
	Perotto Selena			Full Time	Istruttore	
	Missione:		05 – Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali			
	Programma:		02 – Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale			
	Amministratore di riferimento:		DI FABIO MASSIMILIANO			
	Esercizio di riferimento		2025	2026	2027	
	Obiettivo per la valutazione individuale:		AVVICINAMENTO ALLA LETTURA E ALLE ATTIVITA' DELLA BIBLIOTECA			
	Finalità e risultati da raggiungere:		Coinvolgimento delle classi dell'Istituto Comprensivo di Santa Lucia di Piave (scuole Infanzia, Primaria e Secondaria) in attività di promozione di lettura presso la Biblioteca Comunale.			
	Fasi			Scadenza		% Realizzazione
A1 – Presentazione di un progetto di lettura e relativo calendario con percorsi specifici per ciascun ordine e grado dell'I.C. di Santa Lucia di Piave.			30/06			
A2 – Realizzazione di n. 12 letture in Biblioteca			31/12			
Indicatore	Formula di calcolo	Peso obiettivo nel servizio %		Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
Programma degli incontri	valore assoluto	5%		100%		
Realizzazione di 12 incontri	valore assoluto	15%		Almeno 8 incontri		
Totale peso obiettivo		20 %		Totale % realizzazione Indicatori		

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE PER TITOLARI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 2° SERVIZIO - DEMOGRAFICI - ELETTORALE - ATTIVITA' PRODUTTIVE - VIGILANZA

Risorse umane assegnate all'unità	Part-time (in % su 36 ore)	Categoria
BALLIANA CATERINA	Full time	Istruttore
NARDUZZO MARIETTA	Full time	Istruttore
COLLOTTO LOREDANA	Full time	Operatore Esperto
DA RE SERGIO	Full time	Istruttore
CENEDESE SABRINA	Full time	Istruttore

Risorse strumentali	Numero
Le risorse strumentali impiegate per la realizzazione delle attività del programma saranno quelle attualmente in dotazione ai servizi richiamati ed elencate, in modo analitico, nell'inventario del comune.	

Responsabile (che viene valutato):	GIGLIO DAVIDE
Unità:	2° SERVIZIO

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

SERVIZIO DEMOGRAFICO-COMMERCIO

1	Risorse umane assegnate per la realizzazione dell'obiettivo	Part-time (in % su 36 ore)	Categoria			
	COLLOTTO LOREDANA	Full time	Operatore Esperto			
Missione:	12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia					
Programma:	1202-Interventi per la disabilità					
Amministratore di riferimento:						
Esercizio di riferimento		2025	2026			
Obiettivo per la valutazione individuale:	DIGITALIZZAZIONE DEL PROCEDIMENTO DI RILASCIO CONTRASSEGNO PARCHEGGIO PER INVALIDI					
Finalità e risultati da raggiungere:	Agevolare la circolazione e la sosta delle persone invalide attraverso informatizzazione del processo di rilascio e rinnovo del contrassegno di parcheggio per persone disabili					
	Fasi				Scadenza	% Realizzazione
	1. Istruttoria delle domande e delle pratiche con riferimento alle pratiche cartacee;				31/12	
	2. Informatizzazione dei dati del contrassegno rilasciato in apposito registro informatico pari al 100% delle richieste				31/12	
	Indicatore	Formula di calcolo	Peso obiettivo nel servizio %	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
	1. Inserimento dati nel registro informativo Attestazione del Responsabile del Servizio del numero di tesserini invalidi digitalizzati	valore assoluto	15%	30		
Totale peso obiettivo			15%	Totale % realizzazione Indicatori		

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

SERVIZIO DEMOGRAFICI-ELETTORALE

2	Risorse umane assegnate per la realizzazione dell'obiettivo		Part-time (in % su 36 ore)		Categori a	
	MARIETTA NARDUZZO		Full time		Istruttore	
Missione:		12 – Diritti sociali, politiche sociali e famiglia				
Programma:		1205 - Interventi per le famiglie				
Amministratore di riferimento:						
Esercizio di riferimento		2025	2026			
Obiettivo per la valutazione individuale:		DIGITALIZZAZIONE DEGLI ATTI DI STATO CIVILE				
Finalità e risultati da raggiungere:		Migliorare l'efficacia e l'efficienza del processo amministrativo rivolto alla ricerca e al rilascio di certificazioni degli atti di stato civile				
Fasi					Scadenza	% Realizzazione
Informatizzazione dei procedimenti amministrativi tramite la digitalizzazione degli atti di stato civile-anagrafe attraverso inserimento in uno specifico software gestionale.					31/12	
Indicatore		Formula di calcolo	Peso obiettivo nel servizio %	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
Inserire i dati nell'applicativo degli atti pregressi di stato civile presenti negli archivi in formato cartaceo degli anni 1984 (totale atti presenti nel registro n. 92) e 1985 (totale atti presenti nel registro n. 97)		valore assoluto	15%	70 atti pregressi		
Totale peso obiettivo			15%	Totale % realizzazione Indicatori		

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

SERVIZIO DEMOGRAFICI-ELETTORALE

3	Risorse umane assegnate per la realizzazione dell'obiettivo	Part-time (in % su 36 ore)	Categoria
	BALLIANA CATERINA	Full time	Istruttore
Missione:	12 – Diritti sociali, politiche sociali e famiglia		
Programma:	1209 – SERVIZIO NECROSCOPICO E CIMITERIALE		
Amministratore di riferimento:			
Esercizio di riferimento		2025-2026	
Obiettivo per la valutazione individuale:	OTTIMALE GESTIONE DEI CIMITERI COMUNALI PER LA ROTAZIONE		
Finalità e risultati da raggiungere:	Razionalizzazione degli spazi cimiteriali attraverso la verifica delle concessioni cimiteriali scadute relate ai loculi/cellette ossario posti nel cimitero Capoluogo e di Sarano		
	Fasi		Scadenza
	Procedimenti amministrativi conclusi relativi alle concessioni cimiteriali scadute: 1) Rintraccio e contatto dei parenti/eredi delle concessioni scadute – Cimitero di Sarano e Santa Lucia di Piave; 2) Pratica di rinnovo o rinuncia ed inserimento dati nell'apposito gestionale; 3) Redazione del programma di traslazione/cremazione salma con eventuali estumulazioni straordinarie		31/12
	Indicatore	Formula di calcolo	Peso obiettivo nel servizio %
		Valori attesi	Valore effettivo
			% raggiungimento
	Stipula del 50% dei contratti rinnovo/nuovo di concessione cimiteriali rispetto ai richiedenti interessati.	valore assoluto	15%
	Attestazione del Responsabile del servizio del numero dei contratti stipulati		50% contratti
	Totale peso obiettivo	15%	Totale % realizzazione Indicatori

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

SERVIZIO POLIZIA LOCALE

4	Risorse umane assegnate per la realizzazione dell'obiettivo	Part-time (in % su 36 ore)	Categoria			
	DA RE SERGIO	Full time	Istruttore			
	CENEDESE SABRINA	Full time	Istruttore			
	Missione:	3 – Ordine Pubblico e Sicurezza				
	Programma:	0301 – POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA				
	Amministratore di riferimento:					
	Esercizio di riferimento	2025	2026			
	Obiettivo per la valutazione individuale:	CONTROLLO DEL TERRITORIO E DELLA SICUREZZA STRADALE				
	Finalità e risultati da raggiungere:	Implementazione dei controlli della polizia locale nelle “aree a rischio”. Miglioramento della sicurezza stradale.				
		Fasi			Scadenza	% Realizzazione
	Controlli nelle aree definite “ a rischio”.				31/12	
	Controlli in materia di RC Auto, guida in stato di ebrezza e sotto effetti alcool				31/12	
	Indicatore	Formula di calcolo	Peso obiettivo nel servizio %	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
	Controlli aree a rischio	Valore assoluto	5%	10 controlli		
	Controlli Rc auto, guida in stato ebrezza.	Valore assoluto	10%	50 controlli		
	Totale peso obiettivo		15%	Totale % realizzazione Indicatori		

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE PER TITOLARI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 3° SERVIZIO CONTABILITÀ - TRIBUTI - CED

Risorse umane assegnate all'unità	Part-time (in % su 36 ore)	Categoria
Bettiol Sara (In Convenzione con Comune di Quinto di Treviso)	18-12/36	Funzionario E.Q.
Cancian Rodolfo - Ufficio tributi	Full Time	Funzionario
Dassiè Alessandro - Ufficio informatico	Full Time	Istruttore
Striuli Marina - Ufficio ragioneria	Full Time	Istruttore

Risorse strumentali	Numero
Le risorse strumentali impiegate per la realizzazione delle attività del programma saranno quelle attualmente in dotazione ai servizi richiamati.	

Responsabile (che viene valutato):

Bettiol Sara

Unità:

3° Servizio Contabilità Tributi CED

OBIETTIVO IN MATERIA CONTABILE

1	Risorse umane assegnate per la realizzazione dell'obiettivo	Part-time (in % su 36 ore)	Categoria
	Bettiol Sara	18-12/36	Funzionario E.Q.
	Striuli Marina - Ufficio ragioneria	Full Time	Istruttore
	Missione:	01 - Servizi istituzionali e generali	
	Programma:	03 - Gestione economico finanziaria	
	Amministratore di riferimento:	Di Fabio Massimiliano	
	Esercizio di riferimento	2025	
	Obiettivo per la valutazione individuale:	OBIETTIVO N. 1: Bonifica annuale ed aggiornamento periodico dei dati della Piattaforma Crediti	

Finalità e risultati da raggiungere:

Esecuzione diretta degli adempimenti in materia di monitoraggio dei tempi di pagamento con riduzione dei costi a carico dell'amministrazione in assenza di affidamento del servizio ad operatori esterni

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Fasi				Scadenza	% Realizzazione
Report sulla bonifica annuale dei dati della Piattaforma Crediti Commerciali con determinazione dello stock del debito				30.04.2025	
Aggiornamento periodico dei dati PCC e verifica trimestrale dell'indicatore medio dei tempi di pagamento con relative pubblicazioni				31.12.2025	
Indicatore	Formula di calcolo	Peso obiettivo nel servizio %	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
Report bonifica annuale Aggiornamento periodico dati		10% 10%	Report Relazione finale		
Totale peso obiettivo		20%	Totale % realizzazione Indicatori		

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

SERVIZIO TRIBUTI

2	Risorse umane assegnate per la realizzazione dell'obiettivo		Part-time (in % su 36 ore)		Categoria	
	Bettiol Sara		18-12/36		Funzionario E.Q.	
	Cancian Rodolfo - Ufficio tributi		Full Time		Funzionario	
	Striuli Marina – Ufficio ragioneria		Full Time		Istruttore	
	Missione:		01 - Servizi istituzionali e generali			
	Programma:		03 – Gestione economico finanziaria			
	Amministratore di riferimento:		Di Fabio Massimiliano			
	Esercizio di riferimento		2025			
	Obiettivo per la valutazione individuale:		OBIETTIVO N. 2 – Miglioramenti ed efficientamenti delle entrate tributarie comunali.			
	Finalità e risultati da raggiungere:		Equità fiscale, incremento delle risorse ed adeguamento alle previsioni normative.			
	Fasi				Scadenza	% Realizzazione
	Predisposizione nuova bozza Regolamento delle entrate				31.12.2025	
	Indicatore	Formula di calcolo	Peso obiettivo nel servizio %	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
	Bozza di Regolamento entro il 31.12.2025		20%	regolamento		
Totale peso obiettivo			20%	Totale % realizzazione Indicatori		

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

3	Risorse umane assegnate per la realizzazione dell'obiettivo		Part-time (in % su 36 ore)	Categoria
	Bettiol Sara		Full Time	Funzionario E.Q.
	Dassiè Alessandro - Ufficio informatico		Full Time	Istruttore
	Missione:	01 - Servizi istituzionali e generali		
	Programma:	08 - Sistemi informativi		
	Amministratore di riferimento:	Di Fabio Massimiliano		
	Esercizio di riferimento	2025		
	Obiettivo per la valutazione individuale:	OBIETTIVO 3 – Digitalizzazione e PNRR		
	Finalità e risultati da raggiungere:	<p>In seguito all'ottenimento dei contributi del PNRR per la digitalizzazione è stata avviato il passaggio al nuovo gestionale unico per tutto l'Ente, finalizzato all'interoperabilità dei vari applicativi e servizi. L'ufficio deve curare il coordinamento per il passaggio al nuovo gestionale seguendo il progetto di migrazione, integrazione e gestione di servizi, che richiede un'attenta pianificazione e organizzazione. Formazione adeguata al personale per utilizzare efficacemente la nuova piattaforma. Coordinamento.</p>		
	Fasi			Scadenza
	<p>Pianificazione delle attività, minimizzando l'impatto sulle operazioni quotidiane dell'Ente, con il supporto tecnico disponibile durante e dopo l'implementazione. Cronoprogramma delle attività previste suddiviso per area:</p>			31.12.2025
	AREA	PERIODO ATTIVITA' DI MIGRAZIONE	AVVIO NUOVO APPLICATIVO	% Realizzazione
	DEMOGRAFICI	28.03.2025- 29.04.2025	15.04.2025	
	SEGRETERIA	20.05.2025- 19.06.2025	17.06.2025	
	EDILIZIA	11.06.2025- 15.10.2025	22.09.2025	
	TRIBUTI	11.09.2025 - 22.10.2025	21.10.2025	
	FINANZIARIA	31.10.2025 - 19.11.2025	12.11.2025	
	PERSONALE	31.10.2025- 07.01.2026	01.01.2026	
	CIMITERI	21.11.2025 - 11.12.2025	10.12.2025	

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Indicatore	Formul a di calcolo	Peso obiettivo nel servizio %	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
Completamento delle attività di migrazione e avvio nuovi applicativi gestionali entro le scadenze indicate dal cronoprogramma.			100%		
Report finale che valuti il successo della transizione, evidenziando sia le aree di successo che quelle che necessitano di ulteriori miglioramenti.			relazione	31.12.2026	
Totale peso obiettivo		20%	Totale % realizzazione Indicatori		

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE PER TITOLARI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 4^ U.O. LAVORI PUBBLICI ECOLOGIA E AMBIENTE

Risorse umane assegnate all'unità	Part-time (in % su 36 ore)	Categoria
ANNA RITA SPERANZA	Full time	Funzionario EQ
SERENA CELLOT	Full time	Funzionario
IVANA BUSATTO	Full time	Istruttore amministrativo
LUIGINO GHIZZO	Full time	Istruttore tecnico
GIUSEPPE MANCUSO	Full time	Operatore
THOMAS FAVARO	Full time	Operatore

Risorse strumentali	Numero
Le risorse strumentali impiegate per la realizzazione delle attività del programma saranno quelle attualmente in dotazione ai servizi richiamati ed elencate, in modo analitico, nell'inventario del comune.	

Responsabile (che viene valutato):	Speranza Anna Rita
Unità:	4^ U.O. Lavori Pubblici Ecologia e Ambiente

UFFICIO MANUTENZIONE

1	Risorse umane assegnate per la realizzazione dell'obiettivo	Part-time (in % su 36 ore)	Categoria
	ANNA RITA SPERANZA	Full time	Funzionario EQ
	LUIGINO GHIZZO	Full time	Istruttore tecnico
	GIUSEPPE MANCUSO	Full time	Operatore
	THOMAS FAVARO	Full time	Operatore

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Missione:	1- Servizi istituzionale e generali				
Programma:	05 – Gestione dei beni demaniali e patrimoniali				
Amministratore di riferimento:	Sindaco Fiorenzo Fantinel				
Esercizio di riferimento	2025	2026	2027		
Obiettivo per la valutazione individuale:	GESTIONE PATRIMONIO -VERIFICA INTERVENTI DI MANUTENZIONE PATRIMONIO				
Finalità e risultati da raggiungere:	L'obiettivo consiste nel garantire l'esecuzione di interventi relativi alla gestione e cura del patrimonio comunale entro una tempistica predefinita al fine di dare riscontro ai richiedenti l'intervento (eventuale effettuazione della verifica sul posto da parte dell'Ufficio, risposta all'interlocutore, esecuzione degli interventi da parte del personale operaio o mediante appalto a ditte esterne di servizi/lavori non direttamente eseguibili), in sinergia con l'Assessore di reparto.				
Fasi				Scadenza	% Realizzazione
Razionalizzazione degli interventi mediante implementazione di file in uso comune all'Ufficio e personale operaio al fine di schedare le richieste e le relative risposte con tempistica di intervento. Attività previste: schedatura/elenco di esecuzione di interventi richiesti (pervenute a mezzo mail, telefono, da Assessori e Sindaco, ecc. su viabilità comunale, rete di illuminazione pubblica comunale, stabili comunali), esecuzione dell'intervento				31/12/2025	
Razionalizzazione degli interventi mediante implementazione di file in uso comune all'Ufficio e personale operaio al fine di schedare le richieste e le relative risposte con tempistica di intervento. Attività previste: schedatura/elenco di esecuzione di interventi richiesti (pervenute a mezzo mail, telefono, da Assessori e Sindaco, ecc. su viabilità comunale, rete di illuminazione pubblica comunale, stabili comunali), esecuzione intervento				31/12/2026	
Razionalizzazione degli interventi mediante implementazione di file in uso comune all'Ufficio e personale operaio al fine di schedare le richieste e le relative risposte con tempistica di intervento. Attività previste: schedatura/elenco di esecuzione di interventi richiesti (pervenute a mezzo mail, telefono, da Assessori e Sindaco, ecc. su viabilità comunale, rete di illuminazione pubblica comunale, stabili comunali), esecuzione dell'intervento.				31/12/2027	
Indicatore	Formula di calcolo	Peso obiettivo nel servizio %	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
Procedere alla esecuzione dell'intervento richiesto qualora possibile e/o fornire risposta al richiedente entro 10 gg lavorativi (a mezzo mail o lettera) in relazione alle richieste di manutenzione strade comunali, illuminazione pubblica, stabili comunali (relazione finale stato di esecuzione con dati desumibili da report di schedatura file). Qualora l'intervento non sia oggettivamente effettuabile nei termini sopra riportati per onerosità tecnica o di costi, si provvederà alla	valore assoluto	20%	Evasione di almeno il 65% delle richieste di intervento		

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

programmazione/inserimento dello stesso mediante inserimento in appalti esterni in corso entro 60 giorni				
Totale peso obiettivo		20%	Totale % realizzazione Indicatori	

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE PER TITOLARI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

4^ U.O. LAVORI PUBBLICI ECOLOGIA E AMBIENTE

SERVIZIO ECOLOGIA E AMBIENTE

2	Risorse umane assegnate per la realizzazione dell'obiettivo	Part-time (in % su 36 ore)	Categoria
	ANNA RITA SPERANZA	Full time	Funzionario EQ
	SERENA CELLOT	Full time	Funzionario
Missione:	09 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente		
Programma:	02 – Tutela, valorizzazione e recupero ambientale		
Amministratore di riferimento:	Ass.re Riccardo Lovatello		
Esercizio di riferimento	2025	2026	2027
Obiettivo per la valutazione individuale:	PREDISPOSIZIONE DOCUMENTAZIONE PER REDAZIONE DEL SECONDO MONITORAGGIO DEL PAES –“FULL REPORT” -		
Finalità e risultati da raggiungere:	Il Patto dei Sindaci, a cui il Comune di Santa Lucia di Piave ha dato la propria adesione fin dal 2012, prevede che le autorità locali presentino, con cadenza biennale, una elaborazione del monitoraggio del documento. Il primo monitoraggio effettuato sullo stato di avanzamento delle azioni del PAESC si è già concluso ed è stato approvato con seduta di Giunta Comunale in data maggio 2024. In questa fase necessita predisporre tutte le procedure per il secondo monitoraggio, da effettuarsi dopo quattro anni dall'approvazione del PAESC, avvenuta in Consiglio Comunale in data 26 aprile 2022. Il secondo monitoraggio dovrà essere inserito sul portale per la valutazione, entro aprile 2026. Dovranno essere raccolte le informazioni quantificate sulle misure messe in atto, i loro effetti sul consumo energetico e sulle emissioni di CO2. L'obiettivo principale del monitoraggio è quello di contabilizzare la quantità di consumo energetico finale e l'evoluzione delle relative emissioni di CO2 nell'arco temporale dei quattro anni, verificando il conseguimento degli obiettivi raggiunti in materia di mitigazione e adattamento climatico.		

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Si prevede di svolgere tutte le procedure per l'elaborazione del documento finale.					
Fasi			Scadenza	% Realizzazione	
Si prevede di interfacciarsi con la "Struttura di supporto" della provincia di Treviso per valutare la continuazione dell'attività di coordinamento territoriale, già intrapresa e inclusa nell'ambito del Servizio di Global Service di 4 ^a generazione del patrimonio della Provincia di Treviso Rep. 36.596/2020, nella redazione dei piani d'Azione per l'Energia Sostenibile e il Clima. Saranno valutate possibili alternative per lo svolgimento del servizio da parte di operatori diversi.			30.10.2025		
Sarà predisposta tutta la documentazione necessaria per la redazione del secondo monitoraggio del PAESC, secondo i principi del Patto dei Sindaci, che sarà sottoposto alla valutazione del CCR (Centro Comune Ricerca) della Commissione Europea per il processo di analisi dei Piani d'azione entro maggio 2026. Il secondo monitoraggio prevede la redazione di un rapporto di monitoraggio sulle emissioni mediante un Inventario delle Emissioni (IME) e sullo stato di attuazione delle proprie azioni (<i>Monitoraggio completo – full report</i>). Il monitoraggio prevede le seguenti procedure: - raccolta dei dati territoriali per la quantificazione delle misure messe in atto; - redazione dell'inventario delle Emissioni (IME); - valutazione degli effetti sul consumo energetico e sulle emissioni di CO ₂ ;			30.12.2025		
Indicatore	Formula di calcolo	Peso obiettivo nel servizio %	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
a) Individuazione dell'operatore economico; b) Raccolta dati territoriali del monitoraggio;	valore assoluto	20%	1 Documento 1 Report		
Totale peso obiettivo		20%	Totale % realizzazione Indicatori		

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

SERVIZIO LAVORI PUBBLICI

3	Risorse umane assegnate per la realizzazione dell'obiettivo	Part-time (in % su 36 ore)	Categoria			
	SPERANZA ANNA RITA	Full time	Funziionario			
	LUIGINO GHIZZO	Full time	Istruttore			
	BUSATTO IVANA	Full time	Istruttore			
	Missione:	1- Servizi istituzionale e generali				
	Programma:	05 – Gestione dei beni demaniali e patrimoniali				
	Amministratore di riferimento:	Sindaco Fiorenzo Fantinel				
	Esercizio di riferimento	2025				
	Obiettivo per la valutazione individuale:	NUOVE PROCEDURE				
	Finalità e risultati da raggiungere:	L'obiettivo consiste nella riorganizzazione delle procedure di gara sulla nuova piattaforma telematica accreditata e della pubblicità legale dei bandi e degli atti di gara sulla piattaforma BDNCP.	2025			
		Fasi	Scadenza			
		Attivazione di tutte le procedure di affidamento di forniture beni/servizi/lavori tramite l'utilizzo di una nuova piattaforma telematica certificata. Espletamento di tutte le procedure di gara interamente gestite in modalità digitale nel rispetto delle nuove disposizioni, in vigore da gennaio 2024, di cui al codice degli appalti - Dlgs 36/202. Informativa generale agli operatori economici per la registrazione nella piattaforma telematica del Comune di S.Lucia di Piave. Attivazione della nuova disciplina della pubblicità legale dei bandi e degli atti di gara sulla piattaforma BDNCP. Predisposizione di una procedura, da sottoporre alla Giunta Comunale, per la verifica requisiti procedure affidamento diretto. art. 52 d.lgs 31.3.2023, n. 36.	31/12/2025			
	Indicatore	Formula di	Peso obiettivo nel servizio %	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

	calcolo				
Esecuzione di tutte le procedure di affidamento di forniture beni/servizi/lavori e delle pubblicità legale tramite piattaforma telematica certificata.	valore assoluto	20%	100% degli affidamenti		
Totale peso obiettivo			20%	Totale % realizzazione Indicatori	

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE PER TITOLARI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 5° SERVIZIO - EDILIZIA PRIVATA/URBANISTICA

Risorse umane assegnate all'unità	Part-time (in % su 36 ore)	Categoria
Sara Dal Bo	Full Time	Funzionario EQ
Donatella Canzian	Full Time	Operatore esperto
Carniel Francesco	Full Time	Istruttore tecnico

Risorse strumentali	Numero
Le risorse strumentali impiegate per la realizzazione delle attività del programma saranno quelle attualmente in dotazione ai servizi richiamati ed elencate, in modo analitico, nell'inventario del comune.	

Responsabile (che viene valutato):	SARA DAL BO
Unità:	5° SERVIZIO - EDILIZIA PRIVATA/URBANISTICA

EDILIZIA PRIVATA

1	Risorse umane assegnate per la realizzazione dell'obiettivo	Part-time (in % su 36 ore)	Categoria
---	---	----------------------------	-----------

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Sara Dal Bo		Full Time		Funzionario EQ	
Donatella Canzian		Full Time		Operatore esperto	
Carniel Francesco		Full Time		Istruttore tecnico	
Missione:		8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa			
Programma:		01 - Urbanistica ed assetto del territorio			
Amministratore di riferimento:		SINDACO			
Esercizio di riferimento		2025	2026		
Obiettivo per la valutazione individuale:		Miglioramento del servizio a favore dell'utenza			
Finalità e risultati da raggiungere:		Individuazione del codice ecografico nel SIT e attribuzione del medesimo codice nel gestionale delle pratiche edilizie e nel programma di visualizzazione delle pratiche scansionate al fine di velocizzare le procedure e consentire un servizio più efficiente e rispondente ai bisogni dell'utenza			
Fasi				Scadenza	% Realizzazione
1 – Verifica codice ecografico - pratiche anni 1968-1967-1966-1965 (complessive n. 502 pratiche)				31/12/2025	
2 - Verifica codice ecografico - pratiche anni dal 1964 a completamento archivio (complessive n. 863 pratiche)				31/12/2026	
Indicatore		Formula di calcolo	Peso obiettivo nel servizio %	Valori attesi	Valore effettivo
Verifica codice ecografico pratiche anni 1968-1967-1966-1965 (complessive n. 502 pratiche)			20%	31/12/2025	
Totale peso obiettivo			20%	Totale % realizzazione Indicatori	

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

URBANISTICA

2	Risorse umane assegnate per la realizzazione dell'obiettivo		Part-time (in % su 36 ore)	Categoria		
	Sara Dal Bo		Full Time	Funzionario EQ		
	Donatella Canzian		Full Time	Operatore esperto		
	Carniel Francesco		Full Time	Istruttore tecnico		
Missione:		8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa				
Programma:		01 - Urbanistica ed assetto del territorio				
Amministratore di riferimento:		SINDACO				
Esercizio di riferimento		2025				
Obiettivo per la valutazione individuale:		Variante n. 4 al Piano degli Interventi				
Finalità e risultati da raggiungere:		Verifica dello stato di attuazione dello strumento pianificatorio (PI) al fine di predisporre la variante urbanistica				
Fasi				Scadenza	% Realizzazione	
1 –Adozione della Variante n. 4 al Piano degli Interventi in Consiglio Comunale, e conseguenti adempimenti di deposito/pubblicazione del Piano adottato e predisposizione della documentazione necessaria all'approvazione del Piano degli Interventi				31/12/2025		
Indicatore		Formula di calcolo	Peso obiettivo nel servizio %	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
Predisposizione proposta di deliberazione di adozione Variante n. 4 al Piano degli Interventi in Consiglio Comunale			10 %	28/02/2025		
Deposito e pubblicazione della Variante			10 %	30/04/2025		
Raccolta osservazioni e predisposizione proposta di controdeduzione			10%	30/09/2025		
Predisposizione proposta di deliberazione di approvazione Variante n. 4 al Piano degli Interventi in Consiglio Comunale			10%	31/12/2025		
Totale peso obiettivo			40%	Totale % realizzazione Indicatori		

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

SEZIONE: OBIETTIVI DI ACCESSIBILITÀ PER L'ANNO 2025

CONCETTO DI ACCESSIBILITA'

L'accessibilità, in ottemperanza al principio di uguaglianza sancito dall'art. 3 della costituzione, è il riconoscimento e tutela di ogni persona di accedere a tutte le fonti di informazione ed ai relativi servizi, ivi compresi quelli che si articolano attraverso strumenti informatici e tematici della Pubblica Amministrazione ed ai servizi di pubblica utilità da parte delle persone disabili.

FINALITA'

Il presente documento prevede che i sistemi informatici, nelle forme e nei limiti consentiti dalle conoscenze tecnologiche, debbano fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie di supporto o configurazioni particolari. Essa riguarda i prodotti hardware e software delle pubbliche amministrazioni.

RESPONSABILE ACCESSIBILITA'

Responsabile della Transizione Digitale Dott.ssa Sara Bettiol

OBIETTIVI DI ACCESSIBILITA'

L'articolo 9, comma 7, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179 (convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221) stabilisce che, entro il 31 marzo di ogni anno, le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 - comma 2 - del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, sono obbligate a pubblicare, con cadenza annuale, gli obiettivi di accessibilità relativi all'anno corrente, nel proprio sito web.

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Per l'anno 2025 si elencano di seguito gli obiettivi e relativi contenuti:

Obiettivo	Descrizione	Intervento	Tempi di realizzazione
Sito web istituzionale	Aggiornamento continuo del sito istituzionale accessibile	Rifacimento del sito web istituzionale allineato alle prescrizioni - PNRR 2026; Adeguamento alle "Linee guida di design siti web della PA", Sito web e/o app mobili; Mantenere costantemente aggiornata l'accessibilità al sito istituzionale dell'Ente tenendo conto delle disposizioni normative in termini di semplificazione e digitalizzazione, rispettando tutti i requisiti richiesti, in materia di accessibilità, previsti dalla legge 4/2004.	31.12.2025
Formazione	Formazione inerente gli aspetti tecnici e normativi dei Servizi Digitali Online per il cittadino	Proseguire nella formazione del personale per la gestione online dei servizi digitali a favore dei cittadini.	31.12.2025

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

PREMESSA

L'art. 6, comma 2, del Decreto n. 132/2022, attuativo dell'art. 6 del D.L. 80/2021, stabilisce, per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, quanto segue: "L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione [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".

Nel caso del Comune di Santa Lucia di Piave, con l'adozione del PIAO 2024/2026 è stato adottato, nell'apposita sezione, anche il PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2024/2026 attualmente vigente.

Tale Sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" pertanto viene integralmente confermata anche per il residuo periodo di vigenza, ovvero il biennio 2025/2025 dando atto che nel corso del 2024:

- Non si è verificato alcun fatto corruttivo;
- Non c'è stata nessuna modificazione della struttura organizzativa;
- Non si è verificata alcuna disfunzione amministrativa;
- Non ci sono state modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico;
- Non si sono state significative modificazione del contesto esterno ed interno che giustifichino un aggiornamento della Sezione.

Si riporta di seguito, pertanto, il contenuto integrale della Sezione Rischi Corruttivi triennio 2024/2026 vigente:

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Premessa: La predisposizione della sezione rischi corruttivi e trasparenza Con la presente sezione del Piano integrato di attività e organizzazione viene pianificato un programma di attività coerente con i risultati di una fase preliminare di analisi dell'organizzazione comunale e del funzionamento della struttura in termini di "possibile esposizione" a fenomeni di corruzione.

Come base di partenza sono stati considerati gli esiti del monitoraggio del piano integrato di attività e organizzazione 2023 – 2025, al fine di individuare misure per prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi adeguate all'analisi del contesto esterno e interno dell'Ente.

Il processo di aggiornamento e revisione della presente sezione ha coinvolto una pluralità di soggetti:

- la Giunta Comunale ha definito gli obiettivi strategici in materia di contrasto alla corruzione e di trasparenza;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) ha svolto un ruolo propositivo e di coordinamento;
- i Responsabili dei Servizi della struttura hanno partecipato, per le attività dei settori di rispettiva competenza, alla valutazione dei processi da mappare, alla determinazione della misura del rischio ed alla individuazione delle misure preventive.

1. Obiettivi strategici specifici e coordinamento con altri obiettivi Il presente piano, attraverso l'individuazione delle aree a rischio corruzione, la valutazione del rischio e la previsione delle misure preventive della corruzione, ha la finalità di garantire la legalità e la trasparenza dell'azione amministrativa e quindi, in prospettiva, di perseguire il primario obiettivo del valore pubblico.¹

Nell'ottica di un raccordo tra i sistemi di programmazione dell'Ente si evidenzia che il/i seguente/i obiettivi, declinati nella sottosezione 2.2 Performance, si traduce/traducono in obiettivi di valore pubblico:

Obiettivi strategici: performance organizzativa

A partire dagli obiettivi strategici contenuti nel programma di governo dell'Amministrazione, gli obiettivi specifici vengono individuati dalla Giunta Comunale ed assegnati ai Responsabili dei servizi.

Gli obiettivi strategici sono pertanto declinati in obiettivi operativi annuali nel piano degli obiettivi.

Gli obiettivi connessi alla performance organizzativa riguardano i seguenti ambiti:

¹ PNA 2022 pag. 29

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

- anticorruzione e trasparenza;
- innovazione ed efficienza organizzativa
- fruibilità dei servizi da parte degli utenti

Gli obiettivi strategici mirano quindi al miglioramento continuo dei sistemi di gestione e della trasparenza del Comune, al miglioramento dell'integrazione tra i sistemi di performance e quelli di programmazione (DUP, Bilancio e PEG), al miglioramento dell'efficienza amministrativa e organizzativa, nonché della fruibilità dei servizi da parte degli utenti.

Il piano della performance è un documento a valenza triennale. Tuttavia ogni anno la sua approvazione consente di fissare gli obiettivi specifici per l'anno di riferimento.

I sopra citati obiettivi sono:

- operativi;
- ne sono titolari sia i Responsabili dei servizi, sia i loro collaboratori, ognuno per quanto compete al proprio ruolo (i Responsabili dovranno rendere adeguatamente informati e supportati i loro collaboratori per il raggiungimento degli obiettivi).

Obiettivi operativi

Gli obiettivi operativi specifici sono innanzitutto declinati nel PEG con l'assegnazione delle risorse ai vari centri di responsabilità.

Il piano dettagliato degli obiettivi (artt. 197 e 108, comma 1, D.Lgs. 267/2000) è composto dalle seguenti schede, relative sia agli obiettivi comuni 2023/2025 sia agli obiettivi 2023/2025 del Segretario Comunale che agli obiettivi 2024/2026 assegnati ad ognuna delle cinque aree in cui è strutturata la pianta organica del Comune.

Si individuano inoltre i seguenti obiettivi strategici e specifici di questa sezione del PIAO:

- miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- digitalizzazione dell'attività di rilevazione e valutazione del rischio e di monitoraggio;
- integrazione tra sistema di monitoraggio della sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni.

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

2. Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale questo Comune opera possa favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

L'analisi è stata effettuata consultando

1. le seguenti fonti esterne:

- dati dell' "Indice della percezione della corruzione 2022" diffusi da Transparency International:
<https://transparency.it/stampa/cpi-2022-italia-conferma-punteggio-guadagna-posizione>
 - Direzione Investigativa Antimafia (DIA) nella Relazione al Parlamento II semestre 2022_
https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2023/09/DIA_secondo_semestre_2022Rpdf.pdf
 - Nota della Prefettura di Treviso prot. n. 2485 del 26/02/2024 ad oggetto "AGGIORNAMENTO 2024 DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA - ELEMENTI PER L'ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO"
 - Il Sole 24 ore: classifiche degli indicatori che compongono l'indagine della qualità della vita
https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/tabelle/?refresh_ce=1
2. le seguenti fonti interne:
- Riunione settimanale dei Responsabili dei Servizi con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
 - I dati dell'ufficio della Polizia Locale riportano che non risulta la presenza di fenomeni criminosi" nel comune di Santa Lucia di Piave.

Sono state svolte le seguenti attività al fine di favorire il coinvolgimento di portatori di interessi esterni (cd. **stakeholder**):

In data 27.12.2023 è stato pubblicato, sul sito Web istituzionale dell'Ente, avviso di consultazione pubblica dei soggetti portatori di interesse, con invito a presentare osservazioni e proposte per l'aggiornamento della sezione entro il giorno 10.01.2024;

In data 22.03.2024 è stato acquisito il parere favorevole rilasciato dall'Organismo di Valutazione, come da Verbale n. 1/2024;

Si dà atto che entro il termine suindicato non sono pervenute proposte e/o osservazioni:

In relazione ai dati analizzati nell'ambito del contesto esterno riferiti all'annualità trascorsa, si ritiene che la loro incidenza sul rischio di corruzione dell'Amministrazione possa così riassumersi:

Indicatore	Sussistenza (si/no) e n.	Valutazione su rischio di corruzione (basso/medio/alto)
Tasso di criminalità generale del	No	basso

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

territorio di riferimento		
Tasso di presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso	No	basso
Reati contro la Pubblica Amministrazione nell'Ente	no	basso

3.1 I soggetti

3. Analisi del contesto interno

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'ente sono:

- a) **Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, RPCT**, avvalendosi della collaborazione di tutto il personale dipendente ed in particolare dei Responsabili di Area:
 - Vigila sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio;
 - Segnala all'organo di indirizzo e all'OdV le disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza;
 - Indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - Svolge attività di monitoraggio sulla effettiva pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente, assicurando anche che venga rispettata la "qualità" dei dati.²
- b) **Il Consiglio Comunale**, organo generale di indirizzo politico-amministrativo: definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- c) **La Giunta Comunale**, organo di indirizzo politico-amministrativo: adotta il PIAO e individua gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione, raccordando gli strumenti di programmazione così come previsto dal D. Lgs. 25.05.2016 n. 97;
- d) **L'Organismo di Valutazione, OdV**, svolge i compiti propri connessi alla trasparenza amministrativa, attestando l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, esprime parere sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione e verifica che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza (art. 1, comma 8 *bis*, L. n. 190/2012; art. 44, D. Lgs. n. 33/2013);
- e) **I Responsabili dei servizi**: partecipano al processo di gestione del rischio, in particolare per le attività indicate all'articolo 16 del D. Lgs. n. 165/2001, collaborano attivamente con il RPCT e sono responsabili della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni di

²PNA 2022 All. 3

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

- competenza della propria area che siano oggetto di pubblicazione obbligatoria o, nel caso in cui non sia possibile provvedere direttamente alla pubblicazione, trasmettono i documenti al responsabile della pubblicazione dei dati;
- f) **I Dipendenti dell'ente:** partecipano ai processi di gestione dei rischi, osservano le misure contenute nella sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, segnalano le situazioni di illecito al proprio Responsabile o al RPCT.
 - g) **I Responsabili della pubblicazione dei dati,** che vengono individuati nei Responsabili di Servizio, che collaborano con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e provvede a coordinare tutti i soggetti dell'Ente tenuti alla trasmissione dei dati;
 - i) **I collaboratori o consulenti,** con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo, nonché i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione, osservano le misure contenute nella sezione rischi corruttivi e trasparenza e nel codice di comportamento dei dipendenti, per quanto compatibili, e segnalano le situazioni di illecito al Responsabile di riferimento o al RPCT.
- a) **La struttura di controllo interno** costituita dai seguenti soggetti – Responsabili dei Servizi e Segretario comunale, esercita le funzioni di controllo successivo di regolarità amministrativa previste dall'art. 147-bis del D. Lgs. n. 267/2000.

3.2 La Struttura Organizzativa del Comune

Nella struttura organizzativa del Comune al 31.12.2023 sono presenti n. 31 dipendenti di cui n. 5 Funzionari EQ e n. 1 Segretario comunale. Si rinvia alla Sezione Organizzazione e Capitale Umano del PIAO.

Il Comune gestisce alcuni servizi in forma associata con altri Comuni/Enti ed in particolare: Gestione associata del Personale con l'Unione Montana Feltrina, Gestione associata della Polizia Locale in Convenzione con il Comune di Conegliano.

Per quanto riguarda le politiche, gli obiettivi, le strategie nonché le risorse finanziarie a disposizione dell'ente, si fa rinvio al Documento Unico di Programmazione e al Bilancio di previsione 2024 – 2026 pubblicati al seguente link:

https://servizi.comune.santaluciadipiave.tv.it/ServiziOnLine/AmministrazioneTrasparente/AmministrazioneTrasparente#Bilancio_preventivo

3.3 Individuazione delle aree di rischio

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi.

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare le aree, e al loro interno i processi, che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi³.

L'art. 1, comma 16, L. n. 190/2012, ha individuato "di default" alcune aree di rischio ritenendole comuni a tutte le Amministrazioni. Tali aree si riferiscono ai procedimenti di:

- a) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato D. Lgs. n. 150 del 2009;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D. Lgs. n. 50/2016;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) autorizzazione o concessione.

L'allegato 2 del P.N.A. 2013 prevede, peraltro, l'articolazione delle citate aree in sotto aree, e più precisamente:

A) Area: acquisizione e progressione del personale

1. Reclutamento
2. Progressioni di carriera
3. Conferimento di incarichi di collaborazione

B) Area: contratti pubblici

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
3. Requisiti di qualificazione
4. Requisiti di aggiudicazione
5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
7. Procedure negoziate
8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando

³PNA 2019 All. 1 pag.13

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

10. Redazione del cronoprogramma
 11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
 12. Subappalto
 13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto
- C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
 2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
 3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
 4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
 5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
 6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto
- D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
 2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
 3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
 4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
 5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
 6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto
- L'aggiornamento del P.N.A. 2013, di cui alla determina n. 12/2015 dell'ANAC, ha aggiunto le seguenti aree:
- E) Area: Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
1. Accertamenti
 2. Riscossioni
 3. Impegni di spesa
 4. Liquidazioni
 5. Pagamenti
 6. Alienazioni
 7. Concessioni e locazioni
- F) Area: Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

- 1. Controlli
- 2. Sanzioni
- G) Area: Incarichi e nomine
 - 1. Incarichi
 - 2. Nomine
- H) Area Affari legali e contenzioso
 - 1. Risarcimenti
 - 2. Transazioni

Gli aggiornamenti 2016 e 2018 hanno, inoltre, aggiunto rispettivamente le seguenti aree:

- I) Area: Governo del Territorio
- L) Area: Gestione Rifiuti

In relazione alla necessità di estendere la mappatura dei processi a tutta l'attività svolta dall'Ente appare necessario annoverare le seguenti ulteriori aree con le relative sub aree:

- M) Area: Servizi demografici
 - 1. Anagrafe
 - 2. Stato civile
 - 3. Servizio elettorale
 - 4. Leva militare
- N) Area: Affari istituzionali
 - 1. Gestione protocollo
 - 2. Funzionamento organi collegiali
 - 3. Gestione atti deliberativi

Tutte queste aree sono utilizzate nel presente piano quali aggregati omogenei di processi, ad eccezione dell'area Gestione Rifiuti. Infatti, ai sensi del D. Lgs. n. 152/2006 (cd. Codice dell'Ambiente) spettano alle Regioni le attività di gestione dei rifiuti.

La Regione Veneto con D.G.R.V. n. 13 del 21.01.2014, secondo i criteri di efficacia, efficienza ed economicità previsti dal comma 1 dell'art. 3 della L.R.

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

n. 52/2012, ha individuato i Bacini Territoriali per l'esercizio in forma associata delle funzioni di organizzazione e controllo del servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani, tra i quali il Bacino denominato "Sinistra Piave" al quale appartengono 44. Comuni, tra i quali anche il Comune di Santa Lucia di Piave. I predetti Comuni hanno costituito il Consiglio di Bacino denominato "Consiglio di Igiene del Territorio" al fine di favorire, accelerare e garantire l'unificazione del servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani.

In relazione a quanto sopra, nel Comune di Santa Lucia di Piave non sono presenti processi relativi all'area Gestione rifiuti.

3.4 Mappatura dei processi

Individuate come sopra le aree e relative sub-aree di attività a rischio corruzione, si tratta di individuare all'interno delle stesse i relativi processi.

Un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'Amministrazione (utente)⁴.

Sul piano del metodo si pone il problema del rapporto fra processo, come sopra definito, e i procedimenti amministrativi codificati dalla L. n. 241/1990. La differenza sostanziale sta nel fatto che i procedimenti amministrativi sono formalizzati, mentre il processo che qui viene in rilievo riguarda il modo concreto in cui l'Amministrazione ordinariamente agisce, e che tiene anche conto in particolare delle prassi interne e dei rapporti – formali e non – con i soggetti esterni all'Amministrazione che nel processo intervengono.

L'allegato 1 al PNA 2019 prevede che la mappatura dei processi si articola nelle seguenti fasi:

- A) **identificazione dei processi**, consistente nell'elencazione completa dei processi svolti dall'Amministrazione;
- B) **descrizione del processo**, consistente principalmente nella descrizione delle attività che scandiscono e compongono il processo, dei soggetti che svolgono le attività e nell'individuazione della responsabilità complessiva del processo⁵;
- C) **rappresentazione**, consistente nella rappresentazione grafica o tabellare degli elementi descrittivi del processo illustrati nella fase precedente.

Per addivenire all'**identificazione dei processi**, il Responsabile della prevenzione della corruzione ha coordinato, nell'ambito di riunioni periodiche, l'attività dei *Responsabili dei servizi* dell'Ente; tale gruppo di lavoro ha potuto enucleare i processi svolti all'interno dell'Ente ed elencarli nella Tavola allegato 1 "Catalogo dei processi" raggruppandoli in aree di rischio.

Si ritiene che l'allegato "Catalogo dei processi", nell'enucleare ben trenta processi nell'ambito dell'Area Contratti Pubblici, risulti adeguato rispetto

⁴ PNA 2019 All. 1 pag.14

⁵ PNA 2019 All. 1 pag.17

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

alla raccomandazione di Anac⁶, affinché le Amministrazioni si concentrino sui processi in cui sono gestite risorse finanziarie, in primo luogo dei PNRR e dei fondi strutturali.

Per quanto riguarda la **descrizione dettagliata dei processi**, trattandosi di un'attività molto complessa, risulta indispensabile provvedervi gradualmente.

La descrizione è fin qui avvenuta mediante indicazione delle fasi e delle attività che scandiscono e compongono il processo, dei soggetti che svolgono le relative attività e della responsabilità complessiva del processo e risulta riportata nella Tavola allegato 2 "Descrizione dettagliata dei processi". Si prevede di effettuare, nel corso del 2024, la descrizione dettagliata dei processi dell'Area B (Area dei Contratti) con l'aggiornamento alle disposizioni previste dal D. lgs. 36/2023.

L'ultima fase della mappatura dei processi concerne la "**rappresentazione**"⁷ tabellare degli elementi descrittivi del processo sopra illustrati. Nel presente Piano detta rappresentazione è stata svolta all'interno dell'allegato 1. Catalogo dei processi, dell'allegato 2. Descrizione dettagliata dei processi e dell'allegato 5. Misure preventive.

In relazione ai dati analizzati nell'ambito del contesto interno riferiti all'annualità trascorsa, si ritiene che la loro incidenza sul rischio di corruzione dell'Amministrazione possa così riassumersi:

Indicatore	Sussistenza (si/no) e n.	Valutazione su rischio di corruzione (basso/medio/alto)
Procedimenti penali avviati nei confronti dei dipendenti dell'Ente nella scorsa annualità	No	Basso
Segnalazioni di whistleblowing pervenute	No	Basso
Procedimenti disciplinari	no	Basso

4.1 Identificazione degli eventi rischiosi

4. Valutazione

L'identificazione degli eventi rischiosi ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di

⁶ PNA 2022 pag. 32

⁷ PNA 2019 All. 1 pag.19

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

del rischio

pertinenza di questo Comune, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo⁸.

L'attività di identificazione è stata effettuata mediante l'analisi delle seguenti **fonti informative**:

- contesto interno ed esterno dell'Ente,
- incontri con i Responsabili dei servizi che abbia conoscenza diretta sui processi e quindi delle relative criticità;
- Indicazioni tratte dal PNA 2013, con particolare riferimento alla lista esemplificativa dei rischi di cui all'Allegato 3 e del suo aggiornamento punto 6.4 Parte Generale – Determinazione ANAC n. 12/2015, nonché dal PNA 2016 con particolare riferimento alla Parte speciale – Approfondimenti – capitolo VI Governo del territorio.

L'identificazione degli eventi rischiosi è stata attuata partendo dalla mappatura dei processi. Sempre secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della "gradualità", si procederà ad analizzare livelli maggiormente dettagliati – da processo ad attività - per gli ambiti maggiormente esposti a rischi corruttivi.

L'indagine si è conclusa con l'elaborazione della Tabola allegato 3 "Registro degli eventi rischiosi".

4.2 Analisi del rischio

L'analisi del rischio è stata effettuata tramite due strumenti:

- A) l'analisi dei fattori abilitanti**, cioè l'analisi dei fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione e
- B) la stima del livello di esposizione al rischio**, cioè la valutazione del rischio associato ad ogni processo o attività.

4.2.1 Individuazione dei fattori abilitanti

Seguendo le indicazioni del PNA 2019⁹ sono stati individuati i seguenti fattori abilitanti e per ciascuno di essi è stato previsto un percorso guidato per determinarne la loro incidenza su ogni singolo processo.

FATTORE 1: PRESENZA DI MISURE DI CONTROLLO

Presso l'Amministrazione sono già stati predisposti strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi?
--

⁸PNA 2019 All. 1 pag. 28

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

Sì, il processo è oggetto di specifici controlli regolari da parte dell'ufficio o di altri soggetti
Sì, ma sono controlli non specifici o a campione, derivanti dal fatto che il processo è gestito anche da soggetti diversi dall'ufficio che lo ha istruito o ha adottato l'output
No, non vi sono misure e il rischio è gestito dalla responsabilità dei singoli
FATTORE 2: TRASPARENZA
Il processo è oggetto di procedure che ne rendono trasparente l'iter e/o l'output, all'interno dell'ente, stakeholder, soggetti terzi?
Sì il processo o gran parte di esso è pubblico, anche tramite Amministrazione trasparente
Sì ma è reso pubblico solo l'output (es. gli estremi del provvedimento) ma non l'intero iter
No il processo non ha procedure che lo rendono trasparente
FATTORE 3: COMPLESSITA' DEL PROCESSO
Si tratta di un processo complesso?
No il processo è meramente operativo o richiede l'applicazione di norme elementari
Sì, ma la complessità deriva dall'applicazione di norme di legge e regolamento note e generalmente conosciute
Sì il processo richiede l'applicazione di norme di dettaglio complesse e/o poco chiare, note nello specifico ai soli uffici competenti
FATTORE 4: RESPONSABILITA', NUMERO DI SOGGETTI COINVOLTI E ROTAZIONE DEL PERSONALE
Il processo è gestito sempre dai medesimi soggetti, da singoli o piccoli gruppi non sostituibili perché non è facilmente attuabile la rotazione del personale?
No il processo è trasversale ed è gestito da diversi dipendenti, su cui avvengono

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

forme di rotazione (es. presenze allo sportello)
Sì il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione, ma ciò impatta relativamente sul rischio corruttivo perché il processo in altre fasi viene visto o gestito indirettamente da altri soggetti dell'organizzazione
Sì il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione, e ciò impatta sul rischio corruttivo perché il processo non viene visto o gestito indirettamente da altri soggetti dell'organizzazione
FATTORE 5: INADEGUATEZZA O ASSENZA DI COMPETENZE DEL PERSONALE ADDETTO AI PROCESSI
Il processo è gestito da soggetti la cui competenza è adeguata alla complessità dello stesso?
Sì, gli uffici hanno strutturazione e competenza adeguata alla gestione del processo
Non è un processo influenzabile dalla specifica competenza del personale
No, il processo è gestito da soggetti che non sempre hanno competenze sullo specifico argomento
FATTORE 6: FORMAZIONE, CONSAPEVOLEZZA COMPORAMENTALE E DEONTOLOGICA
Il personale che gestisce il processo è stato oggetto specifica formazione, sia tecnica sia relativa a questioni comportamentali, etiche e deontologiche?
Sì, il personale coinvolto è stato oggetto di formazione generale in materia di anticorruzione, sia specifiche <i>ad hoc</i> per il tipo di processo
Sì, il personale coinvolto è stato oggetto solo di formazione generale sulle tematiche delle responsabilità penali, comportamentali e deontologiche
No, il personale coinvolto non è stato oggetto di formazione

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

Il grado di incidenza di ciascun fattore abilitante è stato determinato dal Gruppo di lavoro composto dai Responsabili dei servizi, mediante l'utilizzo di una scala di misurazione ordinale articolata in BASSO (in caso di risposta n. 1), MEDIO (in caso di risposta n. 2) e ALTO (in caso di risposta n. 3). L'incidenza complessiva di tutti i fattori abilitanti su ciascun processo è stata successivamente determinata utilizzando il concetto statistico della "moda", cioè attribuendo il valore che si è presentato con maggiore frequenza. Nel caso di più valori presenti con la stessa frequenza si è preferito scegliere quello più alto per evitare la sottostima del rischio.

4.2.2 Individuazione degli indicatori, misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio sintetico

Il secondo strumento di analisi del rischio, comunque correlato al primo, è servito per definire il livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi. Tale attività è stata importante per individuare i processi e le attività su cui concentrare l'attenzione sia per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio, sia per l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Gli indicatori di rischio utilizzati sono stati individuati seguendo le indicazioni del PNA 2019 e anche in questo caso è stato previsto un percorso guidato per misurare il livello del rischio.

CRITERIO 1: LIVELLO DI INTERESSE ESTERNO
Esistono interessi, anche economici, a vantaggio di beneficiari o per i destinatari del processo?
No, il processo ha mera rilevanza procedurale senza benefici o vantaggi per terzi
Sì, anche se i benefici non sono di entità tale da destare interessi di sorta:
Sì, il processo comporta interessi in qualche modo potenzialmente significativi
CRITERIO 2: GRADO DI DISCREZIONALITA' DEL DECISORE INTERNO ALLA PA
Il processo è caratterizzato da aspetti discrezionali in capo al personale istruttore o apicale?
No, il processo è totalmente disciplinato da norme di legge e regolamento, senza margini di discrezionalità
Sì, perché il processo è definito da norme di legge, con alcuni margini di discrezionalità in capo ai soggetti coinvolti

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

Sì, perché il processo è genericamente definito da norme di legge, ma lascia ampia discrezionalità ai soggetti coinvolti
CRITERIO 3: MANIFESTAZIONE DI EVENTI CORRUTTIVI IN PASSATO NEL PROCESSO/ATTIVITÀ ESAMINATA
In passato si sono manifestati, presso l'ente o presso enti analoghi della Regione, eventi corruttivi (penalmente o disciplinarmente rilevanti) riferibili al processo?
No, dall'analisi dei fattori interni non risulta
Sì, ma riferiti ad enti analoghi al nostro situati nel contesto territoriale provinciale
Sì
CRITERIO 4: IMPATTO SULL'OPERATIVITÀ, L'ORGANIZZAZIONE E L'IMMAGINE?
Se si verificasse il rischio inerente questo processo, come ne risentirebbe l'operatività dell'Ente e la sua immagine?
Vi sarebbero conseguenze marginali e l'ufficio continuerebbe a funzionare
Vi sarebbero problematiche operative, superabili con una diversa organizzazione del lavoro
Vi sarebbero problematiche operative che possono compromettere gli uffici e in generale la <i>governance</i>

Il grado di incidenza di ciascun indicatore di rischio, in analogia a quanto previsto per i fattori abilitanti, è stato determinato dal Gruppo di lavoro composto dai Responsabili dei servizi, mediante l'utilizzo di una scala di misurazione ordinale articolata in BASSO (in caso di risposta n. 1), MEDIO (in caso di risposta n. 2) e ALTO (in caso di risposta n. 3).

L'incidenza complessiva di tutti gli indicatori su ciascun processo è stata successivamente determinata utilizzando il concetto statistico della "moda", cioè attribuendo il valore che si è presentato con maggiore frequenza. Nel caso di più valori presenti con la stessa frequenza si è preferito scegliere quello più alto per evitare la sottostima del rischio.

4.2.3 Formulazione di un giudizio sintetico

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

Dopo aver attribuito i valori alle singole variabili dei fattori abilitanti e degli indicatori di rischio e aver proceduto all'elaborazione del valore sintetico di ciascun indicatore, come specificato in precedenza, si è proceduto alla definizione del livello di rischio di ciascun processo attraverso la combinazione logica dei due fattori secondo i criteri indicati nella tabella seguente

FATTORI ABILITANTI	INDICATORI DI RISCHIO	LIVELLO COMPLESSIVO DI RISCHIO
ALTO	ALTO	CRITICO
ALTO	MEDIO	ALTO
MEDIO	ALTO	
ALTO	BASSO	MEDIO
MEDIO	MEDIO	
BASSO	ALTO	
MEDIO	BASSO	BASSO
BASSO	MEDIO	MINIMO
BASSO	BASSO	

L'allegato 4 "**Misurazione del livello di esposizione al rischio**" riporta la valutazione complessiva del livello di esposizione.

4.2.4 Ponderazione del rischio

La ponderazione del rischio ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e la priorità di trattamento dei rischi. In questa fase si è ritenuto di:

1- *assegnare la massima priorità ai processi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio **ALTO** procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione,*

2- *prevedere "misure specifiche" per gli oggetti di analisi con valutazione complessiva di rischio **ALTO** e **CRITICO**.*

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione sulle priorità di trattamento.

5. Il trattamento del rischio

Per misura si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o ridurre il livello di rischio. Le misure sono classificate in "**generali**" (aventi capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera Amministrazione) e "**specifiche**" (che incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

rischio).

Le misure, sia generali che specifiche, sono state puntualmente indicate, descritte e ripartite per singola area di rischio nella **Tavola allegato 5 Misure preventive**, che comprende altresì un sintetico riepilogo del sistema di gestione del rischio corruttivo previsto dal presente Piano.

Le principali misure generali individuate dal legislatore (a suo tempo denominate obbligatorie) sono riassunte nelle schede allegate al PNA 2013 alle quali si rinvia per i riferimenti normativi e descrittivi. Alcune di queste misure (trasparenza, formazione, codici di comportamento e obbligo di astensione) vanno applicate a tutti i processi individuati nel catalogo allegato al presente piano e da tutti i soggetti coinvolti negli stessi.

Relativamente alle singole misure preventive generali si evidenzia quanto segue.

5.1 Adempimenti relativi alla trasparenza - Rinvio

In ordine alle misure relative alla trasparenza, si rinvia alla sezione Trasparenza della presente sezione e all'allegato 6 – Elenco obblighi di pubblicazione.

5.2 Doveri¹⁰ di comportamento

In ordine ai doveri di comportamento dei dipendenti pubblici si rinvia al Codice generale emanato con D.P.R. n. 62/2013 e al codice comunale integrativo e specificativo di quello generale, approvato con delibera di Giunta del Comune di Santa Lucia di Piave n. 141 del 30.11.2023, entrambi da ritenersi parte integrante del presente Piano.

Con D.P.R. n. 81/2023 sono state apportate alcune modifiche al D.P.R. n. 62/2013. Le principali novità riguardano l'introduzione dei due nuovi articoli 11-bis e 11-ter, che trattano la materia dell'utilizzo delle tecnologie informatiche e dei social media, a tutela principalmente dell'immagine della pubblica amministrazione. È prevista altresì la possibilità per le amministrazioni di adottare una "social media policy", al fine di individuare le condotte che possono danneggiare la reputazione delle amministrazioni.

Il Comune ha provveduto ad adeguare le disposizioni del Codice di comportamento comunale alle disposizioni introdotte dal D.P.R. 81/2023 con delibera di Giunta n. 141 del 30.11.2023.

5.3.1 Rotazione ordinaria del personale

L'Amministrazione, pur riconoscendo che la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, rappresenta una misura di

¹⁰ PNA 2019 pag. 42 e seguenti

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

particolare rilievo nelle strategie di prevenzione della corruzione, evidenzia che, in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno, detta rotazione potrebbe causare inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa, tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini. In ogni caso, l'Amministrazione, rilevato che l'allegato 2 al PNA 2019, suggerisce alle PA che si trovano nell'impossibilità di utilizzare la rotazione come misura di prevenzione, di operare scelte organizzative nonché di adottare altre misure di natura preventiva che possano avere effetti analoghi ritiene opportuno implementare modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, avendo cura di favorire altresì la trasparenza interna delle attività. Si individuano le seguenti misure:

- *rafforzare le misure di trasparenza anche prevedendo la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria;
- *prevedere una maggiore compartecipazione del personale alle attività dell'ufficio o meccanismi di condivisione delle fasi procedurali;
- *attuare una corretta articolazione dei compiti e delle competenze per evitare l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto;
- * realizzare una collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio

5.3.2 Rotazione straordinaria del personale

L'art. 16, comma 1, lett. 1-*quater*, D. Lgs. n. 165/2001, prevede che "i dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva". Sarà cura di ogni Responsabile dei Servizi dare attuazione a quanto previsto dalla citata norma. Qualora ad essere coinvolto fosse un Responsabile, spetterà al Sindaco adottare il relativo provvedimento.

Per tutti i profili che attengono alla rotazione straordinaria si rinvia alla delibera ANAC n. 215/2019.

5.4 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi

L'art. 6 bis, L. n. 241/1990, introdotto dall'art. 1, comma 41, L. n. 190/2012, stabilisce che "il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale."

La norma contiene due prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endo-procedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;

– è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endo-procedimentali o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati.

Si rinvia a quanto stabilito al riguardo dal Codice di comportamento generale e dal Codice di comportamento comunale.

Per quanto riguarda la materia di contratti pubblici, il PNA 2022¹¹ ha dedicato una sezione specifica al conflitto di interessi dando indicazioni in merito all'ambito di applicazione della normativa e alle misure di prevenzione del conflitto di interessi da adottare in ogni stazione appaltante.

Il D. Lgs. 36/2023 all'art. 16 ha definitivamente e delineato le situazioni di conflitto nell'ambito dello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzioni degli appalti e delle concessioni. La normativa impone al personale che versa in situazioni di conflitto di interessi di darne comunicazione alla stazione appaltante e di astenersi dal partecipare alle stesse e alle stazioni appaltanti di vigilare circa l'osservanza di detti obblighi da parte del personale impiegato nell'espletamento delle suddette procedure.

5.5 Conferimento e autorizzazione incarichi

Il cumulo in capo ad un medesimo soggetto di incarichi conferiti dall'Amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale, con il rischio che l'attività possa essere indirizzata verso fini privati o impropri. Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extraistituzionali, da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Conseguentemente non possono essere conferiti ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da leggi o altre forme normative, o che non siano espressamente autorizzati.

Si prevede che venga effettuata una valutazione, nell'ambito dell'istruttoria relativa al rilascio dell'autorizzazione, della possibilità di svolgere incarichi anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie.

5.6 Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali

In attuazione dell'art. 1, comma 49, L. n. 190/2012, il legislatore ha adottato il D. Lgs. n. 39/2013 recante disposizioni in materia di inconferibilità e

¹¹ PNA 2022 pagg. 96 e seguenti

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

incompatibilità degli incarichi dirigenziali e di vertice nelle P.A., per la prima volta specificamente considerati nell'ottica di prevenzione dei fenomeni di corruzione e di cattiva amministrazione.

In attuazione degli artt. 3, 9 e 12 nonché dell'art. 20 del citato decreto legislativo, sarà compito del Responsabile della gestione del personale far sottoscrivere a tutti gli interessati e pubblicare sul sito istituzionale alla sezione Amministrazione Trasparente, apposita dichiarazione di insussistenza delle condizioni di inconferibilità e incompatibilità, che dovrà essere firmata al momento dell'affidamento dell'incarico e, per gli incarichi di durata pluriennale, annualmente, entro 30 giorni dall'approvazione del piano anticorruzione.

Sono obbligati al rilascio di detta dichiarazione, i dipendenti incaricati delle funzioni di Responsabile dei servizi nonché il Segretario generale.

Si prevede di acquisire, preliminarmente all'attribuzione dell'incarico di Responsabile di servizio, una dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico.

5.7 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage*)

Il comma 16 *ter* all'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 stabilisce che *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti"*.

Vengono individuati i soggetti a cui si applica il divieto di *pantouflage*¹² e i presupposti della fattispecie:

A chi si applica il <i>pantouflage</i>
Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001: -ai dipendenti con rapporto di lavoro indeterminato -ai dipendenti con rapporto di lavoro determinato -ai titolari di incarichi di cui all'art. 21 del D. Lgs. 39/2013
A coloro che negli enti pubblici economici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico: ¹³ - rivestano uno degli incarichi di cui all'art.1 del D. Lgs. n. 39/2013, secondo quanto previsto dall'art. 21 del medesimo decreto

¹² PNA 2022 pag. 66

¹³ Atto del Presidente ANAC del 25 ottobre 2023 - fasc.4762.2023

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

Presupposti della fattispecie

- la sussistenza di un precedente rapporto di pubblico impiego
- la cessazione del rapporto di pubblico impiego/incarico pubblicistico
- l'assunzione di cariche o incarichi presso il medesimo soggetto privato
- l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali da parte del dipendente pubblico nei confronti del soggetto privato durante il triennio precedente all'assunzione dell'incarico

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 53, comma 16 ter, D. Lgs. n. 165/2001, è fatto obbligo di prevedere i seguenti strumenti operativi: ¹⁴

1. Strumenti di conoscenza/formazione:

Il RPCT promuove:

- attività di approfondimento, formazione e sensibilizzazione sul tema;
- consulenza e/o supporto agli ex dipendenti che, prima di assumere un nuovo incarico, richiedano assistenza per valutare l'eventuale violazione del divieto;
- percorsi formativi in materia di pantouflage per i dipendenti in servizio o per i soggetti esterni nel corso dell'espletamento dell'incarico;

2. Strumenti di prevenzione:

- all'interno del Codice di comportamento, inserimento di un dovere per il dipendente di sottoscrivere, al momento della cessazione dal servizio, previa comunicazione via PEC da parte dell'amministrazione, una dichiarazione con cui prende atto della disciplina del pantouflage e si assume l'impegno di rispettarne il divieto;
- nei contratti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto a favore dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- in caso di soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013, una dichiarazione da rendere all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;
- al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico una dichiarazione da sottoscrivere con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;

¹⁴ PNA 2022 pag. 70 e 71

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

- nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, una comunicazione obbligatoria dell'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex-dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;

3. Strumenti di deterrenza:

- un richiamo esplicito alle sanzioni cui incorrono i soggetti per i quali emerga il mancato rispetto dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001, nei bandi di gara, negli atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere a enti privati, nelle Convenzioni comunque stipulati dall'Amministrazione;

4. Strumenti di verifica:

Il RPCT svolge verifiche attraverso l'utilizzo del modello operativo:

Modello operativo			
Acquisizione delle dichiarazioni	Verifiche in caso di omessa dichiarazione	Verifiche in caso di acquisita dichiarazione	Verifiche in caso di segnalazione/notizia circostanziata di violazione del divieto
	Attraverso utilizzo di banche dati pubbliche o convenzionate		
	A campione con definizione di % annua		

In caso di irregolarità, il RPCT:

- trasmette ad ANAC una segnalazione qualificata¹⁵ attraverso il link <https://www.anticorruzione.it/-/segnalazioni-contratti-pubblici-e-anticorruzione> compilando un modulo digitale;¹⁶

¹⁵ PNA 2022 pag. 73

¹⁶ Comunicato del Presidente ANAC del 05 aprile 2022

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

- informa l'interessato.

-

5.8 Misure di prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni degli incarichi

Ai fini dell'applicazione dell'art. 35 *bis*, D. Lgs. n. 165/2001, e dell'art. 3, D. Lgs. n. 39/2013 (inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la P.A.), l'Amministrazione, per il tramite del Responsabile del Servizio di competenza, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti o dei soggetti cui si intendono conferire incarichi all'atto della formazione di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi (anche per coloro che vi fanno parte con compiti di segreteria).

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato, prima del conferimento dell'incarico, attestante, oltre all'assenza di cause di conflitto di interessi e/o incompatibilità, il fatto di non aver subito condanne, anche non passate in giudicato, per i reati previsti nel capo I titolo II del libro secondo del codice penale (delitti di pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione).

Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare – non appena ne viene a conoscenza – al superiore gerarchico e al Responsabile della prevenzione, di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati di previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Ove la causa di divieto intervenga durante lo svolgimento di un incarico o l'espletamento delle attività di cui all'art. 35 *bis*, D. Lgs. n. 165/2001, il RPCT non appena ne sia venuto a conoscenza provvede tempestivamente a informare gli organi competenti della circostanza sopravvenuta ai fini della sostituzione o dell'assegnazione ad altro ufficio¹⁷.

5.9 Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti – whistleblowing

La recente normativa di cui al D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", nonché le linee guida di ANAC, adottate con delibera 311 del 12 luglio 2023, relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne, hanno novellato l'istituto del whistleblowing.

La recente normativa ha ampliato sia il novero dei soggetti che possono effettuare segnalazioni, sia le condotte che possono essere segnalate, perchè lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Le segnalazioni, che devono essere effettuate sempre nell'interesse pubblico o nell'interesse alla integrità dell'amministrazione pubblica, possono avvenire tramite uno dei seguenti canali:

¹⁷ PNA 2019 pag. 61

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

1. interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
2. esterno (ANAC);
3. divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
4. denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

L'Ente per quanto riguarda l'istituzione del canale interno di segnalazione prevede che la segnalazione possa essere effettuata attraverso apposito strumento informatico di crittografia ovvero in forma scritta con consegna al RPCT.

La gestione della segnalazione è a carico del RPCT, il quale, una volta ricevuta la segnalazione, avvisa il segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni, ed è tenuto a definire l'istruttoria e a fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

Il Comune assicura le tutele previste dalla normativa, quali:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, dei facilitatori, delle persone coinvolte o menzionate;
- la sottrazione della segnalazione all'accesso agli atti amministrativi e all'accesso civico generalizzato;
- la protezione del segnalante, dei facilitatori, delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione dalle ritorsioni poste in essere in ragione della segnalazione;
- la causa di non punibilità per chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero se, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.

Le suddette tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Per quanto riguarda la competenza ad accertare la ritorsione, si ricorda che la gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad ANAC, che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'ispettorato della funzione pubblica e dell'ispettorato nazionale del lavoro e che la dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'autorità giudiziaria.

Il Comune individua il soggetto a cui è possibile effettuare la segnalazione nel caso in cui il RPCT si trovi in posizione di conflitto di interessi in relazione alla segnalazione da presentare o presentata, nel Responsabile del Servizio Personale.

Infine si fa presente che nella seguente sezione del sito internet di ANAC <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> è pubblicato l'elenco degli enti del Terzo settore che hanno stipulato convenzioni con ANAC per fornire alle persone segnalanti misure di sostegno, ai sensi dell'art. 18, co.1, del D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

5.10 Formazione del personale in tema di anticorruzione

Si prevede di effettuare attività di formazione in materia di anticorruzione nei confronti di tutto il personale dipendente nell'ambito di riunioni appositamente dedicate o mediante la partecipazione a corsi formativi. La formazione riguarderà altresì l'illustrazione delle procedure di whistleblowing introdotte ai sensi del D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, anche in ossequio alle linee guida ANAC adottate con delibera 311 del 12 luglio 2023.

Il D.P.R. 81/2023 tra le modifiche apportate al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ha previsto l'obbligo di programmare le attività formative specifiche anche in materia di etica e comportamento etico. Tali materie pertanto verranno comprese nella formazione dei prossimi anni.

5.11 Patti di integrità negli affidamenti

È raccomandabile l'approvazione di un protocollo di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dei contratti pubblici, in collaborazione con la Prefettura di Treviso con la finalità di individuare sul proprio territorio misure di prevenzione a tutela dell'economia legale.

5.12 Monitoraggio dei tempi procedurali

Ciascun responsabile dei servizi e, in genere, ciascun dipendente, cui è affidata la "gestione" di un procedimento amministrativo, ha l'obbligo di monitorare il rispetto dei tempi di procedimento di propria competenza, e deve intervenire sulle anomalie che alterano il rispetto dei tempi procedurali. Siffatti casi di anomalia dovranno essere comunicati tempestivamente al Responsabile della prevenzione della corruzione.

L'Amministrazione prevede di effettuare annualmente un monitoraggio a campione dell'attuazione delle misure preventive previste nell'allegato 5; laddove nel citato allegato non vengano previsti specifici valori attesi delle singole misure, gli stessi sono quelli previsti dalle relative norme di legge.¹⁸

6. Trasparenza

Il D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016, ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi come "accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

L'accessibilità totale si realizza principalmente attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni sui siti istituzionali e l'accesso civico.

¹⁸ PNA 2022 pagg.33 e seguenti

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

6.1 La pubblicazione dei dati in Amministrazione Trasparente

6.1.1 I soggetti responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati

- **Dirigente o Responsabile del servizio che detiene i dati e li trasmette per la pubblicazione:** sono i vari soggetti apicali dei singoli settori che, ciascuno per la parte di propria competenza, individuano i dati, le informazioni, gli atti che devono essere pubblicati sul sito e li pubblicano direttamente nell'apposita sezione di competenza o, nel caso in cui non sia possibile, li trasmettono al responsabile della pubblicazione.

A tal fine si richiama l'art. 43, comma 3, D. Lgs. n. 33/2013, ai sensi del quale *"i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge"* e l'art. 9, D.P.R. n. 62/2013 – Codice di comportamento dei dipendenti pubblici – che prevede che *"il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle Pubbliche Amministrazioni, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale"*;

- **Dirigente Responsabile dell'elaborazione dei dati** - ove diverso da quello che li detiene e li trasmette per la pubblicazione: (specificare il dirigente o responsabile di quale settore);

- **Dirigente Responsabile della trasmissione dei dati** - ove diverso dagli altri: (specificare il dirigente o responsabile di quale settore);

- **Dirigente responsabile della pubblicazione dei dati:** (specificare il dirigente o responsabile di quale settore); il Responsabile della pubblicazione dei dati dell'ente ha il compito di controllare la regolarità dei flussi informativi pervenuti dagli uffici preposti nonché la qualità dei dati oggetto di pubblicazione, collaborando con il Responsabile della Trasparenza.¹⁹

6.1.2 Atti e dati oggetto di pubblicazione

Il Comune di Santa Lucia di Piave si è dotato di un sito web istituzionale, visibile al link <https://www.comune.santaluciadipiave.tv.it/>, nella cui *home page* è collocata la sezione denominata "Amministrazione Trasparente", all'interno della quale vanno pubblicati i dati, le informazioni e i documenti indicati nel D. Lgs. n. 33/2013.

L'Allegato n. 1 della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016, n. 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al D. Lgs. n.33/2013, ha rinnovato la disciplina dei dati e delle informazioni da pubblicare sui siti istituzionali delle Pubbliche Amministrazioni adeguandola alle novità introdotte dal D. Lgs. n. 97/2016.

¹⁹ PNA 2022 pagg. 36 e 37

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

L'allegato 2 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 – concernente un esempio dei contenuti principali della sotto-sezione del PIAO dedicata alla trasparenza, ha previsto ulteriori dati con riguardo ai soggetti responsabili dell'elaborazione dei dati, della trasmissione e della pubblicazione e con riguardo al monitoraggio di tali obblighi.

La **tavola allegato 6 "Elenco obblighi di pubblicazione"** ripropone fedelmente i contenuti dei citati allegati.

La pubblicazione di dati, informazioni e documenti nella sezione "Amministrazione Trasparente" deve avvenire nel rispetto dei criteri generali di seguito evidenziati:

- 1) **Completezza:** la pubblicazione deve essere esatta, accurata e riferita a tutte le unità organizzative.
- 2) **Aggiornamento e archiviazione:** per ciascun dato, o categoria di dati, deve essere indicata la data di pubblicazione e, conseguentemente, di aggiornamento, nonché l'arco temporale cui lo stesso dato, o categoria di dati, si riferisce.
- 3) **Dati aperti e riutilizzo:** i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono resi disponibili in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili secondo quanto prescritto dall'art. 7, D. Lgs. n. 33/2013, e dalle specifiche disposizioni legislative ivi richiamate, fatti salvi i casi in cui l'utilizzo del formato di tipo aperto e il riutilizzo dei dati siano stati espressamente esclusi dal legislatore. È fatto divieto di disporre filtri o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente".
- 4) **Trasparenza e privacy:** è garantito il rispetto delle disposizioni recate dal D. Lgs. n. 196/2003 e dal Regolamento UE n. 679/2016 in materia di protezione dei dati personali.

La decorrenza, la durata delle pubblicazioni e la cadenza temporale degli aggiornamenti sono definite in conformità a quanto espressamente stabilito da specifiche norme di legge e, in mancanza, dalle disposizioni del D. Lgs. n. 33/2013.

Quando è prescritto l'aggiornamento "tempestivo" dei dati, ai sensi dell'art. 8, D. Lgs. n. 33/2013, per tempestività si intende un periodo "tendenzialmente non superiore al semestre", così come indicato nell'aggiornamento 2018 al PNA, parte IV, par. 4.

6.2 Assolvimento degli obblighi di trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 36/2023:

Fattispecie	Pubblicità trasparenza
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1°luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre2023	Pubblicazione nella "Sezione Amministrazione trasparente" sottosezione "Bandi di gara e contratti", secondo le indicazioni ANAC di cui all'All. 9) al PNA 2022.

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023	<ol style="list-style-type: none">1) Trasmissione, attraverso il sistema SIMOG o attraverso le piattaforme di approvvigionamento certificate, dei dati relativi alle fasi di aggiudicazione ed esecuzione;2) pubblicazione in AT di un link alla BDNCP;3) pubblicazione in AT, per ogni singola procedura, i dati e le informazioni che non vengono raccolti da Simog, come individuati nella delibera ANAC 582/2023.
Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024	<ol style="list-style-type: none">1) invio alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale;2) pubblicazione in AT di un link alla BDNCP;3) pubblicazione in AT, per ogni singola procedura, i dati e le informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come individuati nelle delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1).

6.3 Trasparenza e tutela dei dati personali

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento.

In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati» par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1 lett. d).

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

Il D. Lgs. n. 33/2013 all'art. 7 *bis*, comma 4, dispone inoltre che «nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le Pubbliche Amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione».

6.4 Accesso civico

L'accesso civico è il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le Pubbliche Amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo nonché il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria. La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione soggettiva, è gratuita e non deve essere motivata.

Per l'attuazione del diritto di accesso si fa rinvio alla disciplina dettata dall'art. 5 del D. Lgs. n. 33/2013.

Tutte le informazioni necessarie per garantire l'esercizio dell'accesso civico semplice e generalizzato sono pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web comunale.²⁰

Monitoraggio

La gestione del rischio si completa con l'azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte. Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. La fase del monitoraggio è attuata dagli stessi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio e va progettata e poi attuata nel corso di un triennio secondo una logica di gradualità progressiva.²¹

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge 190/2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno redige una relazione sull'attività svolta nell'ambito della prevenzione e contrasto della corruzione e la trasmette alla Giunta comunale.

La predetta relazione, una volta approvata, dovrà essere consultabile nel sito web istituzionale del Comune.

Oltre al monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, sono previste le seguenti azioni di verifica:

- ciascun *Responsabile dei Servizi* deve informare **tempestivamente** il RPCT in merito al mancato rispetto dei tempi previsti dai procedimenti e a qualsiasi altra anomalia accertata in ordine alla mancata attuazione del presente piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendo al RPCT le azioni sopra citate qualora non dovessero rientrare nella propria competenza;

²⁰ PNA 2022 pag. 37

²¹ PNA 2022 pag. 40

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

- il RPCT, con cadenza semestrale/annuale, è tenuto a consultare i *Responsabili dei Servizi* in ordine alla effettiva attuazione delle misure previste dal presente Piano al fine di rilevare eventuali criticità sulla idoneità e attuabilità delle misure previste;
- il RPCT, con cadenza semestrale/annuale, è tenuto ad effettuare il monitoraggio sulle richieste di accesso civico, semplice o generalizzato, anche attraverso la verifica della pubblicazione e della corretta tenuta del registro degli accessi²².

L'attività di contrasto alla corruzione deve necessariamente coordinarsi con l'attività di controllo prevista dal regolamento sui controlli interni.

In particolare, nel triennio di validità del presente Piano, l'Unità di controllo, in occasione del controllo successivo di regolarità amministrativa, oltre ai previsti controlli a campione sui provvedimenti adottati, dovrà impostare un programma di verifiche specifiche atte ad accertare l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione individuate dal piano, e di seguito evidenziate:

Per tutte le aree

- Controllo a campione della presenza delle dichiarazioni di assenza di conflitto d'interessi

Area Incarichi e nomine

- Controllo dell'avvenuta acquisizione delle dichiarazioni di non incompatibilità e inconfiribilità prima dell'affidamento incarico di P.O.

I dati relativi ai risultati del monitoraggio effettuato rispetto alle misure previste nel PTPCT costituiscono il presupposto del PTPCT successivo²³.

Fanno parte integrante del presente Piano:

Tavola allegato 1 – Catalogo dei processi

Tavola allegato 2 – Descrizione dettagliata dei processi

Tavola allegato 3 – Registro degli eventi rischiosi

Tavola allegato 4 – Misurazione del livello di esposizione al rischio

Tavola allegato 5 – Misure preventive

Tavola allegato 6 – Elenco degli obblighi di pubblicazione

ALLEGATI

²² PNA 2022 pag. 45

²³ PNA 2019 All. 1 pag. 49

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

3^a Sezione di programmazione

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

ORGANIGRAMMA AL 31.12.2024

DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE DIPENDENTE AL 31.12.2024					
	Area di inquadramento	Profilo professionale	NUMERO POSTI		
			totali	coperti	vacanti
1^a AREA - Segreteria, Personale e Servizi Socio/Culturali	Area dei Funzionari e dell'EQ	Funzionario servizi amministrativo-contabili	2	2	0
	Area dei Funzionari e dell'EQ	Assistente sociale	2	2	0
	Area degli Istruttori	Istruttore servizi amministrativo-contabili	2	2	0
	Area degli Istruttori	Istruttore Servizi culturali	1	1	0
	Area degli Operatori Esperti	Operatore esperto servizi amministrativo-contabili	1	1	0
	TOTALE			8	8
2^a AREA - Demografici - Elettorale - Attivita' Produttive - Vigilanza	Area dei Funzionari e dell'EQ	Funzionario servizi amministrativo-contabili	1	1	0
	Area degli Istruttori	Istruttore servizi amministrativo-contabili	2	2	0
	Area degli Istruttori	Agenti di polizia locale	3	2	1
	Area degli Operatori Esperti	Operatore esperto servizi amministrativo-contabili	1	1	0
	TOTALE			7	6

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

3^ AREA - Contabilità e Tributi	Area dei Funzionari e dell'EQ	Funzionario servizi amministrativo-contabili	2	1	1
	Area degli Istruttori	Istruttore servizi informatici	1	1	0
	Area degli Istruttori	Istruttore servizi amministrativo-contabili	1	1	0
	TOTALE		4	3	1
4^ AREA - Lavori Pubblici - Ecologia - Ambiente	Area dei Funzionari e dell'EQ	Funzionario servizi tecnici	2	2	0
	Area degli Istruttori	Istruttore servizi tecnici	1	1	0
	Area degli Istruttori	Istruttore servizi amministrativo-contabili	1	1	0
	Area degli Operatori Esperti	Operatore esperto servizi tecnico manutentivi	3	2	1
	TOTALE		7	6	1
5^ AREA - Edilizia Privata e Urbanistica	Area dei Funzionari e dell'EQ	Funzionario servizi tecnici	1	1	0
	Area degli Istruttori	Istruttore servizi tecnici	1	0	1
	Area degli Operatori Esperti	Operatore esperto servizi amministrativo contabili	1	1	0
	TOTALE		3	2	1
TOTALE COMPLESSIVO			29	25	4

I Funzionari con incarico di Elevata qualificazione sono 5, uno per ciascuna Area. Le posizioni sono coperte tranne quella del 3° Servizio Contabilità e Tributi.

UFFICIO DEL SEGRETARIO COMUNALE

L'ufficio si trova attualmente in convenzione con il Comune di San Fior (utilizzo 44,44%). Il comune di Santa Lucia di Piave (utilizzo 55,56%) svolge il ruolo di ente capo-convenzione. I compiti attribuiti sono quelli previsti dall'art. 97, commi 2 e 4, del TUEL 18 agosto 2000, n. 267. Nell'ambito delle relazioni sindacali, al Segretario spetta la presidenza della Delegazione trattante di parte pubblica.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

3.2 Organizzazione del lavoro agile

La progressiva digitalizzazione della società contemporanea, le sfide che sorgono a seguito di cambiamenti sociali e demografici o, come di recente, di situazioni emergenziali, rendono necessario un ripensamento generale delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità, allo scopo di:

- renderla più adeguata alla accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce;
- aumentarne l'efficacia, promuovere e conseguire effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuendo così al miglioramento della qualità dei servizi pubblici.

In particolare, dopo due anni di smart working "emergenziale", anche l'intera pubblica amministrazione è stata pervasa da una forte spinta innovatrice, tesa a rivedere il proprio approccio ad un modello di organizzazione del lavoro più orientato ad una prestazione svolta solo in parte nella sede di lavoro, abbinata a periodi di attività da realizzarsi in luoghi alternativi rispetto i locali messi a disposizione dal datore di lavoro.

D'altro canto, anche a seguito dell'impulso derivante dalle esigenze connesse alla pandemia, dal punto di vista normativo si sono recentemente sviluppati anche nella p.a. modelli organizzativi del lavoro alternativi al canonico lavoro in presenza, quale – a titolo esemplificativo – il cd. "lavoro da remoto", inserito per la prima volta nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (da ora solo CCNL-2022) del comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022.

Le finalità generali perseguite dall'ordinamento, dunque, tendono ad avvicinare - seppur a piccoli passi e nell'ambito delle specifiche caratteristiche del lavoro pubblico - la pubblica amministrazione al mondo privato, dove le modalità di effettuazione della prestazione lavorativa a distanza sono ormai consolidate da tempo.

In tale contesto, pertanto, anche questo ente è chiamato, per la prima volta, in occasione dell'elaborazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025, a gettare le basi per una nuova organizzazione del lavoro, sempre più orientata all'alternanza tra lavoro in sede e lavoro a distanza, in linea con le ultime normative di settore, disciplinando le concrete modalità attuative del lavoro a distanza.

A tal fine, si rende necessario, per il prossimo triennio, ripensare l'organizzazione del lavoro sia in presenza che a distanza, tenendo conto dei seguenti elementi:

- a) alternanza tra lavoro in sede e lavoro a distanza, definendo prioritariamente quali attività potranno essere svolte da remoto e quali dovranno inevitabilmente essere gestite in presenza;
- b) modalità di lavoro flessibile, introducendo una nuova cultura al lavoro agile, ipotizzando la possibilità di fornire la prestazione con maggiore flessibilità di orario di lavoro, garantendo, quindi, un adeguato livello di reperibilità, senza però andare a discapito della vita privata del lavoratore;
- c) novità e nuove caratteristiche del lavoro in presenza, creando nuovi spazi di lavoro condivisi
 - sia virtuali che fisici - introducendo maggiormente il lavoro di squadra, utilizzando piattaforme di condivisione, al fine di aumentare e garantire la collaborazione e la comunicazione tra i colleghi;
- d) nuovo ruolo del dirigente/responsabile, con revisione in formato "smart" delle figure apicali, con iniziative di addestramento formativo e motivazionale specifiche, al fine di creare una nuova leadership basata anche su nuove relazioni e rapporti professionali con i propri collaboratori.

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

Questi elementi dovranno essere regolati anche in ossequio alle direttive del nuovo CCNL del 16/11/2022 e declinati e condivisi, tramite confronto sindacale, ex art. 5, comma 3, lettera l) del CCNL-2022, in regole operative con le OO.SS., nonché supportati da determinati strumenti tecnologici.

Al fine di attuare e gestire i nuovi modelli del lavoro a distanza, come definiti dal nuovo CCNL, sarà necessaria l'implementazione di strumenti digitali idonei (ad esempio, creazione di una piattaforma specifica o di un cloud), tenendo prioritariamente conto di quelli eventualmente già disponibili ed utilizzati durante la pandemia, ovviamente previa verifica della loro rispondenza alle nuove esigenze, anche di riservatezza dei dati e informazioni trattate.

Per attuare i nuovi modelli organizzativi del lavoro sarà necessario porre in essere le seguenti attività:

1. revisione di tutti i processi, in un'ottica di semplificazione digitalizzata anche con l'obiettivo di rendere l'amministrazione più sostenibile a livello ambientale come, ad esempio, grazie alla riduzione della carta e della riduzione dei costi energetici;
2. rivisitazione degli spazi di lavoro così da garantire una migliore gestione della prestazione in presenza;
3. digitalizzazione degli archivi al fine di avere un unico repository di informazioni e dati, permettendo uno scambio più veloce degli stessi tra i dipendenti e le altre amministrazioni che possono essere interessate;
4. formazione per tutto il personale, compresi i dirigenti/responsabili.

Resta inteso che, nell'ambito della strategia e degli obiettivi declinati in termini generali nel presente provvedimento e in applicazione dell'art. 63, del CCNL-2022, le concrete modalità di esecuzione del rapporto lavorativo in modalità agile (o a distanza), per i singoli dipendenti, restano disciplinate dall'apposito Regolamento da adottarsi, secondo le forme previste dall'ordinamento vigente.

Condizionalità e fattori abilitanti

La disciplina generale del lavoro agile negli Enti locali è contenuta, per quanto non normato dalla L. n. 81/2017, dagli artt. 63 e ss. del CCNL 16/11/2022.

L'organizzazione del lavoro agile deve altresì attenersi alle indicazioni del D.M. n. 132/2022, recante il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ai sensi e per gli effetti del quale l'attuazione del lavoro agile è vincolata al rispetto delle seguenti condizionalità:

1. invarianza dei servizi resi all'utenza;
2. adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, del lavoro in presenza nonché evitando la contestuale assenza di tutti i dipendenti;
3. adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
4. eventuale previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
5. fornitura di idonea strumentazione tecnologica di norma da parte dell'Amministrazione – nei limiti delle disponibilità strumentali e finanziarie o, in alternativa, l'utilizzo di dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza;

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

6. stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della L. n. 81/2017;
7. prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti.

In data 29.12.2023 il ministro per la Pubblica Amministrazione ha emanato apposita direttiva sensibilizzando la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore – ivi inclusa quella negoziale - già consente; evidenziando la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

Nell'ambito dell'organizzazione di ciascuna amministrazione, prosegue la direttiva, sarà, pertanto, il dirigente/responsabile di servizio a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali, che vadano nel senso sopra indicato.

Dal 1° aprile è cessata la vigenza del regime transitorio facilitato dovuto all'emergenza pandemica e l'accesso al lavoro agile potrà avvenire solo a seguito della stipula di un accordo individuale tra lavoratore e datore di lavoro, con i requisiti definiti dalla L. n. 81/2017.

Misure organizzative e piattaforme tecnologiche

Lo svolgimento delle attività in modalità agile è possibile per quasi tutti i servizi che non richiedano lo svolgimento necessario in presenza con le precisazioni di cui alla circolare 15187/2020. Il compito di salvaguardare i soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute dell'ambiente lavorativo è assegnato ai Responsabili di Servizio che dovranno individuare le misure organizzative necessarie a tutela delle condizioni particolari di salute dei lavoratori e anche quelle dei loro familiari conviventi entro il primo grado di parentela.

Le piattaforme tecnologiche per il lavoro agile nell'Amministrazione includono l'accesso ai servizi tramite cloud e l'accesso ai server dell'Ente tramite VPN. Queste soluzioni tecnologiche consentono ai dipendenti di accedere da un lato al software e dall'altro ai documenti informatici necessari in modo flessibile, rappresentando un modello di lavoro di back office non più legato alla presenza in sede.

Tale soluzione prevede in parte la messa a disposizione da parte dell'amministrazione di dispositivi informatici per il lavoro da remoto (laptop) ed in parte consente potenzialmente l'utilizzo dei dispositivi personali dei dipendenti, garantendo nel complesso l'efficienza e la qualità del lavoro nell'ambito delle risorse finanziarie e strumentali disponibili

L'attivazione del lavoro agile dovrà essere subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente ed il responsabile dell'area cui

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

quest'ultimo è assegnato, il quale dovrà prevedere:

- la/e attività da svolgere;
- gli obiettivi generali e specifici che si intendono perseguire;
- la durata dell'accordo, modalità di recesso d'iniziativa del dipendente e di revoca da parte dell'Amministrazione;
- individuazione delle giornate di lavoro agile;
- le fasce di contattabilità, i tempi di riposo, il diritto alla disconnessione;
- I supporti tecnologici da utilizzare, forniti di norma dall'amministrazione;
- le modalità di verifica del raggiungimento degli obiettivi;
- gli adempimenti sulla sicurezza e trattamento dati.

Resta inteso:

- che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non dovrà pregiudicare in alcun modo la fruizione dei servizi da parte degli utenti;
- che dovrà essere garantita un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando ove possibile la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza.

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025/2027

Premessa

L'art. 6 del D.M. 132/2022 prevede, in merito alle modalità semplificate di redazione del PIAO per le amministrazioni pubbliche con meno di 50 dipendenti, di procedere per quanto riguarda la sezione "*Organizzazione e capitale umano*" alle attività di cui all'art. 4 comma 1 lett. c) n. 3 relative unicamente alla programmazione delle cessazioni dal servizio, alla stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte di reclutamento.

Normativa di riferimento

- art. 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021;
- art. 6 del D.Lgs. 165/2001;
- art. 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. 81/2022;
- art. 4, comma 1, lett. c) del D.M. n. 132/2022;
- art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019;
- D.M. 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2;
- art. 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 ;
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08.05.2018 e integrate in data 02.08.2022;
- articolo 33 del D.Lgs. 165/2001.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

CONSISTENZA PERSONALE AL 31/12/2024:

- n. 1 Segretario Comunale in convenzione presente al 55,56%
- n. 25 unità di personale dipendente di cui:
 - n. 4 dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari con incarichi di Elevata Qualificazione;
 - n. 21 dipendenti di cui due a tempo parziale;

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

Categoria	Profilo	Numero
Operatori Esperti	Operatori Esperti servizi tecnico manutentivi	2
	Operatori Esperti Servizi amministrativo contabili	3
Istruttori	Istruttori amministrativo-contabili	6
	Istruttori servizi informatici	1
	Istruttore servizi culturali	1
	Agenti di polizia locale	2
	Istruttore tecnico	1
Funzionari	Funzionario Servizi amministrativo contabili	4
	Funzionario Servizi tecnici	3
	Funzionario Assistente sociale	2
TOTALE		25

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Si premette che i valori di riferimento, indicati nel presente documento, sono stati oggetto di ulteriore ricognizione e verifica rispetto a quanto già riportato in precedenti atti.

A) CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

Le disposizioni relative ai vincoli di spesa in materia di assunzioni di personale sono le seguenti:

- art. 1, comma 557-quater, della legge 27.12.2006 n. 296, così come successivamente modificato e integrato: “*Ai fini dell’applicazione del comma 557, a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione [ossia, con riferimento al triennio 2011, 2012 e 2013]”;*
- art. 33, comma 2, del D.L. 30.04.2019 n. 34, convertito dalla legge 28.06.2019 n. 56, il quale ha modificato la disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l’introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità della spesa di personale;
- decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 17.03.2020 (cd. “Decreto attuativo”) recante “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato*”, in vigore dal 20.04.2020.

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

Si richiama altresì la circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione 13.05.2020 pubblicata in G.U. il 11.09.2020 ad oggetto “circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell’art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”.

A.1) VERIFICA DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall’art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17.03.2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell’ultima delle tre annualità considerate (2023) emerge quanto segue:

- il rapporto tra spesa del personale (da rendiconto 2023) ed entrate correnti del triennio 2021/2023 è pari a 24,07%, inferiore al valore soglia individuato dal D.M. per gli enti della fascia E) ossia il 26,90%;
- nel triennio 2025/2027 l’Ente, a normativa invariata, può incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato nei limiti degli spazi assunzionali sino alla seguente spesa massima complessiva teorica da verificare successivamente con la sostenibilità finanziaria: € 1.312.118,54
- non sussistono facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, utilizzabili ai sensi dell’art. 5, comma 2, 17.03.2020 e della Circolare interministeriale del 13.05.2020.

	2021	2022	2023	MEDIA
ENTRATE CORRENTI	4.511.426,96	4.969.161,17	5.249.160,14	4.909.916,09
FCDE STANZIATO A BILANCIO 2023	32.152,00	32.152,00	32.152,00	32.152,00
ENTRATE CORRENTI NETTE	4.479.274,96	4.937.009,17	5.217.008,14	4.877.764,09

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

€ 1.174.316,61

Spesa personale 2023 (da ultimo rendiconto approvato e comprensiva della quota spesa di competenza per il segretario in convenzione)

= **24,07%**

€ 4.877.764,09

Entrate correnti medie (2021/2023) comprensive di TARI corrispettivo come comunicato dall'ente gestore al netto FCDE

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni di cui alla presente sezione risulta pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020, come da prospetto sotto riportato;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto di seguito riportato;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

COLLOCAZIONE ENTE RISPETTO ALLE SOGLIE (ART. 4 DEL DPCM 17 MARZO 2020)

Entrate correnti - Rendiconto 2021 (compreso PEF rifiuti) al netto di eventuali entrate straordinarie	4.511.426,96
Entrate correnti - Rendiconto 2022 (compreso PEF rifiuti) al netto di eventuali entrate straordinarie	4.969.161,17
Entrate correnti - Rendiconto 2023 (compreso PEF rifiuti) al netto di eventuali entrate straordinarie	5.249.160,14
Media entrate correnti triennio 2021-2023	4.909.916,09
Stanziamiento assestato FCDE anno 2022	32.152,00
Media entrate correnti triennio 2021-2023 al netto del FCDE (FATTORE A)	4.877.764,09
Spese di personale macroagg. 101 (no IRAP) - Rendiconto 2023	1.174.316,61
Spesa per convenzione di Segreteria comunale - Rendiconto 2023	0,00
Spese di personale macroagg. 103 (no IRAP) - Rendiconto 2023	0,00
Totale spesa di personale - Rendiconto 2023 (FATTORE B)	1.174.316,61
Calcolo incidenza (%) (FATTORE B / FATTORE A)	24,07%
Valore soglia di riferimento comuni virtuosi (%) (Tab. 1 DPCM 17.03.2020)	26,90%

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

Valore soglia: esprime in termini percentuali il rapporto massimo ammissibile per rientrare fra gli "enti virtuosi" fra il fattore B) (spesa di personale risultante nell'ultimo rendiconto approvato) e il fattore A) (entrate correnti risultanti dagli ultimi tre rendiconti approvati).

Entrate correnti: valore composto dagli accertamenti dei primi tre titoli dell'entrata degli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE assestato dell'ultimo esercizio, al netto delle entrate da rimborso spese di personale a carico di terzi (da escludere poi anche dalle spese), eventualmente integrata con l'entrata da TARI corrispettiva delegata al gestore del servizio, al netto FSC.

VERIFICA RISPETTO DEL LIMITE ART. 4, C. 2 DEL DPCM 17 MARZO 2020

	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
Limite invalicabile per spesa di personale (pari al valore soglia 26,90%)	1.312.118,54	1.312.118,54	1.312.118,54
Spese di personale macroagg. 101 (no IRAP) – Spesa previsionale 2025-2027.	1.302.261,23	1.342.266,27	1.342.266,27
Spesa per convenzione di Segreteria comunale – Spesa previsionale 2025-2027	- 61.482,27	- 61.482,27	- 61.482,27
Spese di personale macroagg. 103 (no IRAP) – Spesa previsionale 2024-2026	0,00	0,00	0,00
Spese di personale previsionale 2025-2027 al netto dell'IRAP	1.240.778,96	1.280.784,00	1.280.784,00
Incremento di spesa non dipendente da nuove assunzioni di ruolo	0,00	0,00	0,00
Differenza positiva con incremento massimo possibile, pari al valore soglia 26,90%	71.339,58	31.334,54	31.334,54

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

A.2) VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE

La spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 (media triennale 2011/2013) e seguenti della legge 296/2006, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo), come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013	Euro 1.127.174,66
Spesa di personale, ai sensi del comma 557 e segg., per l'anno 2024	Euro 1.081.984,39
Spesa di personale, ai sensi del comma 557 e segg., per l'anno 2025	Euro 1.028.618,99

A.3) VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

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

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009:	Euro € 6.444,37
Spesa per lavoro flessibile per il triennio 2025/2027:	Euro € 6.310,28

A.4) VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE

Si dà atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs.165/2001, con esito negativo.

A.5) VERIFICA DEL RISPETTO DELLE ALTRE NORME RILEVANTI AI FINI DELLA POSSIBILITÀ DI ASSUMERE

Atteso che:

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

Si attesta che il Comune di Santa Lucia di Piave non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

B) STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, sono avvenute/sono previste le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025:

- cessazione n. 1 Istruttore servizi amministrativo contabile presso 1° Servizio "Segreteria, Personale e Servizi Socio/Culturali", cessato dal 01.02.2025 (ultimo giorno di servizio 31.01.2025) a seguito di dimissioni volontarie con diritto alla conservazione del posto ai sensi dell'art. 25, c. 10, del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 ;

ANNO 2026:

prevista la cessazione nel corso dell'anno 2026 di n. 1 Istruttore servizi amministrativo contabili presso 4° Servizio "Lavori Pubblici, Ecologia ed Ambiente", a seguito di pensionamento (dimissioni ancora da presentare);

ANNO 2027:

== ==

C) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI

Si dà atto delle seguenti posizioni di personale ancora scoperte, le cui necessità e modalità di sostituzione/costituzione sono state stabilite nel previgente PIAO, che vengono quindi riconfermate come segue:

- n. 1 operatore esperto presso il 4° Servizio "Lavori Pubblici Ecologia e Ambiente" trasferito in altro ente mediante mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 con decorrenza 01.11.2024 (ultimo giorno di servizio 31.10.2024): è prevista l'assunzione di n. 1 operatore esperto a tempo indeterminato e pieno, con decorrenza posticipata al 01.08.2025, mediante l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatorie di altri enti o di procedura concorsuale pubblica o mediante mobilità volontaria tra enti;
- n. 1 Istruttore di vigilanza (agente di polizia locale) presso il 2° Servizio dimessosi con decorrenza 15.12.2024 (ultimo giorno di servizio il 14.12.2024): è prevista l'assunzione di n. 1 istruttore di vigilanza a tempo indeterminato e pieno, con decorrenza posticipata al 01.07.2025, mediante l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatorie di altri enti o di procedura concorsuale pubblica o mediante mobilità volontaria tra enti (procedura concorsuale in corso);
- n. 1 funzionario amministrativo contabile presso il 3° Servizio "Contabilità e Tributi" trasferito in altro ente mediante mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 con decorrenza 30.12.2024 (ultimo giorno di servizio 29.12.2024): è prevista l'assunzione di n. 1 funzionario amministrativo contabile a tempo indeterminato e pieno mediante l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale o scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità o di mobilità volontaria fra Enti o di procedura concorsuale pubblica (procedure in corso di svolgimento);
- Istituzione di un (1) nuovo posto per Istruttore amministrativo contabile presso il 3° Servizio "Ragioneria e Tributi" a tempo indeterminato e pieno mediante l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale o scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità o di mobilità volontaria fra Enti. E' prevista l'assunzione con decorrenza 01.01.2025 (procedure in corso di svolgimento).

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- a seguito della cessazione n. 1 Istruttore servizi amministrativo contabile presso 1° Servizio "Segreteria, Personale e Servizi Socio/Culturali", cessato dal 01.02.2025 (ultimo giorno di servizio 31.01.2025) per dimissioni volontarie, con diritto alla conservazione del posto ai sensi dell'art. 25, c. 10, del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, è prevista l'assunzione di n. 1 Istruttore servizi amministrativo contabile a

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

tempo indeterminato e pieno mediante l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale o scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità o di mobilità volontaria fra Enti.

Al fine di coadiuvare il personale neoassunto e/o di sopperire ai deficit di organico:

- A) è autorizzato il ricorso alla previsione di cui all'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004, altrimenti nota come "scavalco di eccedenza" utilizzando le risorse consentite dalla legge, nei limiti di spesa ammessi per il Comune di Santa Lucia di Piave;
- B) è ammissibile l'utilizzo congiunto di personale mediante Convezione ex art. 23 CCNL comparto funzioni locali vigente.

Tali procedure verranno eventualmente utilizzate entro i limiti di spesa del personale vigenti.

È altresì autorizzata la sostituzione del personale in servizio alla data di approvazione del presente atto, nel caso detto personale dovesse cessare a qualsiasi titolo, non costituendo tali sostituzioni modifica del presente piano assunzionale, fatte salve diverse disposizioni della Giunta Comunale e fermo restando il rispetto dei limiti finanziari alla spesa del personale e capacità assunzionali e non vi è necessità di procedere alla modifica della presente sezione ai fini dell'espletamento delle relative procedure di copertura dei medesimi posti (tramite procedure di reclutamento quali procedure concorsuali, scorrimento di graduatorie concorsuali, mobilità volontaria tra Enti).

Si prende atto che risulta coperta la quota d'obbligo di cui all'art. 3 della citata L. n. 68/1999 in favore dei soggetti disabili.

Il novellato art. 30 comma 2-bis del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni destinino alla mobilità non meno del 15 % delle facoltà assunzionali. Come chiarito in una autorevole interpretazione dell'Anci, tale nuova disciplina decorre solo dal 2026 (si è infatti creato un conflitto normativo con il decreto mille proroghe -dl 202/2024, convertito con modificazioni dalla l. 15/2025-, che ha prorogato di un ulteriore anno, ossia al 31/12/2025, la deroga agli obblighi in materia di mobilità volontaria propedeutica alle assunzioni).

D) CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI:

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata previamente sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo allegato alla deliberazione di approvazione del presente piano.

E) FABBISOGNO DI PERSONALE PER LA TRANSIZIONE DIGITALE E LA SICUREZZA INFORMATICA

L'articolo 12 del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25 modifica l'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, introducendo l'obbligo per le amministrazioni di definire, all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il fabbisogno di personale specifico per la transizione digitale e per assicurare la sicurezza informatica.

In virtù di tali norme l'Amministrazione è chiamata a:

- Mappare i processi interni e identificare le aree che necessitano di competenze digitali avanzate
- Definire i profili professionali necessari per la transizione digitale, specificando conoscenze, abilità e competenze richieste
- Pianificare le modalità di acquisizione di tali competenze, sia attraverso nuove assunzioni che mediante la formazione del personale esistente
- Prevedere meccanismi di valutazione e monitoraggio dell'efficacia delle azioni intraprese

Nell'attuale contesto appare essenziale disporre nella propria dotazione organica di figure altamente qualificate capaci di individuare soluzioni digitali e informatiche che consentano di accrescere la produttività e di meglio rispondere alle attese, in

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

termini di qualità dei servizi erogati, da parte degli utenti. Tuttavia gli adempimenti imposti si scontrano con le rigide limitazioni normative imposte alla spesa del personale, la esiguità della dotazione organica, la mole imponente di adempimenti già in carico agli uffici e alla difficoltà oggettiva di reperire le professionalità necessarie nel mercato del lavoro. Il Comune di Santa Lucia di Piave pertanto riconosce la necessità di adeguarsi alle indicazioni previste dalle succitate disposizioni di legge e si adopererà per elevare la digitalizzazione dei processi amministrativi. A tal fine nel corso del 2025 la gestione di tutti gli applicativi informatici sarà affidata a una nuova software house, all'avanguardia nel settore, che consentirà una piena interoperabilità dei programmi tra i diversi settori e una più fluida gestione dei processi.

Non è invece possibile dotarsi di un di un profilo integralmente dedicato alla transizione digitale in quanto la spesa del personale non consente ulteriori assunzioni rispetto a quelle prima elencate e ritenute più urgenti e prioritarie e quindi si ricorre all'Istruttore servizi informatici già in servizio.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

La presente sezione accoglie la programmazione della formazione del personale al fine dell'aggiornamento e/o riqualificazione professionale.

SCOPO DELLA FORMAZIONE

Il processo di modernizzazione in atto presso la Pubblica Amministrazione è strettamente connesso ad una politica attiva del personale, finalizzata all'aggiornamento ed alla continua crescita della qualificazione professionale dei dipendenti.

Scopo della formazione è di preparare adeguatamente i dipendenti a sviluppare comportamenti e prestazioni adeguate alle necessità organizzative, anche in termini di miglioramento della qualità o cambiamento nei servizi offerti e di permettere, ai singoli, lo sviluppo della professionalità, il potenziamento delle attitudini e delle propensioni lavorative, la possibilità di accedere a funzioni e ruoli di maggiore autonomia e responsabilità. Per la più efficace realizzazione degli obiettivi del processo formativo, si ritiene che lo stesso non possa essere caratterizzato dalla settorialità ed occasionalità degli interventi ma, al contrario, debba essere sistematico, organico e coerente con gli obiettivi strategici dell'Ente. Si ritiene, inoltre, che per un più efficace sviluppo dei percorsi formativi, questi debbano essere organizzati in un periodo di tempo che si estende oltre l'esercizio di riferimento, anche considerato che buona parte dei fabbisogni formativi sono trasversali e ricorrenti.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo il 16 gennaio 2025 ha emanato una nuova direttiva sulla formazione e valorizzazione del capitale umano nella Pubblica Amministrazione, recante "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti". Questo documento strategico si collega agli atti di indirizzo precedenti, dedicati al rafforzamento delle competenze e alla misurazione della performance, e ribadisce l'importanza della formazione come leva essenziale per la crescita dei dipendenti pubblici e il miglioramento dei servizi offerti ai cittadini.

Tale direttiva mira, in particolare, impone ai dei dipendenti, a partire dal 2025, l'obbligo di completare almeno 40 ore di formazione annue. Al carattere di obbligatorietà della formazione sono associati specifici profili di responsabilità.

MODALITÀ DI REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI FORMATIVI

Si prevede di articolare le attività formative, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, come di seguito indicato:

1. corsi esterni sia in aula (seminari, convegni, giornate di studio ecc.) che con modalità e-learning (webinar ecc.) caratterizzati da un elevato grado di specializzazione per soddisfare le specifiche esigenze formative correlate alle mansioni svolte, su iniziativa dei singoli interessati;
2. corsi interni tenuti da Funzionari e/o Dirigenti dell'Ente nelle materie da individuarsi nel corso del triennio, sulla base delle esigenze formative che verranno evidenziate;
3. eventuali corsi organizzati e finanziati direttamente dal Comune di Santa Lucia di Piave con docenti esterni nelle materie da individuarsi nel corso del triennio, sulla base delle esigenze formative che verranno evidenziate;
4. corsi organizzati in collaborazione con il Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana.
5. piattaforma Syllabus dedicata alla formazione continua del capitale umano nella PA

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

L'attività formativa e di aggiornamento professionale verrà altresì assicurata mediante:

- acquisto testi e abbonamento a banche dati, quotidiani e riviste specializzate;
- attività di formazione del personale neo assunto, mediante l'affiancamento sul posto di lavoro dei colleghi che hanno già acquisito le competenze e la professionalità necessarie all'espletamento delle specifiche mansioni;
- assistenza tecnica fornita in loco da società esterne o dai dipendenti dell'ufficio CED, finalizzata alla formazione del personale dipendente sulle potenzialità dei programmi informatici già in dotazione agli uffici comunali, al fine di garantire il loro migliore utilizzo.

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

3.4 Piano di azioni positive triennio 2025 – 2026

PREMESSA GENERALE:

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- 3.4.1 l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- 3.4.2 l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- 3.4.3 il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- 3.4.4 l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...).

L'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2024

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

Lavoratori	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	AREA DEGLI OPERATORI	Totale
Donne	6	8	3	0	17
Uomini	3	3	2	0	8
Totale	9	11	5	0	25

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57

D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246"

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

È un organismo di garanzia, che ha sostituito, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (L.183/2010), con compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorare l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori. Nell'ambito delle funzioni del CUG riveste particolare importanza:

- La predisposizione e monitoraggio del Piano di Azioni Positive, volto a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione;
- La formulazione di pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale;
- La verifica degli incarichi conferiti, delle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenze retributive tra uomini e donne;
- La verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta nel luogo di lavoro;

Il CUG è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

effettivamente presenti all'interno di ogni singola amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti.

RICOSTITUZIONE DEL CUG

Ad oggi la composizione del Comitato Unico di Garanzia è in fase di ricostituzione. **L'Ente intende porre tra le azioni prioritarie del triennio 2025-2027 la costituzione dello stesso**, attraverso le modalità delineate dalla Direttiva PCM del 4 marzo 2011 - 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" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183), e in particolare tenendo conto delle caratteristiche e delle ridotte dimensioni dell'Ente:

Linee guida - 3.1.1. Costituzione e durata del mandato

"Ogni amministrazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, costituisce un CUG, ai sensi dell'art. 57 del d.lgs 165/2001 (come novellato dall'art. 21 della legge 183/2010)."

"Le amministrazioni di piccole dimensioni hanno la possibilità di associarsi al fine di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle proprie funzioni e ottimizzare le risorse."

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Tutti i dipendenti in servizio hanno contratto a tempo indeterminato.

TIPOLOGIA DI PERSONALE	INQUADRAMENTO	UOMINI					DONNE					Totale
		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
ORGANO DI VERTICE	SINDACO											0
ORGANO DI VERTICE	ASSESSORE											0
ORGANO DI VERTICE	ASSESSORE											0
DIRIGENTE DI LIVELLO GENERALE	SEGRETARIO COMUNALE								1			1
DIRIGENTE DI LIVELLO NON GENERALE	DIRIGENTE DI RUOLO											0
DIRIGENTE DI LIVELLO NON GENERALE	DIRIGENTE/RESPONSABILE A T.D. art. 110 TUEL											0
PERSONALE NON DIRIGENTE	Area funzionari/EQ			2		1			1	4	1	9
PERSONALE NON DIRIGENTE	Area Istruttori				3			1	1	5	1	11
PERSONALE NON DIRIGENTE	Area Operatori esperti	1	1						1	2		5
PERSONALE NON DIRIGENTE	Area Operatori									0		0
TEMPO DETERMINATO												
Totale personale		1	1	2	3	1	0	1	3	12	2	26
% sul personale complessivo		4%	4%	8%	12%	4%	0%	4%	12%	46%	8%	100%

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ' E TIPO DI PRESENZA

TIPO PRESENZA	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOTALE	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOTALE	%
TEMPO PIENO	1	1	2	3	1	8	100%		1	3	10	1	15	88%
PART TIME >50%						0					1	1	2	12%
PART TIME <50%						0							0	
TOTALE	1	1	2	3	1	8							17	
TOTALE %	0,13	12,50%	25,00%	37,50%	12,50%		100%	0%	0%	0%	0%	0%		100%

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	40	20	3	60	5	100,00%
Totale personale	5					
% sul personale complessivo	20		80		100	

SEGRETARIO COMUNALE
NUMERO

DONNE
1

UOMINI
0

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

TAB. 1.4 – ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

CLASSI ETA'/ PERMANENZA NEL PROFILO E LIVELLO	UOMINI						DONNE							
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%
INFERIORE A 3 ANNI						0	0%						0	0%
TRA 3 E 5 ANNI	1	1	1			3	38%		1	1	2	0	4	24%
TRA 5 E 10 ANNI						0	0%			2			2	12%
SUPERIORE A 10 ANNI			1	3	1	5	63%				8	3	11	65%
TOTALE						8							17	25
TOTALE %	0%	0%	0%	0%	0%		100%	0%	0%	0%	0%	0%		100%

TABELLA 1.5 DIVARIO ECONOMICO

INQUADRAMENTO	UOMINI	DONNE	DIVARIO ECONOMICO PER LIVELLO	
	Retribuzione netta media	retribuzione netta media	valori assoluti	%
A	0	0	0	0%
B	24744,74	23931,1	-813,64	66%
C	28310,84	26898,92	-1411,92	115%
D	32788,99	33789,37	1000,38	-82%
Dirigenti	0	0	0	0%
totale personale	85844,57	84619,39	-1225,18	100%
% sul personale	50,36%	49,64%		

TAB. 1.6 – PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%
INFERIORE AL DIPLOMA		0%	1	0,06	1	
DIPLOMA DI SCUOLA SUPERIORE	6	75%	10	59%	16	
LAUREA		0%	3	18%	3	
LAUREA MAGISTRALE	2	25%	3	18%	5	
TOTALE PERSONALE	8		17		25	
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO		100%		100%		

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

SEZIONE 2 Conciliazione Vita/Lavoro

L'amministrazione si impegna, per quanto possibile, a soddisfare i bisogni dei dipendenti legati ad esigenze di cura dei figli, in particolare nei periodi di chiusura delle scuole primarie, a garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap, e a favorire l'adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro. L'amministrazione si impegna altresì, per quanto possibile e compatibilmente con le esigenze di servizio, ad accogliere le domande dei dipendenti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, pur nell'ambito dei limiti imposti dalla vigente normativa e tenendo in considerazione la mancanza di un diritto all'accoglimento della richiesta, essendo questa subordinata all'assenso dell'ente di appartenenza. Particolare attenzione verrà prestata alle richieste dettate da esigenze familiari e di conciliazione vita privata/lavoro.

L'amministrazione si impegna infine a:

1. assicurare, quando possibile, a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita;
2. valutare, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, eventuali richieste di ulteriore flessibilità derivanti da particolari necessità di tipo familiare o personale, valutando possibilità di introdurre diverse modalità spazio-temporali nell'esecuzione del lavoro (telelavoro e lavoro agile);
3. garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali relative alla concessione e all'utilizzo di permessi, congedi ed aspettative.

Azioni positive: Valutazione di ulteriori forme di flessibilità per i dipendenti con particolari necessità di tipo familiare o personale Valutazione dell'utilizzo di diverse modalità spazio-temporali nell'esecuzione del lavoro (telelavoro e lavoro agile).

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Piano rivolto a: *Tutti dipendenti dell'Ente*

Tempistica di realizzazione: 2025 - 2026 - 2027

Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.

L'Ente si impegna a porre in essere, in collaborazione e su impulso del costituendo Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate 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 del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali azioni si concretizzeranno in:

- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- interventi e progetti idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*;

Piano rivolto: *Tutti dipendenti dell'Ente*

Tempistica di realizzazione: 2025 - 2026 - 2027

Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità

Portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite le seguenti azioni:

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni nel contesto della busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;
- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

Piano rivolto: *Tutti dipendenti dell'Ente*

Tempistica di realizzazione: 2025 - 2026 – 2027

Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

Piano rivolto: *Tutti dipendenti dell'Ente*

Tempistica di realizzazione: 2025 - 2026 – 2027

Analisi/Stato di fatto, flessibilità all'interno dell'Ente

Effettuare una verifica sulla flessibilità dell'orario di lavoro e individuazioni di eventuali altre tipologie di flessibilità dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare.

Piano rivolto: *Tutti dipendenti dell'Ente*

Tempistica di realizzazione: 2025 - 2026 – 2027

Digitalizzazione

Obiettivo: Potenziare le piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).

Azione positiva 1: miglioramento delle piattaforme tecnologiche, per un maggiore benessere lavorativo in presenza ma che siano anche utili all'espletamento eventuale del lavoro agile.

Azione positiva 2: potenziamento della rete internet comunale. Questo consentirà un miglioramento di produttività e benessere lavorativo. Tali obiettivi del Piano delle Azioni Positive saranno integrati nel Piano della Performance e, quindi, nel PIAO e le misure per il conseguimento degli obiettivi saranno declinate nei Piani delle Attività delle singole strutture organizzative.

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

Piano rivolto: *Tutti i dirigenti/responsabili dell'Ente e dipendenti dell'Ente*

Tempistica di realizzazione: *2024 - 2025 – 2026*

UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti soggetti: le RSU, l'Ufficio Personale, sempre in collaborazione con il costituendo Comitato Unico di Garanzia e con l'amministrazione comunale.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento.

COMUNE DI SANTA LUCIA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

4^ Sezione di programmazione

MONITORAGGIO

La compilazione della presente sottosezione non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti, tra i quali rientra il Comune di Santa Lucia di Piave.

Si richiamano, per quanto di interesse, l'art. 6, comma 3, D.L. 09.06.2021, n. 80, convertito con modificazioni in L. 06.08.2021, n. 113 e l'art. 5, comma 2, D.M. n. 132/2022 che prevedono le seguenti modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio:

- sottosezioni Valore pubblico e Performance: monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett. b), D.Lgs. 150/2009;
- sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza: monitoraggio secondo le modalità definite dall'ANAC;
- sezione Organizzazione e capitale umano con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance, monitoraggio su base triennale dell'Organismo indipendente di valutazione delle performance (OIV) di cui all'art. 14, D.Lgs. 150/2009 o dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'art. 147, D.Lgs. 267/2000.

Si dà atto che il monitoraggio può essere effettuato in forma singola oppure si deve tenere conto delle disposizioni di cui all'art. 6, comma 3, D.L. 80/2021, convertito con modificazioni in L. 06.08.2021, n. 113 ed all'art. 9, D.M. n. 132/2022, le quali stabiliscono che per i comuni con meno di 15.000 abitanti il monitoraggio circa l'attuazione della disciplina del PIAO e delle performance organizzative potrà essere effettuato in forma associata, attraverso l'individuazione di un ufficio esistente in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.