

Comune di Villanova di Camposampiero



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2025

INDICE

| | |
|---|-----------|
| SEZIONE 0: INTRODUZIONE AL PIAO | 1 |
| SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE | 2 |
| <i>SOTTOSEZIONE 1.1: SCHEDA SINTETICA ENTE</i> | <i>4</i> |
| SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE | 5 |
| <i>SOTTOSEZIONE 2.1: VALORE PUBBLICO</i> | <i>6</i> |
| <i>SOTTOSEZIONE 2.2: PERFORMANCE</i> | <i>13</i> |
| <i>SOTTOSEZIONE 2.3: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</i> | <i>18</i> |
| SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | 38 |
| <i>SOTTOSEZIONE 3.1: STRUTTURA ORGANIZZATIVA</i> | <i>39</i> |
| <i>SOTTOSEZIONE 3.2: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</i> | <i>42</i> |
| <i>SOTTOSEZIONE 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)</i> | <i>43</i> |
| SEZIONE 4: MONITORAGGIO | 67 |
| <i>SOTTOSEZIONE 4.1: STRUMENTI E MODALITA' DI MONITORAGGIO DEL PIAO</i> | <i>68</i> |
| <i>SOTTOSEZIONE 4.2: PIANO DEGLI OBIETTIVI - ALLEGATO</i> | <i>70</i> |

INTRODUZIONE AL PIAO

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della 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 è 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 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

LA MISSION DELL'ENTE

"Gli Indirizzi Generali di Governo, che quest'Amministrazione Comunale intende perseguire, sono stati elaborati sulla base dei medesimi punti sottoposti al giudizio dei cittadini in occasione delle elezioni amministrative del 14 e 15 maggio 2023.

I Capisaldi con cui sono stati fissati sono stati delineati attorno al concetto di sostenibilità, in ogni sua sfera: ambientale, sociale, economica e istituzionale. Su questi fondamentali principi il gruppo RinnoviAMO VILLANOVA propone i seguenti obiettivi per il quinquennio 2023-2028.

- Sostenibilità
- Ambiente
 - Sicurezza Idraulica
 - Verde e Parchi
 - Raccolta Differenziata
- Cultura e Istruzione
 - Scuola
 - Villa Ruzzini
 - Turismo
 - Sport
- Sociale
 - Infanzia
 - Adolescenza
 - Giovani
 - Famiglie
 - Terza Età
 - Donne
 - Lavoro
 - Sanità
- Volontariato
 - Associazioni
 - Rapporto con le Parrocchie
 - Protezione Civile
- Progetti
 - Opere Pubbliche
 - Sicurezza
 - Edilizia e Urbanistica
- Dialogo
 - Partecipazione
 - Attività Produttive
 - Nuovi Servizi Digitali

La scuola non è solo il luogo che trasmette saperi, ma anche quello dove si forma una comunità. In essa le bambine e i bambini devono essere riconosciuti come soggetti protagonisti della loro crescita, la loro autonomia deve essere perseguita non solo come acquisizione di abilità, ma essere connessa alla sfera emotiva, affettiva e sociale. I percorsi scolastici devono avvicinare i ragazzi al volontariato, alla coscienza del bene comune. Gli insegnanti e le famiglie devono essere sostenuti e formati sui temi più importanti per i ragazzi. La collaborazione tra amministrazione, famiglie e mondo scolastico continua a essere una risorsa fondamentale.

Crediamo fermamente che sport, associazionismo e volontariato rappresentino una scuola di valori, un'opportunità di aggregazione ed uno strumento fondamentale per il benessere sociale, con impatto diretto sulla salute, sul turismo e sull'ambiente. Oltre a rappresentare un valore, devono diventare un'opportunità di ricchezza per il nostro Comune, sempre perseguendo il principio della "sussidiarietà" e il coinvolgimento di cittadini e associazioni, in un approccio integrato e programmato

Compito dell'Amministrazione Comunale è condividere le aspettative, i bisogni, i desideri di tutti e collaborare per rendere Villanova di Camposampiero sempre migliore."

(approvati con Delibera di Consiglio n. 38 del 27.07.2023)

L'ENTE

Villanova di Camposampiero è un comune italiano della provincia di Padova.

Il comune di Villanova di Camposampiero nasce il 28 settembre 1810 quando Eugenio Napoleone di Francia, Vicerè d'Italia, Principe di Venezia crea un nuovo assetto territoriale nel padovano e istituisce, insieme ad altri comuni, quello di Villanova, che comprendeva la Pieve di San Prosdocimo e le frazioni denominate Puotti, Mussolini, Murelle, Fiumicello, Caltana di Murelle, Pionca, Codiverno Santissima Trinità e Codivernarolo. Il comune fu poi denominato "Villanova di Camposampiero" a seguito del decreto di Vittorio Emanuele II Re d'Italia dell'11 agosto 1867.

Al 31/12 del 2024 contava una popolazione residente di 6.155 abitanti e una superficie di 12,22 kmq, con una densità di 506,68 ab/kmq.

Altitudine: 12 m s.l.m.

Superficie: 12,22 kmq

CONTESTO DEMOGRAFICO

•Residenti (anagrafiche)

Con il termine residenti si intende il numero di abitanti che ha dimora abituale in un territorio.

| 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 5.837 | 5.903 | 5.943 | 6.053 | 6.059 | 6.109 | 6.139 | 6.121 | 6.123 | 6.136 | 6.167 | 6.176 | 6.143 | 6.208 | 6.187 | 6.155 |

•Tasso di variazione annuale

Tasso di variazione annuale della popolazione residente

| 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|------|------|------|------|------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|-------|------|
| 2,06 | 1,13 | 0,68 | 1,85 | 0,10 | 0,83 | 0,49 | -0,29 | 0,03 | 0,2 | 0,5 | 0,1 | -0,5 | 1,06 | -0,34 | -0,5 |

INDIRIZZO

Via Caltana, 156
35010 Villanova di Camposampiero (PD)

CODICE FISCALE/PARTITA IVA

Codice Fiscale: 80010390286
Partita IVA: 01511520288

SINDACO IN CARICA

Sarah Gaiani

TELEFONO

049/9222111

INDIRIZZO MAIL/PEC

MAIL: segreteria@comune.villanova.pd.it
PEC: comune.villanovadicamposampiero.pd@pecveneto.it

SITO INTERNET E ALTRI PROFILI ISTITUZIONALI

www.comune.villanova.pd.it
www.facebook.com/comunevillanovadicamposampiero

DIPENDENTI al 31/12

21

RESIDENTI al 31/12

6155

OBIETTIVI STRATEGICI DI VALORE PUBBLICO

Gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000 “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali” e successive modificazioni ed integrazioni, armonizzati ai principi del Decreto Legislativo 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e successive modificazioni ed integrazioni, prevedono la definizione di obiettivi strategici, operativi e gestionali, corredati da indicatori e target attesi, che trovano il loro fondamento ed esplicitazione nei seguenti documenti:

- Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all’inizio del mandato amministrativo relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell’Ente;
- Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL) approvato con Delibera di Consiglio n 66 del 21/12/2023, che permette l’attività di guida strategica e operativa dell’Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata;

Nella sezione strategica del DUP sono quindi riportate le politiche di mandato che l’ente intende sviluppare nel corso del triennio, declinate in programmi, che costituiscono la base della successiva attività di programmazione di medio/ breve termine che confluisce nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO).

IL VALORE PUBBLICO E L’ANTICORRUZIONE

L’obiettivo generale è quello di armonizzare, in una logica di progressiva integrazione, la strategia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza con gli altri ambiti di cui si compone il PIAO, partendo dalla individuazione degli obiettivi di valore pubblico.

Avendo, pertanto, di mira il miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale della comunità di riferimento, nei limiti, naturalmente, della possibilità di intervento dell’ente e nel perseguimento delle proprie finalità istituzionali.

In quest’ottica, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza vanno intese come poste a protezione del valore pubblico.

Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, infatti, la prevenzione della corruzione può contribuire a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l’azione amministrativa.

L’obiettivo finale rimane quello di strutturare le misure anticorruzione come “misure di buona amministrazione”, in stretta connessione con le modifiche strutturali e organizzative dell’Ente, allo scopo di individuare alcuni modus operandi che potranno diventare misure di carattere trasversale, vevolevoli per tutti i Settori e per tutti i processi. Vale a dire linee di condotta da seguire nella gestione delle diverse attività amministrative, in ausilio alla puntuale individuazione delle misure nelle singole fasi dei processi.

Tutto ciò in un’ottica volta anche a perseguire l’obiettivo di semplificare la gestione delle misure e dare più efficacia alla politica di prevenzione radicandola nelle dinamiche organizzative.

ALBERO DELLA PROGRAMMAZIONE

| DUP 2025 – 2027 | | PIANO DEGLI OBIETTIVI | |
|----------------------|----------------------|-----------------------|---|
| Indirizzo strategico | Obiettivo strategico | Obiettivo operativo | Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie |

1 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE

| DUP 2025 | | PIANO DEGLI OBIETTIVI | |
|----------------------|--|--|---|
| Indirizzo strategico | Obiettivo strategico | Obiettivo operativo | Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie |
| | 1.1 Favorire la semplificazione e snellimento delle pratiche comunali attraverso processi amministrativi che si fondino sul miglioramento del servizio internet comunale per rendere sempre più accessibili i servizi al cittadino | | |
| | | 1.1.1 INDIVIDUAZIONE, CONTEGGIO E CONTESTUALE SUDDIVISIONE PER ANNI DEI DOCUMENTI D'ARCHIVIO OGGETTO DI POSSIBILE SCARTO DOCUMENTALE AI SENSI DEL VIGENTE MANUALE DI GESTIONE | |
| | | 1.1.2 RICERCA DEI DATI DEI DEFUNTI E DEI FAMIGLIARI DEGLI STESSI DELLE DUE PRIME FILE A NORD DEL PRIMO CAMPO COMUNE, IN PREVISIONE DELL'ESUMAZIONE ORDINARIA PER LIBERARE SPAZIO NELL'UNICO CIMITERO COMUNALE. | |
| | | 1.1.3 CONTRASTO ALL'EVASIONE TRIBUTARIA | |
| | | 1.1.4 SUPPORTO UFFICIO PROTOCOLLO | |
| | | 1.1.5 MIGLIORAMENTO FUNZIONALITA' DELL'UFFICIO RAGIONERIA | |
| | | 1.1.6 SUPPORTO FLESSIBILE AGLI UFFICI | |
| | | 1.1.7 DIGITALIZZAZIONE DELLE PRATICHE SOCIALI | |
| | 1.2 Sindaco e assessori sempre disponibili | | |
| | 1.3 Incontrare la cittadinanza in tutte le frazioni almeno due volte l'anno: massima trasparenza delle spese sostenute dal Comune | | |
| | | 1.3.1 ATTUAZIONE PIANO TRASPARENZA | |
| | | 1.3.2 RIDUZIONE DEI TEMPI DI PAGAMENTO | |
| | 1.4 Esporre i bilanci comunali ai cittadini, prima di approvarli in Consiglio Comunale | | |
| | 1.5 Organizzare incontri pubblici per affrontare con i cittadini le tematiche di maggior rilevanza | | |
| | 1.6 Federazione del Camposampierese: sostenere le politiche a favore dello sviluppo del territorio e del risparmio sui servizi | | |
| | 1.7 Costituire un gruppo di lavoro specializzato per ottenere finanziamenti dallo Stato, Regione, Provincia e fondazioni | | |
| | 1.8 Avviare analisi periodiche di verifica sulle esigenze dei cittadini e sul gradimento dei servizi offerti; ampliare i metodi di comunicazione con i cittadini (es. canale Telegram comunale) | | |
| | 1.9 PNRR - M1C1 - INVESTIMENTO 1.4..3 SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE - CUP H81F22002610006 - ATTIVAZIONE SERVIZI DIGITALI SU APP IO | | |
| | 1.10 PNRR - M1C1 - INVESTIMENTO 1.4 .4 SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE - CUP H81F22002600006 - INTEGRAZIONE ADOZIONE IDENTITA' DIGITALE CIE | | |
| | | 1.10.1 PNRR - MISURA 1.4.4 - ADESIONE STATO CIVILE ANSC | |
| | 1.11 PNRR - M1C1 - INVESTIMENTO 1..2 ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI - CUP H81C22001400006 - AGGIORNAMENTO E MIGRAZIONE AL CLOUD DI ALCUNI SERVIZI | | |
| | 1.12 PNRR - M1C1 - INVESTIMENTO 1.4.1 ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI - CUP H81F22003640006 - IMPLEMENTAZIONE SERVIZI ONLINE E PACCHETTO CITTADINO INFORMATO | | |

| DUP 2025 | | PIANO DEGLI OBIETTIVI | |
|---|---|--------------------------------------|---|
| Indirizzo strategico | Obiettivo strategico | Obiettivo operativo | Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie |
| | 1.13 PNRR - M1C1 - INVESTIMENTO DATI- CUP H51F22008450006 - ACQUISTO API PER INTEROPERABILITA' CON PDND | 1.3.1 PIATTAFORMA NAZIONALE DIGITALE | |
| 2 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA | | | |
| | 2.1 Videosorveglianza: aumentare le telecamere in ogni frazione già da quest'anno | | |
| | 2.2 Intensificare la collaborazione con le forze dell'ordine | | |
| | 2.3 coinvolgere i cittadini nei progetti di controllo del vicinato | | |
| | 2.4 PROTEZIONE CIVILE - continuare a garantire supporti concreti al nostro Gruppo Comunale | | |
| | 2.5 PROTEZIONE CIVILE - Collaborare per fronteggiare le situazioni di emergenza con lo scopo di garantire la sicurezza delle persone, dei beni e dell'ambiente | | |
| 3 ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO | | | |
| | 3.1 Massima attenzione alla didattica, alle iniziative extrascolastiche e ai progetti di inclusività | | |
| | 3.2 Conferma del trasporto scolastico e incentivazione dei servizi di car pooling e pedibus | | |
| | 3.3 Promozione della creatività con laboratori e visite guidate nei luoghi di pregio del Comune | | |
| | 3.4 Continuare a proporre il servizio di Pre-scuola | | |
| | 3.5 Collaborazione con l'Istituto scolastico per la prosecuzione del progetto del Consiglio Comunale dei Ragazzi | | |
| | 3.6 Supporto, anche ammodernando gli strumenti in dotazione, alle attività del servizio di doposcuola e quelle dedicate ai bambini e ragazzi con difficoltà di apprendimento perseguendo l'Alleanza Educativa | | |
| 4 TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E ATTIVITA' CULTURALI | | | |
| | 4.1 Riorganizzazione degli spazi per dotare la biblioteca di una sala multidisciplinare per studio e lavoro agile con connettività performante | | |
| | 4.2 Promozione del prestito Bibliotecario, anche con progetti, letture e specifiche iniziative (Patto per la lettura) | | |
| | 4.3 Serate in biblioteca con laboratori ed attività per bambini | | |
| | 4.4 Riconferma e potenziamento di Universitiamo, l'università popolare | | |
| | 4.5 Promozione di Villa Ruzzini con serate culturali, concerti e per la celebrazione di matrimoni civili oltre che per la discussione delle tesi di laurea | | |
| | 4.6 Sostegno al progetto di ristrutturazione di Villa Ruzzini | | |
| 5 POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO | | | |
| | 5.1 GIOVANI Organizzare serate di promozione delle eccellenze scolastiche, sportive e artistiche del territorio | | |
| | 5.2 GIOVANI fornire ausili concreti ai ragazzi in difficoltà | | |
| | 5.3 GIOVANI promuovere iniziative di cittadinanza attiva e consapevole anche durante le vacanze estive (es. Ci Sto? A(f)fare fatica!) | | |
| | 5.4 GIOVANI Proporre ai neo-diciottenni incontri condivisi e di approfondimento per una maggiore età più consapevole (Insieme verso i 18) | | |
| | 5.5 GIOVANI in favore dei ragazzi impegnati per la comunità, intervenire per assicurare loro tariffe agevolate per l'uso di attrezzature presenti nel territorio (ad es. | | |

campetto parrocchiale, piastra scuole medie ecc..)

| DUP 2025 | | PIANO DEGLI OBIETTIVI | |
|----------------------|----------------------|-----------------------|---|
| Indirizzo strategico | Obiettivo strategico | Obiettivo operativo | Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie |

- 5.6 SPORT Palestre a cielo aperto per i nostri concittadini: saranno a disposizione anche delle associazioni sportive e saranno collegati da percorsi ciclopedonali
- 5.7 SPORT alle associazioni sportive spazi a tariffe agevolate per le attività dedicate ai bambini
- 5.8 SPORT Promozione di progetti volti a far conoscere l'importanza dello sport nelle scuole e attraverso eventi (Sportiviamo)
- 5.9 SPORT Monitoraggio delle strutture sportive per implementarne o migliorarne la fruibilità (ad esempio accesso alla pedana dietro la scuola media e valutazione di una copertura semipermanente)
- 5.10 SPORT Più risorse per la gestione degli impianti sportivi
- 5.11 TURISMO collaborazione con le associazioni e con la Federazione del Camposampierese per valorizzare e far conoscere le nostre bellezze
- 5.12 TURISMO Promozione di eventi culturali ed enogastronomici di promozione territoriale
- 5.13 TURISMO Sostegno alle manifestazioni fieristiche del territorio
- 5.14 TURISMO Proporre visite guidate e valorizzare i siti storico-artistici locali
- 5.15 TURISMO Coordinamento del calendario degli eventi del territorio
- 5.16 TURISMO El Bati Marso, le Sagre, San Martino, Villanova nel Natale, ecc...: valorizzare gli eventi della nostra tradizione
- 5.17 ASSOCIAZIONI Sostenere le associazioni nei percorsi di adeguamento al codice del terzo settore
- 5.18 ASSOCIAZIONI Snellire ulteriormente le pratiche burocratiche necessarie per proporre progetti ed attività (richiesta contributi, prenotazioni sale, ecc.) anche attraverso l'implementazione dei servizi del sito web del comune
- 5.19 ASSOCIAZIONI Collaborare con le associazioni per la stesura dei piani di sicurezza (safety e security) per i maggiori eventi comunali
- 5.20 ASSOCIAZIONI Mettere a disposizione del volontariato i centri culturali per riunioni e incontri
- 5.21 ASSOCIAZIONI Lavorare per mettere a disposizione un centro culturale autogestito dalle associazioni ("la casa delle associazioni");
- 5.22 ASSOCIAZIONI favorire i progetti di rete tra associazioni
- 5.23 RAPPORTO CON LE PARROCCHIE Confermare il nostro massimo sostegno alle Scuole dell'Infanzia parrocchiali
- 5.24 RAPPORTO CON LE PARROCCHIE Organizzare con le parrocchie incontri culturali e di formazione rivolti in modo particolare all'infanzia e alla terza età
- 5.25 RAPPORTO CON LE PARROCCHIE Rafforzare la collaborazione fra i servizi sociali comunali e le Caritas

6 ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA PRIVATA

- 6.1 VERDE E PARCHI Diversificazione dei parchi esistenti destinandoli alle varie fasce d'età ed esigenze
- 6.2 VERDE E PARCHI Valorizzazione dei nostri parchi pubblici con iniziative socio-culturali e di cittadinanza attiva
- 6.3 VERDE E PARCHI Campo sgambettamento cani: progettazione di spazi appositi per i nostri amici a quattro zampe
- 6.4 VERDE PARCHI Piantumazioni di nuovi alberi e sostituzione degli alberi

abbattuti dalle calamità naturali

| Indirizzo strategico | DUP 2025 | | PIANO DEGLI OBIETTIVI |
|---|-----------------------------|---|---|
| | Obiettivo strategico | Obiettivo operativo | Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie |
| | 6.5 VERDE E PARCHI | Potenziare la collaborazione con il Comitato di Frazione di Mussolini nella gestione del verde e collaborazioni anche nelle altre frazioni | |
| | 6.6 VERDE E PARCHI | Riqualificazione del verde urbano anche attraverso collaborazioni con imprese e terzo settore. | |
| | 6.7 RACCOLTA DIFFERENZIATA | Organizzazione di progetti volti alla sensibilizzazione alla raccolta differenziata e al rispetto dell'ambiente | |
| | 6.8 RACCOLTA DIFFERENZIATA | Contrasto all'abbandono dei rifiuti con monitoraggi tecnologici e contravvenzioni pesanti per i trasgressori | |
| | 6.9 RACCOLTA DIFFERENZIATA | Organizzazione di giornate ecologiche rivolte a bambini, ragazzi e adulti per pulire il territorio | |
| | 6.10 OPERE PUBBLICHE | Proseguire ad investire sull'edilizia scolastica | |
| | 6.11 OPERE PUBBLICHE | Incrementare le piste ciclopedonali e per i percorsi naturalistici | |
| | | 6.11.1 REALIZZAZIONE PERCORSO CICLO-PEDONALE IN VIA CALTANA | |
| | | 6.11.2 FORMAZIONE VARIANTE ALLO STRUMENTO URBANISTICO PER LA REALIZZAZIONE DI OPERA NON CONFORME ALLE PREVISIONI URBANISTICHE (PISTA CICLABILE VIA CALTANA LATO EST) | |
| | 6.12 OPERE PUBBLICHE | Continuare a convertire a LED l'illuminazione pubblica e dei locali di proprietà comunale per abbattere il costo dei consumi | |
| | 6.13 OPERE PUBBLICHE | Progettare la riorganizzazione dei locali comunali per ridurre i consumi energetici | |
| | 6.14 EDILIZIA E URBANISTICA | Siamo pronti ad approvare in tempi celeri la variante al piano degli interventi per dare risposte concrete alle esigenze dei cittadini | |
| | 6.15 EDILIZIA E URBANISTICA | Dare ulteriore impulso al declassamento del grado culturale degli edifici privati non più meritevoli | |
| | 6.16 EDILIZIA E URBANISTICA | Piano di Gestione Rischio Alluvioni (PGRA): esecuzione di studi finalizzati a verificare l'effettivo grado di rischio | |
| | 6.17 EDILIZIA E URBANISTICA | Favorire la riqualificazione dei siti produttivi dismessi e delle abitazioni abbandonate | |
| | 6.18 EDILIZIA E URBANISTICA | Incentivare il recupero dei fabbricati esistenti per il contenimento del consumo del suolo | |
| | 6.19 | Promuovere l'edilizia residenziale per i giovani under 35 dando anche informazioni sulle agevolazioni e l'accesso al credito | |
| | 6.20 EDILIZIA E URBANISTICA | Studiare nuove progettualità urbanistiche con la variante al Piano di Assetto del Territorio | |
| | | 6.20.1 FORMAZIONE VARIANTE ALLO STRUMENTO URBANISTICO PER LA REALIZZAZIONE DI OPERA NON CONFORME ALLE PREVISIONI URBANISTICHE (PISTA CICLABILE VIA CALTANA LATO EST). | |
| | | 6.20.2 FORMAZIONE VARIANTE ALLO STRUMENTO URBANISTICO PER LA REALIZZAZIONE DI OPERA NON CONFORME ALLE PREVISIONI URBANISTICHE (PARCHEGGIO PUBBLICO VIA PUOTTI A SERVIZIO DEGLI IMPIANTI SPORTIVI) | |
| 7 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE | | | |
| | 7.1 SOSTENIBILITA' | - Coordinamento della costituzione delle comunità energetiche coinvolgendo l'Intesa programmatica d'Area e la Provincia di Padova | |

| DUP 2025 | | PIANO DEGLI OBIETTIVI | |
|---|--|-----------------------|---|
| Indirizzo strategico | Obiettivo strategico | Obiettivo operativo | Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie |
| | 7.2 SOSTENIBILITA' - Gestione delle risorse comunali con trasparenza e diligenza | | |
| | 7.3 SOSTENIBILITA' - Implementazione dell'uso delle energie rinnovabili, volte al risparmio energetico. | | |
| | 7.4 SICUREZZA IDRAULICA - Monitoraggio dei nostri corsi d'acqua e gli scoli per prevenire le criticità | | |
| | 7.5 SICUREZZA IDRAULICA - Commissionare studi finalizzati a fronteggiare l'emergenza idrica a livello locale anche ricorrendo a vasche di raccolta di acqua piovana laddove sarà necessario | | |
| 8 TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITA' | | | |
| 9 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA | | | |
| | 9.1 INFANZIA - In sinergia con il terzo settore, realizzare elenchi per babysitter accreditate per far fronte alle esigenze delle famiglie | | |
| | 9.2 INFANZIA - Promuovere iniziative e supporto per la neo-natalità | | |
| | 9.3 INFANZIA - Collaborare con le aziende del territorio per promuovere politiche del lavoro in sintonia con le esigenze delle famiglie | | |
| | 9.4 ADOLESCENZA - Promuovere occasioni di incontro mettendo a disposizione il Centro Tommasoni nei fine settimana | | |
| | 9.5 ADOLESCENZA - Supportare le famiglie nel contrasto ai disagi giovanili (dipendenze, bullismo, cyberbullismo, disturbi alimentari ecc..) attraverso percorsi con personale specialistico (forze dell'ordine, SERD, medici, ecc) | | |
| | 9.6 FAMIGLIE - Supportare le famiglie, in concerto con la Scuola e l'ULSS, per l'assistenza legata a diverse criticità: disagio socio-economico, diversa abilità, povertà educativa, ecc | | |
| | 9.7 FAMIGLIE - Progettare iniziative di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i figli e per i propri genitori anziani (es.: la Famiglia al Centro) | | |
| | 9.8 FAMIGLIE - Offrire il nostro supporto nella creazione di una nuova rete sociale per le famiglie monoparentali | | |
| | 9.9 TERZA ETA' - Sostenere il Club Tre e le sue iniziative | | |
| | 9.10 TERZA ETA' - Fornire aiuti concreti per l'organizzazione di occasioni ricreative e di socializzazione (soggiorni climatici, acquagym, gite, incontri, ecc.) | | |
| | 9.11 TERZA ETA' - Incoraggiare i momenti di incontro volti allo scambio generazionale tra anziani, bambini e giovani | | |
| | 9.12 TERZA ETA' - Proseguire i progetti dedicati alle persone affette da decadenza cognitiva e daremo supporto alle loro famiglie | | |
| | 9.13 TERZA ETA' - Offrire occasioni di informazione per prevenire truffe, incidenti domestici e furti | | |
| | 9.14 TERZA ETA' - Disbrigo delle pratiche burocratiche amministrative con le nuove tecnologie: ci metteremo ancora a completa disposizione dei nostri nonni | | |
| | 9.15 TERZA ETA' - Creare nuovi servizi di affiancamento (spesa, farmaci a domicilio ecc..) e monitoraggio per gli anziani soli | | |
| | 9.16 TERZA ETA' - Attivare un nuovo numero telefonico di ascolto per dare la possibilità agli anziani soli di trovare una parola di conforto | | |
| | 9.17 TERZA ETA' - Orti sociali su terreni di proprietà pubblica: siamo pronti a fornire le migliori progettualità per chi ne avrà davvero bisogno | | |
| | 9.18 TERZA ETA' - In sinergia con il terzo settore, pubblicheremo elenchi di addetti ai servizi di assistenza alla persona (badanti) per far fronte alle esigenze delle famiglie | | |

| DUP 2025 | | PIANO DEGLI OBIETTIVI | |
|---|----------------------|--|---|
| Indirizzo strategico | Obiettivo strategico | Obiettivo operativo | Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie |
| | 9.19 | DONNE - Sostenere e sensibilizzare le donne nella prevenzione delle principali patologie e disagi | |
| | 9.20 | DONNE - Mammografie gratuite: le riproporremo a partire dal secondo semestre di quest'anno | |
| | 9.21 | DONNE - Prevedere spazi comunali a titolo gratuito per le mamme in dolce attesa ed iniziative a costo zero rivolte ai neogenitori (ad es. Spazio mamma, corsi parto, genitorialità) | |
| | 9.22 | DONNE - Programmare appuntamenti volti a contrastare le problematiche che colpiscono le donne violenza, stalking, depressione post partum, ecc...), in particolare riprenderanno i corsi di difesa personale. Pianificare appositi percorsi, anche in collaborazione con l'ULSS 6, le Associazioni del territorio e le forze dell'ordine | |
| | 9.23 | DONNE - Intensificare ancora di più la collaborazione nata con il centro anti violenza | |
| | 9.24 | LAVORO - Favorire momenti di incontro rivolti a giovani e studenti, con titolari e dirigenti di aziende locali, facendo conoscere e valorizzando le imprese del territorio | |
| | 9.25 | LAVORO - Mettersi a disposizione dei nuovi imprenditori per le questioni burocratiche e normative; | |
| | 9.26 | LAVORO - Sostenere percorsi di orientamento lavorativo per diminuire il divario tra domanda ed offerta di lavoro | |
| | 9.27 | LAVORO - Collaborare con le realtà presenti nel territorio (es. Servizio inserimento Lavorativo - SIL) per la collocazione lavorativa, in particolare in favore dei diversamente abili e delle persone in difficoltà | |
| 10 TUTELA DELLA SALUTE | | | |
| | 10.1 | Proteggere con ogni mezzo l'Ospedale di Camposampiero | |
| | 10.2 | Essere pronti a collaborare con la Medicina di Gruppo Integrata | |
| | 10.3 | Proporre iniziative per la prevenzione e il benessere collettivo in collaborazione con le strutture sanitarie pubbliche e private | |
| | 10.4 | Promuovere i programmi di screening e le visite sanitarie di controllo | |
| | 10.5 | Assistenza tecnologica per le prenotazioni e per i ritiri dei referti (CUP) | |
| | 10.6 | Sensibilizzare la cittadinanza sull'importanza della donazione del sangue, del midollo osseo e degli organi in collaborazione con tutte le associazioni del terzo settore coinvolte | |
| 11 SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITA' | | | |
| | 11.1 | Sostenere e promuovere le imprese del territorio prestando attenzione alle loro esigenze anche nelle pratiche SUAP | |
| | 11.2 | Favorire incontri, unitamente alle associazioni di categoria e del territorio, per realizzare iniziative al fine di riscoprire e valorizzare il grande patrimonio culturale legato all'artigianato, al commercio e all'industria | |
| | 11.3 | Promuovere la riqualificazione delle vetrine vuote utilizzandole per la promozione del territorio | |

OBIETTIVI DI PERFORMANCE

Il Segretario Generale con la collaborazione dei Responsabili dei Servizi hanno predisposto il Piano degli Obiettivi 2025 (allegato sub 1 al PIAO) in linea con la programmazione strategica del DUP 2025-2027 e secondo le dimensioni di programmazione definita dalla normativa sul PIAO.

Per questa prima implementazione, sono individuati come obiettivi "rilevanti ai fini delle performance" tutti gli obiettivi specifici attuativi di valore pubblico ovvero previsti nel DUP.

Sono state individuate inoltre alcune "Dimensioni di programmazione" con le quali caratterizzare gli obiettivi suddetti, come da normativa:

- Efficienza
- Qualità dei procedimenti e dei servizi
- Accessibilità digitale
- Accessibilità fisica
- Digitalizzazione
- Pari opportunità/equilibrio di genere
- Semplificazione

Per quanto attiene la valutazione individuale delle Performance, sono inoltre riportati i parametri relativi all'area "SAPER ESSERE E FARE INSIEME" assegnati ai Responsabili:

1 - Settore Amministrativo - Affari Generali

3. FLESSIBILITA': capacità di risposta alle esigenze anche impreviste del lavoro e dei colleghi. Capacità di affrontare il cambiamento di organizzazione e di situazioni, facilità ad adattarsi a nuove mansioni e ruoli.

4. GESTIONE DEL CARICO DI LAVORO: capacità di svolgere il proprio lavoro con tempestività e cura, utilizzando al meglio le risorse a disposizione. Capacità di esercitare la quantità fisica e mentale di lavoro richiesta dal compito.

6. SVILUPPO DEGLI ALTRI: capacità e disponibilità ad investire parte del proprio tempo di lavoro per far crescere la professionalità dei propri collaboratori, con l'obiettivo di delegare compiti di crescente responsabilità.

2 - Settore Urbanistica

1. AUTONOMIA capacità di migliorare autonomamente il proprio lavoro e di affrontare nuovi incarichi. Capacità di proporre soluzioni innovative e alternative, nell'affrontare soluzioni urgenti/impreviste, assumendosi le proprie responsabilità.

3. FLESSIBILITA': capacità di risposta alle esigenze anche impreviste del lavoro e dei colleghi,. Capacità di affrontare il cambiamento di organizzazione e di situazioni, facilità di adattarsi a nuove mansioni e ruoli.

5. SENSO DI RESPONSABILITA': capacità di assumersi le responsabilità connesse ai propri compiti ed alle decisioni prese. Fiducia che viene concessa ad una persona rispetto al ruolo che ricopre.

3 - Settore Lavori Pubblici, Manutenzione e Ambiente

4. GESTIONE DEL CARICO DI LAVORO: capacità di svolgere il proprio lavoro con tempestività e cura, utilizzando al meglio le risorse a disposizione. Capacità di esercitare la quantità fisica e mentale di lavoro richiesta dal compito.

7. COSTRUZIONE DI RELAZIONI: capacità di instaurare e mantenere: relazioni e rapporti con gli altri (uno o più

persone) utili al raggiungimento degli obiettivi di lavoro, nei diversi settori di contatto (intra ed inter comunali)

9. ORIENTAMENTO AL CLIENTE/UTENTE INTERNO/ESTERNO: capacità di comprendere e conoscere il cliente/utente interno e/o esterno e le sue esigenze, al fine di fornirgli un servizio ad un'assistenza efficiente ed efficace. Atteggiamento corretto, trasparente, disponibile, scrupoloso, affidabile, che ispira fiducia.

Settore 4 Finanziario

1. AUTONOMIA capacità di migliorare autonomamente il proprio lavoro e di affrontare nuovi incarichi. Capacità di proporre soluzioni innovative e alternative, nell'affrontare soluzioni urgenti/impreviste, assumendosi le proprie responsabilità.

3. FLESSIBILITA': capacità di risposta alle esigenze anche impreviste del lavoro e dei colleghi,. Capacità di affrontare il cambiamento di organizzazione e di situazioni, facilità di adattarsi a nuove mansioni e ruoli.

5. SENSO DI RESPONSABILITA': capacità di assumersi le responsabilità connesse ai propri compiti ed alle decisioni prese. Fiducia che viene concessa ad una persona rispetto al ruolo che ricopre.

ART. 4-BIS DEL DL 24.02.2023 N. 13 - Tempestività dei pagamenti.

La riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie costituisce una delle riforme abilitanti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Riforma 1.11) e prevede che entro il primo trimestre 2025, con conferma al primo trimestre 2026, siano conseguiti specifici obiettivi quantitativi (target) in termini di tempo medio di pagamento e di tempo medio di ritardo.

Con circolare n. 1/2024, il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato ha fornito le indicazioni operative per l'attuazione dell'articolo 4-bis del DI 13/2023 in tema di riduzione dei tempi di pagamento della pubblica amministrazione.

La norma prevede l'obbligo di assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e a quelli apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento.

I target da raggiungere sono fissati in 30 giorni per l'indicatore del tempo medio di pagamento per gli enti locali, calcolati su un volume di pagamenti almeno pari all'80% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute nell'anno 2024, e almeno pari al 95% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute nel 2025.

Viene pertanto stabilito, in attuazione dell'art. 4-bis del DI 13/2023, in tema di riduzione dei tempi di pagamento della pubblica amministrazione, un obiettivo trasversale da perseguire nell'anno 2025, da parte dei responsabili dei servizi.

| CENTRI DI RESPONSABILITÀ | OBIETTIVI RILEVANTI AI FINI DELLE PERFORMANCE |
|---|---|
| 1 Area segreteria - servizi demografici - cultura | OBGES.1.1.1 GESTIONE DEL PROCEDIMENTO DI SELEZIONE PUBBLICA FINALIZZATA ALLA CONCESSIONE DI CONTRIBUTI FINANZIARI E ALTRI BENEFICI AD ENTI ED ASSOCIAZIONI PER L'ANNO 2025. • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI |

| CENTRI DI RESPONSABILITÀ | OBIETTIVI RILEVANTI AI FINI DELLE PERFORMANCE |
|--|---|
| | OBGES.1.1.2 OBIETTIVO PRIORITARIO: RICERCA DEI DATI DEI DEFUNTI E DEI FAMILIARI DEGLI STESSI DELLE DUE PRIME FILE A NORD DEL PRIMO CAMPO COMUNE, IN PREVISIONE DELL'ESUMAZIONE ORDINARIA PER LIBERARE SPAZIO NELL'UNICO CIMITERO COMUNALE. • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: EFFICIENZA |
| | OBGES.1.1.3 OBIETTIVO PRIORITARIO: INDIVIDUAZIONE, CONTEGGIO E CONTESTUALE SUDDIVISIONE PER ANNI DEI DOCUMENTI D'ARCHIVIO OGGETTO DI POSSIBILE SCARTO DOCUMENTALE AI SENSI DEL VIGENTE MANUALE DI GESTIONE |
| | OBGES.1.2.1 OBIETTIVO PRIORITARIO: L'OBIETTIVO CONSISTE NELLA SOSTITUZIONE DELLE DIPENDENTE ADDETTA AL SERVIZIO DI PRESTITO PER GARANTIRE LA CONTINUITA' DEL SERVIZIO. |
| | OBGES OBIETTIVO TRASVERSALE ART. 4-BIS DEL DL 24.02.2023 N. 13 -TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI OBGES OBIETTIVO TRASVERSALE Trasparenza e anticorruzione DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE : QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI OBGES.1.4.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE SECONDO LA DIRETTIVA ZANGRILLO |
| 2 Area finanziaria contabile e personale, servizi alla persona e CED | ATTORD.1.3.1 ATTUAZIONE PIANO TRASPARENZA • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI |
| | ATTORD.1.3.2 ATTUAZIONE PIANO ANTICORRUZIONE • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI |
| | OBGES.1.4.1 RIDUZIONE DEI TEMPI DI PAGAMENTO • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: EFFICIENZA |
| | OBGES.1.4.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE SECONDO LA DIRETTIVA ZANGRILLO |
| | OBGES.2.1.1 MIGLIORAMENTO FUNZIONALITA' DELL'UFFICIO RAGIONERIA • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI |
| | OBGES.2.1.2 SUPPORTO FLESSIBILE AGLI UFFICI • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI |

ATTORD.2.1.3 CONTRASTO

ALL'EVASIONE TRIBUTARIA

• DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE:

QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI

SERVIZI

OBGES.2.1.4 obiettivo prioritario - NUOVI

REGOLAMENTI IN MATERIA DI

ASSUNZIONE E GESTIONE DEL

PERSONALE

OBGES.2.2.1 DIGITALIZZAZIONE DELLE

PRATICHE SOCIALI

• DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE:

QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI

SERVIZI

OBGES.2.4.1 obiettivo prioritario - PNRR - MISURA

1.4.4 - ADESIONE STATO CIVILE ANSC

| CENTRI DI RESPONSABILITÀ | OBIETTIVI RILEVANTI AI FINI DELLE PERFORMANCE |
|---------------------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: DIGITALIZZAZIONE |
| | OBGES.2.4.2 obiettivo prioritario - PNRR - MISURA 1.4.5 - PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI SEND <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: DIGITALIZZAZIONE |
| | ATTORD.2.5.1 ATTUAZIONE PIANO TRASPARENZA <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI |
| | ATTORD.2.5.2 ATTUAZIONE PIANO ANTICORRUZIONE <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI |
| | OBGES.2.6.1 RIDUZIONE DEI TEMPI DI PAGAMENTO <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: EFFICIENZA |
| | OBGES.2.6.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE SECONDO LA DIRETTIVA ZANGRILLO |
| 3 Area edilizia privata e urbanistica | |
| | OBGES.3.1.1 Obiettivo prioritario - FORMAZIONE VARIANTE ALLO STRUMENTO URBANISTICO PER LA REALIZZAZIONE DI OPERA NON CONFORME ALLE PREVISIONI URBANISTICHE (PISTA CICLABILE VIA CALTANA LATO EST). <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: EFFICIENZA |
| | OBGES.3.1.2 Obiettivo prioritario - FORMAZIONE MASTER PLAN DELL'AREA CENTRALE DI VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO - AREE CONTERMINI A PIAZZA MERCATO <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI |
| | OBGES.3.1.3 Obiettivo prioritario - Implementazione gestionale Halley <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI |
| | OBGES.3.1.5 Obiettivo prioritario - FORMAZIONE VARIANTE ALLO STRUMENTO URBANISTICO PER LA REALIZZAZIONE DI OPERA NON CONFORME ALLE PREVISIONI URBANISTICHE (PARCHEGGIO PUBBLICO VIA PUOTTI A SERVIZIO DEGLI IMPIANTI SPORTIVI) <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: EFFICIENZA |
| | ATTORD.3.2.1 ATTUAZIONE PIANO TRASPARENZA <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI |
| | ATTORD.3.2.2 ATTUAZIONE PIANO ANTICORRUZIONE <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI |
| | OBGES.3.3.1 RIDUZIONE DEI TEMPI DI PAGAMENTO <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: EFFICIENZA |

| CENTRI DI RESPONSABILITÀ | OBIETTIVI RILEVANTI AI FINI DELLE PERFORMANCE |
|--|---|
| | OBGES.3.3.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE SECONDO LA DIRETTIVA ZANGRILLO |
| 4 Area lavori pubblici, manutenzioni, ambiente | OBGES.4.1.1 Obiettivo prioritario - Realizzazione opere finanziate con fondi PNRR • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: EFFICIENZA |
| | OBGES.4.1.2 obiettivo prioritario - ACQUISIZIONE AREA PER REALIZZAZIONE PARCHEGGIO A SERVIZIO DEGLI IMPIANTI SPORTIVI DI VIA PUOTTI • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: EFFICIENZA |
| | OBGES.4.1.3 Obiettivo prioritario - REALIZZAZIONE PERCORSO CICLO-PEDONALE IN VIA CALTANA • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: EFFICIENZA |
| | OBGES.4.1.5 RIVISITAZIONE PROGETTUALE DEL CAMPO DI INUMAZIONE • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: EFFICIENZA |
| | OBGES.4.1.6 RICERCA DI BANDI DI FINANZIAMENTO PER REALIZZAZIONE OPERE PUBBLICHE |
| | ATTORD.4.2.1 ATTUAZIONE PIANO TRASPARENZA • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI |
| | ATTORD.4.2.2 ATTUAZIONE PIANO ANTICORRUZIONE • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI |
| | OBGES.4.3.1 RIDUZIONE DEI TEMPI DI PAGAMENTO • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: EFFICIENZA |
| | OBGES.4.3.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE SECONDO LA DIRETTIVA ZANGRILLO |
| 5 Segretario Comunale | ATTORD.5.1.1 Coordinamento dell'attività dei Responsabili di settore • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI |
| | ATTORD.5.1.2 Sistema dei controlli interni • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI |

OBIETTIVI ASSEGNATI AL PERSONALE

Sono riepilogati gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale dell'Ente, dettagliati nel Piano degli Obiettivi.

Michele Betto [01.PO]

- OBGES.2.4.1 obiettivo prioritario - PNRR - MISURA 1.4.4 - ADESIONE STATO CIVILE ANSC
- OBGES.2.1.4 obiettivo prioritario - NUOVI REGOLAMENTI IN MATERIA DI ASSUNZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE
- OBGES.2.4.2 obiettivo prioritario - PNRR - MISURA 1.4.5 - PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI SEND

Mirco Ferrante [01.PO]

- OBGES.4.1.1 Obiettivo prioritario - Realizzazione opere finanziate con fondi PNRR
- OBGES.4.1.2 - obiettivo prioritario - ACQUISIZIONE AREA PER REALIZZAZIONE PARCHEGGIO A SERVIZIO DEGLI IMPIANTI SPORTIVI DI VIA PUOTTI
- OBGES.4.1.3 - Obiettivo prioritario - REALIZZAZIONE PERCORSO CICLO-PEDONALE IN VIA CALTANA

Emma Frison [01.PO]

- OBGES.1.1.3 OBIETTIVO PRIORITARIO: INDIVIDUAZIONE, CONTEGGIO E CONTESTUALE SUDDIVISIONE PER ANNI DEI DOCUMENTI D'ARCHIVIO OGGETTO DI POSSIBILE SCARTO DOCUMENTALE AI SENSI DEL VIGENTE MANUALE DI GESTIONE
- OBGES.1.2.1 OBIETTIVO PRIORITARIO: L'OBIETTIVO CONSISTE NELLA SOSTITUZIONE DELLE DIPENDENTE ADDETTA AL SERVIZIO DI PRESTITO PER GARANTIRE LA CONTINUITA' DEL SERVIZIO.
- OBGES.1.1.2 OBIETTIVO PRIORITARIO: RICERCA DEI DATI DEI DEFUNTI E DEI FAMILIARI DEGLI STESSI DELLE DUE PRIME FILE A NORD DEL PRIMO CAMPO COMUNE, IN PREVISIONE DELL'ESUMAZIONE ORDINARIA PER LIBERARE SPAZIO NELL'UNICO CIMITERO COMUNALE.

Elisa Sato [01.PO]

- OBGES.3.1.1 Obiettivo prioritario - FORMAZIONE VARIANTE ALLO STRUMENTO URBANISTICO PER LA REALIZZAZIONE DI OPERA NON CONFORME ALLE PREVISIONI URBANISTICHE (PISTA CICLABILE VIA CALTANA LATO EST).
- OBGES.3.1.2 Obiettivo prioritario - FORMAZIONE MASTER PLAN DELL'AREA CENTRALE DI VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO - AREE CONTERMINI A PIAZZA MERCATO
- OBGES.3.1.5 Obiettivo prioritario - FORMAZIONE VARIANTE ALLO STRUMENTO URBANISTICO PER LA REALIZZAZIONE DI OPERA NON CONFORME ALLE PREVISIONI URBANISTICHE (PARCHEGGIO PUBBLICO VIA PUOTTI A SERVIZIO DEGLI IMPIANTI SPORTIVI)

PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1. LE PRIORITA' DEL PIAO COME DEFINITE DA ANAC ALL'INTERNO DEL PNA 2022-24

L'ANAC all'interno del PNA 2022-24 ha definito che in sede di redazione della sottosezione rischi corruttivi del PIAO si proceda :

A) mantenendo il patrimonio di esperienze maturato nel tempo dalle amministrazioni (quindi la struttura del PTPCT già approvato) ;

B) creando un documento snello, in cui ci si avvale eventualmente di allegati o link di rinvio, senza sovraccaricarlo di dati o informazioni non strettamente aderenti o rilevanti per il raggiungimento dell'obiettivo;

C) l'adeguamento agli obiettivi della riforma sul PIAO sarà necessariamente progressivo.

I riferimenti per la stesura della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO , come previsto dalla normativa di riferimento, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, confluiscono in apposita sottosezione del PIAO denominata "Rischi corruttivi e trasparenza", predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Pertanto, in riferimento alla sottosezione in discorso per il triennio 2025 – 2027 vengono in rilievo il PNA 2019, il PNA 2022 , la Del. ANAC n. 605 del 19.12.23 , la Del. ANAC n. 582 del 13.12.23 , la Del. ANAC n.264 del 20.06.23 , nonché le parti speciali dei precedenti PNA non oggetto di successive modificazioni e la Del. ANAC n. 605 del 19.12.23, nonché le parti speciali dei precedenti PNA non oggetto di successive modificazioni. La sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" viene confermata, in quanto può considerarsi esaustiva per quanto riguarda i processi esaminati, come previsto dal Comunicato del Presidente ANAC del 30.01.2025.

E' stata rivista soltanto la Tabella 6 allegata alla sezione suddetta, in quanto è stata semplificata per non aggravare l'attività dei Responsabili di Settore in presenza di carenza di organico ed è stata inoltre rivista la Tabella 8 riguardante le procedure di appalto avviate dal 2024 e non concluse in quanto non sussistente più questa fattispecie.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190/2012 e del decreto legislativo n. 33/2013:

- la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- l'identificazione e la valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013.

2. ANALISI DEL CONTESTO

L'Autorità nazionale anticorruzione ha stabilito che la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera, in termini di struttura territoriale e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative.

L'analisi del contesto esterno ed interno favorisce quindi la predisposizione di un PTPC contestualizzato e, quindi, potenzialmente più efficace.

2.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Nel luglio 2022 Anac ha presentato la sezione del suo sito istituzionale denominata "Misura la corruzione", nata dal progetto "Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza", finanziato dal Programma operativo nazionale "Governance e capacità istituzionale 2014-2020" e dall'Unione Europea, che si prefigge lo scopo di rafforzare le statistiche territoriali utili a misurare il rischio di corruzione, valorizzando il notevole patrimonio di dati contenuti nelle banche dati nazionali, a partire da quella nazionale dei contratti pubblici gestita da Anac (BDNCP).

Il progetto ha elaborato un metodo di misurazione del rischio di corruzione di un territorio basato su elementi oggettivi, una serie di "INDICATORI DEL RISCHIO DI CORRUZIONE" i quali presentano correlazioni statistiche con una maggiore o minore propensione alla corruzione del territorio a cui si riferiscono, ciò al fine di individuare le strategie migliori per combattere il fenomeno corruttivo, orientare al meglio le azioni pubbliche di prevenzione e vigilanza e fornire alla società civile uno strumento statistico consultabile per il rafforzamento di una coscienza civica volta sia al controllo dell'azione pubblica che al contrasto dell' illegalità. Gli indicatori possono essere considerati come dei campanelli d'allarme (red flags) che segnalano situazioni potenzialmente problematiche, e consentono di avere il quadro di contesti territoriali più o meno esposti a fenomeni corruttivi.

Gli indicatori sono raggruppati in tre macro aree (domini): *contesto*, *rischio corruttivo negli appalti* e *rischio a livello di territorio comunale* e tengono conto di indicatori compositi sulla **criminalità** (basati sui dati giudiziari relativi a vari reati contro la PA), **istruzione** (livelli più bassi di istruzione sono correlati a livelli più elevati di corruzione), **capitale sociale** (inteso come grado di coscienza civile di una società e coesione sociale), **economia e territorio** (il maggior grado di sviluppo economico è correlato positivamente alla minore corruzione) e dati su fenomeni ad essi correlati come il reddito pro capite, lo scioglimento dei comuni per mafia, il ricorso frequente al contract splitting (frazionamento).

[Dashboard CONTESTO: Composito dei compositi Italia - anno 2017 - Fonte portale Anac](#)

- Indice di percezione della corruzione in Italia: il CPI – (Fonte Transparency International Italia - 2022)

Il CPI (corruption perceptions index) elaborato annualmente da Transparency International, classifica 180 paesi del mondo in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico, attribuendo un punteggio all'efficacia dell'apparato anticorruzione adottato in ciascun sistema. Il punteggio va da 0 (a cui corrisponde un alto livello di corruzione percepita), a 100 (a cui corrisponde un basso livello di corruzione percepita). L'Italia, pur rimanendo al di sotto della media UE attestata a 66 punti, ha mostrato un miglioramento di rating negli ultimi 10 anni ed è salita al 41esimo posto nella classifica mondiale, con 56 punti (dato 2022=2021). I Paesi più virtuosi, a livello mondiale, sono Danimarca (90 punti), Finlandia e Nuova Zelanda (87 punti), i paesi a maggior corruzione percepita sono la Somalia (12), la Siria ed il Sud Sudan con 13 punti, il Venezuela con 14 punti.

RISULTATI IN BASE ALLE REGIONI: Punteggio medio regionale, con gli attori migliori e peggiori per ogni regione:

66 - EUROPA OCCIDENTALE E UNIONE EUROPEA:

Migliore: Danimarca (90/100)

Peggior: Ungheria (42/100)

35 - EUROPA ORIENTALE E ASIA CENTRALE

Migliore: Georgia (56/100)

Peggior: Turkmenistan (19/100)

38 - MEDIO-ORIENTE E NORD AFRICA

Migliore: Emirati Arabi Uniti (67/100)

Peggior: Siria (13/100)

45 - ASIA PACIFICA

Migliore: Nuova Zelanda (87/100)

Peggior: Nord Korea (17/100)

32 - AFRICA SUB-SAHARIANA

Migliore: Seychelles (70/100)

Peggior: Somalia (12/100)

43 - AMERICHE

Migliore: Canada, Uruguay (74/100)

Peggior: Venezuela (14/100)

56 - punteggio dell'Italia su 100; 42^ posto nel mondo su 100 paesi.

- Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF): le segnalazioni di operazioni finanziarie sospette (nell'ambito del controllo antiriciclaggio, del finanziamento al terrorismo o dei fondi provenienti da attività criminosa). (Fonte Banca d'Italia- Rapporto Annuale 2022 UIF)

Nel rapporto sulle Segnalazioni di operazioni finanziarie sospette (S.o.s) riferito al 2° semestre 2022 si evince come la UIF (Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia) ha ricevuto, a livello nazionale, 155.426 segnalazioni di operazioni finanziarie sospette con un incremento del 11,4% rispetto al 2021. In generale, si registrano incrementi per le S.o.s riferite a operazioni effettuate in tutte le regioni, ad eccezione dell' Emilia Romagna e della Sicilia. Fra le principali regioni per numero di SoS ricevute, quelle che hanno registrato i maggiori incrementi sono la Campania (+16,4%), il Lazio (+11,7%) e il Veneto (+ 11,5%). Le segnalazioni di operazioni sospette ricevute nel 2022, in linea con gli anni precedenti, sono per la quasi totalità riconducibili a ipotesi di riciclaggio (99,8% del totale) e hanno riguardato operazioni eseguite per 94,9 miliardi di euro (83,7 nell'anno precedente).

Nel 2022 l'Unità ha ricevuto 152 segnalazioni di operazioni sospette classificate come attinenti al PNRR (di cui oltre il 27% relative a contesti potenzialmente riconducibili alla criminalità organizzata) per un importo complessivo dell'operatività sospetta segnalata superiore a 264 milioni di euro. Oltre la metà sono state inoltrate dalla Pubblica amministrazione, mentre la parte residua principalmente da banche e Poste.

| Segnalazioni ricevute per regione in cui è avvenuta l'operatività segnalata | | | |
|---|------|------|--|
| | 2021 | 2022 | |
| | | | |

| REGIONE | (valori assoluti) | (quote %) | (valori assoluti) | (quote %) | (var. % rispetto al 2021) |
|----------------|-------------------|-----------|-------------------|-----------|---------------------------|
| Lombardia | 25.447 | 18,2 | 27.651 | 17,8 | 8,7 |
| Lazio | 17.236 | 12,4 | 19.255 | 12,4 | 11,7 |
| Campania | 15.728 | 11,3 | 18.305 | 11,8 | 16,4 |
| Veneto | 10.253 | 7,3 | 11.437 | 7,4 | 11,5 |
| Emilia-Romagna | 9.570 | 6,9 | 9.477 | 6,1 | -1,0 |

Camera dei Deputati- Relazione al Parlamento sull'attività delle forze di polizia (anno 2021- del 20/9/2022)

Le statistiche dei reati (2021 vs 2020) restituiscono una “mappa” in cui l'aumento ha riguardato, in particolare, le truffe e le frodi informatiche (+16%), i danneggiamenti seguiti da incendio (+14%), i danneggiamenti (+13,9%), le violenze sessuali (+12,2%), le estorsioni (+12%), i furti (+11,9%), gli incendi (+10%), le rapine (+9,6%), le lesioni dolose (+7,9%) ed il contrabbando (+4,7%); risultano, invece, in diminuzione l'usura (-35,3%), lo sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile (-5,7%) e la ricettazione (-1,7%).

Il Cybercrime rappresenta oggi una delle principali fonti di allarme per la tenuta del sistema socio economico del Paese e delle strutture tecnologiche che ne supportano le funzioni essenziali. Come noto, negli ultimi anni è stato registrato un aumento esponenziale degli attacchi cibernetici, quantificabile a livello globale nell'ordine di decine di milioni di attacchi al giorno, con la logica conseguenza che i sistemi economici complessi hanno acquisito la percezione che gli investimenti sulla sicurezza delle reti e dei sistemi informativi costituiscono oramai una necessità primaria. Le frodi on line, i c.d. financial cybercrimes, costituiscono oggi terreno fertile per la criminalità organizzata, attratta dalle molteplici possibilità offerte dall'utilizzo del mezzo tecnologico per la realizzazione dei profitti illeciti, per moltiplicare in modo esponenziale i relativi importi e per accedere a forme di riciclaggio cibernetico su scala internazionale.

Criminalità organizzata di tipo mafioso.

Al di là delle differenze esistenti tra le diverse consorterie, la criminalità organizzata ha dimostrato in questi anni di perseguire due obiettivi: mantenere la presa sulle aree di radicamento storico, attraverso il controllo del territorio e l'assoggettamento delle attività economiche; infiltrarsi, al di fuori delle regioni di origine, nel tessuto economico-finanziario, attraverso gli strumenti dell'usura e dell'estorsione ovvero quelli più tipici del *white collar crime*, quali l'ingerenza negli appalti e, più in generale, nelle sovvenzioni pubbliche ed europee. In entrambi i casi, le mafie fanno ricorso a “sistemi” più evoluti rispetto ai metodi violenti “tradizionali” che vengono lasciati alle forme di criminalità di più basso rango. I modi operandi praticati dalla delinquenza organizzata fanno sempre più frequentemente appello alle intimidazioni e alla corruzione. È in questo contesto che assume un ruolo fondamentale il cosiddetto “capitale relazionale” che le organizzazioni criminali si sono “costruite” nel tempo, stringendo rapporti con “l'area grigia” dei soggetti compiacenti appartenenti al mondo della finanza e dell'imprenditoria. A tali fattori si associa un'ingente disponibilità economica proveniente dai traffici illeciti, primo tra tutti quello degli stupefacenti, che le organizzazioni mirano a immettere nel circuito dell'economia legale attraverso tecniche di riciclaggio sempre più raffinate. La tendenza all'inquinamento del tessuto economico-imprenditoriale ed al condizionamento dei processi decisionali delle pubbliche amministrazioni locali caratterizza tutte le maggiori organizzazioni malavitose e coinvolge la gran parte dei settori, spaziando da quelli più strettamente connessi ai progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza⁴, come l'ambientale e l'energetico, a quello delle costruzioni, all'agroalimentare, a quelli della ristorazione e della ricezione turistica, della sanità, della logistica, dei trasporti, dei giochi e delle scommesse ed in generale di tutti i comparti di rilevanza strategica. Nello svolgimento di tali attività, come in quella di predazione dei fondi nazionali e comunitari, si è ancora una volta rivelato prezioso l'apporto specialistico fornito dai consulenti esperti. Continuano ad essere oggetto dell'infiltrazione criminale strutture sanitarie pubbliche, sia perché “collettrici” delle risorse economiche destinate al servizio sanitario nazionale, sia in quanto potenziali canali di moltiplicazione di quel consenso sociale e politico che talvolta determina il controllo delle amministrazioni locali. Negli appalti del settore, sono stati rilevati episodi di affidamento di servizi e forniture a soggetti legati alle consorterie, anche conseguenti a condotte estorsive e/o corruttive. In generale, si sottolinea la progressiva sofisticazione dei modi operandi delle compagini criminali, tanto al fine di riciclare i proventi illeciti mediante articolati schemi di evasione ed elusione fiscale e l'impiego di evoluti strumenti di techno-finanza, quanto per sfruttare asimmetrie normative antimafia tipiche di realtà estere, dove indirizzare parte delle attività illecite.

Atti intimidatori nei confronti degli Amministratori locali:

L'esame dei dati relativi al 2021, in cui sono stati registrati 722 atti intimidatori, consente di rilevare un aumento del 15,7% rispetto al 2020 in cui erano stati censiti 624 episodi. La Regione che ha segnalato il maggior numero di atti intimidatori è stata la Lombardia con 105 eventi criminosi (rispetto ai 65 dell'anno precedente), seguita da Campania (77/69), Calabria (73/51), Puglia (66/61), Sicilia (64/73), Veneto (53/31), Piemonte (48/32), Emilia Romagna (34/51), Lazio (33/40) e Toscana (30/25). Gli episodi con matrice di criminalità organizzata sono stati 4 (rispetto ai 2 casi del 2020), dei quali 1 in Calabria e 3 in Lombardia. Le città più interessate dal fenomeno sono Torino, Milano e Napoli

Prime 10 regioni:

| | 2020 | 2021 |
|-----------|------|------|
| Lombardia | 65 | 105 |
| Campania | 69 | 77 |
| Calabria | 51 | 73 |
| Puglia | 61 | 66 |
| Sicilia | 73 | 64 |
| Veneto | 31 | 53 |
| Piemonte | 32 | 48 |
| Emilia | 51 | 34 |
| Romagna | | |
| Lazio | 40 | 33 |
| Toscana | 25 | 30 |

I report di analisi, derivanti dalle comunicazioni rese dalle Prefetture, mostrano che il 29% degli episodi è riconducibile a tensioni di natura politica e sociale. Il focus sulle vittime conferma la maggior incidenza di casi ai danni delle figure costituenti il front per il cittadino, ovvero sindaci, assessori e consiglieri comunali e circa il 20% del modus operandi risulta veicolato con l'uso dei social network/web che, per rapidità di comunicazione e ampiezza di diffusione, genera un'immediata delegittimazione personale e nella sua evoluzione attuale sta assumendo una frequenza simile alle modalità classiche. Peraltro, la perdurante emergenza epidemiologica ben può aver comportato una sovraesposizione degli amministratori locali ad atti intimidatori, anche di matrice organizzata, per via delle determinazioni assunte in ambito locale, specie nel comparto della sanità e degli interventi pubblici a sostegno della liquidità. In sintesi, il fenomeno risulta tanto diffuso quanto poco evidente; i numeri stessi fanno emergere la voce di tanti amministratori che, attraverso la denuncia degli episodi intimidatori subiti, mostrano consapevolezza del rilevante ruolo rivestito e fiducia nei confronti delle Forze di Polizia.

Nel 2021, in cui si sono registrati 722 atti intimidatori, gli amministratori locali vittime di intimidazioni sono riconducibili alle seguenti categorie:

- sindaci anche metropolitani: 377 casi (52,2%)
- consiglieri comunali anche metropolitani: 132 casi (18,3%)
- componenti della giunta comunale: 116 casi (16,1%).

I sindaci si confermano gli amministratori più colpiti, avendo subito il 52,2% del totale degli atti intimidatori.

- Il Veneto (Fonte relazione DIA 2° sem 2022)

Tabella 1.4.1 - Quadro macroeconomico (variazioni percentuali su valori concatenati con anno di riferimento 2015). Veneto e Italia - Anni 2020:2024

| | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Italia | Veneto |
| Prodotto interno lordo | -9 | -9,9 | 7 | 7,3 | 3,7 | 3,9 | 1 | 1 | 0,7 | 0,9 |
| Spesa per consumi finali delle famiglie | -11,3 | -12,3 | 4,9 | 5,8 | 5,5 | 6 | 0,9 | 0,9 | 0,9 | 1 |

| | | | | | | | | | | |
|--|------|-------|------|------|------|------|------|------|-----|-----|
| Spese per consumi finali AA. PP. e lsp | -0,5 | 2,4 | 1,5 | 1,7 | 0,3 | 0,5 | 0 | 0,3 | 0,2 | 0,2 |
| Investimenti fissi lordi | -7,9 | -10,7 | 18,6 | 18 | 9,4 | 10,7 | 3,8 | 4,1 | 0,1 | 0,3 |
| Importazioni (a) | -12 | -13,4 | 28,7 | 29 | 36,4 | 35,3 | -4,1 | -3,6 | 5,6 | 6,1 |
| Esportazioni (a) | -9,1 | -7,6 | 19,2 | 17,7 | 20 | 16 | 3,6 | 4,1 | 3,1 | 3,5 |

(a) valori correnti

Fonte: Elaborazione dell'Ufficio Statistica della Regione del Veneto su dati Istat e stime e previsioni, in rosso, Prometeia a maggio 2023

La Regione Veneto vanta un'area economica altamente produttiva, caratterizzata dalla presenza di numerose realtà industriali, per lo più manifatturiere e di imprese impegnate nel settore turistico-alberghiero e dell'intrattenimento. L'economia regionale, nonostante la forte frenata del PIL determinata dal biennio pandemico e l'elevata incertezza causata dalle tensioni geopolitiche e dai forti rincari delle materie prime, in particolar modo quelle energetiche, ha visto una crescita in tutti i settori. La posizione geografica pone il territorio in un punto economicamente strategico dove il binomio economia/infrastrutture costituisce il volano per realizzare un pieno sviluppo strutturato delle imprese. La recente apertura di un ulteriore tratto della Superstrada a pedaggio Pedemontana Veneta, oltre che favorire lo sviluppo commerciale di aree produttive ubicate a margine delle grandi vie di comunicazione, è destinata a rendere ancora più efficiente quest'ultima infrastruttura alimentando nuovi investimenti. Parallelamente proseguono i lavori di realizzazione del progetto ferroviario "Alta Capacità/ Alta Velocità" Verona-Padova che è parte della più ampia infrastruttura di collegamento Venezia-Torino.

Gli esiti delle attività investigative condotte negli ultimi anni confermano come il Veneto, fortemente industrializzato, vivace, produttivo e in ripresa economica, sia in grado di polarizzare e attrarre costantemente gli interessi delle organizzazioni criminali che tentano di intercettare nuove opportunità di business. Particolare attenzione meritano in tal senso anche i prossimi Giochi olimpici e Paraolimpici di Milano e Cortina del 2026, la cui organizzazione richiede un notevole impiego di risorse rientranti nel PNRR che, se da un lato costituisce un'ulteriore occasione di rilancio economico per il territorio, dall'altro, potrebbe rappresentare un'allettante opportunità per le organizzazioni criminali più strutturate. Nel senso, il Procuratore Capo della Procura Distrettuale Antimafia di Venezia, Bruno CHERCHI, ha dichiarato: *"Ormai in Veneto c'è una presenza radicata della criminalità organizzata che permea, da tempo, ogni settore imprenditoriale senza distinzione di settori merceologici. Abbiamo elementi per rilevare che soggetti riconducibili alla criminalità organizzata sono presenti praticamente ovunque, dall'edilizia allo smaltimento di rifiuti, alle attività imprenditoriali più complesse e organizzate. Su questo sicuramente gioca un ruolo determinante la scarsa attenzione culturale del problema dell'infiltrazione mafiosa negli ambienti socio-economici, che non significa necessariamente "connivenza" ma che di fatto si tramuta sia in un inquinamento del vivere quotidiano sia nella mancata presa di coscienza reale della società civile e dei suoi organi rappresentativi"*.

Tale contesto territoriale è risultato già da tempo appetibile per le consorterie mafiose: le indiscusse potenzialità offerte dalla Regione hanno ormai consolidato la scelta della criminalità calabrese di radicarsi in questo territorio, con un modus operandi che preferisce alle tradizionali forme di intimidazione, la tessitura di una rete relazionale in grado di coinvolgere professionisti, imprenditori e funzionari pubblici. Analogamente, anche la criminalità campana ha fatto registrare nel corso degli anni la propria operatività nel territorio veneto, indagini hanno rivelato come il clan dei Casalesi fosse dedito alla commissione di estorsioni, rapine, usura, ricettazione e riciclaggio con le stesse modalità adottate nella regione d'origine. L'operatività della criminalità pugliese è stata documentata da altre attività investigative. Ulteriori indagini, condotte nel recente passato, avevano svelato la presenza di soggetti, collegati a famiglie siciliane, dediti al riciclaggio di capitali tramite investimenti immobiliari soprattutto a Venezia. Più di recente, è stato confermato il forte interesse delle consorterie palermitane e catanesi a infiltrarsi nei canali dell'economia legale mediante la commissione di rilevanti frodi fiscali. Costante risulta altresì l'interesse della criminalità, anche al di fuori dall'ambito mafioso, nel perseguire l'infiltrazione del tessuto economico-produttivo soprattutto tramite la commissione di reati economico finanziari e di truffe, finalizzate all'indebito ottenimento di contributi pubblici. Inoltre, per frequenza di casi e valore complessivo, è da evidenziare il trend in crescita negli ultimi anni delle frodi all'IVA, perpetrate spesso mediante l'utilizzo di società cartiere. Nel territorio sono presenti gruppi strutturati di matrice etnica o multi-etnica, in prevalenza, albanesi, nordafricani e nigeriani, romeni e bulgari, maghrebini, cinesi, filippini, senegalesi e gambiani, attivi principalmente nel traffico e nello spaccio di droga.

Rapporto pubblicato dall' Università di Padova - 2022: "La presenza delle organizzazioni criminali di tipo mafioso nel centro-nord Italia: il caso del Veneto"

Un interessante studio condotto e pubblicato nel 2022 dall'Università di Padova ha analizzato la presenza dell'infiltrazione criminale di stampo mafioso nelle aziende del centro-nord Italia ed, in particolare, in Veneto, ove è risultato che 30mila società di capitali sono «legate» in qualche modo a mafie e criminalità organizzata. Si tratta di un dato che oscilla tra il 5 e il 7% del totale delle imprese registrate in tutta la regione. Dallo studio emerge che

in Veneto quasi tre aziende potenzialmente mafiose su dieci lavorano nell'edilizia, seguite dalle attività immobiliari (14,8%), dal commercio (14,3%) e dalle imprese manifatturiere (11,6%). Da valutare con attenzione il dato che riguarda le società di servizi di acqua e rifiuti che comprendono il 3,7% delle aziende segnalate come «criminali» nella regione. Infatti, guardando i dati si nota come le realtà mafiose drogano l'economia di un territorio. Infatti, a fronte del fatto che sono solo il 3,7% del totale, concentrano su di esse ben il 26,7% di tutta la liquidità, ciò nonostante sono le aziende con più debiti (30,6%). L'algoritmo predittivo studiato dell'Università di Padova risponde a questa domanda in modo scientifico, definendo gli indicatori che devono far scattare gli approfondimenti. Come la presenza dei cosiddetti prestanome. Escono allo scoperto quando serve sottoscrivere contratti: si presenta non il titolare sulla carta, ma quello effettivo che non avrebbe titolo a gestire l'azienda. Succede, poi, che le aziende legate alle organizzazioni criminali condividano gli amministratori, anche se sono di settori completamente diversi e distanti. Un altro campanello di allarme sono le transazioni sproporzionate rispetto alla grandezza dell'azienda. Oppure i pochi dipendenti o lo scarso numero di macchinari a fronte delle attività che devono essere svolte. E ancora. Il valore del capitale sociale che di solito è sempre limitato nelle aziende criminali.

- La provincia di Padova (Fonte relazione DIA 2° sem 2022)

La provincia di Padova rappresenta un polo industriale tra i più grandi d'Europa, sede di numerose aziende multinazionali di rilievo. In tali ambiti spesso si assiste all'operatività di organizzazioni criminali, anche al di fuori di contesti mafiosi, votate alla commissione di svariati reati economico-finanziari: dalle "truffe" di rilevanza nazionale - perpetrate tramite l'indebita percezione di finanziamenti pubblici - all'intestazione fittizia di beni e alla falsa documentazione contabile e amministrativa. In proposito, la Guardia di finanza di Este (PD), il 27 ottobre 2022, ha eseguito un provvedimento cautelare a carico di un'associazione criminale dedita alla frode e all'evasione fiscale, poste in essere nell'alveo del commercio di legname e pellet. Tra gli organizzatori del sodalizio è risultato coinvolto un soggetto originario della provincia di Crotone, verosimilmente vicino ad ambienti di 'ndrangheta'. Nell'ultimo periodo, la provincia è stata destinataria di ingenti investimenti e finanziamenti per la realizzazione del progetto ferroviario "Alta Capacità/Alta Velocità" Verona – Padova (parte integrante della più ampia infrastruttura di collegamento Venezia – Torino), verosimilmente degni dell'interesse mafioso. Da anni, infatti, si registra la presenza di soggetti vicini e/o affiliati alla 'ndrangheta e a cosa nostra. In particolare, sono stati documentati incontri e rapporti tra l'imprenditoria locale ed esponenti di spicco della 'ndrangheta nonché episodi di violenza, danneggiamenti ed estorsioni, tutti aggravati dal metodo mafioso, commessi da soggetti appartenenti alle cosche calabresi. Notevole capacità di infiltrazione nei canali dell'economia legale è stata manifestata, nel tempo, anche da cosa nostra, mediante la commissione di rilevanti frodi fiscali e truffe in danno di numerosi operatori economici non solo padovani ma dislocati su tutto il territorio nazionale. Un cenno meritano, infine, i sodalizi di matrice straniera attivi nella provincia, dediti alla lucrosa attività del narcotraffico; in particolare, la presenza della mafia nigeriana, specializzata nel traffico internazionale di stupefacenti, nell'induzione e nello sfruttamento della prostituzione, oltre che nel favoreggiamento dell'immigrazione clandestina. L'attività investigativa ha documentato l'esistenza di un accordo tra la mafia nigeriana e le organizzazioni mafiose italiane. La Guardia di finanza di Padova il 5 agosto 2022 con l'esecuzione di un provvedimento cautelare e del contestuale sequestro preventivo di 3 immobili ubicati in provincia ha disarticolato un'organizzazione criminale, con ramificazioni in diverse città italiane, composta da soggetti di origine indiana dedita allo sfruttamento di lavoratori indiani, bengalesi e pakistani. Le indagini hanno constatato che il sodalizio provvedeva a reclutare la manodopera tra soggetti in stato di bisogno o necessità presenti sia nel territorio nazionale sia nello stato indiano del Rajasthan, prospettando condizioni di vita migliori a fronte del pagamento di un'ingente somma di denaro da corrispondere una parte in madrepatria e la restante mensilmente in Italia. I lavoratori, giunti nel territorio italiano, venivano assunti da cooperative per la gestione di magazzini della grande distribuzione, ottenendo così un regolare permesso di soggiorno. Successivamente il sodalizio, a saldo del credito vantato, provvedeva a prelevare coattivamente denaro contante dai loro conti correnti creando, di fatto, un indissolubile legame che si protraeva anche dopo l'estinzione del debito iniziale.

[Dashboard CONTESTO Composito dei compositi Padova 2017 – Fonte portale Anac](#)

La variazione dell'indice composito negativa indica un miglioramento verso l'anno precedente, minore è l'indice minore è il rischio corruttivo.

[Dashboard Cruscotto Comunale- Reddito pro capite Visione Nazionale - Fonte portale Anac](#)

Colori più intensi indicano aree di comuni a minor reddito pro capite.

[Dashboard: Cruscotto Comunale - PADOVA anno 2019 - fonte portale Anac](#)

L'acquisizione delle informazioni relative al contesto esterno è avvenuta consultando le seguenti fonti esterne:

- Portale ANAC
- Camera dei Deputati - Relazione al Parlamento sull'attività delle forze di polizia (anno 2021- del 20/9/2022)
- Transparency international Italy - Report CPI 2022
- Rapporto UIF S.o.s. 2022
- Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA) di cui all'Articolo 109, comma 1, del codice di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159: secondo semestre 2022 (ultima disponibile)
- Rapporto Università di Padova 2022 - Prof. Antonio Parbonetti: "La presenza delle organizzazioni criminali di tipo mafioso nel centro-nord Italia: il caso del Veneto"

2.2 ANALISI DEL CONTESTO LOCALE

Popolazione e territorio

La provincia di Padova si estende su un territorio di 2.144 kmq e presenta, al 31° dicembre 2023, una popolazione pari a 930.349 unità, concentrata prevalentemente nel capoluogo di provincia con 207.112 residenti.

Il Comune di Villanova di Camposampiero si estende su una superficie di 12,2 kmq e conta 6.155 abitanti al 31.12.2024.

Conclusivamente in relazione ai dati emersi dall'analisi del contesto esterno, si ritiene che la loro incidenza sul rischio di corruzione all'interno dell'ente, possa così riassumersi:

| Fattore | Dato elaborato e incidenza nel PTPC |
|---|--|
| Tasso di criminalità generale del territorio di riferimento | Livello contenuto |
| Tasso di presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso | Livello contenuto |
| Reati contro la Pubblica Amministrazione nella Regione | Livello contenuto |
| Reati contro la Pubblica Amministrazione nell'ente | Assenti |
| Procedimenti disciplinari | Avviati nell'anno 2024 n. 1 |

2.3 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione:

- Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza RPCT

Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT) è la Dott.ssa Antonella Viviani, nominata con decreto del Sindaco n. 10 in data 21/11/2024, svolge i compiti attribuiti dalla legge, dal PNA e dal presente Piano, in particolare elabora la proposta di Piano triennale e i suoi aggiornamenti e ne verifica l'attuazione e l'idoneità in posizione di autonomia e indipendenza.

-Il Consiglio Comunale, organo generale di indirizzo politico -amministrativo: definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza. E' composto da n. 13 Consiglieri comunali (compreso il Sindaco), in carica dal 15 Maggio 2023;

-La Giunta comunale, organo esecutivo di indirizzo politico-amministrativo: adotta il PTPCT e i successivi aggiornamenti annuali a scorrimento. E' composta da n. 5 componenti (Sindaco + 4 assessori).

-I titolari di Elevata Qualificazione, per l'area di rispettiva competenza: sono 4 . Essi :

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti (art. 16 D.Lgs. n. 165 del 2001);
- forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo (art. 16 D.Lgs. n. 165 del 2001);
- 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 (art. 16 D.Lgs. n. 165 del 2001);
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della Legge n. 190 del 2012);
- garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla normativa sulla trasparenza (art. 43, comma 3, D.Lgs. n. 33 del 2013);
- controllano e assicurano, insieme al RPCT, la regolare attuazione dell'accesso civico (art. 43, comma 4, D. Lgs. n. 33 del 2013).

-Responsabile dell'Anagrafe della stazione appaltante (RASA): Dottoressa Emma Frison nominata con decreto del Sindaco n. 17 in data 23/12/2013. Detta figura deve provvedere all'aggiornamento annuale delle informazioni e dei dati identificativi del comune presso l'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti.

-Nucleo di Valutazione/Organismo di valutazione: svolge i compiti propri connessi alla trasparenza amministrativa, esprime parere sul Codice di comportamento adottato dall'amministrazione e verifica che il piano anticorruzione sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico/gestionale dell'ente e che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza (art. 1, comma 8-bis della legge 190/2012 e art. 44 del decreto legislativo 33/2013). Offre inoltre un supporto metodologico al RPCT per la corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo e verifica i contenuti della relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta. Detta figura è stata attivata all'interno della Federazione dei comuni e svolge la propria attività per i comuni aderenti , tra i quali vi è anche questo comune:

-Ufficio Procedimenti Disciplinari: L'UPD è stato incardinato all'interno della Federazione dei comuni del Camposampierese .Esso ha competenza per tutti i procedimenti disciplinari comportanti sanzioni superiori al rimprovero verbale.

-I dipendenti dell'Ente:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della Legge n. 190 del 2012);
- segnalano le situazioni di illecito di cui vengono a conoscenza al RPCT o al proprio superiore gerarchico (art. 8 Codice di comportamento di Ente e art. 8 DPR 62/2013);
- collaborano con il RPCT, secondo quanto da questi richiesto, per tutte le attività e azioni che hanno finalità di contrasto e prevenzione della corruzione (art. 8 Codice di comportamento di Ente).
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis Legge n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento) e in generale osservano tutte le misure contenute ne Codice di comportamento.

- I collaboratori, a qualsiasi titolo, dell'Amministrazione:

- osservano le misure contenute nel PTPCT, e nel codice di comportamento dell'ente ; segnalano le situazioni di illecito (art. 8 Codice di comportamento di Ente e art. 8 DPR 62/2013).

Struttura di supporto del RPCT . E' stata individuata con Delibera di Giunta Comunale n. 11 del 10/03/2023.

La struttura di supporto collabora con il Responsabile PCT alle attività di monitoraggio e verifica dell'attuazione degli obblighi in materia di trasparenza e anticorruzione , all'idoneità delle misure di trattamento del rischio , e con riguardo alle attività legate al controllo successivo di regolarità amministrativa .

- **Assistente del Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza** – dott.ssa Emma Frison con il compito di fornire supporto al Responsabile PCT e di assicurare la continuità delle attività sia per la trasparenza che per la prevenzione della corruzione e garantire attività informativa nei confronti dello stesso RPCT , affinché disponga di elementi per la formazione e il monitoraggio del PTPCT nonché di riscontri sull'attuazione delle misure.

-I principali Stakeholders:

L'analisi del contesto specifico in cui opera l'ente può realizzarsi attraverso l'esame dei principali stakeholder dell'amministrazione.

Gli stakeholder sono coloro che:

- a) contribuiscono alla realizzazione della missione istituzionale;
- b) sono in grado di influenzare, con le loro molteplici decisioni (di spesa, di investimento, di collaborazione, di regolazione e controllo), il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione;
- c) sono a loro volta influenzati dalle scelte ed attività dell'amministrazione.

Gli stakeholder principali del Comune di Villanova di Camposampiero sono:

- ENTI PUBBLICI TERRITORIALI: Regione Veneto e suoi enti strumentali, Provincia di Padova e suoi uffici territoriali (es. Ufficio per l'Impiego), Comuni vari;
- ENTI PUBBLICI A LIVELLO CENTRALE: Ministeri vari e loro articolazioni e reparti operativi (es. Guardia di Finanza, Polizia di Stato, Carabinieri, Consolati, Agenzia delle Entrate, Agenzia del Territorio, Agenzia del Demanio, Conservatoria, ecc.), Ufficio Territoriale del Governo di Padova;
- ALTRI ENTI PUBBLICI (Camera di Commercio, Autorità d'Ambito, Consorzi obbligatori, Commissione Elettorale Circondariale, ISTAT, ecc.);
- MAGISTRATURA: Corte dei Conti del Veneto (sezione di controllo e sezione giurisdizionale), Tribunale dei Minori, Commissione Tributaria, Giudice di Pace, TAR Veneto, Tribunale Civile e Penale di Padova, ecc.;
- ENTI PREVIDENZIALI: Inail, Inpdap, Inps;
- AUTORITA' SANITARIE: Azienda ULSS n. 6;
- ORGANISMI INDIPENDENTI: Garante per la Privacy, Autorità Nazionale Anticorruzione, Nucleo di Valutazione, Revisore dei Conti;
- ORGANISMI PARTECIPATI: Etra s.p.a.;
- ORGANIZZAZIONI SINDACALI: Cgil, Cisl, Uil;
- ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA: ANCI, ANCE, Confcommercio, ASCOM, FIPE, Confesercenti, Confindustria, Confagricoltura, Unione Provinciale Artigiani, Confederazione Nazionale Artigiani, ecc.
- ASSOCIAZIONI DEL TERRITORIO a carattere culturale, sportivo, sociale, ambientale;
- ENTI ED ISTITUTI RELIGIOSI: il Comune conta n. 3 parrocchie
- ISTITUTI DI CREDITO:
- UNIVERSITA' ed istituti di ricerca vari;
- LIBERI PROFESSIONISTI (notai, avvocati, architetti, ingegneri, periti, geometri, ecc.);
- DITTE affidatarie di lavori, servizi, forniture;
- CONCESSIONARI di servizi: Enel Energia spa, Abaco s.p.a., ecc.
- UTENTI dei servizi pubblici a domanda individuale (es. mensa scolastica, trasporto scolastico, asilo nido, ecc.);

- UTENTI dei servizi comunali in genere;
- DIPENDENTI dell'ente e collaboratori a vario titolo;
- CITTADINI RESIDENTI e NON RESIDENTI;
- MASS MEDIA (Il Mattino di Padova, Il Gazzettino, ecc.)

Funzioni e struttura organizzativa del Comune

La sede comunale si trova a Villanova di Camposampiero, in Via Caltana, 156. Il sito istituzionale del Comune di Villanova di Camposampiero è www.comune.villanova.pd.it/.

Vertice amministrativo:

la struttura amministrativa del Comune è guidata dal Segretario Generale, dott.ssa Antonella Viviani, Il Dott. Michele Betto, Responsabile del Area Finanziaria, Contabile, del Personale, Servizi alla persona, è competente allo svolgimento delle funzioni vicarie del Segretario Generale sostituendolo nei casi di assenza o di impedimento.

Nella struttura organizzativa del Comune, alla data di approvazione del presente Piano, sono in servizio n. 21 dipendenti di cui n. 4 incaricati di Posizione Organizzativa, mentre il Segretario Generale è assegnato alla convenzione di Segreteria composta da tre comuni (Santa Giustina in Colle, Villanova di Camposampiero, Crocetta del Montello dei quali capofila è Santa Giustina in Colle), oltre alla Federazione dei comuni del Camposampierese per l'anno 2024. L'articolazione della struttura, a seguito delle modifiche intervenute è presente all'interno della Sottosezione 3.1 "Struttura Organizzativa" del presente PIAO. Inoltre, la dotazione organica è presente nella sottosezione 3.3. "Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale"

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI /PENALI A CARICO DEI DIPENDENTI

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|------|------|------|------|------|------|
| PROCEDIMENTI DISCIPLINARI A CARICO DEI DIPENDENTI | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| PROCEDIMENTI PENALI A CARICO DEI DIPENDENTI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Il Comune gestisce alcuni servizi in forma associata ed in particolare:

- con deliberazione consiliare n. 21 del 14/04/2004 ha aderito all'Unione dei Comuni del Camposampierese (con deliberazione di Consiglio Comunale n. 28 del 27/09/2010 esecutiva, questa Amministrazione deliberava la fusione mediante incorporazione dell'Unione dei Comuni Alta Padovana nell'Unione dei Comuni del Camposampierese, della quale faceva parte e approvava lo schema di Statuto e l'atto costitutivo della "Federazione dei Comuni del Camposampierese", nuova denominazione dell'ente associativo);
- con decorrenza 01.01.2011 è attiva la "Federazione dei Comuni del Camposampierese", che ha attualmente le seguenti funzioni:

Funzioni Generali di Amministrazione, di Gestione e di Controllo:

- Gestione del Personale
- Controllo di Gestione
- Servizi informatici

- Difensore Civico

Funzione di Polizia Locale:

- Polizia municipale
 - Polizia amministrativa
 - Polizia commerciale
-

Funzioni riguardanti la gestione del territorio, dell'ambiente e viabilità:

- Protezione civile
 - Segnaletica
-

Funzioni nel Campo dello Sviluppo Economico:

- Servizi relativi all'industria
 - Servizi relativi al commercio
 - Servizi relativi all'artigianato
 - Servizi relativi all'agricoltura
 - Sportello Unico delle imprese
-

Funzioni attinenti al Turismo, alla cultura e all'istruzione pubblica:

- Turismo
-

- con deliberazione n. 42 del 21/09/2018 ha trasferito alla Federazione dei Comuni del Camposampierese la funzione di refezione scolastica (mensa);

- con deliberazione n. 43 del 21/09/2018, ha trasferito la funzione di centrale Unica di Committenza alla Federazione dei Comuni del Camposampierese.

Sistemi e flussi informativi, processi decisionali, relazioni interne ed esterne.

Il sistema informatico comunale prevede l'identificazione di tutti gli accessi allo stesso e, dove tecnicamente possibile, la registrazione puntuale delle operazioni svolte da ciascun operatore.

Per quanto riguarda la redazione degli atti amministrativi viene registrato l'operatore che esegue ogni modifica all'atto, l'atto finale viene firmato digitalmente per garantire l'identità del sottoscrittore e l'immodificabilità dell'atto una volta firmato.

Per quanto riguarda i sistemi e flussi informativi, processi decisionali (sia formali che informali), il Comune è dotato di sistema informatico nel quale vengono memorizzati i dati utilizzati in gran parte dei processi decisionali. I flussi informativi ufficiali passano per il software di protocollo informatico, dove vengono memorizzati tutti i documenti in ingresso (analogici e digitali) e, per quanto riguarda i documenti in uscita, tutti quelli inviati tramite PEC e parte di

quelli analogici. Viene utilizzato un software di gestione atti amministrativi all'interno del quale vengono formati e conservati tutti gli atti decisionali formali (Delibere, Determinazioni etc).

Per i processi decisionali informali viene fatto largo uso del servizio di posta elettronica comunale e/o lo scambio di documenti attraverso i file server.

Per le relazioni interne ed esterne si rinvia anche al Manuale di Gestione del protocollo informatico, dei documenti e dell'archivio.

Per quanto riguarda l'area degli appalti dal 1° gennaio 2024 si registra la piena efficacia delle norme su digitalizzazione, trasparenza, accesso agli atti previste dal dlgs 36/2023. Si conferma, quindi, l'obbligo dell'utilizzo di piattaforme digitali certificate da parte di tutte le stazioni appaltanti per l'intero ciclo di vita dei contratti pubblici.

Le stazioni appaltanti assicurano la tracciabilità e la trasparenza delle attività svolte, l'accessibilità ai dati e alle informazioni, la conoscibilità dei processi decisionali automatizzati e rendono le piattaforme utilizzate accessibili.

Questo ente ha aderito a far data dal 01.01.2024 alla piattaforma TUTTO GARE.

3. MAPPATURA DEI PROCESSI

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. 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 corruttivi.

Il nuovo PNA ha introdotto alcune semplificazioni nella mappatura dei processi per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, in considerazione della sostenibilità delle azioni da porre in essere – indicando le seguenti priorità rispetto ai processi da mappare e presidiare con specifiche misure:

- Processi rilevanti per l'attuazione del PNRR e dei fondi strutturali implicanti risorse messe a disposizione dall'unione Europea;
- Processi direttamente collegati ad obiettivi di performance
- Processi che coinvolgono la spendita di denaro pubblico

Con riferimento al PNRR, si evidenzia che questo ente su proposta del RPCT, ha adottato apposito provvedimento di Giunta comunale n. 73 n data 10/11/2022 con il quale ha introdotto nuove misure per il rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR.

L'RPCT nel processo di redazione della presente sezione del PIAO ha coinvolto i Responsabili di settore al fine di acquisire eventuali proposte modificative o aggiuntive, sia con riferimento all'implementazione dei processi mappati, sia a diverse valutazioni in ordine all'indice di rischio associato ai vari processi, sia infine con riguardo alla introduzione di nuove misure sia generali che specifiche ed in proposito non sono pervenute richieste di alcun tipo da parte dei Responsabili di settore.

Si conferma con il presente atto quanto contenuto all'interno del capitolo 3 intitolato **“IL NUOVO MODELLO DI GESTIONE DEL RISCHIO”** inserito all'interno del PTPCT 22-24, con particolare riferimento alle sotto riportate sezioni:

- Individuazione delle aree di rischio
- La mappatura dei processi
- L'Identificazione degli eventi rischiosi
- L'analisi del rischio
- L'analisi dei fattori abilitanti

- Individuazione degli indicatori, misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio sintetico
- Formulazione di un giudizio sintetico
- Ponderazione del rischio
- Il trattamento del rischio
- Misure generali di contrasto
- Monitoraggio e riesame

Questo Ente ha già svolto nell'ambito del PTPCT 22-24 una sufficiente e complessiva mappatura dei processi gestiti, come contenuti , nella **TAVOLA 1 , che comprende il catalogo dei processi mappati e nella TAVOLA 2 che comprende la descrizione dettagliata dei processi** , che si confermano nei loro contenuti e che vengono allegati alla presente sezione del **PIAO 25-27**

L'identificazione degli eventi rischiosi è contenuta nella **TAVOLA allegato 3 ,“REGISTRO DEGLI EVENTI RISCHIOSI”**, al **PTPCT 22-24** , che viene confermata e che viene allegata alla presente sezione del PIAO 25-27.

LA MISURAZIONE DEL LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO riporta la valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio anticorruptivo ed è riportata nella TAVOLA 4 allegata al PTCPT 22-24 che si conferma nei contenuti.

Si confermano , con quanto sopra specificato i seguenti allegati al presente PIAO:

- **tavola 1 che comprende il catalogo dei processi mappati**
- **tavola 2 che comprende la descrizione dettagliata dei processi**
- **tavola 3 che comprende l'identificazione degli eventi rischiosi**
- **tavola 4 che comprende la valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio anticorruptivo**
- **tavola 5 che comprende l'elenco rischi e misure a contrasto**
- **tavola 6 catalogo delle misure**
- **tavola 7 obblighi di pubblicazione**
- **tavola 8 trasparenza negli appalti avviati dopo il 01/01/2024**

4. LE MISURE DI CONTRASTO

Le misure, sia generali che specifiche, sono state puntualmente indicate, descritte e ripartite per singola area di rischio nella **TAVOLA 6 “CATALOGO DELLE MISURE”** ed anche nella **TAVOLA allegato 5 MISURE PREVENTIVE**.

La **TAVOLA 6** è stata semplificata diminuendo gli adempimenti previsti in quanto eccessivamente gravosi per un'Ente con una dotazione organica carente di personale dipendenti, mantenendo quegli adempimenti che normalmente vengono eseguiti.

La TAVOLA 6 “CATALOGO DELLE MISURE”, pertanto, a seguito delle modifiche apportate, viene allegata al presente piano per farne parte integrante e sostanziale.

Anche la **TAVOLA 7 denominata “OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE”**, viene confermata ed allegata al presente piano per farne parte integrante e sostanziale.

Infine, va evidenziato che il Codice di comportamento aziendale deve essere aggiornato in base al D.P.R. 13.06.2023 N. 81.

5. APPALTI E TRASPARENZA

Dal 1° gennaio 2024 ha acquisito efficacia la disciplina sulla digitalizzazione dell'intero ciclo dei contratti pubblici prevista dal Libro I, Parte II del codice dei contratti pubblici (D.LGS 36/2023).

Le disposizioni richiamate impongono alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti di procedere allo svolgimento delle procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici utilizzando piattaforme di approvvigionamento digitale certificate (PAD). Tale previsione è funzionale a garantire, da parte della Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP), una serie di servizi quali la pubblicità legale e la trasparenza degli atti di gara, ai sensi degli articoli 27 e 28 del codice, consentendo la trasmissione in tempo reale delle informazioni necessarie nonché la possibilità di utilizzare appieno il fascicolo virtuale dell'operatore economico per le verifiche previste.

ANAC con il proprio comunicato stampa del 10.01.24 ha stabilito che per **gli affidamenti di importo pari o superiore a 5.000 euro sino al 30 Settembre 2024**, al fine di favorire le Amministrazioni nell'adeguarsi ai nuovi sistemi che prevedono l'utilizzo delle piattaforme elettroniche e garantire così un migliore passaggio verso l'amministrazione digitale ed anche allo scopo di consentire lo svolgimento delle ordinarie attività di approvvigionamento in coerenza con gli obiettivi della digitalizzazione, l'utilizzo dell'interfaccia web messa a disposizione dalla piattaforma contratti pubblici - PCP , raggiungibile al link <https://www.anticorruzione.it/-/piattaforma-contrattipubblici>.

5.1 L'AGGIORNAMENTO AL PNA 2022

L'Autorità ha deciso di dedicare l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 ai contratti pubblici ed in proposito è intervenuta con la delibera n. 605 del 19.12.23

Tenuto conto del quadro normativo molto articolato che governa la materia degli appalti pubblici ,**ANAC con la citata del. 605** , fornisce le seguenti precisazioni circa l'applicabilità delle indicazioni in materia di contratti pubblici contenute nella Parte Speciale del PNA 2022 e nell'aggiornamento 2023:

1. **si applica il PNA 2022 a tutti i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima del 1° luglio 2023, ivi inclusi i contratti PNRR;**
2. **si applica il PNA 2022 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, limitatamente alle specifiche disposizioni di cui alle norme transitorie e di coordinamento previste dalla parte III del nuovo Codice (da art. 224 a 229);**
3. **si applica il PNA 2022 ai contratti PNRR con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, con l'eccezione degli istituti non regolati dal d.l. n. 77/2021 e normati dal nuovo Codice (ad esempio, la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti), per i quali si applica L'aggiornamento 2023;**
4. **si applica l'Aggiornamento 2023 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, tranne quelli di cui ai precedenti punti 2 e 3.**

Gli ambiti di intervento dell'aggiornamento al PNA 2022 sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 e, in particolare:

1. alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni ;
2. alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo Codice dei contratti pubblici.

Quanto al primo punto si indicano le Misure Specifiche contenute con l'elaborazione dell'aggiornamento della sezione anticorruzione verranno rimodulate le misure specifiche come contenute nella tavola **6 CATALOGO DELLE MISURE** , con particolare riferimento a quelle di trasparenza in materia di appalti.

Quanto invece riferito al punto 2) si richiama la Tabella 8: riporta lo schema riassuntivo della trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime secondo quanto stabilito da ANAC al **Par. 5.1 dell'aggiornamento del PNA 2023 , approvato con del. n. 605 del 19.12.2023.**

-
- **Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024** : Pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ssgg e dalle delibere ANAC. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

In particolare si specifica , come peraltro riportato nello schema contenuto nella del. ANAC n. 582 del 13.12.23 , che in caso di CIG acquisiti con Simog dopo il 01.01.2024 , ogni ente dovrà provvedere alla pubblicazione in A.T. dei seguenti dati:

Per tutte le fattispecie per le quali non è obbligatorio l'invio delle schede successive al perfezionamento del CIG:

- dati relativi all'aggiudicazione/esito della procedura

Per tutte le fattispecie per le quali non è obbligatorio l'invio delle schede successive all'aggiudicazione:

- atti di nomina del direttore dei lavori/direttore dell'esecuzione/componenti della commissione di collaudo
- modifica contrattuale e varianti
- accordi bonari e transazioni
- certificato collaudo/reg esecuzione/verifica conformità
- resoconti della gestione finanziaria dei contratti al
- termine della loro esecuzione

Per gli affidamenti in house:

- Atti connessi agli affidamenti in house

5.2 LA TRASPARENZA IN MATERIA DI APPALTI

Anac è intervenuta con due significativi provvedimenti in materia di appalti e di trasparenza degli stessi .

Si tratta delle delibere **n. 582 del 13 Dicembre 2023**, con la quale sono stati riassunti in apposito comunicato gli elementi più significativi del processo di digitalizzazione degli appalti a far data dal **01.01.2024**.

1. L'applicazione della disciplina riferita alla digitalizzazione richiede alle stazioni appaltanti la necessità di cambiare le modalità di svolgimento delle procedure di gara, imponendo l'utilizzo di piattaforme di approvvigionamento digitale certificate e interoperabili . Pertanto , per tutti gli affidamenti, sopra e sotto soglia, a partire dal primo gennaio 2024 dovranno essere utilizzate le piattaforme di approvvigionamento digitale che

hanno compiuto il processo di certificazione delineato dalle Regole tecniche di AGID (provvedimento AGID n. 137/2023) .

2. Le stazioni appaltanti comunicano con la BDNCP attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale di cui all'articolo 25 del Codice.
3. La richiesta di CIG per procedure assoggettate al decreto legislativo n. 36/2023, pubblicate a partire dal 01/01/2024, avviene attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale certificate mediante interoperabilità con i servizi erogati dalla PCP attraverso la Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND).
4. La verifica dei requisiti degli operatori economici in fase di partecipazione e in fase di esecuzione è svolta tramite il Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico (FVOE) secondo le indicazioni contenute nel provvedimento ANAC n. 262 del 20/6/2023.

In materia di trasparenza le indicazioni sulle modalità di assolvimento degli obblighi di trasparenza per le procedure avviate dopo il 01/01/2024 sono contenute nel provvedimento ANAC n. 264 del 20/06/2023 e successivi aggiornamenti nonché nel relativo allegato.

- La trasmissione dei dati attraverso Simog esonera le stazioni appaltanti dalla pubblicazione degli stessi nella sezione Amministrazione Trasparente.
- Ai fini della trasparenza fanno fede i dati trasmessi alla BDNCP per il tramite della PCP.
- Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti inseriscono sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP secondo le regole tecniche di cui al provvedimento adottato da ANAC ai sensi dell'articolo 23 del codice. Tale collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza dell'intera procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione.
- Le stazioni appaltanti sono tenute a comunicare e aggiornare tempestivamente, cioè nell'immediatezza della loro produzione, i suddetti dati attraverso Simog, ai fini e per gli effetti del decreto legislativo n. 33/2013.
- Il mancato rispetto della tempestività nella comunicazione sarà considerato ai fini della violazione degli obblighi di trasparenza. Ciò posto, sono superati i termini di comunicazione di tali dati all'ANAC precedentemente fissati rispettivamente in 30 giorni per l'aggiudicazione e in 60 giorni per la fase esecutiva.
- Le stazioni appaltanti pubblicano in Amministrazione Trasparente (AT), sottosezione Bandi e contratti, anche il link (che ANAC indicherà sul portale dati aperti dell'Autorità) tramite il quale si accede alla sezione della BDNCP dove sono pubblicate, per ogni procedura di affidamento associata a un CIG, tutte le informazioni che le stazioni appaltanti hanno trasmesso attraverso Simog.
- Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti pubblicano nella sezione "Amministrazione Trasparente" del proprio sito istituzionale gli atti, i dati e le informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP e che sono oggetto di pubblicazione obbligatoria come individuati nell'Allegato 1) della delibera ANAC n. 264 del 20/06/2023

Per quanto sopra esposto con particolare riferimento all'ultimo capoverso si richiama la TAVOLA 8 , denominata TRASPARENZA APPALTI AVVIATI DAL 01.01.24. la cui procedura venga attivata dopo il 01.01.24 redatta secondo l'allegato alla del. ANAC n. 264 del 20.06.23 , modificata con del . n. 601 del 19.12.23.

6. IL RUP

ANAC con il PNA 22-24 ha sottolineato la necessità di inserire nel PTPCT o nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO disposizioni specifiche in merito ai seguenti aspetti:

1 Applicazione del Codice di comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013 e del Codice di comportamento dell'amministrazione al RUP e ai soggetti assegnati alla struttura di supporto, ove istituita;

2 Gestione del conflitto di interessi ex art. 42 del Codice, con chiare indicazioni in ordine all'obbligo – per il soggetto che ricopre l'incarico di RUP e per il personale di supporto - di dichiarare le eventuali situazioni

di conflitto di interessi e all'individuazione del soggetto competente alla verifica e valutazione delle dichiarazioni rese (cfr. Parte speciale "Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici" del PNA 22-24).

L'RPCT , coadiuvato dalla struttura di supporto , procederà a verificare anche a campione, l'acquisizione a fascicolo delle dichiarazioni sul conflitto di interessi rese da parte dei soggetti interessati all'atto dell'assegnazione all'ufficio e nella singola procedura di gara . Nello svolgimento di tali verifiche il RPCT potrà rivolgersi al RUP per chiedere informazioni, in quanto quest'ultimo, come sopra evidenziato, effettua una prima valutazione sulle dichiarazioni.

- *Rotazione effettiva degli incarichi attribuiti per lo svolgimento delle funzioni del RUP.* Detta misura non appare applicabile stante l'esigua dotazione di personale dell'ente. Ciò nonostante , si rende indispensabile attivare da parte della Federazione dei comuni , apposita formazione , sia con riguardo agli aspetti tecnici , sia anche per quelli afferenti specificatamente all'anticorruzione , per il personale che verrà individuato allo scopo di assumere le funzioni di RUP.
- *Formazione del personale idoneo a ricoprire l'incarico di RUP in materia di prevenzione della corruzione, da affiancare alla formazione specifica in materia di appalti per garantire adeguata professionalità tecnica. Vale quanto riportato al capoverso che precede.*
- *L'RPCT dovrà essere adeguatamente e costantemente messo conoscenza di eventuali scostamenti dall'attività programmata da parte del RUP.* Lo scambio di informazioni tra RUP e RPCT e', infatti, importante per consentire a quest'ultimo di attivare le procedure di verifica ex post dell'idoneità delle misure previste nei Piani (PTPCT o sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO). **In tal senso ogni RUP assume l'onere di dare concreta attuazione alla predetta necessità di informazione tempestiva e preventiva al RPCT.**

Il RPCT interviene in caso di segnalazione di eventuale conflitto di interessi anche nelle procedure di gara. In tale ipotesi lo stesso effettua una valutazione di quanto rappresentato nella segnalazione, al fine di stabilire se esistano ragionevoli presupposti di fondatezza del conflitto.

Il RPCT potrà essere interpellato e offrire un supporto al RUP e ai Responsabili di settore competenti di riferimento , allo scopo di valutare la sussistenza in concreto di eventuali situazioni di conflitto di interessi che dovessero insorgere nelle diverse fasi di affidamento ed esecuzione del contratto.

7. PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA

Rafforzamento delle misure per interventi finanziati con il PNRR o fondi strutturali

Il PNA 2022-24 trattando del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), mette in evidenza come l'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, richiedano il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative.

Pertanto, in sede di stesura della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, si confermano le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza con specifico riferimento ad attività e progetti finanziati con i fondi del PNRR , confermando quanto già introdotto in fase di prima applicazione con la delibera di Giunta comunale n. 142 n data 08/12/2022 succitata.

ALLEGATI ALLA SOTTOSEZIONE 2.3 "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA"

- Allegato A sub 2.1_Catalogo dei processi
- Allegato A sub 2.2_Descrizione dettagliata dei processi
- Allegato A sub 2.3_Registro degli eventi rischiosi

- Allegato A sub 2.4_Misurazione del livello di esposizione al rischio
- Allegato A sub 2.5_Misure preventive
- Allegato A sub 2.6_Catalogo delle misure
- Allegato A sub 2.7_Elenco degli obblighi di pubblicazione
- Allegato A sub 2.8_Trasparenza negli appalti avviati dopo il 01/01/2024

| CENTRI DI RESPONSABILITÀ | OBIETTIVI ANTICORRUZIONE |
|--|---|
| 1 Area segreteria - servizi demografici - cultura | <p>OBIETTIVO TRASVERSALE TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE RICOGNIZIONE DEI PROCEDIMENTI DI COMPETENZA AL FINE ANCHE DELL'APPLICAZIONE DELL'ART. 35 DEL D.LGS N. 33/2013</p> |
| 2 Area finanziaria contabile e personale, servizi alla persona e CED | <p>OBIETTIVO TRASVERSALE TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE RICOGNIZIONE DEI PROCEDIMENTI DI COMPETENZA AL FINE ANCHE DELL'APPLICAZIONE DELL'ART. 35 DEL D.LGS N. 33/2013</p> |
| 3 Area edilizia privata e urbanistica | <p>OBIETTIVO TRASVERSALE TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE RICOGNIZIONE DEI PROCEDIMENTI DI COMPETENZA AL FINE ANCHE DELL'APPLICAZIONE DELL'ART. 35 DEL D.LGS N. 33/2013</p> |
| 4 Area lavori pubblici, manutenzioni, ambiente | <p>OBIETTIVO TRASVERSALE TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE RICOGNIZIONE DEI PROCEDIMENTI DI COMPETENZA AL FINE ANCHE DELL'APPLICAZIONE DELL'ART. 35 DEL D.LGS N. 33/2013</p> |

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

IL CONTESTO ORGANIZZATIVO

La presente sottosezione riporta la suddivisione dell'Ente in base ai Centri di Responsabilità e i relativi Centri di Costo come riportati nel Piano degli Obiettivi.

Inoltre è di seguito riportata la struttura organizzativa dell'Ente, aggiornata al 31.12.2024.

| CENTRI DI RESPONSABILITÀ | CENTRI DI COSTO |
|---|--|
| 1 Area segreteria - servizi demografici - cultura • Responsabile: Emma Frison • Persone assegnate: 9 | 1.1 SEGRETERIA E SERVIZI DEMOGRAFICI • Responsabile: Emma Frison • Persone assegnate: 7 1.2 BIBLIOTECA, CULTURA E ASSOCIAZIONISMO • Responsabile: Emma Frison • Persone assegnate: 3 1.3 OBIETTIVI TRASVERSALI • Responsabile: Emma Frison • Persone assegnate: 1 |
| 2 Area finanziaria contabile e personale, servizi alla persona e CED • Responsabile: Michele Betto • Persone assegnate: 6 | 2.1 ECONOMICO - FINANZIARIA, TRIBUTI E COMMERCIO • Responsabile: Michele Betto • Persone assegnate: 4 2.2 SERVIZI ALLA PERSONA • Responsabile: Michele Betto • Persone assegnate: 1 2.3 SERVIZIO MESSI • Responsabile: Michele Betto • Persone assegnate: 1 2.4 SERVIZIO CED • Responsabile: Michele Betto • Persone assegnate: 1 2.5 OBIETTIVI TRASVERSALI • Responsabile: Michele Betto • Persone assegnate: 1 |
| 3 Area edilizia privata e urbanistica • Responsabile: Elisa Sato • Persone assegnate: 3 | 3.1 EDILIZIA PRIVATA ED URBANISTICA • Responsabile: Elisa Sato • Persone assegnate: 3 |

CENTRI DI RESPONSABILITÀ**CENTRI DI COSTO****3.2 OBIETTIVI TRASVERSALI**

- Responsabile: Elisa Sato
- Persone assegnate: 1

4 Area lavori pubblici, manutenzioni, ambiente

- Responsabile: Mirco Ferrante
- Persone assegnate: 3

4.1 OPERE PUBBLICHE, MANUTENZIONI E AMBIENTE

- Responsabile: Mirco Ferrante
- Persone assegnate: 3

4.2 OBIETTIVI TRASVERSALI

- Responsabile: Mirco Ferrante
- Persone assegnate: 1

SOTTOSEZIONE 3.2: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche" adottate dal Dipartimento Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'Intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art.9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Villanova di Camposampiero, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione. In particolare gli articoli 63-67 del CCNL 16/11/2022 normano il Lavoro Agile, di cui alla Legge n. 81/2017, considerandolo come una delle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi ed attività di lavoro, finalizzata a conseguire:

- Il miglioramento dei servizi pubblici;
- L'innovazione organizzativa;
- L'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

E' stato predisposto, come prevede il comma 2, dell'art. 63, un "Regolamento di organizzazione del Lavoro Agile del Comune di Villanova di Camposampiero", che deve essere sottoposto al debito confronto sindacale (art. 5, comma 3, lett. I), CCNL 16/11/2022).

SOTTOSEZIONE 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

PREMESSO che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999;
- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di servizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- ai sensi dell'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000, gli enti locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'articolo 35, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 dispone: "le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modifiche ed integrazioni";
- l'articolo 19, comma 8, della L. n. 448/2001 prevede che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali, accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

VISTA l'attuale normativa in materia di facoltà assunzionale del personale negli Enti locali nel combinato disposto tra l'art. 3 del D.L. n. 90/2014, la L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), il D.L. n. 113/2016 ed il D.L. n. 50/2017 (decreto Enti locali);

RICHIAMATI:

- l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale in base alla sostenibilità finanziaria e nello specifico: i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- il Decreto 17/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimenti della Funzione Pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, pubblicato sulla G.U. n.108 del 27/04/2020 nel quale sono state individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio;
- la circolare n. 17102/110/1 del 08.06.2020 del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n.34/2019 in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;

RICHIAMATO l'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'articolo 16 della L. n. 183/2011, il quale stabilisce che:

- *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*

- *2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”;*

RILEVATO che ad oggi, in materia di assunzioni del personale, l'attuale quadro normativo pone riassuntivamente i seguenti vincoli e condizioni di carattere generale, così come di seguito elencati:

1. l'adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica ed in osservanza delle linee di indirizzo (per gli enti territoriali concertate in sede di Conferenza Unificata), ed eventuale rimodulazione della dotazione espressa in termini di potenziale limite finanziario massimo (di cui si dirà di seguito) ai sensi del combinato disposto dei rimodulati commi 2 e 3 dell'art. 6 e dell'art 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001 (a seguito della riscrittura dell'articolo da parte dell'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017);
2. la comunicazione, da parte di ciascuna amministrazione pubblica, del predetto Piano triennale al Dipartimento della funzione pubblica da effettuarsi entro trenta giorni dalla relativa adozione (attuale art. 6 ter, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001);
3. la dichiarazione annuale da parte dell'ente, con apposito atto ricognitivo da comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, dalla quale emerga l'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza (art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 come riscritto dall'articolo 16 della legge 183/2011);
4. l'approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. n. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
5. l'adozione di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance (art. 10 comma 5 del D.Lgs. n. 150/2009), che per gli Enti locali è unificato nel PEG (art. 169, comma 3-bis, del TUEL);
6. l'obbligo di certificazione o il diniego non motivato di certificazione, di un credito anche parziale verso la P.A. (comma 3 bis, art. 9, D.L. 185/2008 come aggiunto dall'art. 27, comma 2 lettera c) del D.L. 66/2014);
7. la verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco per avviare procedure concorsuali e nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi (art 34, comma 6 D.Lgs. n. 165/2001);
8. l'utilizzo dei lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 95/2012 e dell'art. 3 del D.L. 101/2013, che a domanda hanno chiesto la ricollocazione (art. 2, comma 13 D.L. 95/2012 applicabile a tutte le amministrazioni ai sensi del comma 14 del citato articolo 2 in caso di "...eccedenza dichiarata per ragioni funzionali o finanziarie dell'amministrazione");
9. rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, legge n.196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dalla loro approvazione, D.L. n. 113/2016, art. 9, comma 1 quinquies;
10. obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011- 2013 (enti ex soggetti al patto) ai sensi del combinato disposto dell'art. 1 commi 557 e 557 quater della legge 296/2006 aggiunto, quest'ultimo, dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014);
11. conseguimento di un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali, ai sensi dell'articolo 9, comma 1, della L. n. 243/2012: nell'anno successivo a quello di inadempienza è prevista la sanzione solo per assunzioni di personale a tempo indeterminato); (art. 1, comma 466 e 475, Legge n. 232/2016).

DATO ATTO che, nel caso in cui si proceda ad assunzioni a tempo indeterminato, dovranno comunque essere rispettate le seguenti ulteriori condizioni;

- comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed alla struttura regionale ai fini della assegnazione del personale in disponibilità (articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001);
- scorrimento delle graduatorie valide dell'ente, tranne che per posti di nuova istituzione e/o per la trasformazione di posti esistenti (art. 91, comma 4, D.Lgs n. 267/2000);

DATO ATTO altresì che, nel caso in cui si proceda ad assunzioni a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile, dovranno comunque essere rispettate le ulteriori condizioni stabilite dall'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 convertito in L. n. 122/2010 (ovvero il rispetto del limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009), con la precisazione che:

- le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della L. n. 296/2006, e successive modificazioni,

nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente; resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

- per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le medesime finalità, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009;

CONSIDERATO che con Decreto del 08.05.2018 il Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate nella G.U. n. 173 del 27.07.2018, che prevedono espressamente che gli Enti territoriali, nella loro applicazione, "operano nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica";

ATTESO che, secondo le previsioni dell'art. 6 del D.Lgs 165/2001, come recentemente modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, sono state modificate le modalità di rideterminazione della dotazione organica rispetto al passato, essendo ora determinata dal personale già in servizio e dal personale assumibile come individuato dal piano triennale del fabbisogno di personale;

PRECISATO che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge 296/2006 e s.m.i. è pari alla spesa media del triennio 2011-2013;

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2011 (che prevede l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di provvedere annualmente alla rilevazione delle "situazioni di soprannumero" nonché "comunque delle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria"):

- nell'ente non sono presenti nel corso dell'anno 2025 né dipendenti, né dirigenti in soprannumero;
- nell'ente non sono presenti nel corso dell'anno 2025 né dipendenti, né dirigenti in eccedenza;
- l'ente non deve avviare nel corso dell'anno 2025 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti;

APPURATO che recente giurisprudenza del giudice contabile - Deliberazione n. 55/2020 del Corte dei Conti Emilia Romagna - ritiene che, ai fini della possibilità di assumere, i conteggi sulla capacità assunzionale vanno aggiornati e riferiti al "primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. ";

ATTESO che l'ultimo rendiconto approvato da questa Amministrazione è relativo all'esercizio 2023, con provvedimento Deliberazione di Consiglio n. 12 del 18/04/2024;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 29/10/2013 di approvazione del nuovo regolamento degli uffici e servizi;

SI PROVVEDE alla programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2025/2027 composto dagli allegati di seguito elencati:

- A: piano triennale del fabbisogno personale 2025/2027;
- B: pianta organica;
- C: rapporto ai sensi del DM 17.03.2020;
- D: calcolo dei margini assunzionali ai sensi del DM 17.03.2020;
- E: controllo rispetto limiti di spesa del personale;

SI DA ATTO che il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale in quanto la spesa complessiva di personale prevista annualmente risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013 ai sensi dell'art.1,comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296;

SI DA ATTO che l'Ente ha provveduto ad assolvere l'adempimento consistente nell'invio del bilancio di previsione 2025-2027, del rendiconto di gestione 2023 e del Bilancio Consolidato 2023 alla BDAP;

SI DA ATTO della insussistenza di situazioni soprannumrarie o eccedentarie di personale che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001;

SI RISERVA la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno del personale per effetto di cessazioni di rapporto di lavoro, ovvero per mobilità in uscita ovvero per un mutato quadro ordinamentale;

SI DA ATTO, inoltre, che l'effettiva assunzione in servizio del personale prevista nel presente piano rimane condizionata alla verifica del rispetto dei tetti di spesa vigenti ed alla copertura finanziaria della spesa, da effettuare all'atto dell'adozione dei relativi provvedimenti, nonché al rispetto delle norme vigenti al momento dell'assunzione stessa;

STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

AII.A) - PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2025/2027

| ANNO | ASSUNZIONI T. INDETERMINATO | ASSUNZIONI T. DETERMINATO |
|-------------|--|----------------------------------|
| 2025 | assunzione di personale di pari categoria a fronte di eventuali cessazioni per mobilità in uscita o per dimissioni volontarie del personale di ruolo | nessuna |
| 2026 | assunzione di Funzionario amministrativo per sostituzione di pari categoria in pensionamento nel corso dell'anno | nessuna |
| | assunzione di personale di pari categoria a fronte di eventuali cessazioni per mobilità in uscita o per dimissioni volontarie del personale di ruolo | |
| 2027 | assunzione di personale di pari categoria a fronte di eventuali cessazioni per mobilità in uscita o per dimissioni volontarie del personale di ruolo | nessuna |

AII B) - DOTAZIONE ORGANICA

| SETTORE | SERVIZIO/UFFICIO | TEMPO PIENO | TEMPO PARZIALE | % IMPIEGO | COPERTO | VACANTE |
|---|-----------------------------------|-------------|----------------|-----------|---------|---------|
| QUALIFICA | | | | | | |
| AREA SEGRETERIA E STAFF | | | | | | |
| Funzionario amministrativo | Capo area E.Q. | 1 | | | 1 | |
| Funzionario amministrativo | servizi demografici ed elettorale | 1 | | | 1 | |
| Istruttore amministrativo | segreteria | 1 | | | 1 | |
| Istruttore amministrativo | cultura | 1 | | | 1 | |
| Istruttore amministrativo | servizi demografici ed elettorale | 1 | | | 1 | |
| Istruttore amministrativo | servizi demografici ed elettorale | 1 | | | 1 | |
| Operatore esperto | segreteria | | 1 | 55,55 | 1 | |
| Operatore esperto | biblioteca | | 1 | 52,77 | 1 | |
| Operatore esperto | protocollo | 1 | | | 1 | |
| SETTORE FINANZIARIO, TRIBUTI, PERSONALE, ATTIVITA' PRODUTTIVE E SERVIZI ALLA PERSONA CED E MESSI | | | | | | |
| Funzionario contabile | Capo area E.Q. | 1 | | | 1 | |
| Istruttore contabile | economato | 1 | | | 1 | |
| Istruttore amministrativo | tributi, ragioneria, sociali | 1 | | | 1 | |
| Istruttore amministrativo | servizi sociali, ragioneria | | 1 | 50,00 | 1 | |
| Operatore Esperto | tributi, ragioneria, sociali | | 1 | 83,33 | 1 | |
| Operatore Esperto | messo, protocollo | 1 | | | 1 | |
| AREA EDILIZIA PRIVATA ED URBANISTICA | | | | | | |
| Funzionario tecnico | Capo area E.Q. | 1 | | | 1 | |
| Istruttore tecnico | edilizia privata | 1 | | | 1 | |
| Istruttore tecnico | edilizia privata | | 1 | 63,89 | 1 | |
| AREA LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONI ED AMBIENTE | | | | | | |

| | incremento totale % | differenziale | incremento totale valore | differenziale |
|-------------|---------------------|---------------|-----------------------------|-----------------|
| 2020 | 17,00 | 17,00 | 120.032,10 | 120.032,10 |
| 2021 | 21,00 | 4,00 | 148.274,94 | 28.242,85 |
| 2022 | 24,00 | 3,00 | 169.457,08 | 21.182,13 |
| 2023 | 25,00 | 1,00 | 176.517,79 | 7.060,71 |
| 2024 | 26,00 | 1,00 | 183.578,50 | 7.060,71 |

Il valore del margine applicabile è quello più basso risultante dai due sistemi di calcolo proposti:

Valore margine applicabile : 87.198,76

Il margine assunzionale risulta capiente rispetto al Piano delle assunzioni programmate

AII. E) - LIMITE SPESA DI PERSONALE

| | Media 2011/2013 | Previsione 2025 | Previsione 2026 | Previsione 2027 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Spese di personale | | | | |
| Spese macroaggregato 101 | € 827.293,60 | € 830.837,48 | € 830.837,48 | € 830.837,48 |
| Spese macroaggregato 103 | € 3.249,80 | € 2.200,00 | € 2.200,00 | € 2.200,00 |
| Irap macroaggregato 102 | € 53.656,54 | € 55.500,00 | € 55.500,00 | € 55.500,00 |
| Altre spese: spese personale Federazione dei Comuni | € 143.373,51 | € 139.842,97 | € 139.842,97 | € 139.842,97 |
| Altre spese: cessione capacità assunzionale alla Federazione dei Comuni | | € 13.000,00 | € 13.000,00 | € 13.000,00 |
| Altre spese: lavoro accessorio | € 1.350,00 | | | |
| Altre spese: spese per formazione e missioni | € 3.170,27 | | | |
| Totale spese di personale (A) | € 1.032.093,72 | € 1.041.380,45 | € 1.041.380,45 | € 1.041.380,45 |
| Componenti escluse | | | | |
| Esclusione ai sensi dell'art. 7, comma 1 del D.M. 17/03/2020 | | € 34.171,09 | € 34.171,09 | € 34.171,09 |
| Altre spese: consolidato anni precedenti | € 238.317,52 | € 148.640,14 | € 148.640,14 | € 148.640,14 |
| Oneri derivanti da rinnovo contrattuale CCNL 21.05.2018 | | € 31.943,23 | € 31.943,23 | € 31.943,23 |
| Oneri derivanti da rinnovo contrattuale CCNL 16.11.2022 | | € 24.432,33 | € 24.432,33 | € 24.432,33 |
| Oneri derivanti da rinnovo contrattuale CCNL 2018 e 2022 - fondo produttività | | € 3.354,00 | € 3.354,00 | € 3.354,00 |
| Rimborso comando presso altri enti | | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Altre spese: spese per formazione e missioni | | € 2.700,00 | € 2.700,00 | € 2.700,00 |
| Altre spese: anticipo IVC su rinnovo contrattuale CCNL | | € 16.985,04 | € 16.985,04 | € 16.985,04 |
| Totale componenti escluse (B) | € 238.317,52 | € 262.225,83 | € 262.225,83 | € 262.225,83 |
| Componenti assoggettate al limite di spesa (A-B) (ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562) | € 793.776,20 | € 779.154,62 | € 779.154,62 | € 779.154,62 |
| Controllo rispetto limite spesa | € 14.621,58 | | € 14.621,58 | € 14.621,58 |

RIDUZIONE DELLA SPESA DEL PERSONALE CON CONTRATTO FLESSIBILE

(art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010)

| Tipologia di spesa di personale con contratto flessibile | Impegnato 2009 | Previsione 2025 | Previsione 2026 | Previsione 2027 |
|---|-----------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Contratto a tempo determinato | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Incarico esterno a supporto uffici | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Lavoratori Socialmente Utili | € 3.913,94 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Incarico esterno a dipendente di altro ente | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| TOTALE SPESA | € 3.913,94 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Controllo rispetto limite spesa | | € 3.913,94 | € 3.913,94 | € 3.913,94 |

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Ai sensi dell'art. 9 dello Statuto (Delibera di Consiglio n. 28 del 20.12.2021), la funzione "Formazione del Personale" è trasferita alla Federazione dei Comuni del Camposampierse. Per il Piano Formativo 2024 si rimanda al PIAO della Federazione dei Comuni del Camposampierse. Tale Piano sarà valido per tutti i Comuni appartenenti ad essa.

Si sottolinea inoltre come la formazione e, più precisamente la realizzazione del Piano Formativo Individuale, costituisce un elemento oggetto di valutazione delle prestazioni del personale.

Il comune di Villanova di Camposampiero si riserva di integrare le attività formative previste con ulteriori corsi ritenuti necessari per lo sviluppo delle competenze del personale dell'ente.

La Direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione del 23.03.2023 "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" oltre a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, illustra l'offerta formativa del Dipartimento della funzione pubblica erogata attraverso la piattaforma "Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni". La Direttiva pone l'attenzione sullo sviluppo di un set di competenze comuni a tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, a partire da quelle digitali: queste ultime sono definite come le competenze necessarie affinché ciascun dipendente comprenda, accetti e adotti i nuovi strumenti a disposizione e i cambiamenti nei processi di lavoro che questi comportano, in modo da essere promotore dell'innovazione nella prospettiva del miglioramento del servizio, del rapporto con i cittadini e della qualità del proprio lavoro. Syllabus, la piattaforma per l'assessment e l'erogazione della formazione, è stato realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica nell'ambito del progetto "Competenze digitali per la PA" finanziato a valere sul Programma Operativo Nazionale (PON) "Governance e capacità istituzionale" 2014-2020. Il progetto persegue l'obiettivo di consolidare e promuovere la crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici a supporto dei processi di innovazione della pubblica amministrazione e, più in generale, del miglioramento della qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

In base a quanto previsto dalla Direttiva succitata, il Comune di Villanova di Camposampiero ha provveduto all'iscrizione dell'Ente e dei suoi dipendenti all'interno della piattaforma Syllabus nell'anno 2024, ma la formazione sulle competenze digitali non è stata completata. Si deve procedere quindi con l'assegnazione di un obiettivo trasversale per ciascun dipendente avente ad oggetto "COMPETENZE DIGITALI PER LA PA" (11 MODULI).

Si precisa inoltre che con la Direttiva Ministeriale 16 gennaio 2025 - "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" si evidenziano le seguenti materie oggetto di formazione.

- attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni - salute e sicurezza sui luoghi di lavoro - prevenzione della corruzione - etica, trasparenza e integrità - contratti pubblici - lavoro agili - pianificazione strategica.

La formazione del personale, costituisce secondo la direttiva suddetta una delle determinanti della creazione di valore pubblico ed inoltre la formazione deve essere considerata come un catalizzatore della produttività e dell'efficienza organizzativa.

La promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun Funzionario di Elevata Qualificazione che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti loro assegnati alle iniziative formative, in base a quanto previsto dalla Direttiva citata, in modo da garantire il conseguimento del numero di ore di formazione pro capite annue non inferiore a 40 ore, pari ad una settimana di formazione per anno.

ATTIVITÀ FORMATIVE

| DESTINATARI / AREE INTERESSATE | TEMATICHE | PERIODO |
|--------------------------------|---|-------------|
| ADDETTI FRONT OFFICE | ADDETTI A CONTATTO CON IL PUBBLICO: STRATEGIE PER CAPIRE E FARSI CAPIRE IN MODO | A D E |

| | | |
|-----------------|--|-------------|
| AFFARI GENERALI | GUATO DAGLI UTENTI E DARE RISPOSTE DI VALORE SERVIZI LEGALI: DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER L'AFFIDAMENTO | 2025 |
| AMBITO SOCIALE | GUIDA OPERATIVA AI CONTROLLI SULLE AUTOCERTIFICAZIONI, MODALITÀ, STRUMENTI, ACCESSO BANCHE DATI | 2025 |
| AMBITO SOCIALE | NUOVO ASSEGNO DI INCLUSIONE LA RIFORMA CARTABIA E I RIFLESSI SUI SERVIZI SOCIALI COMUNALI | 2025 |
| COMMERCIO | COMMERCIO IN AREE PUBBLICHE: REQUISITI; NUOVE | II SEMESTRE |

| DESTINATARI / AREE INTERESSATE | TEMATICHE | PERIODO |
|-----------------------------------|--|-------------|
| | ASSEGNAZIONI E/O RINNOVI; SOSPENSIONE, DECADENZA E REVOCA DELL'AUTORIZZAZIONE ALL'ESERCIZIO | |
| CUC | AGGIORNAMENTO NUOVO CODICE DEGLI APPALTI | 2025 |
| CULTURA | ALTA LEGGIBILITA' | I SEMESTRE |
| | BIBLIOTECA DELLA LEGALITA' | II SEMESTRE |
| | LA LIBERTA' INTELLETTUALE E LA CENSURA IN BIBLIOTECA E NELLO SVILUPPO DELLE COLLEZIONI | I SEMESTRE |
| ECONOMICO-FINANZIARIO | LA RIFORMA ACCRUAL | 2025 |
| ECONOMICO-FINANZIARIO | LEGGE DI BILANCIO 2026-2028 | II SEMESTRE |
| EQ DIRIGENTI E SEGRETARI | GESTIONE E VALORIZZAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE | 2025 |
| INTERESSATI E NEOASSUNTI | CORSO BASE CONTABILITA' | 2025 |
| NEOASSUNTI E INTERESSATI | REDAZIONE ATTI AMMINISTRATIVI | I SEMESTRE |
| PERSONALE | COSTITUZIONE FONDO | 2025 |
| | NOVITA' DEL PERSONALE E ASSUNZIONI | 2025 |
| POLIZIA LOCALE | AREA FORMATIVA-TEORICA - NOVITA' IN MATERIA DI DOTAZIONE, USO E ALTERAZIONE DEI TACHIGRAFI | 2025 |
| | AREA TECNICA OPERATIVA - GUIDA OPERATIVA PER MOTOCICLISTI AVANZATO | 2025 |
| | AREA TECNICA OPERATIVA - DIFESA PERSONALE E TECNICHE OPERATIVE | 2025 |
| | AREA TECNICA-OPERATIVA - CORSO DI FORMAZIONE SULL'UTILIZZO DELL'ARMA AD IMPULSI TASER | 2025 |
| | AREA TECNICA-OPERATIVA - IL LAVORO DI POLIZIA IN BINOMIO USO DELLA FLASH-LIGHT | 2025 |
| POLIZIA LOCALE | AREA FORMATIVA-TEORICA E PRATICA - IL TRASPORTO DI COSE IN ADR | 2025 |
| | AREA TECNICA-OPERATIVA - GUIDA OPERATIVA - CORSO BASE E AVANZATO | 2025 |
| POLIZIA LOCALE - CORSO INTERNO | AREA FORMATIVA TEORICA - IL RUOLO DELLA POLIZIA LOCALE NELLA SICUREZZA URBANA | 2025 |
| | AREA FORMATIVA-TEORICA E PRATICA - IL RILIEVO DEL SINISTRO STARDALE | 2025 |

| DESTINATARI / AREE INTERESSATE | TEMATICHE | PERIODO |
|---|---|-------------|
| POLIZIA LOCALE - CORSO INTERNO | AREA FORMATIVA-TEORICA - IL CONTROLLO DELLE LOCAZIONI TURISTICHE | 2025 |
| | AREA FORMATIVA-TEORICA - IL FORO SEGNALAMENTO | 2025 |
| PROGETTI EUROPEI | NUOVI PROGRAMMI REGIONALI FESR E FES + 21-27 LE OPPORTUNITA' PER I COMUNI | 2025 |
| RPCT E GRUPPI DI LAVORO- Legge 190/2012 | PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E IL CODICE DI COMPORTAMENTO | II SEMESTRE |
| SERVIZI DEMOGRAFICI- ANAGRAFE | ATTI DI STATO CIVILE DALL'ESTERO | 2025 |
| SICUREZZA LUOGHI DI LAVORO - D.lgs 81/2008 | FORMAZIONE NEOASSUNTI GENERALE E SPECIFICA E RLS | 2025 |
| SYLLABUS - TUTTI | Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA | 2025 |
| | Conoscere l'identità digitale | 2025 |
| | Progettare i dispositivi | 2025 |
| SYLLABUS - TUTTI | Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione | 2025 |
| | Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale | 2025 |
| | Conoscere gli Open Data | 2025 |
| | Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale | 2025 |
| | Erogare servizi on-line | 2025 |
| | Gestire dati, informazioni e contenuti digitali | 2025 |
| | Produrre, valutare e gestire documenti informatici | 2025 |
| | Proteggere i dati personali e la privacy | 2025 |
| TRIBUTI | LA FISCALITÀ LOCALE NEL 2025 | I SEMESTRE |
| TUTTI | ACCESSIBILITÀ - PIATTAFORMA TRANSIZIONE DIGITALE | 2025 |
| TUTTI | FOGLIO DI CALCOLO | 2025 |
| | SICUREZZA INFORMATICA "CYBERSECURITY" - PIATTAFORMA TRANSIZIONE DIGITALE | 2025 |
| | ZIMBRA AVANZATO | 2025 |
| TUTTI - Legge 190/2012 | PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E IL CODICE DI COMPORTAMENTO | II SEMESTRE |
| UFFICI TECNICI | LEGGE SALVA CASA N 105 DEL 24.07.2024 | I SEMESTRE |
| | VENETO TERRITORIO SOSTENIBILE TESTO UNICO | II SEMESTRE |

| DESTINATARI / AREE INTERESSATE | TEMATICHE | PERIODO |
|-----------------------------------|---|-------------|
| | IN MATERIA DI GOVERNO DEL TERRITORIO | |
| UFFICIO ACQUISTI | GLI AFFIDAMENTI SOTTO SOGLIA COMUNITARIA ATTRAVERSO IL MEPA | II SEMESTRE |

PREMESSA

Il Piano di Azioni Positive è previsto dall'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 198/2006. Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", e della Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Il presente Piano si pone in continuità con i Piani precedenti approvati dalla Federazione dei Comuni del Camposampierese.

Il Piano di Azioni Positive è un documento attraverso il quale effettuare un'autonoma programmazione di azioni positive a valenza triennale, volte alla promozione delle pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, nonché alla valorizzazione delle persone.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali, eventualmente in deroga al principio di uguaglianza formale, mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra i collaboratori. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento. Ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La pianificazione delle azioni positive è dunque funzionale all'individuazione di una gamma di strumenti semplici ed operativi per l'applicazione concreta delle pari opportunità nella realtà della Federazione dei Comuni del Camposampierese, con lo scopo di favorire l'uguaglianza sostanziale dei collaboratori, il miglioramento della qualità del lavoro ed il benessere organizzativo.

La Federazione dei Comuni del Camposampierese, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle pari opportunità, intendono proseguire nell'operazione di armonizzazione e sviluppo simbiotico della propria attività anche al fine di migliorare, nel rispetto di quanto stabilito da normativa e contrattazione collettiva vigenti, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini; in particolare, si ritengono prioritari i seguenti obiettivi:

1. definire e attuare politiche che coinvolgano tutta l'organizzazione nel rispetto del principio di pari dignità e trattamento sul lavoro;
2. superare stereotipi di genere attraverso politiche organizzative, formazione e sensibilizzazione;
3. integrare il principio di parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale delle risorse umane affinché assunzione, formazione e sviluppo di carriera avvengano in base alle

- competenze, esperienze e potenziale professionale;
4. sensibilizzare e formare tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
 5. monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutare l'impatto delle buone pratiche;
 6. individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia della parità di trattamento fornendo strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il Piano di Azioni positive si compone di una prima parte relativa al contesto normativo, sia europeo che nazionale, di una seconda parte dedicata all'analisi del contesto e di una terza parte dedicata alla programmazione delle azioni positive che si andranno ad implementare.

PRIMA PARTE – IL CONTESTO NORMATIVO

La direttiva 2000/43/CE prescrive una strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che comprenda misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche occupazionali, familiari, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche, ai fini dell'individuazione dei problemi prioritari e degli strumenti necessari per superarli e modificarli. In questo modo la Comunità Europea, ora Unione Europea, decide di porre particolare attenzione, in maniera capillare rispetto ad ogni singola questione, sui temi delle discriminazioni sul mercato del lavoro, della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, dell'eguaglianza formale e sostanziale nell'ambito delle politiche del lavoro, retributive e di sviluppo professionale.

In maniera non difforme il legislatore italiano, con legge n. 125/1991 e provvedimenti successivi e conseguenti, in particolare la legge n. 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione per il coordinamento dei tempi delle città", il D. Lgs. 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", nonché il D.Lgs. 80/2015 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", ha sviluppato la possibilità di azioni positive finalizzate a conseguire l'obiettivo delle pari opportunità. Ulteriori interventi normativi (in particolare il D.Lgs. n. 165/2001, il D.Lgs. n.198/2006 "codice delle pari opportunità tra uomo e donna", la direttiva Ministeriale 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche") prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera e nella vita lavorativa in generale.

In particolare, l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010) individua l'uguaglianza sostanziale sul lavoro come un obiettivo, prescrivendo che "le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro", ampliando quindi il campo di applicazione del concetto di pari opportunità a qualunque discriminazione, indipendentemente dall'origine della stessa, al fine di garantire "un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo".

L'obiettivo di garantire il benessere organizzativo e l'assenza di discriminazioni è, come dispostodal già citato art. 48 del D.Lgs. 198/2006, il fulcro sul quale si è sviluppato il presente Piano, nell'ottica di una valorizzazione delle persone nella loro specificità.

SECONDA PARTE – IL CONTESTO ORGANIZZATIVO

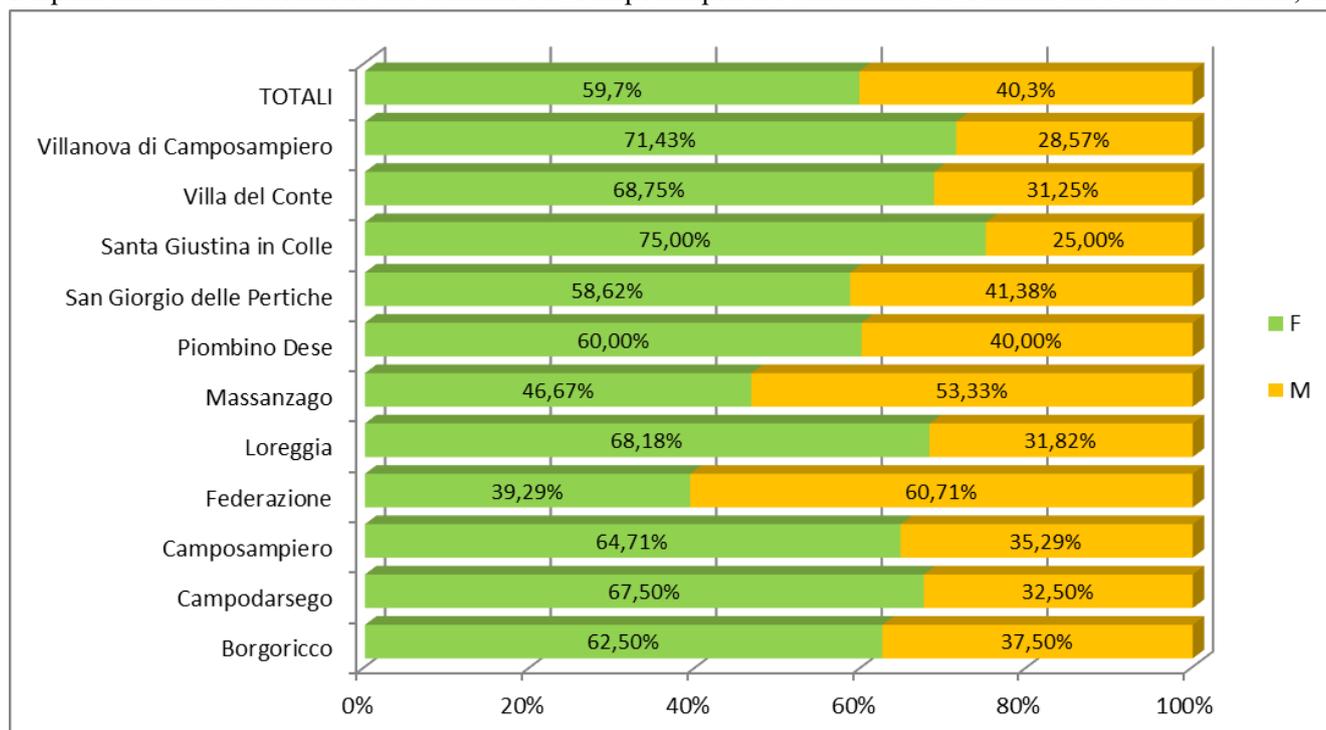
Si premette che tutti i dati di seguito indicati sono riferiti alla situazione del personale dipendente, sia a tempo pieno che a tempo parziale, alla data del 31.12.2024. Sono inclusi sia i dipendenti a tempo indeterminato che quelli a tempo determinato, compresi i dipendenti assunti ai sensi degli artt. 90 e 110 del D.Lgs. 267/2000 (TUEL) ed ai sensi dell'art. 1 c. 557 L. 311/2004. Nel computo sono esclusi i Segretari degli enti in virtù della peculiarità del loro rapporto di lavoro; in ogni caso si segnala che nel complesso degli enti aderenti all'Unione sono, al 31.12.2024, presenti 4 Segretari, di cui n. 2 donne e n. 2 uomini. Nella dotazione organica della Federazione sono presenti altresì n. 2 Dirigenti a tempo indeterminato, di cui n. 1 uomo e n. 1 donna. Nel personale dirigente si riscontra una parità di genere in termini assoluti.

- Distribuzione dei dipendenti per sesso

Tabella 1 – Dipendenti per genere

| 2024 | GENERE | | | |
|----------------------------|------------|--------------|------------|--------------|
| | F | | M | |
| Borgoricco | 15 | 62,50% | 9 | 37,50% |
| Campodarsego | 27 | 67,50% | 13 | 32,50% |
| Camposampiero | 22 | 64,71% | 12 | 35,29% |
| Federazione | 22 | 39,29% | 34 | 60,71% |
| Loreggia | 15 | 68,18% | 7 | 31,82% |
| Massanzago | 7 | 46,67% | 8 | 53,33% |
| Piombino Dese | 15 | 60,00% | 10 | 40,00% |
| San Giorgio delle Pertiche | 17 | 58,62% | 12 | 41,38% |
| Santa Giustina in Colle | 12 | 75,00% | 4 | 25,00% |
| Villa del Conte | 11 | 68,75% | 5 | 31,25% |
| Villanova di Camposampiero | 15 | 71,43% | 6 | 28,57% |
| TOTALI | 178 | 59,7% | 120 | 40,3% |

I dipendenti della Federazione dei Comuni del Camposampierese unitamente ai Comuni associati alla stessa, al

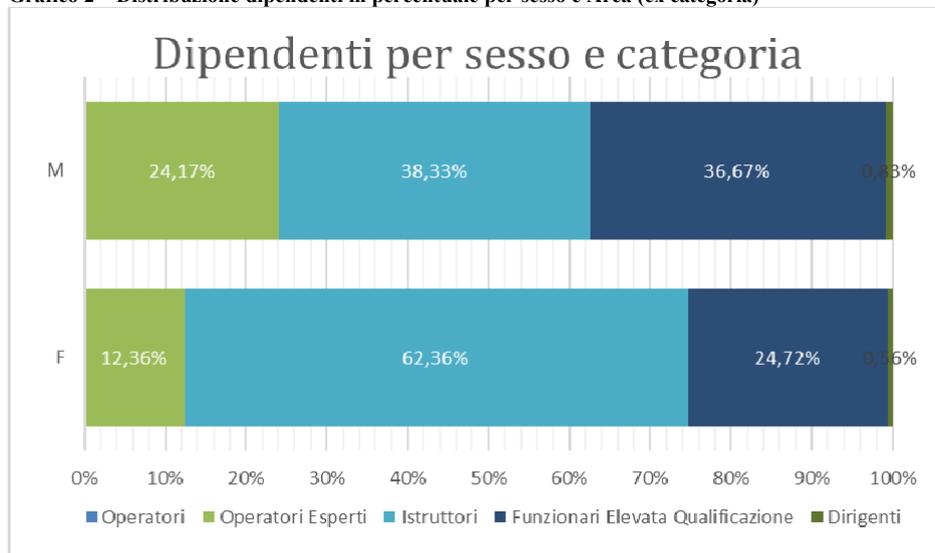


31/12/2024, sono in tutto 298, di cui 178 donne (59,7%) e 120 uomini (40,3%), in generale in tutti gli enti la maggioranza dei dipendenti è di sesso femminile esclusa la Federazione e il Comune di Massanzago, in cui ci sono più uomini che donne.

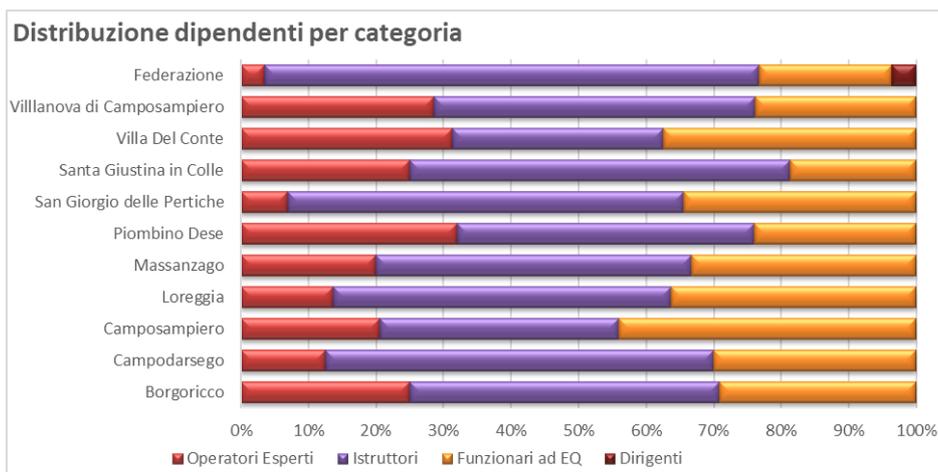
Tabella 2 – Dipendenti per Sesso e Area

| | Operatori | | Operatori Esperti | | Istruttori | | Funzionari Elevata Qualificazione | | Dirigenti | |
|----------------------------|-----------|----------|-------------------|-----------|------------|-----------|-----------------------------------|-----------|-----------|----------|
| | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M |
| Borgoricco | | | 2 | 4 | 9 | 2 | 4 | 3 | | |
| Campodarsego | | | | 5 | 18 | 5 | 9 | 3 | | |
| Camposampiero | | | 3 | 4 | 11 | 1 | 8 | 7 | | |
| Federazione | | | 1 | 1 | 17 | 24 | 3 | 8 | 1 | 1 |
| Loreggia | | | 1 | 2 | 10 | 1 | 4 | 4 | | |
| Massanzago | | | | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | | |
| Piombino Dese | | | 5 | 3 | 8 | 3 | 2 | 4 | | |
| San Giorgio delle Pertiche | | | | 2 | 14 | 3 | 3 | 7 | | |
| Santa Giustina in Colle | | | 3 | 1 | 7 | 2 | 2 | 1 | | |
| Villa Del Conte | | | 3 | 2 | 5 | | 3 | 3 | | |
| Villanova di Camposampiero | | | 4 | 2 | 8 | 2 | 3 | 2 | | |
| Totale complessivo | 0 | 0 | 22 | 29 | 111 | 46 | 44 | 44 | 1 | 1 |

Grafico 2 – Distribuzione dipendenti in percentuale per sesso e Area (ex categoria)



Un primo dato che emerge è che la maggior parte del personale amministrativo non direttivo (cat. Ex-C) degli enti aderenti alla Federazione è di sesso femminile, mentre fra gli operatori esperti (cat. Ex-B) la maggioranza è di sesso maschile, il dato è riferibile al fatto che generalmente gli operatori esperti sono inquadrati gli operai e generalmente sono uomini.



Dal grafico per genere si evidenzia che gli uomini pur essendo in minoranza rispetto alle donne occupano in percentuale categorie più elevate, il 38% degli uomini è di ex categoria D (Area Funzionari ed EQ) rispetto al 25% delle donne (12 punti percentuali di differenza). Scostamento che tuttavia risulta accentuato nel corso degli anni.

Tabella 3 – Distribuzione per macro categorie

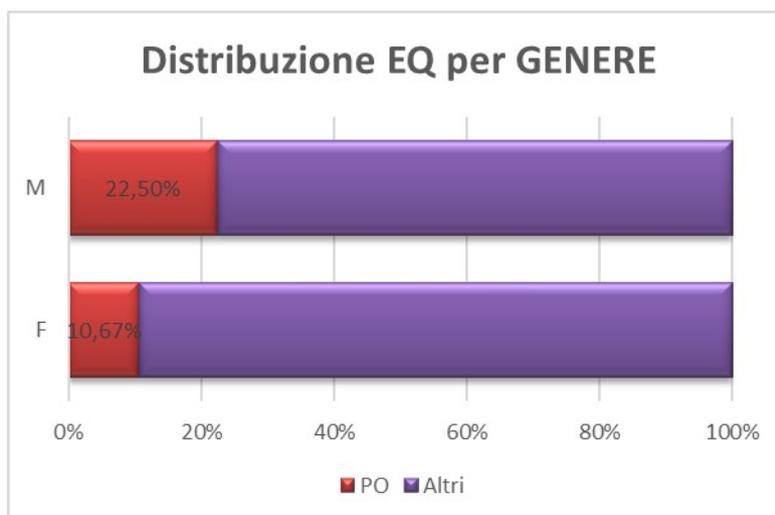
| | Genere | A+B+C | D+ dir | Scostamento % |
|------|--------|-------|--------|---------------|
| 2022 | M | 0,69 | 0,31 | 9,22% |
| | F | 0,78 | 0,22 | |
| 2023 | M | 0,64 | 0,36 | 12,21% |
| | F | 0,76 | 0,24 | |
| 2024 | M | 0,63 | 0,38 | 12,22% |
| | F | 0,75 | 0,25 | |

- Elevate Qualificazioni

Tabella 4 – E.Q. per genere e ente

| | F | %F | M | %M | Tot |
|----------------------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| Borgoricco | 2 | 50,0% | 2 | 50,0% | 4 |
| Campodarsego | 3 | 75,0% | 1 | 25,0% | 4 |
| Camposampiero | 1 | 16,7% | 5 | 83,3% | 6 |
| Federazione | 2 | 28,6% | 5 | 71,4% | 7 |
| Loreggia | 2 | 66,7% | 1 | 33,3% | 3 |
| Massanzago | 2 | 50,0% | 2 | 50,0% | 4 |
| Piombino Dese | | 0,0% | 3 | 100,0% | 3 |
| San Giorgio delle Pertiche | 1 | 20,0% | 4 | 80,0% | 5 |
| Santa Giustina in Colle | 2 | 66,7% | 1 | 33,3% | 3 |
| Villa Del Conte | 2 | 66,7% | 1 | 33,3% | 3 |
| Villanova di Camposampiero | 2 | 50,0% | 2 | 50,0% | 4 |
| Totali | 19 | 41,30% | 27 | 58,70% | 46 |

Per quanto riguarda le Elevate Qualificazioni sia termini assoluti abbiamo 19 E.Q. di sesso femminile contro le 27 unità di sesso maschile. Se si rapportano al totale dei dipendenti per genere si ha che il 10,6% (1 su 10) delle donne riesce a fare carriera ed assumere una posizione di responsabilità negli enti della Federazione contro il 22,5% (2 su 10) degli uomini. Dal conteggio sono esclusi i dirigenti della Federazione.



Questa tendenza si protrae nel tempo e l'analisi dell'ultimo triennio evidenzia un assestamento del rapporto di 1 su 10 per le donne e un po' più di 2 su 10 per gli uomini.

Tabella 5 – E.Q. per genere negli anni

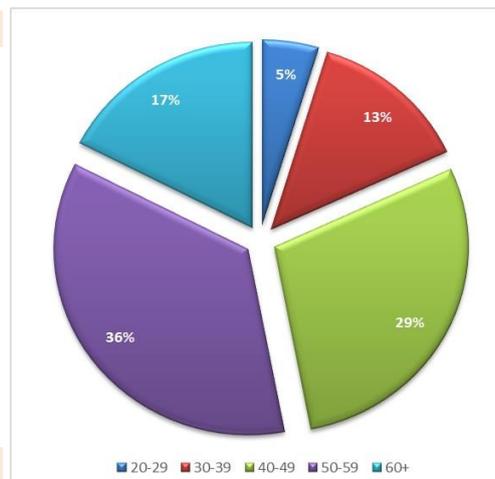
| | F | %F | M | %M |
|------|----|--------|----|--------|
| 2022 | 21 | 11,86% | 22 | 19,64% |
| 2023 | 18 | 10,3% | 26 | 22,4% |
| 2024 | 19 | 10,7% | 27 | 22,5% |

- Distribuzione dipendenti per età

Dall'analisi dell'età media dei dipendenti della Federazione dei Comuni del Camposampierese e dei Comuni alla stessa associati, si nota che il 53% dei dipendenti è sopra i 50 anni di età e il 5% è sotto i 30 anni.

Tabella 6 – Dipendenti per classi di età

| | 20-29 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60+ |
|----------------------------|----------|----------|----------|-----------|----------|
| Borgoriccio | 1 | 6 | 7 | 9 | 1 |
| Campodarsego | 2 | 6 | 15 | 12 | 5 |
| Camposampiero | | 6 | 12 | 14 | 2 |
| Federazione | 3 | 4 | 19 | 22 | 8 |
| Loreggia | 4 | 2 | 6 | 3 | 7 |
| Massanzago | 1 | 2 | 3 | 7 | 2 |
| Piombino Dese | | 1 | 9 | 11 | 4 |
| San Giorgio delle Pertiche | 1 | 8 | 7 | 5 | 8 |
| Santa Giustina in Colle | 1 | 2 | 3 | 4 | 6 |
| Villa Del Conte | | 1 | 4 | 8 | 3 |
| Villanova di Camposampiero | 1 | 2 | 1 | 11 | 6 |
| Total | 1 | 4 | 8 | 10 | 5 |
| i | 4 | 0 | 6 | 6 | 2 |

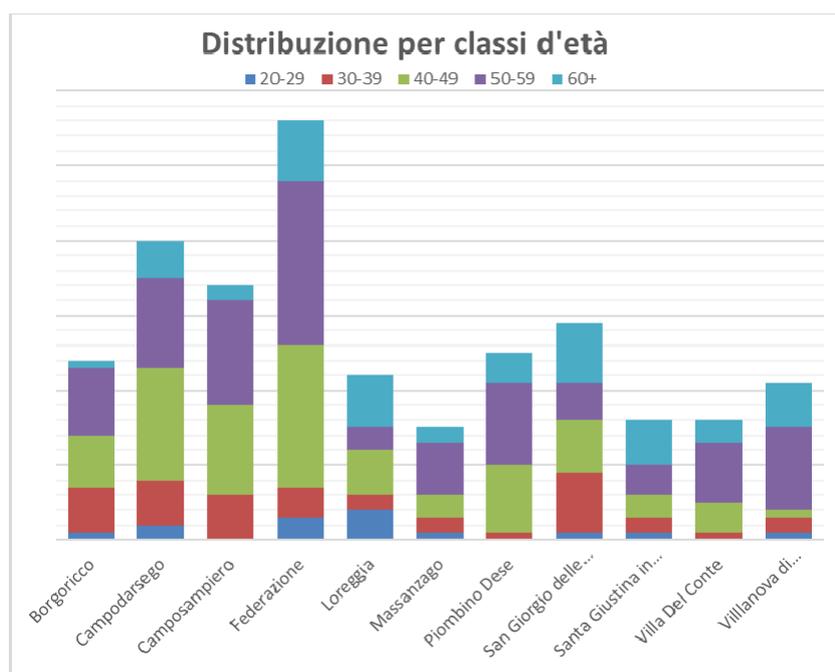


L'andamento anagrafico si rispecchia in quasi tutti gli enti con alcune eccezioni:

- il Comune di Borgoriccio,
- il Comune di Campodarsego,
- il Comune di Camposampiero,
- il Comune di Loreggia,
- Il Comune di San Giorgio delle Pertiche

in cui la maggioranza dei dipendenti è inferiore ai 50 anni di età.

Dall'analisi grafica si evince che il ricambio generazionale è un obiettivo da considerare nella programmazione delle prossime assunzioni e che l'ente locale è scelto prevalentemente da soggetti con più di 40 anni, infatti i dipendenti con meno di 40 anni sono solo il 18%.

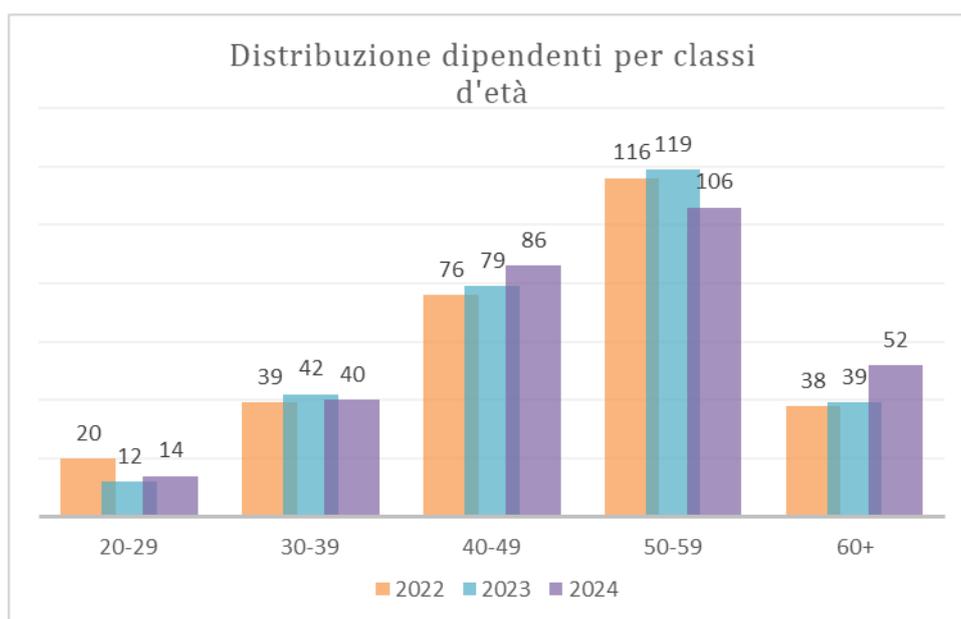


L'età media dei dipendenti della Federazione dei Comuni del Camposampierese è 49. Considerando che la media nazionale è 52 anni, la Federazione si assesta poco al di sotto della media nazionale. (fonte MEF Conto Annuale 2022)

Tabella 7 – Età media per ente

| Etichette di riga | F | M | Totale |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Campodarsego | 45 | 45 | 45 |
| Camposampiero | 46 | 49 | 47 |
| Villa del Conte | 49 | 46 | 48 |
| Borgoricco | 45 | 52 | 48 |
| Villanova di Camposampiero | 47 | 51 | 49 |
| San Giorgio delle Pertiche | 48 | 50 | 49 |
| Massanzago | 47 | 54 | 51 |
| Loreggia | 52 | 51 | 52 |
| Santa Giustina in Colle | 54 | 51 | 53 |
| Federazione | 54 | 53 | 53 |
| Piombino Dese | 54 | 50 | 53 |
| Totale complessivo | 49 | 50 | 49 |

A conferma di quanto esposto si inserisce un grafico di confronto dell'ultimo triennio in cui si conferma l'innalzamento dell'età dei dipendenti degli enti della Federazione (over 60) con un abbassamento della fascia dei più giovani (20-29).



- Distribuzione dipendenti per orario di lavoro

Rispetto alla conciliazione vita/lavoro ci sono enti che utilizzano maggiormente la possibilità di concedere l'orario di lavoro ridotto, enti come Villa del Conte o Villanova di Camposampiero hanno 3 dipendenti su 10 a tempo parziale, mentre enti come Piombino Dese e Massanzago non hanno dipendenti a tempo parziale nell'organico. In generale l'84% dei part-time è concesso a donne, nel 2023 era il 90%.

Grafico – Distribuzione del personale per tempo di lavoro

TERZA PARTE – LE AZIONI POSITIVE

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale (2025-2027) è unico per l'Unione e i dieci Comuni aderenti (Borgoricco, Campodarsego, Camposampiero, Loreggia, Massanzago, Piombino Dese, San Giorgio delle Pertiche, Santa Giustina in Colle, Villa del Conte, Villanova di Camposampiero) ed ha come scopo principale l'applicazione concreta delle pari opportunità nonché la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione per gli enti che la compongono.

Si individuano i seguenti ambiti di intervento:

BENESSERE ORGANIZZATIVO NELL' AMBIENTE DI LAVORO

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

In virtù della necessità di adeguare l'organizzazione dell'Unione e dei Comuni aderenti a mutati scenari normativi e sociali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sull'adattamento, sia individuale che collettivo, alle nuove realtà.

Diviene quindi necessario rilevare le esigenze dei dipendenti finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro", al fine di individuare eventuali criticità organizzative ed attivare azioni positive.

L'Unione e i Comuni aderenti si impegnano ad adottare misure volte a combattere situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

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

A tal fine l'Unione e i Comuni aderenti si avvarranno del supporto del Comitato Unico di Garanzia (CUG), unico per tutti gli enti, e le cui modalità di azione e funzionamento sono state individuate ai sensi e per gli effetti dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e delle Direttive del 4 marzo 2011 e 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

- **Azioni Positive:** I componenti del CUG si rendono disponibili a ricevere le istanze e le segnalazioni dei dipendenti nell'ambito di loro competenza e a farsene portavoce con l'Amministrazione.

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

L'Unione e i Comuni aderenti si impegnano, 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 della disabilità e a favorire l'adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro.

L'Unione e i Comuni aderenti si impegnano 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 dalle esigenze di servizio 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'Unione e i Comuni aderenti si impegnano 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 (Smart working);
 3. garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali relative alla concessione e all'utilizzo di permessi, congedi ed aspettative.
- **Azioni positive:** Aggiornamento periodico nel portale delle presenze della documentazione i riferimenti normativi e le modalità di utilizzo dei principali istituti relativi alle assenze previsti a livello normativo e contrattuale;
 - **Azioni positive:** Aggiornamento periodico della modulistica sui principali istituti relativi alle assenze previsti a livello normativo e contrattuale;
 - **Azioni positive:** Valutazione di ulteriori forme di flessibilità per i dipendenti con particolari necessità di tipo familiare o personale
 - **Azioni positive:** Valorizzazione e implementazioni del lavoro agile;
 - **Azioni positive:** predisposizione di un disciplinare sulle presenze e che disciplini i vari istituti per il raggiungimento dei sopra citati obiettivi;

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Piano ha durata triennale (2025-2027). Verrà pubblicato sul sito internet dell'Unione e dei Comuni aderenti e reso disponibile per il personale dipendente nella rete Intranet. Il CUG darà conto dello stato di attuazione del Piano di Azioni Positive, monitorandone periodicamente lo svolgimento.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

STRUMENTI E MODALITA' DI MONITORAGGIO DEL PIAO

Valore Pubblico e Performance

Il monitoraggio degli obiettivi di Valore pubblico avviene contestualmente alla rendicontazione degli obiettivi gestionali, in quanto gli stessi sono evidenza dell'attuazione del DUP.

Gli obiettivi di performance gestionali sono rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della performance alla quale si collega l'utilizzo di un sistema premiante, secondo quanto previsto dal vigente regolamento Misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio.

Il monitoraggio infrannuale sullo stato di attuazione degli obiettivi è effettuato dai responsabili dei Servizi. L'eventuale revisione degli obiettivi è oggetto di nuova approvazione da parte della Giunta Comunale.

A fine esercizio, la rendicontazione dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati confluisce nella Relazione sulle Performance, strumento mediante il quale l'amministrazione comunale illustra ai cittadini ed agli stakeholders interni ed esterni i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio precedente, concludendo in tal modo il ciclo della performance. La relazione sulla performance, ad avvenuta approvazione da parte della Giunta, è trasmessa al Nucleo di Valutazione per la relativa validazione prevista dall'art.14 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, validazione che, ai sensi del comma 6 dello stesso art. 14, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'ente.

Rischi corruttivi e trasparenza

Il ciclo di gestione del rischio si conclude e completa con l'attività di monitoraggio, diretta a verificare l'attuazione e l'efficacia della strategia di prevenzione definita nel Piano e delle relative misure.

In particolare il monitoraggio deve essere finalizzato a verificare :

- l'attuazione delle misure di trattamento del rischio;
- l'idoneità delle misure di trattamento del rischio.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT anche i Responsabili di Settore.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC e pubblicata nella sezione "Società Trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione

Con il PNA 22-24 , ANAC , dettando semplificazioni per gli enti con meno di 50 dipendenti , ha definito la necessità di svolgere per enti come il comune di Villanova di Camposampiero , aventi un numero di dipendenti da 16 a 30 dipendenti , **2 monitoraggi l'anno , con un campione di processi selezionati , non inferiore al 30% .**

Vengono distinti due livelli del monitoraggio:

- Il monitoraggio di primo livello, sarà attuato in autovalutazione da parte dei Responsabili di settore in autovalutazione e dovrà completarsi da parte dei predetti Responsabili entro il 15.07 con riferimento alle azioni poste in essere nel primo semestre ed entro il 10.01 dell'anno successivo con riferimento alle azioni poste in essere nel secondo semestre.
- Il monitoraggio di secondo livello dovrà essere attuato dal RPCT, coadiuvato da una struttura di supporto e/o dagli altri organi con funzioni di controllo interno, laddove presenti , successivamente ai termini su indicati.

Al fine di garantire l'attività di riscontro e verifica si richiede un report annuale da inviare al Responsabile PCT .

Il monitoraggio riguarderà oltre all'attuazione delle misure generali e specifiche di contrasto alla corruzione come contenute nella TAVOLA 6 , allegata al presente piano , anche la verifica dell'attuazione delle attività in materia di trasparenza , secondo quanto contenuto nelle TAVOLE 7 e 8 allegate al presente.

Il monitoraggio riguarderà l'anno di riferimento e sarà completato ed inviato al Responsabile PCT per consentire di redigere la relazione annuale sulla Performance.

Organizzazione e Capitale Umano

Rispetto ai piani formativi triennali riportati nell'apposita sottosezione, i dati saranno monitorati annualmente, tramite redazione di apposito report sulle attività formative approvato dalla Giunta della Federazione dei Comuni del Camposampierese.

Il monitoraggio del PIAO si concretizza in particolare con la predisposizione e rendicontazione degli obiettivi inseriti nel Piano degli Obiettivi.

Il Piano Dettagliato degli Obiettivi individua la Struttura Organizzativa dell'Ente (ripartita per Centri di responsabilità e centri di costo) ed elenca analiticamente gli obiettivi gestionali ed obiettivi strutturali.

Nel Piano dettagliato degli obiettivi, sono individuati, in particolare:

- per ciascun Centro di responsabilità;
 - il Responsabile;
 - l'elenco dei centri di costo afferenti;
 - l'elenco delle Risorse Umane assegnate al settore
- per ciascun Centro di Costo
 - il Responsabile;
 - le risorse umane assegnate
 - Gli obiettivi assegnati
- per ciascun Obiettivo/Attività:
 - l'indicazione se l'obiettivo è rilevante o meno per la performance/PIAO;
 - la "dimensione di programmazione" dell'Obiettivo;
 - l'indicazione se l'obiettivo è ricompreso tra gli "obiettivi di anticorruzione e trasparenza, formazione e tempestività pagamenti "
 - il responsabile della realizzazione dell'obiettivo;
 - le risorse umane coinvolte;
 - gli Stakeholders: ovvero unità o soggetti coinvolti e/o interessati;
 - le fasi operative, con l'indicazione delle date di inizio e fine previste;
 - indicatori per la misurazione dell'attività/efficacia/efficienza.