



Comune di Cison di Valmarino
Provincia di Treviso

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

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.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

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 per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 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.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 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.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1	
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione	
Comune di	Cison di Valmarino
Indirizzo	Piazza Roma, 1
Recapito telefonico	0438977601
Indirizzo sito internet	https://www.comune.cisondivalmarino.tv.it
e-mail	info@comune.cisondivalmarino.tv.it
PEC	info@pec.comune.cisondivalmarino.tv.it
Codice fiscale/Partita IVA	84000750269/00537900268
Sindaco	Avv. Cristina Da Soller
Numero dipendenti al 31.12.2022	14
Numero abitanti al 31.12.2022	2521

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
--

2.1 Valore pubblico	Documento Unico di Programmazione 2023-2025, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 46 del 28.12.2022
----------------------------	---

2.2 Performance	
------------------------	--

OBIETTIVO SPECIFICO	Affidamento incarico per intervento <i>“Humus del saper fare”</i> , inserito nell’ambito del PNRR Finanziato dall’Unione europea – NextGenerationEU, Missione 1, Componente 3, cultura 4.0 (M1C3), Misura 2 <i>“Rigenerazione di piccoli siti culturali, patrimonio culturale, religioso e rurale – investimento 2.1 “Attrattività dei borghi storici”</i> .			
SERVIZIO RIFERIMENTO	1° Servizio: <i>“Segreteria, Demografici e Servizi Socio Culturali”</i>			
ALTRI SERVIZI COINVOLTI				
OBIETTIVO GENERALE DI RIFERIMENTO	Il progetto <i>“Cison il borgo del saper fare”</i> approvato e finanziato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, PNRR, predisposto per il rilancio dell’economia nel periodo post pandemia, rappresenta per l’Amministrazione Comunale una irripetibile occasione per favorire la presenza di artigiani sul territorio. I dodici interventi che costituiscono l’intero progetto, si svilupperanno anche nelle annualità successive secondo un rigoroso cronoprogramma approvato. In particolare l’intervento 3.1 <i>“Humus del saper fare”</i> , prevede un’attività di animazione territoriale e co-design con gli stakeholders coinvolti nel Progetto locale come artigiani, cittadini e istituzioni, della durata di circa 4 anni.			
FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE	Individuazione ditte a cui inviare la richiesta di preventivo 20%			entro 30.04.2023
	Avvio procedure di gara (approvazione Foglio condizioni, definizione criteri) 20%			entro 15.05.2023
	Individuazione ditta aggiudicataria e verifica integrale delle dichiarazioni prodotte sia tramite il Fascicolo Virtuale dell’Operatore, sia con modalità ordinarie 20%			entro 30.05.2023
	Determina a contrattare/di aggiudicazione, stipula contratto 20%			entro 30.06.2023
	Alimentazione tempestiva dei sistemi di monitoraggio; integrazione di informazioni sulle piattaforme informatiche dedicate; ottemperanza agli obblighi informativi e di presentazione del rendiconto della spesa, di pubblicità e comunicazione; conservazione di tutti gli atti e della relativa documentazione su supporti informatici adeguati 20%			entro 31.12.2023
INDICATORI	Descrizione	Unità di misura	Valore target	Valore raggiunto nell’anno precedente
	Atti propedeutici alla individuazione del fornitore e alla approvazione del Foglio condizioni	SI	SI	
	Gara d’appalto per affidamento	SI	SI	
	Controllo e valutazione ammissibilità domande pervenute	SI	SI	
	Adozione determina a contrarre/di aggiudicazione	SI	SI	
	Stipula contratto	SI	SI	

	Rendicontazione e monitoraggio periodico	SI	SI	
CRITICITA'/RISCHI	Descrizione Il rispetto degli obblighi indicati dal PNRR, costituisce elemento essenziale per la corretta gestione del contributo assegnato, per contribuire al conseguimento di milestone e target previsti e per non incorrere in sanzioni o rettifiche.	Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto): <input type="checkbox"/> alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso (selezionare una casella)		
RISORSE ASSEGNATE ALL'OBIETTIVO OPERATIVO	<i>Strumentali:</i> dotazione tecnologica e informatica dell'ufficio <i>Economiche:</i> € 110.000,00 <i>Umane:</i> Ufficio Segreteria/Attività Produttive <i>Valore dell'obiettivo:</i> 60			
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Ruolo	Nome e cognome		
	Responsabile del Servizio	Elena Gazzarin		

Per ogni giorno di ritardo rispetto alla data prevista, si calcola una percentuale di riduzione del raggiungimento dell'obiettivo dell'1%

OBIETTIVO SPECIFICO	Aggiornamento inventariale e sistemazione del patrimonio librario della Biblioteca con integrazione dei titoli acquisiti con mezzi propri e con contributo ai sensi della <i>Legge di Bilancio n. 234 del 30 dicembre 2021</i> ".			
SERVIZIO RIFERIMENTO	DI	1° Servizio: "Segreteria, Demografici e Servizi Socio Culturali" Biblioteca		
ALTRI SERVIZI COINVOLTI				
OBIETTIVO GENERALE DI RIFERIMENTO	DI	Implementazione patrimonio bibliografico grazie anche alla erogazione della ultima delle 4 annualità di contributo ministeriale ai sensi L. 234/2021 e riorganizzazione dei volumi posti a scaffale aperto, nel rispetto della collocazione secondo gli standard di catalogazione Dewey		
FASI E TEMPI REALIZZAZIONE	DI	Stesura elenco libri da acquistare sia con contributo che con mezzi propri, per nuove pubblicazioni e in sostituzione dei volumi obsoleti e/o rovinati (circa 450) 20%		entro giugno 2023
		Formalizzazione domanda di contributo statale al Mibac nel rispetto dei tempi previsti dal Decreto Ministeriale 20%		entro luglio 2023
		Individuazione n. 3-5 fornitori, affidamento incarichi alle ditte selezionate, verifica dei requisiti soggettivi, impegno di spesa, pubblicità e trasparenza, nel rispetto dei criteri previsti 20%		entro settembre 2023
		Verifica dei libri acquistati ed inoltro degli stessi al Sistema Bibliotecario del Vittorinese per la loro catalogazione 20%		entro novembre 2023
		Inserimento rendicontazione sul gestionale del Mibac relativa al contributo per acquisto libri come previsto dal Bando 20%		entro dicembre 2023
INDICATORI	Descrizione	Unità di misura	Valore target	Valore raggiunto nell'anno precedente¹
	Valutazione obsolescenza dei volumi da sostituire e ricognizione novità librerie da acquisire	SI	SI	
	Inoltro domanda di contributo così come previsto dal Mibac	SI	SI	
	Espletamento atti formali propedeutici all'effettuazione dell'acquisto dei libri e alla loro catalogazione	SI	SI	
	Redazione ed inoltro della rendicontazione	SI	SI	
CRITICITA'/RISCHI	Descrizione Mancata erogazione nei tempi	Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto):		

	previsti del contributo ministeriale; ritardo nelle forniture per indisponibilità dei libri richiesti	<input type="checkbox"/> alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso (selezionare una casella)
RISORSE ASSEGNATE ALL'OBIETTIVO OPERATIVO	<i>Umane:</i> Mara Cibello <i>Economiche:</i> Fondi propri già stanziati a bilancio € 1.500,00, più € 4.600,00 di contributo statale previsto per il 2023, per una somma complessiva pari ad € 6.100,00 <i>Strumentali:</i> dotazione tecnologica e informatica dell'ufficio. <i>Valore dell'obiettivo:</i> 60	
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Ruolo	Nome e cognome
	Responsabile del Servizio	Elena Gazzarin
	Responsabile del procedimento	Mara Cibello

Per ogni giorno di ritardo rispetto alla data prevista, si calcola una percentuale di riduzione del raggiungimento dell'obiettivo dell'1%

OBIETTIVO SPECIFICO	Gestione risorse DGR 1240/2021			
SERVIZIO DI RIFERIMENTO	1^ Servizio "Segreteria, Demografici e Servizi Socio Culturali"			
ALTRI SERVIZI COINVOLTI	Servizi Sociali			
OBIETTIVO GENERALE DI RIFERIMENTO	Gestione delle risorse destinate alla prosecuzione delle misure finalizzate all'inclusione e al reinserimento sociale e/o lavorativo: Reddito di Inclusione Attiva (R.I.A), Sostegno all'abitare (So.A.), Povertà educativa (P.E.) e Fondo nuove vulnerabilità.			
FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE	Verifica e chiusura delle progettualità concluse entro la scadenza del 28.02.2023.	25 %	Entro il 10.03.2023	
	Aggiornamento patti sociali e utilizzo dei fondi sul portale Welfare Gov	20 %	Entro il 15.03.2023	
	Inserimento in piattaforma del rendiconto	10 %	Entro il 15.03.2023	
	Inserimento e trasmissione dei flussi informativi nella banca dati del Sistema Informativo Lavoro e Sociale (SILS).	20%	Entro il 15.03.2023	
	Liquidazione benefici agli aventi diritto	10%	Entro il 30.03.2023	
	Inserimento e trasmissione dei flussi informativi nella banca dati del Sistema Informativo Unitario dei Servizi Sociali (SIUSS)	15 %	Entro il 31.12.2023	
INDICATORI	Descrizione	Unità di misura	Valore target	Valore raggiunto nell'anno precedente
	Verifica svolgimento delle attività di volontariato previste dai patti sociali	SI	SI	
	Liquidazione agli aventi diritto e verifica eventuali residui di risorse	SI	SI	
	Inserimento nella piattaforma WelfareGov dei diversi patti sociali sottoscritti ed aggiornamento dei sostegni erogati	SI	SI	
	Verifiche e monitoraggio per tipologia di interventi.	SI	SI	
	Rendicontazione degli interventi effettuati con risorse regionali, con evidenza di eventuali risorse proprie stanziati	SI	SI	

	Inserimento del riepilogo nella piattaforma digitale	SI	SI	
	Inserimento e trasmissione dei flussi informativi nelle banche dati SILS e SIUSS	SI	SI	
CRITICITA'/RISCHI	Descrizione Problematiche legate alla gestione del contributo assegnato. Rischio di restituzione di parte delle risorse per mancato utilizzo.	Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto): <input type="checkbox"/> alto <input checked="" type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso (selezionare una casella)		
RISORSE ASSEGNATE ALL'OBIETTIVO OPERATIVO	Risorse umane: Chiara Dorigo Risorse economiche: € 4.646,86 derivanti dalla ripartizione dei fondi di cui alla DGR 1240/2021, più eventuali risorse aggiuntive messe a disposizione dell'Ente con fondi propri. Risorse strumentali: dotazione tecnologica e informatica dell'ufficio, piattaforma WelfareGov, banche dati SILS E SIUSS. Valore dell'obiettivo: 60			
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Ruolo	Nome e cognome		
	Responsabile del Servizio	Elena Gazzarin		
	Responsabile del Procedimento	Chiara Dorigo		

OBIETTIVO SPECIFICO	Integrazione in ANPR delle liste elettorali e dei dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione, ai sensi del Decreto del Ministero dell'Interno del 17.10.2022 recante "Modalità di integrazione nell'ANPR delle liste elettorali e dei dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione di cui al decreto del Presidente della Repubblica 20 marzo 1967, n. 223"			
SERVIZIO RIFERIMENTO	DI 1° Servizio: "Segreteria, Demografici e Servizi Socio Culturali" Servizi demografici			
ALTRI SERVIZI COINVOLTI				
OBIETTIVO GENERALE DI RIFERIMENTO	Aggiornamento in ANPR dei dati relativi alle liste elettorali e all'iscrizione nelle suddette liste così come previsto dalla circolare n. 118/2022 del Ministero dell'Interno			
FASI E TEMPI REALIZZAZIONE	DI	Assegnazione del nuovo profilo di Ufficiale elettorale da parte del Sindaco 5%		Entro febbraio 2023
		Caricamento massivo, attraverso l'upload, dei file delle liste elettorali..... 10%		Entro settembre 2023
		Risoluzione delle anomalie relativi ai dati elettorali e/o alle sezioni 80%		Entro novembre 2023
		Gestione delle revisioni e della ripartizione delle sezioni secondo la toponomastica comunale 5%		Entro dicembre 2023
INDICATORI	Descrizione	Unità di misura	Valore target	Valore raggiunto nell'anno precedente¹
	100% di caricamento liste elettorali maschili e femminili, generali e sezionali	SI	SI	
	100% presa in carico delle anomalie, segnalate al Comune, da sanare	SI	SI	
	100% di risoluzione anomalie segnalate dal Ministero, pervenute entro il 30 novembre 2023	SI	SI	

CRITICITA'/RISCHI	Descrizione Elevato numero di anomalie da correggere; malfunzionamento della piattaforma informatica	Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto): <input type="checkbox"/> alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso (selezionare una casella)
RISORSE ASSEGNATE ALL'OBIETTIVO OPERATIVO	<i>Umane:</i> D'Altoè Hellen, Trento Elisa (o eventuale sostituto) <i>Economiche:</i> spese per adeguamento software; l'obiettivo sarà perseguito nell'ambito dell'orario di lavoro e comunque entro i limiti del PEG di servizio. <i>Strumentali:</i> dotazione strumentale, tecnologia ed informatica dell'Ufficio. <i>Valore dell'obiettivo:</i> 60	
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Ruolo	Nome e cognome
	Responsabile del Servizio	Elena Gazzarin
	Responsabile del procedimento	Hellen D'Altoè, Trento Elisa (o eventuale sostituto)

Per ogni giorno di ritardo rispetto alla data prevista, si calcola una percentuale di riduzione di raggiungimento dell'obiettivo dell'1%

OBIETTIVO SPECIFICO	Affidamento e espletamento di tutte le attività necessarie al raggiungimento degli obiettivi previsti dai contributi PNRR MIC1, investimento 1.2 e misure 1.4.1, 1.4.3, 1.4.4 e 1.4.5 di cui l'ente risulta beneficiario	
SERVIZIO RIFERIMENTO	DII 2° Servizio: "Contabilità, Tributi e Personale" Ufficio Ragioneria/CED	
ALTRI SERVIZI COINVOLTI		
OBIETTIVO GENERALE DI RIFERIMENTO	Attuazione degli interventi necessari al raggiungimento degli obiettivi secondo le scadenze previste da ciascun bando	
FASI E TEMPI REALIZZAZIONE*	Misura 1.4.1 esperienza del cittadino nei servizi pubblici Inserimento soggetti realizzatori (8,34%) Conclusione e rendicontazione attività (8,34%)	entro 15.02.2023* entro 9 mesi dalla stipula col fornitore*
	Misura 1.4.3 PagoPA Inserimento soggetti realizzatori (8,33%) Conclusione e rendicontazione attività (8,33%)	entro 20.03.2023* entro 8 mesi dalla stipula col fornitore*
	Misura 1.4.5 Piattaforma Notifiche Digitali Inserimento soggetti realizzatori (8,33%) Conclusione e rendicontazione attività (8,33%)	entro 03.04.2023* entro 6 mesi dalla stipula col fornitore*
	Misura 1.4.3 APP IO Inserimento soggetti realizzatori (8,33%) Conclusione e rendicontazione attività (8,33%)	entro 05.04.2023* entro 8 mesi dalla stipula col fornitore*
	Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA locali" Inserimento soggetti realizzatori (8,34%) Conclusione e rendicontazione attività (8,34%)	entro 12.06.2023* entro 15 mesi dalla stipula col fornitore*
	Misura 1.4.4 - SPID CIE Inserimento soggetti realizzatori (8,33%) Conclusione e rendicontazione attività (8,33%)	entro 28.07.2023* entro 10 mesi dalla stipula col fornitore*

INDICATORI	Descrizione	Unità di misura	Valore target	Valore raggiunto nell'anno precedente*
	Affidamento degli incarichi ai fornitori e inserimento soggetti realizzatori nel portale PA digitale 2026	Sì/no	Sì	
	Rendicontazione dell'avvenuto raggiungimento degli obiettivi nel portale PA digitale 2026	Sì/no	sì	
CRITICITA'/RISCHI	Descrizione Possibili criticità legate alla estrema complessità della gestione dei fondi PNRR	Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto): <input type="checkbox"/> alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso (selezionare una casella)		
RISORSE ASSEGNATE ALL'OBIETTIVO OPERATIVO	<i>Strumentali:</i> dotazione tecnologica e informatica dell'ufficio <i>Economiche:</i> i fondi PNRR provenienti dall'Unione europea nel contesto dell'iniziativa Next Generation EU ammontano complessivamente per i 6 interventi ad € 218.649,00, le spese necessarie per il raggiungimento di questo obiettivo saranno contenute in questo importo. L'obiettivo sarà perseguito nell'ambito dell'orario di lavoro e comunque entro i limiti del PEG di servizio. <i>Umane:</i> Francesca Da Broi, Katia Ghin, Ciro Peruzza Valore dell'obiettivo: 20 punti			
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Ruolo	Nome e cognome		
	Responsabile del Servizio	Francesca Da Broi		
	Collaboratori ufficio Ragioneria	Katia Ghin e Ciro Peruzza		

* scadenza allo stato attuale, nel caso di proroga l'obiettivo si ritiene raggiunto se rispettata la nuova scadenza, senza necessità di variare l'obiettivo

OBIETTIVO SPECIFICO	Espletare la procedura di assunzione di uno specialista Tecnico cat. D a tempo pieno ed indeterminato prevista nella programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui alla sezione 3.3 del PIAO 2023-2025.		
SERVIZIO RIFERIMENTO	DI	2° Servizio: "Contabilità, Tributi e Personale" Ufficio Personale	
ALTRI SERVIZI COINVOLTI			
OBIETTIVO GENERALE DI RIFERIMENTO	DI	Gestione del personale	
FASI E TEMPI REALIZZAZIONE¹	DI	Determina di indizione del concorso e di approvazione dello schema del bando di concorso e pubblicazione (50%)	Entro il 28 febbraio 2023

	Predisposizione decreto di nomina della commissione esaminatrice (10%)	Al massimo entro 15 giorni dalla data di scadenza del bando		
	Organizzazione e svolgimento delle prove d'esame (40%)	Entro il 30.06.2022		
	<i>L'obiettivo si ritiene pienamente raggiunto nel caso in cui l'assunzione non avvenga per cause non imputabili all'Ufficio del Personale, come ad esempio una modifica al Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale voluta dall'Amministrazione oppure una modifica alla normativa sulle assunzioni o sulle procedure di mobilità o concorsuali che impedisca all'Ente di procedere con l'assunzione, oppure la mancanza di candidati idonei.</i>			
INDICATORI	Descrizione	Unità di misura	Valore target	Valore raggiunto nell'anno precedente
	Determina di indizione del concorso e di approvazione dello schema del bando di concorso e pubblicazione	Sì/no	sì	
	Predisposizione decreto di nomina della commissione esaminatrice	Sì/no	sì	
	Organizzazione e svolgimento delle prove d'esame (40%)	Sì/no	sì	
CRITICITA'/RISCHI	Rischio legato alle nuove procedure di pubblicazione e alle nuove modalità di svolgimento delle prove d'esame, nonché al sovrapporsi con gli altri adempimenti a carico dell'ufficio alla mancanza di candidati idonei a ricoprire i posti messi a concorso	Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto): <input type="checkbox"/> alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso (selezionare una casella)		
RISORSE ASSEGNATE ALL'OBIETTIVO OPERATIVO	<i>Risorse umane:</i> Francesca Da Broi, Ciro Peruzza <i>Risorse economiche:</i> Il raggiungimento di questo obiettivo non comporterà per l'Ente spese aggiuntive specifiche e sarà perseguito nell'ambito dell'orario di lavoro e comunque entro i limiti del PEG di servizio. <i>Risorse strumentali:</i> dotazione strumentale, tecnologia ed informatica dell'Ufficio. Valore dell'obiettivo: 20 punti			
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Ruolo	Nome e cognome		
	Responsabile del Servizio	Francesca Da Broi		
	Collaboratore ufficio Personale	Ciro Peruzza		

OBIETTIVO SPECIFICO SERVIZIO RIFERIMENTO	Gestione operativa dello sportello del contribuente all'interno del Municipio Virtuale 2° Servizio: "Contabilità, Tributi e Personale" Ufficio Tributi		
ALTRI SERVIZI COINVOLTI			
OBIETTIVO GENERALE DI RIFERIMENTO	Digitalizzazione dei servizi ai contribuenti.		
FASI E TEMPI REALIZZAZIONE¹	Adeguamento della banca dati comunale con registrazione delle dichiarazioni di successione, dichiarazioni IMU e elaborazione MUI, nonché controllo delle anagrafiche dei contribuenti con i dati di Siatel.	Entro il 15 maggio 2023	

	Predisposizione ed invio delle comunicazioni IMU anno 2023 per i contribuenti passivi d'imposta di età superiore ai 65 anni di età con informativa allegata dell'avvio dello sportello al contribuente e pagamento F24 on-line tramite Municipio virtuale. Per tutti gli altri contribuenti la comunicazione verrà caricata su Municipio Virtuale e verranno messe a disposizione le istruzioni per l'utilizzo del portale telematico. Verranno dedicate 3 giornate per la spiegazione in presenza dell'utilizzo di tale portale prima della scadenza di Giugno.			Entro il 16 giugno 2023
	Monitoraggio degli accessi allo sportello del contribuente da parte dei contribuenti medesimi con risposta a quesiti posti e risoluzione delle segnalazioni pervenute attraverso lo sportello stesso di eventuali incongruenze nella banca dati comunale segnalate direttamente dai contribuenti.			Entro il 31 dicembre 2023
INDICATORI	Descrizione	Unità di misura	Valore target	Valore raggiunto nell'anno precedente
	Adeguamento banca dati comunali	Sì/no	Sì	
	Predisposizione ed invio della comunicazione ai contribuenti ultra sessantacinquenni con informativa sportello del contribuente, inserimento della comunicazione su Municipio Virtuale per gli altri contribuenti e invio istruzioni	Sì/no	Sì	
	3 giornate in presenza per la spiegazione dell'utilizzo del portale telematico	Giornate	3 giornate	
	Monitoraggio sportello al contribuente e risoluzione problematiche e segnalazioni varie	Numero di segnalazioni ricevute entro il 16/12/2023	90%	
CRITICITA'/RISCHI	Descrizione Possibili criticità nel gestire il nuovo software da parte del personale addetto e da parte dei contribuenti	Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto): <input type="checkbox"/> alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso (selezionare una casella)		
RISORSE ASSEGNATE ALL'OBIETTIVO OPERATIVO	<i>Strumentali:</i> dotazione tecnologica e informatica dell'ufficio <i>Economiche:</i> Presumibilmente il raggiungimento di questo obiettivo non comporterà per l'Ente spese aggiuntive specifiche e sarà perseguito nell'ambito dell'orario di lavoro e comunque entro i limiti del PEG di servizio <i>Umane:</i> Francesca Da Broi, Katia Ghin Valore dell'obiettivo: 20 punti			
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Ruolo	Nome e cognome		
	Responsabile del Servizio	Francesca Da Broi		
	Collaboratore ufficio Tributi	Katia Ghin		

¹ Per ogni giorno di ritardo rispetto alla data prevista si calcola una percentuale di riduzione del raggiungimento dell'obiettivo del 1%

OBIETTIVO SPECIFICO	Regolare aggiornamento dei dati inerenti le opere pubbliche sia sul sistema BDAP che sul sistema Regis ai fini della rendicontazione dei vari CUP ed eventuali contributi ad essi associati.
SERVIZIO DI RIFERIMENTO	3^ SERVIZIO LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI
ALTRI SERVIZI COINVOLTI	

OBIETTIVO GENERALE DI RIFERIMENTO	Regolare aggiornamento dei dati sui due sistemi.			
FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE	Rendicontazione e aggiornamento dati sui sistemi BDAP e Regis	mensile		
INDICATORI	Descrizione: <i>problematiche relative a progetti più articolati e complessi.</i>	Unità di misura	Valore target	Valore raggiunto nell'anno precedente
	Aggiornamento dati	mensile	12	
CRITICITA'/RISCHI	Descrizione	Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto): <input type="checkbox"/> alto <input checked="" type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso (selezionare una casella)		
RISORSE ASSEGNATE ALL'OBIETTIVO OPERATIVO	Risorse umane: Francesca Carpenè Risorse strumentali: dotazione strumentale, tecnologica ed informatica dell'Ufficio Risorse economiche: fondi propri Punteggio assegnato all'obiettivo: 60			
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Ruolo	Nome e cognome		
	Responsabile del servizio:	Gianmario De Biasi		
	Responsabile del procedimento:	Francesca Carpenè		

OBIETTIVO SPECIFICO	Regolare pulizia del territorio comprensiva di rimozione fogliame e spazzatura varia al fine di migliorare la vivibilità e il decoro del territorio comunale e della qualità di vita nel paese. È previsto un programma di pulizia più intenso nei momenti annuali legati alle manifestazioni.		
SERVIZIO DI RIFERIMENTO	3^ SERVIZIO LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI		
ALTRI SERVIZI COINVOLTI			
OBIETTIVO GENERALE DI RIFERIMENTO	Pulizia del territorio		
FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE	Almeno una pulizia settimanale del territorio	46 pulizie	

INDICATORI	Descrizione	Unità di misura	Valore target	Valore raggiunto nell'anno precedente	
	Esecuzione del servizio	Numero pulizie	46		
CRITICITA'/RISCHI	Descrizione: fattori meteorologici avversi	Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto): <input type="checkbox"/> alto <input checked="" type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso (selezionare una casella)			
RISORSE ASSEGNATE ALL'OBIETTIVO OPERATIVO	Risorse umane: Massimiliano Boldrin Risorse Strumentali: dotazione strumentale e tecnologica Risorse economiche: fondi propri Punteggio assegnato all'obiettivo: 60				
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Ruolo	Nome e cognome			
	Operaio	Massimiliano Boldrin			

OBIETTIVO SPECIFICO	Regolare svuotamento dei cestini finalizzati a migliorare la vivibilità e il decoro del territorio comunale e della qualità di vita nel paese. È previsto un programma di svuotamento con particolare attenzione ai momenti annuali legati alle manifestazioni.				
SERVIZIO DI RIFERIMENTO	3^ SERVIZIO LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI				
ALTRI SERVIZI COINVOLTI					
OBIETTIVO GENERALE DI RIFERIMENTO	Svuotamento cestini con cadenza settimanale				
FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE	Almeno uno svuotamento settimanale dei cestini		46 svuotamenti		
INDICATORI	Descrizione	Unità di misura	Valore target	Valore raggiunto nell'anno precedente	
	Esecuzione del servizio	Numero svuotamenti	46	100%	
CRITICITA'/RISCHI	Descrizione: fattori	Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto			

	metereologici avversi	esposto): <input type="checkbox"/> alto <input checked="" type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso (selezionare una casella)
RISORSE ASSEGNATE ALL'OBIETTIVO OPERATIVO	Risorse umane: Giovanni Possamai Risorse Strumentali: dotazione strumentale e tecnologica Risorse economiche: fondi propri Punteggio assegnato all'obiettivo: 60	
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Ruolo	Nome e cognome
	Operai	Giovanni Possamai

OBIETTIVO SPECIFICO	Pulizia di immobile che non sia la sede del Municipio almeno una volta a settimana.			
SERVIZIO DI RIFERIMENTO	3^ SERVIZIO LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI			
ALTRI SERVIZI COINVOLTI				
OBIETTIVO GENERALE DI RIFERIMENTO	Pulizia locali extra sede municipio			
FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE	Almeno una pulizia settimanale di locali che non sia la sede municipale	46 pulizie		
INDICATORI	Descrizione	Unità di misura	Valore target	Valore raggiunto nell'anno precedente
	<i>Esecuzione del servizio report trimestrale delle pulizie</i>	Numero pulizie	46	100%
CRITICITA'/RISCHI	Descrizione: mancanza di attrezzature	Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto): <input type="checkbox"/> alto <input type="checkbox"/> medio <input checked="" type="checkbox"/> basso (selezionare una casella)		
RISORSE ASSEGNATE ALL'OBIETTIVO OPERATIVO	Risorse umane: Manuela Zaffaroni Risorse Strumentali: dotazione strumentale e tecnologica Risorse economiche: fondi propri Punteggio assegnato all'obiettivo: 60			
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Ruolo	Nome e cognome		
	Operaia addetta alle pulizie	Manuela Zaffaroni		

OBIETTIVO SPECIFICO	Verifica di regolarità di S.C.I.A. e C.I.L.A.. Evasione tempestiva delle richieste di Permesso di Costruire e di autorizzazione. Si Tratta di un obiettivo che viene riproposto anche per l'anno 2023 stante la prosecuzione delle numerose richieste connesse anche agli sgravi fiscali in materia di interventi edilizi.			
SERVIZIO RIFERIMENTO	DI 4°- Edilizia Privata, Urbanistica, Ambiente, Vigilanza			
ALTRI SERVIZI COINVOLTI	/			
OBIETTIVO GENERALE DI RIFERIMENTO	Istanze edilizie di Permesso di Costruire, S.C.I.A., C.I.L.A e controlli edilizi.			
FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE	Esame e controllo delle S.C.I.A., C.I.L.A., nei tempi stabiliti .		entro 30 gg . dalla presentazione dell'istanza).	
	Evasione delle pratiche edilizio-urbanistiche con efficienza e nei tempi stabiliti .		(istruttoria pratiche e presentazione alla C.E. entro 60 gg. dalla richiesta).	
INDICATORI	Descrizione	Unità di misura	Valore target	Valore raggiunto nell'anno precedente
	1) Esame e controllo delle S.C.I.A., C.I.L.A., nei tempi stabiliti . 2) Evasione delle pratiche edilizio-urbanistiche con efficienza e nei tempi stabiliti. <u>*Percentuale di realizzazione 100% rapportata al numero delle richieste pervenute ed effettivamente evase e al rispetto dei tempi prefissati.</u>	Istanze di S.C.I.A. , C.I.L.A. Istanze di P. di C.	1*	100%
CRITICITA'/RISCHI	Descrizione <i>Presentazione di istanze particolarmente complesse alle quali dover dare una soluzione o risposta adeguata</i>	Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto): <input type="checkbox"/> alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso (selezionare una casella)		
RISORSE ASSEGNATE ALL'OBIETTIVO OPERATIVO	Risorse umane, con relativa percentuale di coinvolgimento: Gianmario De Biasi (100%). Risorse economiche:/. Risorse strumentali: HDW e SFTW in dotazione dell'ufficio urbanistica ; Valore dell'obiettivo: 30 punti.			
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Responsabile del Servizio	Gianmario De Biasi		

OBIETTIVO SPECIFICO	Gestione informatica delle pratiche edilizie. A decorrere dall'anno 2021 si è attivata questa modalità che va a regime nel 2022 e prosegue anche nel 2023.			
SERVIZIO RIFERIMENTO	DI 4°- Edilizia Privata, Urbanistica, Ambiente, Vigilanza			
ALTRI SERVIZI COINVOLTI	/			
OBIETTIVO GENERALE DI RIFERIMENTO	Gestione informatica delle pratiche edilizie, ai sensi dell'art. 5 D.P.R. n. 380/01 "Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia edilizia", per il ricevimento di tutte le pratiche relative all'edilizia/attuazione urbanistica e di competenza del SUE, accessibile attraverso il portale UNIPASS.			

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE	Gestione delle pratiche edilizie tramite portale.			
INDICATORI	Descrizione	Unità di misura	Valore target	Valore raggiunto nell'anno precedente
	Attuazione delle gestione informatica delle pratiche edilizie tramite l'apposito portale, anche al fine di eliminare il supporto cartaceo. <u>*Percentuale di realizzazione 100% rapportata al numero delle richieste pervenute ed effettivamente evase e al rispetto dei tempi prefissati</u>	Istanze di competenza del SUE	1*	100%
CRITICITA'/RISCHI	Descrizione <i>Presentazione di istanze particolarmente complesse alle quali dover dare una soluzione o risposta adeguata</i>	Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto): <input type="checkbox"/> alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso (selezionare una casella)		
RISORSE ASSEGNATE ALL'OBIETTIVO OPERATIVO	Risorse umane, con relativa percentuale di coinvolgimento: Gianmario De Biasi (100%). Risorse economiche:/. Risorse strumentali: HDW e SFTW in dotazione dell'ufficio urbanistica. Valore dell'obiettivo: 30 punti.			
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Responsabile del Servizio	Gianmario De Biasi		

OBIETTIVO SPECIFICO	Sicurezza stradale e controllo del territorio. Presenza e controllo su tutto il territorio da parte di personale in divisa, sia per quanto riguarda il rispetto del codice della strada sia per il rispetto della normativa di competenza in generale, al fine di una maggiore visibilità sul territorio della polizia locale e per un maggiore contatto anche relazionale con i cittadini e le loro istanze.			
SERVIZIO DI RIFERIMENTO	4^ SERVIZIO - URBANISTICA/EDILIZIA PRIVATA, AMBIENTE, VIGILANZA			
ALTRI SERVIZI COINVOLTI	/			
OBIETTIVO GENERALE DI RIFERIMENTO	Viene confermato il costante controllo del territorio al fine di garantire la sicurezza e il decoro dello stesso			
FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE	Secondo programmazione mensile			
INDICATORI	Descrizione	Unità di misura	Valore target	Valore raggiunto nell'anno precedente
	1. Pattugliamenti sul territorio sulla base della programmazione mensile di almeno N°. 1 pattugliamento settimanale.	Pattugliamento	n. 50	100%
	2. Controllo e verifica di almeno 50 veicoli.	Controllo veicoli	n. 50	100%
CRITICITA'/RISCHI	Descrizione	Livello di rischio (probabilità che si verifichi		

	<p>Presenza sul territorio prevedendo particolare attenzione al controllo della circolazione stradale e alla prevenzione della micro-criminalità anche in collaborazione con le forze dell'ordine.</p> <p>Verranno svolti servizi rivolti al controllo delle aree più isolate o a rischio.</p>	quanto esposto): <input type="checkbox"/> alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso (selezionare una casella)
RISORSE ASSEGNATE ALL'OBIETTIVO OPERATIVO	Risorse umane con relativa percentuale di coinvolgimento: Feletto Lara (100%) Risorse economiche: / Risorse strumentali: dotazione strumentale, tecnologica ed informatica dell'Ufficio. Valore dell'obiettivo: 60 punti.	
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Responsabile del Servizio	De Biasi Gianmario
	Responsabile del Procedimento	Feletto Lara

OBIETTIVI TRASVERSALI

OBIETTIVO OPERATIVO	ATTUAZIONE DELLA L. 190/2012 E DEI DECRETI DELEGATI, IN UN'OTTICA DI IMPLEMENTAZIONE DEGLI STRUMENTI DI TUTELA DELLA LEGALITA', DELLA TRASPARENZA, IMPARZIALITA' E BUON ANDAMENTO DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA		
	L'obiettivo strategico trasversale comune a tutte le aree sotto la diretta responsabilità del Segretario comunale – Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, consisterà nella concreta attuazione della sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO, che secondo anche quanto previsto da ANAC deve trovare coordinamento con il PIAO stesso che comprende, altresì, il Piano della Performance e anche ai fini della corretta attuazione del PNRR.		
AREA/SERVIZIO DI RIFERIMENTO	Area Amministrativa		
EVENTUALI ALTRE AREE COINVOLTE	Tutte le aree dell'ente		
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Attuazione concreta della sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO		
FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE	Descrizione fase	Termine fase anno 2023	
	Prosecuzione della formazione obbligatoria con eventi formativi specifici per il rafforzamento delle competenze professionali individuali almeno nelle aree a più elevato rischio corruttivo.	31/12/2023	
	Trasmissione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione di 1 report da parte dei Responsabili di Servizio circa l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, fornendo collaborazione al Responsabile per l'attuazione del piano	31/12/2023	
	Aggiornamento costante e tempestivo del sito Amministrazione trasparente	31/12/2023	
INDICATORI REALIZZAZIONE	Descrizione	Unità di misura	Valore target
	Trasmissione di 1 report attestante i risultati del monitoraggio.	Unità di misura: Si=1 No=0	1
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Responsabile	Segretario Comunale	
	Collaboratori	Tutti i dipendenti comunali	

CRITICITA' RISCHI	Sovrapposizione con altre attività operative, che coniugate al ridotto numero di dipendenti rendono questi adempimenti eccessivamente formali.	Livello di rischio (probabilità che verifichi quanto esposto): alto • medio basso
--------------------------	--	---

OBIETTIVO OPERATIVO	OBIETTIVO TRASPARENZA E AGGIORNAMENTO SITO		
OBIETTIVO OPERATIVO	Ampliamento della trasparenza per meglio rispondere alle esigenze di informazione dei cittadini e verifica e aggiornamento del nuovo sito web da parte di ogni responsabile di area		
AREA/SERVIZIO DI RIFERIMENTO	Area amministrativa		
EVENTUALI ALTRE AREE COINVOLTE	Tutte le aree dell'ente		
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Attuazione direttive ANAC con verifica di applicazione del FOIA e verifica e aggiornamento del nuovo sito web da parte di ogni responsabile di area		
FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE	Descrizione fase	Termine fase anno 2023	
	Monitoraggio dell'applicazione del FOIA Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 96, anche nei rapporti con le altre forme di accesso (accesso ex L. 241/90 e accesso civico) Verifica e aggiornamento sito	31/12/2023	
INDICATORI DI REALIZZAZIONE	Descrizione	Unità di misura	Valore target
	Almeno 1 controllo completo all'anno	Unità di misura: Si=1 No=0	1
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Responsabile	Segretario Comunale	
	Collaboratori	Tutti i dipendenti comunali	
CRITICITA' RISCHI	Sovrapposizione con altre attività operative, che coniugate al ridotto numero di dipendenti rendono questi adempimenti eccessivamente formali.	Livello di rischio (probabilità che verifichi quanto esposto): alto • medio basso	

1. INTRODUZIONE

Sulla Gazzetta Ufficiale numero 265 del 13 novembre 2012 è stata pubblicata la legge 6 novembre 2012 numero 190.

La legge 190/2012, anche nota come “*legge anticorruzione*” o “*legge Severino*”, reca le *disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*.

Dal 2013 al 2018 sono stati adottati due PNA e tre aggiornamenti. L'Autorità nazionale anticorruzione ha approvato il PNA 2019 in data 13 novembre 2019 (deliberazione n. 1064).

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 è stato definitivamente approvato da Anac, nella seduta del 17 gennaio 2023, valido per il prossimo triennio ed evidenzia che” si colloca in una fase storica complessa. Una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall’Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell’Europa dell’Est. 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, ad avviso dell’Autorità, richiedono 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. Gli impegni assunti con il PNRR coinvolgono direttamente le pubbliche amministrazioni, incidono in modo significativo sull’innovazione e l’organizzazione e riguardano, in modo peculiare, il settore dei contratti pubblici, ambito in cui preminente è l’intervento dell’ANAC. Circa l’organizzazione delle pubbliche amministrazioni, novità nel sistema dell’anticorruzione e della trasparenza sono state previste dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”. Il legislatore ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all’art. 1, co. 2, del d.lgs. n.165/2001 (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative) e in cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario. Si prevede un Piano in forma semplificata per le amministrazioni fino a 50 dipendenti, con modalità da definirsi in un apposito decreto del Ministro per la pubblica amministrazione. Le amministrazioni ed enti non destinatari della disciplina sul PIAO – in gran parte enti di diritto privato – continuano, invece, ad adottare i Piani triennali della prevenzione della corruzione. In base a quanto disposto dai commi 5 e 6 dell’art. 6 del citato d.l. n. 80/2021, sono stati emanati il dPR del 24 giugno 2022 n. 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione” e il DM del 30 giugno 2022 n. 132, “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione” che hanno definito la disciplina del PIAO. In tale scenario, e in conformità a quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione», l’Autorità adotta il PNA 2022 che costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all’applicazione della normativa con durata triennale.”

Alla luce di tali premesse, viene redatta la presente sezione del PIAO del Comune di Cison di Valmarino, semplificato a fronte della presenza di meno di 50 dipendenti, sottolineando il legame tra la sezione dedicata ai rischi corruttivi e alla trasparenza e l'intero Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, l'utilità del coordinamento tra il PTPCT e gli altri piani integrati nel PIAO, al fine di *"sottolineare la rilevanza dell'integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle amministrazioni"*.

1.1. La nozione di corruzione

La legge 190/2012, non contiene una definizione di "corruzione".

Tuttavia da alcune norme e dall'impianto complessivo della legge è possibile evincere un significato ampio di corruzione a cui si riferiscono gli strumenti e le misure previsti dal legislatore.

L'art. 1, comma 36, della legge 190/2012, laddove definisce i criteri di delega per il riordino della disciplina della trasparenza, si riferisce esplicitamente al fatto che gli obblighi di pubblicazione integrano livelli essenziali delle prestazioni che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad erogare anche a fini di prevenzione e contrasto della "cattiva amministrazione" e non solo ai fini di trasparenza e prevenzione e contrasto della corruzione.

Il collegamento tra le disposizioni della legge 190/2012 e l'innalzamento del livello di qualità dell'azione amministrativa, e quindi al contrasto di fenomeni di inefficiente e cattiva amministrazione, è evidenziato anche dai successivi interventi del legislatore sulla legge 190/2012.

In particolare nell'art. 1, co 8-bis della legge suddetta, in cui è stato fatto un esplicito riferimento alla verifica da parte dell'organismo indipendente di valutazione alla coerenza fra gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategica gestionale e i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Pertanto, l'ANAC, anche in linea con la nozione accolta a livello internazionale, ha ritenuto che, poiché la legge 190/2012 è finalizzata alla prevenzione e, quindi, alla realizzazione di una tutela anticipatoria, debba essere privilegiata un'accezione ampia del concetto di corruzione, volta a ricomprendere le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si rilevi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui conferito, al fine di ottenere vantaggi privati.

Al termine "corruzione" è attribuito, dunque, un significato più esteso di quello strettamente connesso con le fattispecie di reato disciplinate negli artt. 318, 319 e 319-ter del Codice penale (ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari), tale da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

La presente sezione viene redatta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT), figura che la legge 190/2012 (articolo 1 comma 7), stabilisce che negli enti locali sia individuato, di norma, nel segretario o nel dirigente apicale, salva diversa e motivata determinazione. Ciò è confermato dal PNA 2022.

L'ANAC invita le amministrazioni *“a regolare adeguatamente la materia con atti organizzativi generali (ad esempio, negli enti locali il regolamento degli uffici e dei servizi) e comunque nell'atto con il quale l'organo di indirizzo individua e nomina il responsabile”*. Pertanto, secondo l'ANAC è *“altamente auspicabile”* che:

- il responsabile sia dotato d'una *“struttura organizzativa di supporto adeguata”*, per qualità del personale e per mezzi tecnici;
- siano assicurati al responsabile poteri effettivi di interlocuzione nei confronti di tutta la struttura.

Quindi, a parere dell'Autorità *“appare necessaria la costituzione di un apposito ufficio dedicato allo svolgimento delle funzioni poste in capo al responsabile”*. Se ciò non fosse possibile, sarebbe opportuno assumere atti organizzativi che consentano al responsabile di avvalersi del personale di altri uffici.

Il PNA sottolinea che l'articolo 8 del DPR 62/2013 impone un *“dovere di collaborazione”* dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente.

Pertanto, tutti i funzionari, il personale dipendente ed i collaboratori sono tenuti a fornire al RPCT la necessaria collaborazione.

Si precisa che all'interno del Comune di Cison di Valmarino, stante anche il ridotto numero di personale, non è stata costituita finora una struttura stabile di supporto al RPCT per la redazione ed il monitoraggio del Piano anticorruzione. Il Responsabile si avvale della collaborazione del personale dell'ufficio segreteria; tuttavia per la predisposizione del PIAO sono state effettuate periodiche riunioni con i responsabili della predisposizione di altre sezioni ed è stata sollecitata la collaborazione dell'intera struttura, avvalendosi anche dei risultati del monitoraggio sul piano 2022/2024 appena conclusa, che non ha rilevato, fortunatamente, alcun episodio connesso al rischio corruttivo.

Come noto, il legislatore ha assegnato al RPCT il compito di svolgere all'interno di ogni ente *“stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione”* (art. 43, comma 1, d.lgs. 33/2013).

L'importanza delle misure di trasparenza è stata ribadita dal PNA 2022.

È evidente l'importanza della collaborazione tra l'Autorità ed il Responsabile al fine di favorire la corretta attuazione della disciplina sulla trasparenza (ANAC, deliberazione n. 1074/2018, pag. 16).

Le modalità di interlocuzione e di raccordo sono state definite dall'Autorità con il Regolamento del 29 marzo 2017.

Il RPCT è il soggetto (insieme al legale rappresentante dell'amministrazione interessata, all'OIV o altro organismo con funzioni analoghe) cui ANAC comunica l'avvio del procedimento con la

contestazione delle presunte violazioni degli adempimenti di pubblicazione dell'amministrazione interessata. Tale comunicazione può anche essere preceduta da una richiesta di informazioni e di esibizione di documenti, indirizzata al medesimo RPCT, utile ad ANAC per valutare l'avvio del procedimento.

La disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al RPCT un importante ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio.

Oltre al RPCT, l'efficacia del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi è strettamente connessa al contributo attivo di altri attori all'interno dell'organizzazione.

Di seguito, i principali ulteriori soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio corruttivo, concentrandosi esclusivamente sugli aspetti essenziali a garantire una piena effettività dello stesso.

L'organo di indirizzo politico

I responsabili delle unità organizzative

Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) e le strutture con funzioni assimilabili.

Detti soggetti restano fondamentali anche per la predisposizione della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, in relazione alla primaria valutazione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza fissati dagli organi di indirizzo politico, in relazione anche alla protezione del valore pubblico. Peraltro, lo stesso PNA 2022 ha enucleato la prevenzione della corruzione e la trasparenza come dimensioni del valore pubblico.

Obiettivi strategici, DUP e Piano della performance

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 (rinnovato dal d.lgs. 97/2016) prevede che l'organo di indirizzo definisca gli "*obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione*" che costituiscono "*contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del PTPCT*".

Il PTPCT, infatti, deve necessariamente elencare gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo. Conseguentemente, l'elaborazione della sezione non può prescindere dal diretto coinvolgimento del vertice delle amministrazioni per ciò che concerne la determinazione delle finalità da perseguire. L'ANAC, con la deliberazione n. 831/2016, raccomanda proprio agli organi di indirizzo di prestare "particolare attenzione alla individuazione di detti obiettivi nella logica di una effettiva e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione".

L'attuale formulazione del PIAO evidenzia come la sezione sui rischi corruttivi e la trasparenza debba essere redatto in una logica di integrazione con le altre sezioni.

1.2 La predisposizione della sezione nel Comune di Cison di Valmarino

Venendo alla fase di elaborazione del presente documento, allo scopo di assicurare il coinvolgimento degli stakeholders (associazioni, gruppi, partiti, singoli cittadini etc), in via preventiva, è stato pubblicato un apposito avviso - prot. n. 10266 in data 19 dicembre 2022 – sul sito web istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione" finalizzato alla presentazione di suggerimenti e/o osservazioni in ordine a contenuti e/o a misure anticorruptive e di trasparenza ed integrità da inserire nella redigenda sezione rischi corruttivi e trasparenza. Tale avviso è stato pubblicato all'albo pretorio on-line dal 19 dicembre 2022. Alla scadenza non sono pervenute tuttavia segnalazioni in merito.

Il precedente PTPCT già conteneva la mappatura dei processi dell'ente, l'analisi dei rischi e l'individuazione delle relative misure con individuazione di misure specifiche per alcuni dei processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio "Minimo", "Basso" e "Medio" e per tutti i processi con valutazione di rischio "Alto".

Sempre secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della "gradualità" (PNA 2019), come confermato dal PNA 2022, seppur la mappatura di cui al presente PTPCT appaia comprensiva di tutti i principali processi riferibili all'ente, il PIAO come redatto in questa prima fase potrà essere integrato nel corso del prossimo esercizio (e successivi) per addivenire, con certezza, alla definitiva individuazione di tutti i processi di pertinenza comunale.

2. ANALISI DEL CONTESTO

La prima fase del processo di gestione del rischio di fenomeni corruttivi è l'analisi del contesto, sia esterno che interno. Ciò è confermato dal PNA 2022, nella logica di integrazione nel PIAO.

In questa fase, l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

2.1. Analisi del contesto esterno²

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare eventuali caratteristiche dell'ambiente nel quale il Comune opera, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio.

2.1.1 Analisi fenomeno corruttivo in Italia

A tale riguardo, è utile richiamare lo Studio annuale relativo al calcolo dell'Indice di Percezione della Corruzione (c.d. CPI), che misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo, assegnando 0 punti quando ritenuti molto corrotti e 100 punti ai Paesi percepiti come per nulla corrotti. Tale indice deriva dall'impiego di 13 strumenti di analisi e sondaggi rivolti ad esperti provenienti dal mondo del business. In particolare, l'Italia guadagna 3 punti rispetto allo scorso anno, che le consentono di compiere un balzo in avanti di 10 posizioni nella classifica dei 180 Paesi oggetto dell'analisi, posizionandosi. Dunque, al 42esimo posto nel mondo con un punteggio di 56 su 100, e al 17esimo posto su 27 paesi dell'Unione Europea Come sottolineato nel comunicato di presentazione dell'evento di illustrazione del CPI tenutosi in data 25 gennaio 2022: *"il progresso dell'Italia evidenziato in questa edizione del CPI, in linea con il costante miglioramento dal 2012 ad oggi, è il risultato della crescente attenzione dedicata al problema della corruzione nell'ultimo decennio e fa ben sperare per la ripresa economica del Paese dopo la crisi generata dalla pandemia. La fase di rilancio del Paese richiede infatti la massima attenzione alla prevenzione dei rischi di corruzione, affinché gli impegni presi per la digitalizzazione, l'innovazione, la transizione ecologica, la sanità e le infrastrutture possano trovare piena realizzazione"*

Per quanto attiene al fenomeno corruttivo in Italia, l'acquisizione di dati è rinvenibile anche nella Relazione ANAC del 17.10.2019 intitolata *"La corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare"*, di cui si riportano le conclusioni:

"6. Conclusioni: la necessità di rafforzare la prevenzione"

² PNA 2022 3.1.2 pagg. 30 e seguenti

Il quadro complessivo che emerge dal rapporto testimonia che la corruzione, benché all'apparenza scomparsa dal dibattito pubblico, rappresenta un fenomeno radicato e persistente, verso il quale tenere costantemente alta l'attenzione. Al tempo stesso, occorre rilevare come la prevalenza degli appalti pubblici nelle dinamiche corruttive giustifichi la preoccupazione nei confronti di meccanismi di deregulation quali quelli di recente introdotti, verso i quali l'Anac ha già manifestato perplessità.

A partire dall'approvazione della legge Severino (2012), gli interventi in materia sono stati numerosi e proficui. I vari istituti introdotti nell'ordinamento, il progressivo inasprimento delle pene e, da ultimo, la possibilità di estendere le operazioni sotto copertura anche ai delitti contro la Pubblica amministrazione saranno di certo utili nel contrasto. La sfida rappresentata dalla corruzione è tuttavia di entità tale da richiedere un armamentario variegato, non limitato alla sola repressione. Il numero esiguo di casi scoperti rispetto al totale, come riconosciuto dalla dottrina, conferma del resto la necessità di agire in una logica di sistema che prescinda dall'aspetto strettamente patologico.

La varietà delle forme di corruzione e dei settori di potenziale interesse impone di ricorrere a un'azione combinata di strumenti preventivi e repressivi, che possano operare secondo comuni linee di coordinamento ed integrazione.

L'indispensabilità della prevenzione quale strumento aggiuntivo (ma nient'affatto alternativo) rispetto alla sanzione penale, risulta del resto rafforzata proprio dalle evidenze del rapporto. Si pensi, a titolo di esempio, alla predominanza dell'apparato burocratico negli episodi di corruzione, che comprova l'assoluta utilità di prevedere adeguate misure organizzative (in primis in tema di conflitti d'interesse e rotazione periodica del personale) che riducano a monte i fattori di rischio.

Sotto questo aspetto, occorre rilevare che l'Italia non è affatto all'"anno zero"; al contrario, come testimoniano plurimi segnali, negli ultimi anni i progressi sono stati molteplici.

I riconoscimenti ricevuti dall'Italia in tema di prevenzione della corruzione, numerosi e per nulla scontati, sono stati rilasciati dai più autorevoli organismi internazionali: Onu, Commissione europea, Ocse Consiglio d'Europa, Osce, solo per citare i principali. Di ciò pare consapevole la stessa opinione pubblica, che difatti percepisce l'Italia un Paese meno corrotto del passato, come mostra il miglioramento nelle classifiche di settore (19 posizioni guadagnate dal 2012).

Il cambiamento in atto, peraltro, è anche di tipo culturale.

Si pensi all'incremento esponenziale delle segnalazioni riguardanti gli illeciti avvenuti sul luogo di lavoro (whistleblowing), verso le quali nel 2017 sono state introdotte nell'ordinamento particolari tutele per evitare ritorsioni e discriminazioni: nei primi nove mesi dell'anno l'Anac ne ha ricevute oltre 700, un dato indicativo - al netto delle segnalazioni improprie - della crescente propensione a denunciare reati e irregolarità.

La trasparenza, intesa quale strumento di monitoraggio civico dell'azione amministrativa, allo stato rappresenta un patrimonio consolidato e soprattutto diffuso, come dimostrano tutte le rilevazioni svolte nel tempo dall'Autorità. Parimenti, la diffusione fra le amministrazioni dell'istituto della vigilanza collaborativa, che consente di sottoporre la documentazione di gara al vaglio preventivo dell'Anac, ha consentito lo svolgimento di grandi eventi e di bandire appalti di particolare entità senza le infiltrazioni mafiose e criminali che hanno costellato il passato recente.

A eccezione di una nota inchiesta incardinata presso la Procura di Roma - nella quale, peraltro, l'Autorità ha fornito la sua fattiva collaborazione in fase di indagini preliminari - proprio l'assenza di grandi scandali (e delle relative somme) sembra essere la cifra della corruzione odierna. Questa circostanza induce in primo luogo a ritenere fuorviante ogni parallelismo con la stagione di Tangentopoli, durante la quale la corruzione di fatto rappresentava uno stabile meccanismo di regolazione della vita pubblica sotto forma di finanziamento "aggiuntivo" alla politica (che ora riveste invece un ruolo marginale, come detto).

Ciò non significa affatto che la corruzione pulviscolare di oggi non sia pericolosa: spesso la funzione è svenduta per poche centinaia di euro e ciò, unitamente alla facilità con cui ci si mette a disposizione, consente una forte capacità di penetrazione al malaffare. È in ogni caso innegabile che per molti versi essa sia più agevole da aggredire rispetto ai primi anni Novanta, non regolando più la vita pubblica ma essendo espressione di singoli gruppi di potere (le cd. cricche) o di realtà economiche alternative e talvolta persino antagoniste alla vita delle istituzioni.

È una sfida impegnativa e di lunga durata, nei confronti della quale non è consentito deflettere e che, come avvenuto col crimine organizzato nell'ultimo quarto di secolo, può avere senz'altro speranze di successo, quanto meno nel senso di un considerevole ridimensionamento del fenomeno.

2.1.2 Analisi della presenza di criminalità organizzata nel territorio provinciale

Per quanto attiene a profili di presenza di criminalità organizzata sul territorio provinciale di riferimento l'acquisizione di dati è avvenuta consultando la Relazione 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, la quale approfondisce le caratteristiche, le articolazioni, le evoluzioni e i nuovi assetti della criminalità organizzata e delle mafie tradizionali in tutte le sue espressioni sul territorio nazionale.

Da detta relazione, presentata al parlamento nel 3 settembre 2022, con riferimento al periodo luglio – dicembre 2021 (https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2022/09/Relazione_Sem_II_2021-1.pdf), emerge che:

“VENETO Le forti ripercussioni determinate nell'ultimo biennio dalla pandemia da Covid-19 sul sistema economico nazionale sembrerebbero non aver intaccato significativamente il tessuto economico-imprenditoriale del Veneto. Questa si conferma infatti una delle 3 regioni settentrionali che maggiormente contribuisce alla formazione del PIL nazionale attraverso una ricchissima e variegata realtà economica incentrata sull'industria manifatturiera, sul commercio (settore meccanico, moda e agroalimentare), sul turismo e l'edilizia grazie anche alla presenza di numerose infrastrutture quali interporti, aeroporti e porti che conferiscono al territorio il ruolo di strategico crocevia per i traffici commerciali verso i Balcani e il Nord Europa. La dotazione infrastrutturale e logistica della Regione risulta la più sviluppata dell'intero Nord Est e oltre a contemplare il porto di Venezia e i due maggiori interporti italiani di Padova e Verona verrà prossimamente implementata dalle Grandi Opere della superstrada Pedemontana veneta e dalla nuova linea AV/AC Verona – Padova. Un bacino di interessi economici così importante connotato da un ricchezza territoriale destinataria di ingenti fondi in grado di polarizzare investimenti sia statali, sia esteri potrebbe rappresentare dunque terreno fertile per la criminalità mafiosa e affaristica allo scopo di estendere i propri interessi e infiltrarsi nei canali dell'economia legale tanto attraverso complesse attività di riciclaggio e reimpiego di capitali illecitamente accumulati, quanto nella gestione delle risorse pubbliche. Particolare attenzione per la prevenzione di probabili tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata in quest'ultimo settore richiederanno anche i prossimi giochi olimpici e paraolimpici di Milano e Cortina del 2026. Nel merito il Prefetto di Belluno, Mariano SAVASTANO, ha sottolineato l'importanza del rafforzamento degli strumenti di prevenzione e il ruolo centrale del Gruppo Interforze individuato quale “cabina di monitoraggio del sistema di prevenzione... L'obiettivo da perseguire oggi è quello di coniugare, in ragione dell'attuale situazione emergenziale, non soltanto da un punto di vista sanitario ma anche economico e sociale, la celerità della risposta dello Stato, delle Regioni e degli Enti Locali nell'erogazione delle risorse del PNRR nel termine di utilizzo (2026) per la realizzazione dei molteplici progetti necessari alla modernizzazione del nostro Paese. La superstrada a pedaggio “Pedemontana Veneta” attraversa le province di Vicenza e Treviso, tuttora in costruzione e oggetto di costante monitoraggio da parte dei relativi gruppi GIA e attualmente vede percorribili circa due terzi dei 94,7 km previsti complessivamente da Montebelluna a Spresiano. Il progetto ferroviario alta capacità/alta velocità Verona Padova è parte della linea AV/AC Torino-Milano-Venezia e si inserisce nel Corridoio Mediterraneo della rete strategica transeuropea di trasporto (TEN-T core network) che dalla Spagna arriva alla frontiera Ucraina. A questo riguardo non sono da escludere implicazioni necessariamente dovute alla situazione politica ed allo stato di guerra che interessa quest'ultimo Stato, come da Dichiarazioni informalmente assunta se, senza comprimere gli strumenti operativi previsti dalla legislazione antimafia, in particolare le misure di prevenzione che nella loro qualità di frontiera avanzata di tutela, salvaguardano la legalità e l'integrità del sistema economico... Un impegno importante, costante e di lungo periodo che tutte le risorse dello Stato devono assumere ed affrontare sinergicamente per salvaguardare lo sviluppo economico - sano e competitivo - delle

nostre imprese, di Cortina d'Ampezzo, della Regione Veneto e di tutto il Paese e, naturalmente, per la migliore organizzazione dei prossimi giochi olimpici invernali Milano-Cortina 2026". L'estrema fertilità e le indiscusse potenzialità offerte dalla Regione hanno ormai consolidato la scelta anche della criminalità calabrese di radicarsi in questo territorio. Nel merito si è espresso il Procuratore della Repubblica di Catanzaro, Nicola GRATTERI, il quale in un'intervista rilasciata a Il Mattino di Padova ha dichiarato che "le mafie sono presenti a Nordest perché c'è denaro e la possibilità di gestire il potere dei soldi. Vengono lì per vendere cocaina e con quei soldi comprano tutto ciò che è in vendita, cercando poi di entrare – anche come soci di minoranza – nelle aziende, per poi eroderle piano piano e infine comprarle per pochi spicci. La 'ndrangheta si sta espandendo in modo significativo nel Nordest, forse anche perché non incontra alcuna resistenza sul piano sociale ... Il Veneto ci sembra la nuova frontiera di conquista della 'ndrangheta, rispetto a posizioni già consolidate in Valle d'Aosta, Emilia-Romagna, Piemonte e Lombardia." Numerose sono infatti le investigazioni che negli ultimi anni evidenziano la presenza della 'ndrangheta sul territorio. Tra le altre si ricordano le operazioni "Fiore Reciso" (2014-2018), "Terry", "Camaleonte", "Avvoltoio" e "Hope" che hanno comprovato come la 'ndrangheta anche al Nord sia orientata a dominare il traffico/spaccio di stupefacenti, le estorsioni, il riciclaggio e il successivo reinvestimento di capitali. Più recente conferma circa tale radicamento si è avuta con l'operazione "Isola Scaligera" del 5 giugno 2020 che ha evidenziato la presenza e svelato il modus operandi tipico di un locale di 'ndrangheta. Nel senso anche la "Taurus" del 15 luglio 2020 conclusa con l'esecuzione a Verona e in altre città d'Italia di alcune ordinanze nei confronti degli appartenenti alle famiglie GERACE-ALBANESE-NAPOLI-VERSACE. Anche in questi casi è emerso il comportamento tipico di un vero e proprio locale di 'ndrangheta, che operando secondo i tipici schemi delle consorterie criminali calabresi, si esprime con la creazione di un reticolo di solidi rapporti con amministratori.....";

Nello specifico "La Provincia di Treviso non sembrerebbe caratterizzata da una presenza stabile di sodalizi di tipo mafioso, tuttavia come accennato in premessa anche questo territorio sarebbe stato recentemente interessato da 2 indagini che hanno colpito calabresi indagati tra l'altro per associazione mafiosa. Sebbene al di fuori dei contesti mafiosi anche in questa provincia, come emerso nel recente passato, si registrano tentativi di infiltrazione nel tessuto economico soprattutto attraverso la commissione di numerosi reati economico – finanziari e truffe ai danni dello Stato finalizzate all'indebita percezione di contributi pubblici. Sempre presente poi l'interesse criminale nel traffico e nello spaccio di stupefacenti. Nel merito, si ricordano le operazioni "Tsunami" del dicembre 2019 e "Maschere" del giugno 2020 che hanno consentito di disarticolare 2 sodalizi multietnici dediti al traffico di cocaina e marijuana. In particolare con l'operazione "Maschere" è stato individuato un pregiudicato albanese organico alla locale di 'ndrangheta di Erba (CO) – famiglia VARCA-CRIVARO".

2.1.3 Analisi socio-economica del territorio comunale

Dall'analisi del contesto socio-economico territoriale si rileva quanto segue:

Risultanze della popolazione

Popolazione legale al censimento del 2019-2021 n. 2632

Popolazione residente alla fine del penultimo anno precedente n. 2613

di cui maschi n. 1282

femmine n. 1331

di cui

In età prescolare (0/5 anni) n. 122
In età scuola obbligo (7/16 anni) n. 206
In forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni) n. 357
In età adulta (30/65 anni) n. 1313
Oltre 65 anni n. 615

Nati nell'anno n. 17
Deceduti nell'anno n. 37
saldo naturale: +/- - 20
Immigrati nell'anno n. 104
Emigrati nell'anno n. 130
Saldo migratorio: +/- - 26
Saldo complessivo naturale + migratorio): +/- - 46

Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente n. 3154 abitanti

Risultanze del Territorio

Superficie Kmq. 28,81
Risorse idriche: laghi NESSUNO Fiumi n. 1
Strade:
 autostrade Km. NESSUNO
 strade extraurbane Km. 45
 strade urbane Km. 40
 strade locali Km. 20
 itinerari ciclopedonali Km. 7

strumenti urbanistici vigenti:

Piano edilizia economica popolare - PEEP	SI <input type="checkbox"/>	NO <input checked="" type="checkbox"/>
Piano Insediamenti Produttivi - PIP	SI <input type="checkbox"/>	NO <input checked="" type="checkbox"/>
Piano Interventi - PI	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Piano Assetto Territorio Intercomunale – PATI	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

Risultanze della situazione socio economica dell'Ente

Asili nido NESSUNA STRUTTURA
Scuola dell'infanzia parrocchiale paritaria con posti n. 60
Scuola primaria con posti n. 108

Scuole secondarie di primo grado NESSUNA STRUTTURA

Strutture residenziali per anziani NESSUNA STRUTTURA

Farmacie Comunali NESSUNA STRUTTURA

Depuratori acque reflue n. 1

Rete acquedotto Km. 61,5

Aree verdi, parchi e giardini mq. 5.000

Punti luce Pubblica Illuminazione n. 903

Rete gas Km. 21,8

Discariche rifiuti NESSUNA STRUTTURA

Mezzi operativi per gestione territorio n. 3

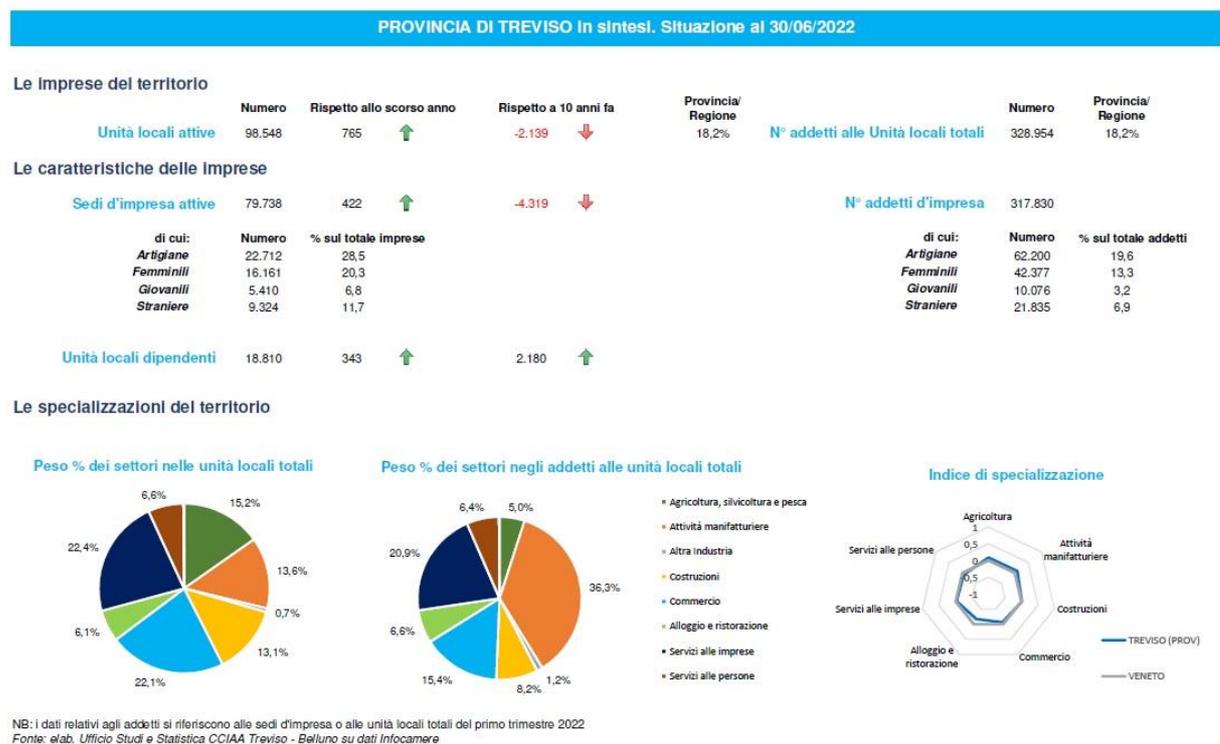
Veicoli a disposizione n. 5

ECONOMIA INSEDIATA

LA PROVINCIA DI TREVISO

1. La demografia d'impresa – situazione al 30/06/2022

(fonte: La demografia d'impresa nelle province di Treviso e Belluno al 30/06/2022 – CCIAA Treviso – Belluno)



Situazione al 30/06/2022

(fonte: <https://www.bellunopress.it/2022/07/20/demografia-dimpresa-cresce-treviso-in-calò-belluno-rispetto-al-2021-ora-in-ripresa/>)

Rispetto allo scorso marzo le sedi d'impresa risultano in crescita (+360) e il confronto con giugno 2021 evidenzia una situazione di +422 sedi.

È soprattutto il comparto dell'edilizia a sostenere il trend di crescita. Continuano invece a soffrire il comparto del commercio e della ristorazione, mentre si mantengono più che positive le attività dell'alloggio.

Al 30 giugno 2022 le sedi d'impresa risultano in crescita rispetto al primo trimestre (+360 unità). Il confronto con lo stesso periodo dell'anno precedente e con la consistenza pre-Covid (giugno 2019) ci restituisce la seguente situazione: nella Marca Trevigiana le sedi d'impresa risultano in crescita sia su base annuale (+422) che rispetto al triennio precedente (+289).

Le unità locali (da intendersi le filiali d'impresa, anche con sede fuori provincia) crescono invece, per tutti i periodi considerati: su base annuale si contano +343 unità locali; ancor più cospicuo l'incremento delle filiali rispetto a giugno 2019: +891 unità. Nell'analisi settoriale si capirà dove maggiormente si concentra la crescita di questo fenomeno.

Le sedi d'impresa artigiane evidenziano lo stesso quadro già descritto per le sedi d'impresa totali: crescono rispetto al trimestre precedente (+115), e dal confronto con l'anno ed il triennio precedente Treviso risulta in crescita (+202 rispetto a giugno 2021 e +65 rispetto a giugno 2019).

È soprattutto il comparto dell'edilizia (costruzioni +271 e agenzie immobiliari +130) a sostenere il trend di crescita su base annua delle imprese in provincia di Treviso.

La positività dei suddetti dati sulla demografia d'impresa va comunque guardata, secondo il Presidente della Camera di Commercio Mario Pozza, con una doppia focale: da un lato persiste ancora l'effetto Ecobonus 110% che sostiene la crescita delle imprese nell'edilizia e nelle agenzie immobiliari.

Effetto molto marcato nella Marca Trevigiana; in un anno infatti si contano +271 imprese edili, quasi +500 dal giugno 2019, prima della pandemia.

Una crescita che rischia di essere abnorme, che va oltre la capacità produttiva radicata nel territorio e che in prospettiva diventa un elemento di fragilità, quando cesseranno gli incentivi.

Continua invece a soffrire il comparto del commercio: nella Marca, su base annua, si sono perse 63 imprese operanti nel commercio all'ingrosso, e 77 esercizi di commercio al dettaglio. Dal giugno 2019 il comparto del commercio ha perduto 577 imprese nel complesso.

Merita attenzione anche l'andamento delle imprese nella manifattura: si nota qualche piccolo recupero su base trimestrale che riguarda la metalmeccanica. Ma su base annua Treviso perde 14 imprese (-252 da giugno 2019), concentrate soprattutto nel legno-arredo e nel sistema moda.

L'alloggio e ristorazione è un comparto che esce da un periodo nerissimo a causa di Covid. Su base trimestrale, grazie alla ripartenza dei flussi turistici, ci sono segnali di vivacità della base imprenditoriale, per entrambi i settori. Su base annua, invece, tiene solo l'ospitalità (+6 imprese), mentre la ristorazione resta in bilancio negativo (-59 imprese).

A settembre verranno ulteriormente al pettine una concatenazione di fattori legati alla guerra, al rincaro dei costi energetici, all'inflazione, agli effetti di lungo periodo di una pandemia ancora attorno a noi: fattori che, se non mitigati da opportuni provvedimenti, peseranno moltissimo nella propensione ai consumi e agli investimenti. L'andamento delle materie prime già sconta dei bruschi rallentamenti: il passaggio dalla frenata (magari utile per calmare l'inflazione) alla recessione è brevissimo.

Al 30 giugno 2022 lo stock di imprese attive della provincia di Treviso risulta pari a 79.738 unità. Buona parte della crescita annua, pari a +422 sedi d'impresa, risulta concentrata – come solitamente avviene – nel secondo trimestre dell'anno (+360 unità). Anche il confronto con giugno 2019, pre-Covid, restituisce una consistenza comunque in crescita (+289), che compensa ampiamente la flessione avvenuta nel biennio giugno 2019-giugno 2021 (-133 unità).

Per le filiali d'impresa invece, pari a 18.810 unità locali, il trend degli ultimi tre anni risulta in costante aumento: lo stock è cresciuto di +156 unità tra marzo e giugno 2022, di +343 unità su base annuale e di +891 unità da giugno 2019.

Situazione al 30/09/2022

(fonte: https://www.tb.camcom.gov.it/content/14868/studi/MonitorEconomia/DatiPubblicazioni/dati_provinciali/)

Al 30 settembre 2022 lo stock di imprese attive della provincia di Treviso risulta pari a 79.827 unità. Buona parte della crescita annua, pari a +212 sedi d'impresa, risulta concentrata nel terzo trimestre dell'anno (+89 unità). Anche la consistenza delle filiali d'impresa, pari a 18.872 unità locali, evidenzia un trend in costante aumento negli ultimi tre anni: lo stock è cresciuto di +62 unità tra giugno e settembre 2022, di +275 unità su base annuale e di +850 unità da settembre 2019.

La dinamica descritta per le sedi d'impresa si adatta anche all'andamento delle **imprese artigiane** che risultano costituite da 22.742 unità e crescono di +161 unità rispetto a settembre 2021, di cui +30 unità concentrate tra giugno e settembre 2022. Il bilancio è positivo anche con riferimento alla situazione pre-Covid (+79 rispetto a settembre 2019).

I settori trainanti su base congiunturale e su base annua sono le costruzioni, le attività immobiliari e le attività di supporto alle imprese.

L'*edilizia* continua a sostenere la crescita complessiva delle imprese provinciali: guadagna +38 sedi tra giugno e settembre 2022 per un complesso di +238 su base annua, in prevalenza artigiane (+195).

All'incremento dell'*edilizia* si affianca quello dei *servizi alle imprese* ed in particolare delle *attività immobiliari* (+36 sedi nel trimestre e +123 su base annua) a cui si aggiungono le *attività finanziarie e assicurative* (rispettivamente +30 e +94). Importante anche la crescita annuale delle *attività di noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese* (+79, di cui +33 per le *attività di servizi per edifici e paesaggio*) e le *attività professionali, scientifiche e tecniche* (+72).

In crescita anche il comparto dei *servizi alle persone* che guadagna +31 unità nell'ultimo trimestre per un totale +58 unità su base annua con incrementi che coinvolgono tutte le singole attività del comparto. La crescita artigiana è invece concentrata nelle *altre attività dei servizi* (+12 unità rispetto a settembre 2021) che ricomprendono le *attività di parrucchieri ed estetisti*.

Il settore dell'*alloggio* si mantiene di poco sopra alla stazionarietà guadagnando +13 sedi d'impresa e +20 filiali dipendenti nell'ultimo anno, di cui rispettivamente +4 e +9 dallo scorso giugno.

Al contrario le attività dei servizi di *ristorazione* risultano in flessione: di -19 imprese su base congiunturale, di -73 su base annuale, tendenza appena mitigata dalla crescita della componente artigiana.

Il *manifatturiero* evidenzia un andamento negativo nel suo complesso: perde su base annua -62 sedi d'impresa, ma guadagna +48 filiali dipendenti. La flessione annuale delle sedi è determinata quasi interamente dalle imprese artigiane (-55), concentrate in particolare nel *sistema moda* (-29) e nel *legno-arredo* (-26). Sono le imprese dedite alle *attività di riparazione, manutenzione e*

installazione di macchine ed altre apparecchiature ad attenuare la flessione, tanto per le artigiane (+16 sedi), quanto per le imprese nel complesso (+26 sedi).

Il *commercio* risulta il settore in maggiore sofferenza con una perdita di -217 sedi rispetto all'anno precedente (di cui -103 relative al commercio al dettaglio), che portano la flessione nel triennio a -538 sedi d'impresa (di cui -271 nel commercio al dettaglio). Tale contrazione risulta compensata solo in minima parte dalla crescita di filiali dipendenti (+22 rispetto a settembre 2019). Anche nel trimestre in esame il comparto ha perso 30 sedi d'impresa.

In flessione anche il numero di imprese nell'*agricoltura*: -53 sedi d'impresa rispetto a settembre 2021, di cui quasi la metà nell'ultimo trimestre, e -208 unità da settembre 2019.

2. L'export trevigiano – principali dinamiche settoriali

(fonte: Il commercio estero nelle province di Belluno e Treviso nei primi sei mesi del 2022 – CCIAA Treviso – Belluno)

Le esportazioni trevigiane nel primo semestre 2022 hanno quasi raggiunto 8,2 miliardi di euro con una variazione del +18% che, come sopra spiegato e nel quadro delle spinte speculative legate alle tensioni geopolitiche, risente molto probabilmente della dinamica dei prezzi. Questa variazione fa sintesi di un +21,8% delle vendite verso l'aggregato Ue27 e di un +12,1% verso i Paesi extra-Ue 27.

Nei primi sei mesi del 2022 le vendite verso i mercati dell'Unione Europea assorbono oltre il 63% delle esportazioni complessive, tre punti percentuali in più dello stesso periodo del 2019. Continuano a crescere le vendite verso i due principali partner europei: Germania (+21,1%; +212 milioni di euro) e Francia (+20,5%; +165 milioni). Ma la dinamica positiva a due cifre è diffusa a quasi tutti i principali partner intra Unione.

Guardando ai Paesi extra-Ue 27, si segnala la performance positiva verso i mercati del Nord America: le vendite verso gli Stati Uniti, primo partner extra-Ue, sono aumentate del +18,4% su base annua (+106 milioni di euro) e quelle verso il Canada del +31,4% (28 milioni in più). Migliora l'andamento delle vendite verso il Regno Unito (+11,6% su base annua), ma non è sufficiente al recupero dei livelli pre-Covid (-7% rispetto al primo semestre 2019).

Le misure di contenimento della pandemia da Covid19 in Cina e il conflitto tra Russia e Ucraina condizionano l'andamento delle vendite verso Cina e Hong Kong (-6,2% rispetto al primo semestre 2021 e del -9,6% rispetto alla situazione pre-Covid) e verso la Russia (rispettivamente -12,1% e -18,6%).

L'andamento positivo su base annua è diffuso a quasi tutti i beni esportati dalle imprese trevigiane; dinamiche più sottotono si osservano però per le esportazioni di elettrodomestici (+4%), di mezzi di trasporto e componentistica (+6,9%) e di prodotti dell'elettronica e apparecchiature di precisione (-1,4%).

Nel primo semestre 2022 le vendite di macchinari, prima voce merceologica delle esportazioni trevigiane, hanno quasi raggiunto 1,3 miliardi di euro. La crescita su base annua è del +14,6% grazie ai partner intra Ue27 (+30,3%) che compensa il lieve ripiegamento verso i mercati extra-Ue (-1,4%). Quest'ultimo risultato è condizionato dalle minori vendite verso Cina e Hong Kong (-15,5%; -8,3 milioni di euro), India (-31,4%; -7,3 milioni) e Russia (-23,2%; -5,4 milioni), solo parzialmente compensato dalle buone performance in Nord America (+13,8% per gli Stati Uniti, +12,5 milioni di euro; +16,8% per il Canada, +2,9 milioni).

I mobili, seconda voce dell'export provinciale con oltre un miliardo di euro di vendite all'estero, crescono su base annua del +11,3%, risultato che fa sintesi di una crescita generalizzata delle vendite verso i Paesi Ue27 (+14,1%) e di un andamento disomogeneo verso i mercati extra-Ue (+7,8%), dove l'ottima performance verso il Regno Unito (+25,4% su base annua e +9,5%

rispetto ai livelli pre-Covid) si contrappone alle flessioni in Nord America (Stati Uniti, -9,1%; Canada -9,7%), Cina e Hong Kong (-12,2%) e Russia (-10,3%).

Si segnalano incrementi su base annua superiori al dato medio provinciale per bevande (+32,6%), prodotti in gomma e plastica (+26,1%), metallurgia (+35%), dato quest'ultimo con tutta probabilità condizionato dai speculari rincari sul fronte dell'import.

Infine l'andamento del tessile-abbigliamento, delle calzature e dei prodotti alimentari risulta in linea con il dato medio.

Le dinamiche delle importazioni trevigiane, pur non interessate da approvvigionamenti di energetici, risentono anch'esse, come a livello nazionale e regionale, dei rincari inerenti materie prime e semilavorati. Nel complesso crescono del +39,9% tra gennaio e giugno 2022 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Tra le voci maggiormente interessate da questi rialzi si segnalano le altre apparecchiature elettriche (+89,6%), i prodotti chimici, farmaceutici e fibre sintetiche (+46,3%), tra cui rientrano i fertilizzanti, e la metallurgia (+46,7%), per restare alle principali.

Il tasso di crescita delle importazioni in valore è analogo tanto per i mercati di approvvigionamento intra-Ue (+39,5%) che Extra-Ue (+40,6%). Nel primo semestre 2022 il mercato intra-Ue rappresenta il 61,4% degli acquisti dall'estero provinciali contro il 58,8% dello stesso periodo pre-Covid.

3. Situazione congiunturale per l'industria manifatturiera – secondo trimestre 2022

(fonte: La congiuntura manifatturiera nel secondo trimestre 2022 – CCIAA Treviso – Belluno)

La dinamica del manifatturiero nelle province di Treviso e Belluno

L'indagine Veneto Congiuntura del secondo trimestre 2022 - realizzata da Unioncamere del Veneto - si basa su 1.609 imprese del Veneto con almeno 10 addetti (per un totale di 75.980 addetti) di cui 351 imprese della provincia di Treviso (per un totale di 18.613 addetti) e 65 imprese della provincia di Belluno con almeno 10 addetti (per un totale di 2.882 addetti).

Le dinamiche del manifatturiero trevigiano sono coerenti con gli scenari internazionali e nazionali che vedono una frenata della domanda sia dal mercato interno che dai mercati esteri.

Il comparto non entra in territorio negativo, ma rallenta il passo congiunturale della produzione (dal +3,5% dello scorso trimestre all'attuale +2,6%) come anche la crescita tendenziale su base annua, che si assesta al +4,0%.

Si mantiene sostenuto il fatturato (+6,0% la variazione congiunturale; +10,9% quella su base annuale), soprattutto per effetto della traslazione dei maggiori costi sui prezzi. È emblematico al riguardo il dato di cornice, di fonte Istat, sull'andamento dell'export nazionale nei primi 5 mesi del 2022: che in valori cresce del +22,6% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, ma in volumi non va oltre il +2,8%.

La frenata è ancor più decisa per la raccolta ordini: nel trimestre in esame gli ordini dal mercato interno crescono solo del +1,1% su base congiunturale, e del +3,4% su base annua (quando lo scorso trimestre le variazioni risultavano assai più robuste). Stessa sorte tocca anche alla domanda estera: pressoché stazionaria nel trimestre in esame sia su base annua (+1,0%) che su base congiunturale (dopo due trimestri in cui è cresciuta a ritmi superiori al +8%). Peraltro, i dati destagionalizzati della raccolta ordini portano l'indicatore in territorio negativo, sia per il mercato interno che per quello estero.

Per conseguenza, quel portafoglio ordini che lo scorso trimestre vedevamo allungarsi, a causa delle ulteriori perturbazioni indotte dal *lockdown* cinese e dagli effetti della guerra sulle catene globali del valore, ora torna ad accorciarsi: in tre mesi il manifatturiero trevigiano passa dai 76 ai 63 giorni di produzione assicurati, come dato medio.

Analisi per settori

L'analisi settoriale (significativa con i dati regionali del campione) fornisce ulteriori conferme a quanto finora delineato.

L'analisi dei giudizi degli imprenditori intervistati mostra infatti che mediamente, in Veneto, il 58,9% delle imprese intervistate è interessata da un aumento della produzione nel secondo trimestre 2022 rispetto al primo, il 16,5% dichiara una sostanziale stazionarietà e il 24,6%, invece, accusa una sua diminuzione.

Il saldo dei giudizi ex post permane dunque positivo, sostenuto in particolare da variazioni congiunturali della produzione che risultano decisamente sopra il dato medio regionale per i seguenti settori: *orafo* (+8,9%), *occhialeria* (+8,3%), *legno e mobile* (+8,1%) e *macchine elettriche/elettroniche* (+8,0%).

I dati sui nuovi ordini mostrano, invece, una situazione più variegata. Lato ordini interni, mediamente, il 50% degli intervistati ne indica un aumento rispetto allo scorso trimestre, mentre il 27,5% ne segnala una riduzione. Ecco, dunque, che nei settori di *occhialeria e orafo* si registrano variazioni intorno al +11,0%, e nel *legno e mobile* del +5,3%. Tra le variazioni negative invece si segnalano il *sistema moda* (-5,5%) e la *carta stampa* (-3,6%), con gli stabilimenti cartari, molto energivori, pesantemente impattati dall'andamento dei prezzi.

Per quanto riguarda gli ordini esteri la percentuale di giudizi positivi è poco sotto il 50%, mentre oltre un terzo degli intervistati ne annuncia una riduzione. I dati per settori mostrano che *carta stampa* (-17,9%) e *sistema moda* (-9,7%) confermano una forte flessione degli ordini, cui si aggiunge la già citata stagionalità dell'*occhialeria* (-8,0%) e il *legno e mobile* (-3,0%).

Di questi andamenti troviamo conferme anche confrontando i dati dei giorni di produzione assicurati dal portafoglio ordini. Mediamente in Veneto si è passati dagli oltre 76 giorni di produzione del primo trimestre a circa 62 giorni. Per alcuni settori la riduzione arriva a circa 6 settimane, come nel caso delle *macchine elettriche/elettroniche* (da 96 a 65 giorni).

Le differenze che si possono riscontrare tra i vari settori non cambiano la sostanza di fondo, che i dati rendono in modo plastico: nonostante la guerra, il comparto manifatturiero è riuscito a mantenersi ad un buon regime (grado di utilizzo degli impianti al 75% al livello regionale, poco sopra per Treviso e Belluno) grazie alle "riserve d'ordine" che non era stato possibile evadere fin tanto che permaneva il blocco delle attività in Cina.

Ma i dati raccontano anche di una "riserva d'ossigeno" che si sta assottigliando. In una lettura ottimista si potrebbe anche parlare di "normalizzazione" del ciclo industriale. Ma bisogna ora vedere se proseguirà, e con quale intensità, l'indebolimento della raccolta ordini.

La caduta delle quotazioni di alcune materie prime, in particolare dei metalli, può essere letta in modo ambivalente: possibile (e auspicabile) riallineamento tra domanda e offerta (ad argine delle speculazioni), ma anche anticipazione di una più seria recessione dell'economia mondiale.

Le previsioni per il terzo trimestre 2022

Le previsioni per il terzo trimestre 2022 sono state raccolte nel mese di luglio, ma prima della recente crisi del governo italiano, che potrebbe rafforzare alcune preoccupazioni per il futuro. La tendenza generale mostra ancora una lieve prevalenza di giudizi positivi per tutti gli indicatori monitorati (produzione, fatturato, ordini esteri e interni), che tuttavia non è più estesa alla maggioranza degli intervistati come nelle precedenti rilevazioni.

Aumenta infatti in modo significativo la quota di coloro che scontano possibili forti riduzioni delle performance nel prossimo trimestre.

A Treviso, quindi, circa il 37% degli imprenditori prospetta un aumento della produzione per il prossimo trimestre (erano il 57,6% a marzo) e quasi il 29% si aspetta invece una diminuzione (10% alla fine primo trimestre).

Anche per l'andamento della domanda le tendenze sono analoghe. Circa 1 imprenditore su 3 prevede un aumento per gli ordini, ma quasi un analogo blocco di imprenditori (25-29%) ipotizza una riduzione della domanda nel prossimo trimestre: la parte alta della forchetta riguarda gli ordini dal mercato interno (il cui calo potrebbe essere fisiologico per la consueta pausa estiva).

A Belluno il *sentiment* è analogo: la produzione è stimata in aumento dal 38% degli intervistati (contro il 58,2% nel trimestre precedente); si alza specularmente la quota di prospettive di diminuzione (29%), quando a marzo era attorno al 20%.

Per quanto riguarda la domanda interna si ha di fatto un pareggio tra giudizi positivi e negativi (intorno al 25%), con però quasi il 50% che si attende una sostanziale stazionarietà nei prossimi mesi. Per la domanda estera si registra invece un saldo negativo, il 29% degli imprenditori prevede un aumento degli ordini, contro un 37,6% che invece prospetta una diminuzione.

A cornice di queste previsioni raccolte dagli imprenditori trevigiani e bellunesi – e risolvendo lo sguardo a livello europeo - si riportano le recenti stime flash della Commissione Ue sulle aspettative economiche di consumatori e imprese nell'Ue e nell'eurozona. Secondo queste stime, nel luglio 2022, l'indicatore del sentiment economico (Esi) è crollato sia nell'Ue (-4,2 punti a 97,6) che nella zona euro (-4,5 punti a 99,0), scendendo al di sotto della sua media di lungo periodo. Anche l'indicatore delle aspettative occupazionali (Eei) è diminuito notevolmente (-3,6 punti a 106,6 nell'UE e -3,2 punti a 107,0 nell'area dell'euro), pur rimanendo al di sopra della media di lungo periodo.

2.2 Analisi del contesto interno³

L'analisi del contesto interno investe aspetti correlati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. L'analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell'amministrazione.

Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

L'analisi del contesto interno è incentrata:

- sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità;
- sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

2.2.1 I soggetti

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

- a) **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza**, dott.ssa Michela De Vidi, nominato con decreto del Sindaco n. 12 in data 06 novembre 2019: svolge i compiti attribuiti dalla legge, dal PNA e dalla presente sezione, in particolare elabora la proposta di Sezione e i suoi aggiornamenti e ne verifica l'attuazione e l'idoneità in posizione di autonomia e indipendenza.
- b) **Consiglio comunale**, organo generale di indirizzo politico-amministrativo: definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- c) **Giunta Comunale**, organo esecutivo di indirizzo politico-amministrativo: adotta il PTPCT e i successivi aggiornamenti annuali a scorrimento;
- d) **Dirigenti e Responsabili dei servizi titolari di posizione organizzativa**: partecipano al processo di gestione del rischio, oltre alle ulteriori attività indicate all'articolo 16 del d. lgs. n. 165/2001.
- e) **Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)**, in fase di nomina, stante la modifica di responsabile dei lavori pubblici il quale deve provvedere all'aggiornamento annuale delle informazioni e dei dati identificativi del comune presso l'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti⁴;
- f) **Nucleo 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 - ora Sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO - 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 se richiesto un supporto metodologico al RPCT per la

³ PNA 2022 3.1.2 pag. 30 e ss.

⁴ PNA 2019 pag. 104

corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo e verifica i contenuti della relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta.⁵

- g) **Ufficio Procedimenti Disciplinari**: provvede ai compiti di propria competenza nei procedimenti disciplinari;
- h) **Dipendenti dell'ente**: partecipano ai processi di gestione dei rischi, osservano le misure contenute nel PTPCT, segnalano le situazioni di illecito al proprio Responsabile;
- i) **Collaboratori dell'ente**: osservano le misure contenute nel PTPCT e nel codice di comportamento dei dipendenti e segnalano le situazioni di illecito al Responsabile di riferimento.
- l) **Struttura di controllo interno** (limitata al Segretario comunale) realizza le attività di monitoraggio del PTPCT e verifica sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio⁶

2.2.2 La struttura organizzativa del Comune

Per l'analisi del contesto interno sono stati considerati gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione. In particolare essa è utile ad evidenziare da un lato, il sistema delle responsabilità e, dall'altro, il livello di complessità connesso alla dimensione organizzativa dell'amministrazione.

L'analisi del contesto interno si sostanzia nella "mappatura dei processi" ovvero la ricerca e descrizione dei processi attuati all'interno dell'Ente al fine di individuare quelli potenzialmente a rischio di corruzione, secondo l'accezione ampia contemplata dalla normativa e dal P.N.A.

Nella struttura organizzativa del Comune, al 31.12.2022 sono presenti n. 14 dipendenti di cui n. 3 incaricati di Posizione Organizzativa (a fronte di n. 4 posizioni, una è stata assegnata ad interim) e il Segretario Generale. L'articolazione della struttura è la seguente:

<i>Id</i>	<i>Servizio (Unità Organizzativa)</i>	<i>Area</i>	<i>Soqgetto</i>
1	Segreteria, Demografici e Servizi Socio Culturali	Area Amministrativa	Elena Gazzarin
2	Contabilità, Personale e Tributi	Area Contabile	Francesca Da Broi
3	Lavori Pubblici e Manutenzioni	Area Tecnica	vacante
4	Edilizia Privata, Urbanistica e Vigilanza	Area Tecnica	Gianmario De Biasi

Il Comune gestisce alcuni servizi in forma associata con altri Comuni/enti ed in particolare: ha istituito il servizio associato di Misurazione e Valutazione della Performance con l'unione Montana Feltrina; gestisce con il Consorzio BIM Piave di Treviso il servizio UNIPASS e SUC; la sede di segreteria comunale è convenzionata tra i Comuni di Paese, Villorba e Cison di Valmarino.

Ai sensi dell'art. 1 del D.L. n. 32 del 18.04.2019 (cd "Sblocca cantieri") convertito in legge con l. n. 55 del 14 giugno 2019, fino al 31.12.2021 (termine così prorogato dal DL n. 76/2020) non trova applicazione l'obbligo per i comuni non capoluogo di provincia di avvalersi della Stazione Unica Appaltante.

⁵ PNA 2019 pag. 33

⁶ PNA 2019 All. 1 pag. 9

In relazione ai predetti servizi viene assicurato il coordinamento delle attività legate alla gestione del rischio corruzione con i Comuni associati come previsto dal PNA 2016 al paragrafo 3.2.

Per quanto riguarda le politiche, gli obiettivi, le strategie nonché le risorse finanziarie a disposizione dell'ente, si fa rinvio al Documento Unico di Programmazione e al Bilancio di previsione 2022/2024 approvati con deliberazione consiliare n. 59 del 29/12/2021, nonché al Piano Esecutivo di Gestione approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 158 del 29/12/2021.

2.2.3 Individuazione delle aree di rischio

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. 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 corruttivi⁷.

L'art. 1 comma 16 della Legge 190/2012 ha individuato alcune aree di rischio ritenendole comuni a tutte le amministrazioni. Tali aree si riferiscono ai procedimenti di:

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

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

A) Area: acquisizione e gestione⁸ del personale

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

B) Area: contratti pubblici

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
3. Requisiti di qualificazione
4. Requisiti di aggiudicazione
5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte

⁷ PNA 2019 All. 1 pag.13

⁸ PNA 2019 All. 1 pag.22

7. Procedure negoziate
8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

L'aggiornamento del PNA 2013, di cui alla determina n. 12/2015 dell'ANAC, aggiunge le seguenti aree:

E) Area: Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

1. Accertamenti
2. Riscossioni
3. Impegni di spesa
4. Liquidazioni
5. Pagamenti
6. Alienazioni
7. Concessioni e locazioni

F) Area: Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

1. Controlli
2. Sanzioni

G) Area: Incarichi e nomine

1. Incarichi
2. Nomine

H) Area Affari legali e contenzioso

1. Risarcimenti

2. Transazioni

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

I) Area: Governo del Territorio

L) Area: Gestione Rifiuti

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

M) Area: Servizi demografici

1. Anagrafe
2. Stato civile
3. Servizio elettorale
4. Leva militare

N) Area: Affari istituzionali

1. Gestione protocollo
2. Funzionamento organi collegiali
3. Gestione atti deliberativi

Il PNA 2022 ritiene fondamentale mappare *“sicuramente i processi che coinvolgono la spesa di risorse pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi del PNRR e dei fondi strutturali, ma non per questo tralasciarne altri, specie di rilievo.”*

L'Autorità si riferisce ai processi che si caratterizzano per:

- *l'ampio livello di discrezionalità di cui gode l'amministrazione: quali autorizzazioni e concessioni, concorsi e prove selettive;*
- *notevole impatto socio – economico anche in relazione alla gestione di risorse finanziarie: contratti pubblici, erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, vantaggi economici;*
- *risultati ad elevato rischio in relazione a fatti corruttivi pregressi o al monitoraggio svolto.*

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

La Regione Veneto con D.G.R.V. n. 13 del 21.01.2014, secondo i criteri di efficacia, efficienza ed economicità previsti dal comma 1 dell'art. 3 della L.R. 52/2012, ha individuato i Bacini Territoriali per l'esercizio in forma associata delle funzioni di organizzazione e controllo del servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani, tra i quali il “Consiglio di Bacino Priula” al quale appartengono 49 Comuni, tra i quali anche il Comune di Cison di Valmarino.

Il Consiglio di Bacino è stato istituito il 1° luglio 2015 e nasce dall'integrazione tra il Consorzio Priula e Consorzio TV Tre, precedenti autorità di governo competenti in materia di gestione dei rifiuti.

L'organo di governo del Bacino Territoriale è il Consiglio di Bacino, istituitosi con convenzione dai rappresentanti dei 49 Comuni appartenenti all'Ambito. Trattasi di consorzio volontario ex art. 31

del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267 a cui compete anche l'adozione del Piano per la Prevenzione della Corruzione.

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

2.2.4 Mappatura dei processi

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

Un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente)⁹.

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

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

- A) **identificazione dei processi**, consistente nell'elencazione completa dei processi svolti dall'amministrazione
- B) **descrizione del processo**, consistente principalmente nella descrizione delle attività che scandiscono e compongono il processo, dei soggetti che svolgono le attività e nell'individuazione della responsabilità complessiva del processo¹⁰,
- C) **rappresentazione**, consistente nella rappresentazione grafica o tabellare degli elementi descrittivi del processo illustrati nella fase precedente.

Data l'approfondita conoscenza da parte di ciascun funzionario dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio settore, il Gruppo di lavoro ha potuto enucleare i processi svolti all'interno dell'Ente ed elencarli nella Tavola allegato 1 "Catalogo dei processi" raggruppandoli in aree di rischio.

Per quanto riguarda la **descrizione dettagliata dei processi**, trattandosi di un'attività molto complessa che richiede uno sforzo notevole in termini organizzativi e di risorse disponibili, è risultato indispensabile provvedervi gradualmente, pertanto nel presente PTPCT è proseguita l'attività di descrizione analitica dei processi iniziata lo scorso anno.

La descrizione è avvenuta, in analogia a quanto fatto lo scorso anno, mediante indicazione delle fasi e delle attività che scandiscono e compongono il processo, dei soggetti che svolgono le relative attività e della responsabilità complessiva del processo e risulta riportata nella Tavola allegato 2 "Descrizione dettagliata dei processi".

L'ultima fase della mappatura dei processi concerne la "**rappresentazione**"¹¹ tabellare degli elementi descrittivi del processo sopra illustrati. Nella presente Sezione detta rappresentazione è

⁹ PNA 2019 All. 1 pag.14

¹⁰ PNA 2019 All. 1 pag.17

stata svolta all'interno dell'allegato 1 Catalogo dei processi, dell'allegato 2 Descrizione dettagliata dei processi, e dell'allegato 5 Misure preventive.

3. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

3.1 Identificazione degli eventi rischiosi

L'identificazione degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza di questo Comune, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo¹².

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

- indicazioni tratte dal contesto interno ed esterno dell'Ente
- incontri con i Responsabili degli uffici o il personale dell'Amministrazione che abbia conoscenza diretta sui processi e quindi delle relative criticità;
- indicazioni tratte dal PNA 2013, con particolare riferimento alla lista esemplificativa dei rischi di cui all'Allegato 3 e del suo aggiornamento punto 6.4 Parte Generale – Determinazione ANAC n. 12/2015, nonché dal PNA 2016 con particolare riferimento alla Parte speciale – Approfondimenti – capitolo VI Governo del territorio e dal PNA 2022.

L'identificazione degli eventi rischiosi è stata attuata partendo dalla mappatura dei processi e utilizzando come unità di riferimento la scarsità di risorse e competenze adeguate allo scopo¹³. Sempre secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della "gradualità", il RPCT unitamente ai responsabili delle altre sezioni del PIAO, si riunirà ulteriormente nel corso del corrente anno per affinare la metodologia di lavoro, passando dal livello minimo di analisi (per processo) ad un livello via via più dettagliato (per attività), perlomeno per i processi maggiormente esposti a rischi corruttivi.

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

3.2 Analisi del rischio

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

A) l'esame dei fattori abilitanti, cioè l'analisi dei fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione e

B) la stima del livello di esposizione al rischio, cioè la valutazione del rischio associato ad ogni processo.

3.2.1 Esame dei fattori abilitanti

I fattori abilitanti, non solo consentono di individuare per ciascun processo le misure specifiche più appropriate per prevenire i rischi, ma in relazione al loro grado di incidenza sui singoli processi contribuiscono altresì alla corretta determinazione della loro esposizione al rischio. Pertanto seguendo le indicazioni del PNA 2019¹⁴ sono stati individuati i seguenti fattori abilitanti e per ciascuno di essi è stato previsto un percorso guidato per analizzare la loro incidenza su ogni singolo processo.

FATTORE 1: PRESENZA DI MISURE DI CONTROLLO

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

¹² PNA 2019 All. 1 pag. 28

¹³ PNA 2019 All. 1 pag. 29

¹⁴ PNA 2019 All. 1 pag 31

Sì, il processo è oggetto di specifici controlli regolari da parte dell'ufficio o di altri soggetti
Sì, ma sono controlli non specifici o a campione, derivanti dal fatto che il processo è gestito anche da soggetti diversi dall'ufficio che lo ha istruito o ha adottato l'output
No, non vi sono misure e il rischio è gestito dalla responsabilità dei singoli
FATTORE 2: TRASPARENZA
Il processo è oggetto di procedure che ne rendono trasparente l'iter e/o l'output, all'interno dell'ente, stakeholder, soggetti terzi?
Sì il processo o gran parte di esso è pubblico, anche tramite Amministrazione trasparente
Sì ma è reso pubblico solo l'output (es. gli estremi del provvedimento) ma non l'intero iter
No il processo non ha procedure che lo rendono trasparente
FATTORE 3: COMPLESSITA' DEL PROCESSO
Si tratta di un processo complesso?
No il processo è meramente operativo o richiede l'applicazione di norme elementari
Sì, ma la complessità deriva dall'applicazione di norme di legge e regolamento note e generalmente conosciute
Sì il processo richiede l'applicazione di norme di dettaglio complesse e/o poco chiare, note nello specifico ai soli uffici competenti
FATTORE 4: RESPONSABILITA', NUMERO DI SOGGETTI COINVOLTI E ROTAZIONE DEL PERSONALE
Il processo è gestito sempre dai medesimi soggetti, da singoli o piccoli gruppi non sostituibili perché non è facilmente attuabile la rotazione del personale?
No il processo è trasversale ed è gestito da diversi dipendenti, su cui avvengono forme di rotazione (es. presenze allo sportello)
Sì il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione, ma ciò impatta relativamente sul rischio corruttivo perché il processo in altre fasi viene visto o gestito indirettamente da altri soggetti dell'organizzazione
Sì il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione, e ciò impatta sul rischio corruttivo perché il processo non viene visto o gestito indirettamente da altri soggetti dell'organizzazione
FATTORE 5: INADEGUATEZZA O ASSENZA DI COMPETENZE DEL PERSONALE ADDETTO AI PROCESSI
Il processo è gestito da soggetti la cui competenza è adeguata alla complessità dello stesso?
Sì, gli uffici hanno strutturazione e competenza adeguata alla gestione del processo
Non è un processo influenzabile dalla specifica competenza del personale
No, il processo è gestito da soggetti che non sempre hanno competenze sullo specifico argomento
FATTORE 6: FORMAZIONE, CONSAPEVOLEZZA COMPORTAMENTALE E DEONTOLOGICA
Il personale che gestisce il processo è stato oggetto specifica formazione, sia tecnica sia relativa a questioni comportamentali, etiche e deontologiche?
Sì, il personale coinvolto è stato oggetto di formazione generale in materia di anticorruzione, sia specifiche ad hoc per il tipo di processo
Sì, il personale coinvolto è stato oggetto solo di formazione generale sulle tematiche delle responsabilità penali, comportamentali e deontologiche
No, il personale coinvolto non è stato oggetto di formazione

Il grado di incidenza di ciascun fattore abilitante è stato determinato dal Gruppo di lavoro composto dai Responsabili dei servizi, mediante l'utilizzo di una scala di misurazione ordinale

articolata in **BASSO** (in caso di risposta n. 1), **MEDIO** (in caso di risposta n. 2) e **ALTO** (in caso di risposta n. 3).

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

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

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

Gli indicatori di rischio utilizzati sono stati individuati seguendo le indicazioni del PNA 2019¹⁵ e anche in questo caso è stato previsto un percorso guidato per misurare il livello del rischio.

INDICATORE 1: LIVELLO DI INTERESSE ESTERNO
Esistono interessi, anche economici, a vantaggio di beneficiari o per i destinatari del processo?
No, il processo ha mera rilevanza procedurale senza benefici o vantaggi per terzi
Sì, anche se i benefici non sono di entità tale da destare interessi di sorta
Sì, il processo comporta interessi in qualche modo potenzialmente significativi
INDICATORE 2: GRADO DI DISCREZIONALITA' DEL DECISORE INTERNO ALLA PA
Il processo è caratterizzato da aspetti discrezionali in capo al personale istruttore o apicale?
No, il processo è totalmente disciplinato da norme di legge e regolamento, senza margini di discrezionalità
Sì, perché il processo è definito da norme di legge, con alcuni margini di discrezionalità in capo ai soggetti coinvolti
Sì, perché il processo è genericamente definito da norme di legge, ma lascia ampia discrezionalità ai soggetti coinvolti
INDICATORE 3: MANIFESTAZIONE DI EVENTI CORRUTTIVI IN PASSATO NEL PROCESSO/ATTIVITA' ESAMINATA
In passato si sono manifestati, presso l'ente o presso enti analoghi della regione, eventi corruttivi (penalmente o disciplinarmente rilevanti) riferibili al processo?
No, dall'analisi dei fattori interni non risulta
Sì, ma riferiti ad enti analoghi al nostro situati nel contesto territoriale provinciale
Sì
INDICATORE 4: IMPATTO SULL'OPERATIVITA', L'ORGANIZZAZIONE E L'IMMAGINE
Se si verificasse il rischio inerente questo processo, come ne risentirebbe l'operatività dell'Ente e la sua immagine?
1) vi sarebbero conseguenze marginali e l'ufficio continuerebbe a funzionare
2) vi sarebbero problematiche operative, superabili con una diversa organizzazione del lavoro
3) vi sarebbero problematiche operative che possono compromettere gli uffici e in generale la governance

¹⁵ PNA 2019 All. 1 pag.34

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

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

Formulazione di un giudizio sintetico

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

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

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

3.2.3 Ponderazione del rischio

La ponderazione del rischio ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e la priorità di trattamento dei rischi.

In questa fase il "Gruppo di lavoro", coordinato dal RPCT, ha ritenuto di:

- 1- assegnare la massima priorità ai processi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio **ALTO** procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione,
- 2- prevedere delle "misure specifiche" per taluni processi con valutazione complessiva di rischio **MINIMO**, **BASSO** o **MEDIO** e per tutti i processi con valutazione di rischio **ALTO** o **CRITICO**.

4. IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

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

Per misura si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione, o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o ridurre il livello di rischio. Le misure sono classificate in "**generali**", che si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera Amministrazione e "**specifiche**" laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio¹⁶.

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

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

MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Relativamente alle singole misure preventive generali si evidenzia quanto segue.

4.1 Adempimenti relativi alla trasparenza - Rinvio

In ordine alle misure relative alla trasparenza, si rinvia alla Sezione 5 "Trasparenza" della presente Sezione, nonché all'allegato 6 "Elenco obblighi di pubblicazione".

4.2 Doveri¹⁷ di comportamento

In ordine ai doveri di comportamento dei dipendenti pubblici si rinvia al Codice generale emanato con DPR n. 62/2013 nonché al codice comunale integrativo e specificativo di quello generale, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 8 del 29.01.2014, aggiornato, che, anche se non materialmente allegati alla presente Sezione, ne fanno parte integrante. Si rinvia, altresì, alle "Linee guida in materia di codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" approvate da Anac con deliberazione n. 177 del 19 febbraio 2020.

4.3.1 Rotazione ordinaria del personale

rischio di corruzione, rappresenta una misura di particolare rilievo nelle strategie di prevenzione della corruzione, evidenzia che, in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno, detta rotazione potrebbe causare inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa, tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini.

¹⁶ PNA 2019 pag.35

¹⁷ PNA 2019 pag. 42 e seguenti

In ogni caso, l'Amministrazione, rilevato che l'allegato 2 al PNA 2019 suggerisce alle PA che si trovano nell'impossibilità di utilizzare la rotazione come misura di prevenzione, di operare scelte organizzative nonché di adottare altre misure di natura preventiva che possano avere effetti analoghi, ritiene opportuno implementare modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, avendo cura di favorire altresì la trasparenza interna delle attività.

4.3.2 Rotazione straordinaria del personale

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

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

4.4 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi

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

La norma contiene due prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

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

Si rinvia a quanto stabilito al riguardo dagli artt. 6, 7 e 14 del Codice di comportamento generale emanato con DPR n. 62/2013, dall'art. 6 del Codice di comportamento comunale.

Anche in coerenza con le indicazioni fornite da ANAC, l'Ente intende:

- acquisire e conservare le dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio.

4.5 Conferimento e autorizzazione incarichi

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

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

4.6 Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali

In attuazione del comma 49, art. 1 della legge n. 190/2012, il legislatore ha adottato il D. Lgs. n. 39/2013 recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali e di vertice nelle PA, per la prima volta specificamente considerati nell'ottica di prevenzione dei fenomeni di corruzione e di cattiva amministrazione.

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

Sono obbligati al rilascio di detta dichiarazione, i dipendenti incaricati delle funzioni di Responsabile dei servizi nonché il Segretario generale. Detta dichiarazione viene pubblicata sul sito istituzionale in apposita sezione di "Amministrazione Trasparente".

4.7 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage)

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 53, comma 16 ter, del decreto legislativo n. 165/2001, è fatto obbligo di inserire:

- nei contratti di assunzione del personale la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto a favore dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex-dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente.
- sia prevista una dichiarazione da far sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma¹⁸.

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

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 35 bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013 (inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la p.a.), l'Amministrazione, per il tramite del Responsabile del Servizio di competenza, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti o dei soggetti cui si intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

¹⁸ PNA 2019 pag. 70

- all’atto dell’assegnazione, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all’acquisizione di beni, servizi e forniture nonché alla concessione o all’erogazione di sovvenzioni, contributi e sussidi, ausili finanziari o attribuzione di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- all’atto della formazione di commissioni per l’accesso o la selezione a pubblici impieghi (anche per coloro che vi fanno parte con compiti di segreteria);
- all’atto della formazione di commissioni per la scelta del contraente per l’affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l’erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l’attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

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

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

Ove la causa di divieto intervenga durante lo svolgimento di un incarico o l’espletamento delle attività di cui all’art. 35-*bis* del d.lgs. 165/2001, il RPCT non appena ne sia venuto a conoscenza provvede tempestivamente a informare gli organi competenti della circostanza sopravvenuta ai fini della sostituzione o dell’assegnazione ad altro ufficio¹⁹.

4.9 Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

La gestione della segnalazione è a carico del responsabile della prevenzione della corruzione il quale oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni deve porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute secondo quanto previsto dal comma 6 dell’art. 54bis del citato D. Lgs. 165/2001. L’onere di istruttoria, che la legge assegna al RPCT, si sostanzia ad avviso di ANAC²⁰, nel compiere una prima parziale deliberazione sulla sussistenza (cd. *fumus*) di quanto rappresentato nella segnalazione. Resta fermo comunque che non spetta al RPCT svolgere controlli di legittimità o di merito su atti o provvedimenti adottati dall’Amministrazione oggetto di segnalazione né accertare responsabilità individuali. Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari salva l’eventuale responsabilità penale e civile dell’agente.

Si segnala che anche l’Autorità nazionale anticorruzione è competente a ricevere le segnalazioni di illeciti di cui il pubblico dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. A tal fine è stato aperto un canale privilegiato a favore di chi, nelle situazioni di cui si è detto, scelga di rivolgersi all’Autorità e non alle vie interne come sopra stabilite dalla Pubblica Amministrazione di appartenenza. Le segnalazioni dovranno in tal caso essere inviate all’indirizzo whistleblowing@anticorruzione.it.

4.10 Formazione del personale in tema di anticorruzione

¹⁹ PNA 2019 pag. 61

²⁰ PNA 2019 pag. 103

Anche nel triennio 2023-2025 è prevista l'effettuazione di adeguate attività formative sia di livello generale rivolte a tutti i dipendenti, mirate all'aggiornamento delle competenze e dei comportamenti in materia di etica e della legalità e intese ad approfondire tematiche settoriali in relazione ai diversi ruoli svolti²¹.

Formerà oggetto dei percorsi formativi anche il contenuto dei codici di comportamento al fine di evidenziare, con la discussione di casi concreti, i comportamenti adeguati nelle diverse situazioni.

Detta formazione, si sottolinea, è prevista quale misura importante anche nel PNA 2022.

4.11 Patti di integrità negli affidamenti

Il Comune valuterà di aderire al Protocollo di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nei contratti pubblici, proposto dalla Prefettura di Treviso.

4.12 Monitoraggio dei tempi procedurali

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

Almeno una volta all'anno il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvederà a monitorare, a campione, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti.

4.13 Monitoraggio dei rapporti tra Amministrazione e soggetti esterni

L'Ente verifica che le società vigilate adempiano agli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza mediante il monitoraggio annuale dei siti internet, al fine di accertare l'approvazione del P.T.P.C.T. e relativi aggiornamenti annuali, l'individuazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e la presenza, nel sito istituzionale, della sezione "Amministrazione Trasparente".

In caso di carenze o difformità saranno inviate apposite segnalazioni ai rispettivi Responsabili per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

5. TRASPARENZA - programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio

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

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

5.1 Le pubblicazioni in Amministrazione trasparente

Il Comune di Cison di Valmarino si è dotato di un sito web istituzionale, visibile al link **www.comune.cisondivalmarino.tv.it** nella cui home page è collocata la sezione denominata

²¹ PNA 2019 pag. 73

“Amministrazione Trasparente”, all’interno della quale vanno pubblicati i dati, le informazioni e i documenti indicati nel D. Lgs. 33/2013.

L’Allegato n. 1, della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016 n. 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al d.lgs. 33/2013, ha rinnovato la disciplina dei dati e delle informazioni da pubblicare sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni adeguandola alle novità introdotte dal d.lgs. 97/2016. La **tavola allegato 6 “Elenco obblighi di pubblicazione”** ripropone fedelmente i contenuti dell’Allegato n. 1 della sopra citata deliberazione ANAC con la previsione dell’ulteriore indicazione del Responsabile della elaborazione e della pubblicazione del dato.

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

- 1) **Completezza:** la pubblicazione deve essere esatta, accurata e riferita a tutte le unità organizzative.
- 2) **Aggiornamento e archiviazione:** per ciascun dato, o categoria di dati, deve essere indicata la data di pubblicazione e, conseguentemente, di aggiornamento, nonché l’arco temporale cui lo stesso dato, o categoria di dati, si riferisce.
- 3) **Dati aperti e riutilizzo:** I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono resi disponibili in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili secondo quanto prescritto dall’art. 7 D. Lgs. 33/2013 e dalle specifiche disposizioni legislative ivi richiamate, fatti salvi i casi in cui l’utilizzo del formato di tipo aperto e il riutilizzo dei dati siano stati espressamente esclusi dal legislatore. È fatto divieto di disporre filtri o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all’interno della sezione “Amministrazione Trasparente”.
- 4) **Trasparenza e privacy:** È garantito il rispetto delle disposizioni recate dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e dal Regolamento UE n. 679/2016 in materia di protezione dei dati personali.

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

5.2 Trasparenza e tutela dei dati personali

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

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

Il d.lgs. 33/2013 all’art. 7-bis, c. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione».

Il Responsabile della elaborazione del documento ha l'onere di verificare che il suo contenuto sia conforme a quanto sopra evidenziato.

5.3 Accesso civico

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

Per l'attuazione del diritto di accesso si fa rinvio alla disciplina dettata dall'art. 5 del D. Lgs. 33/2013 ed al Regolamento comunale per l'accesso civico e documentale approvato con deliberazione consiliare n. 56 del 28.12.2017.

Del diritto all'accesso civico deve essere data ampia informazione sul sito istituzionale dell'ente mediante pubblicazione in "Amministrazione trasparente"/Altri contenuti/Accesso civico di:

- modalità per l'esercizio dell'accesso civico;
- nominativo del responsabile della trasparenza al quale presentare la richiesta d'accesso civico;
- nominativo del titolare del potere sostitutivo, con l'indicazione dei relativi recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale;
- registro delle istanze di accesso civico, da tenere costantemente aggiornato.

6. MONITORAGGIO E RIESAME

La gestione del rischio si completa con l'azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte. Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. Essa è attuata dagli stessi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio.

Il monitoraggio circa l'applicazione del presente PTPC è svolto in autonomia dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tuttavia ai fini del monitoraggio i Responsabili dei Servizi (incaricati di posizione organizzativa) sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e a fornire ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

Oltre al monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti previsto al precedente paragrafo 4.13, sono previste le seguenti azioni di verifica:

- A) Ciascun Responsabile di Servizio deve informare **tempestivamente** il Responsabile PCT, in merito al mancato rispetto dei tempi previsti dai procedimenti e a qualsiasi altra anomalia accertata in ordine alla mancata attuazione della presente Sezione, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendo al Responsabile della prevenzione della corruzione, le azioni sopra citate qualora non dovessero rientrare nella propria competenza.
- B) Il Responsabile PCT, con cadenza almeno annuale, in relazione al monitoraggio, è tenuto a consultare i Responsabili dei Servizi in ordine alla effettiva attuazione delle misure previste dalla presente sezione al fine di rilevare eventuali criticità sulla idoneità e attuabilità delle misure previste.

L'attività di contrasto alla corruzione deve necessariamente coordinarsi con l'attività di controllo prevista dal Regolamento sui controlli interni approvato dal Consiglio comunale con delibera n. 3 del 24.1.2013. Il regolamento prevede un sistema di controlli e reportistica che, se attuato con la collaborazione fattiva dei Responsabili dei Servizi, potrà mitigare i rischi di corruzione.

In particolare, nel triennio di validità della sezione, l'Unità di controllo, in occasione del controllo successivo di regolarità amministrativa, oltre ai previsti controlli a campione sui provvedimenti adottati, dovrà verificare, all'interno degli atti presi a campione quanto segue:

<u>Tutte le aree</u>
➤ <i>Controllo a campione della presenza delle dichiarazioni di assenza di conflitto d'interessi all'interno degli atti</i>
<u>Trasparenza</u>
➤ <i>Controllo a campione dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente</i>

I dati relativi ai risultati del monitoraggio effettuato rispetto alle misure previste nel PTPCT costituiscono il presupposto del PTPCT successivo²².

Si dà atto in questa sede che i controlli effettuati non hanno dato luogo ad elementi di distorsione.

MONITORAGGIO DEI FONDI FINANZIATI DAL PNRR

Il Comune di Cison di Valmarino ha ritenuto necessario intervenire sull'assetto organizzativo interno adottando misure finalizzate ad assicurare, da un lato, l'implementazione delle modalità di contabilizzazione delle risorse del PNRR e, dall'altro, il rispetto delle scadenze di rendicontazione, implementando un sistema interno di *audit* finalizzato ad affiancare l'azione amministrativa nei singoli segmenti di attuazione dei diversi progetti, rilevando tempestivamente irregolarità gestionali o gravi deviazioni da obiettivi, procedure e tempi in modo da poter innescare, con funzione propulsiva, processi di autocorrezione da parte dei responsabili per garantire sia il rispetto di *target* che l'ammissibilità di tutte le spese alla rendicontazione.

A tal fine, è stata approvata la deliberazione di Giunta Comunale n. 113 del 19.10.2022 ad oggetto "Regolamentazione della governance locale per l'attuazione dei progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e adozione di misure organizzative per assicurare la sana gestione, il monitoraggio e la rendicontazione dei progetti".

Detta deliberazione prevede la costituzione di una Cabina di regia cui partecipa anche la parte politica e un tavolo tecnico finanziario per la supervisione dei progetti.

Per rafforzare il controllo sugli atti è previsto il controllo di regolarità amministrativa di tutti gli atti previsti per l'attuazione e gestione del PNRR.

Si rinvia alla SEZIONE 4. circa il monitoraggio complessivo ed integrato del PIAO.

Allegati:

²² PNA 2019 All. 1 pag. 49

- 1 “Tavola Allegato 1 - Catalogo dei processi”**
- 2 “Tavola Allegato 2 - Descrizione dettagliata dei processi”**
- 3 “Tavola Allegato 3 - Registro degli eventi rischiosi”**
- 4 “Tavola Allegato 4 – Misurazione del livello di esposizione del rischio”**
- 5 “Tavola Allegato 5 – Misure preventive”**
- 6 “Tavola Allegato 6 – Elenco degli obblighi di pubblicazione”**
- 7 Modulo segnalazione whistleblower**

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.



<p>L'UNITA' ORGANIZZATIVA COMPRENDE I SEGUENTI SERVIZI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • SEGRETERIA - CENTRALINO • PROTOCOLLO - ARCHIVIO • ALBO PRETORIO • DEMOGRAFICI ED ELETTORALE • SERVIZI SOCIALI • SERVIZI CULTURALI • ATTIVITA' PRODUTTIVE • ECONOMATO • COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE PUBBLICA • SEGRETERIA DEL SINDACO 	<p>L'UNITA' ORGANIZZATIVA COMPRENDE I SEGUENTI SERVIZI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CONTABILITA' • TRIBUTI • PERSONALE
<p>L'UNITA' ORGANIZZATIVA COMPRENDE I SEGUENTI SERVIZI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • LAVORI PUBBLICI • MANUTENZIONI 	<p>L'UNITA' ORGANIZZATIVA COMPRENDE I SEGUENTI SERVIZI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA • ECOLOGIA E AMBIENTE • VIGILANZA • NOTIFICHE

ADDETTI AL SERVIZIO		ADDETTI AL SERVIZIO		ADDETTI AL SERVIZIO		ADDETTI AL SERVIZIO	
CAT	N POSTI	CAT	N POSTI	CAT	N POSTI	CAT	N POSTI
D4	1	D2	1	D1	1	D4	1
Specialista Amministrativo (Responsabile del Servizio)		Specialista Contabile Part Time (83,33% (Responsabile del Servizio)		Specialista Tecnico (Vacante)		Specialista Tecnico (Responsabile del servizio)	
D2	1	C1	1	B3	1	C2	1
Specialista Socio Assistenziale		Istruttore Amministrativo		Collaboratore Professionale Manutentore Part Time 50%		Istruttore Servizi Vigilanza	
B3	1	C1	1	B1	1		
Collaboratore Professionale Amministrativo		Istruttore Amministrativo		Collaboratore Necroforo			
C1	1			A2	1		
Istruttore Amministrativo				Collaboratore Addetto alle Pulizie (Part-Time) 66,67%			
B6	1			C1	1		
Collaboratore Professionale Amministrativo				Istruttore Amministrativo Part Time (83,33%) Istruttore Tecnico (Vacante)			



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

L'Ente è organizzato in 4 servizi:

Servizio 1 SEGRETERIA-DEMOGRAFICI E SERVIZI SOCIO CULTURALI: gradazione punti 320 su 540

Servizio 2 CONTABILITA', TRIBUTI E PERSONALE: gradazione punti 320 su 540

Servizio 3 LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI: gradazione punti 260 su 540

Servizio 4 URBANISTICA, AMBIENTE E VIGILANZA: gradazione punti 210 su 540

Per ulteriori dettagli sulla gradazione delle posizioni organizzative si rimanda al regolamento per la disciplina degli incarichi di posizione organizzativa del personale del comune di Cison di Valmarino e alla relativa individuazione della graduazione delle posizioni organizzative, la cui approvazione è avvenuta con deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 03.05.2019.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

Servizio 1 SEGRETERIA-DEMOGRAFICI E SERVIZI SOCIO CULTURALI

n. 5 dipendenti in servizio al 01.01.023, di cui 2 temporaneamente con orario part time 25/36 ore settimanali (fino al 31.03.2023 e fino al 30.06.2023).

Servizio 2 CONTABILITA', TRIBUTI E PERSONALE: n. 3 dipendenti in servizio al 01.01.023, di cui uno part time 30/36 ore settimanali

Servizio 3 LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI: n. 4 dipendenti in servizio al 01.01.2023, di cui uno part time 18/36 ore settimanali, uno part time 24/36 ore settimanali e uno part time 30/36 ore settimanali

Servizio 4 URBANISTICA, AMBIENTE E VIGILANZA: n. 2 dipendenti in servizio al 01.01.0223

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO E INTERVENTI CORRETTIVI

Alla data di approvazione del presente Piano risultano vacanti le seguenti 2 posizioni all'interno del Servizio Lavori Pubblici e Manutenzioni:

1) Specialista tecnico categoria D a tempo pieno che dovrà ricoprire il ruolo di Responsabile di Servizio

2) Istruttore tecnico di categoria C a tempo pieno

Come viene riportato anche nel Piano Triennale Fabbisogni di Personale (sezione 3.3), si ritiene necessario eliminare dalla dotazione organica la figura di Istruttore tecnico di categoria C a tempo pieno al fine di incrementare l'orario di servizio dell'istruttore amministrativo cat. C. da part time 30/36 ore settimanali a tempo pieno. La ragione di questa modifica è meramente legata a vincoli di capacità finanziaria dell'Ente e di sostenibilità della spesa di personale da parte del bilancio e non è certo causata da un inferiore fabbisogno di personale, che anzi sarebbe necessario incrementare visto il sempre maggior numero e la sempre aumentata complessità degli adempimenti a carico degli uffici comunali, anche legati ai progetti PNRR.

A seguito poi delle recenti dimissioni della dipendente che ricopre il ruolo di collaboratore professionale amministrativo cat. B3 a tempo pieno all'interno del 1° Servizio, con decorrenza 01.03.2023, si ritiene necessario trasformare il posto che rimarrà vacante in un posto di categoria C a tempo pieno. In questa posizione di categoria B3, presente in organigramma dal 2017, negli anni si sono avvicendati 5 dipendenti diversi, che sono stati formati e poi per lo più hanno colto opportunità di crescita presso altri enti, partecipando a concorsi pubblici di livello C, con enorme

dispendio di tempo e risorse da parte dell'Ente. La trasformazione del posto, e la maggior spesa che ne consegue, si ritengono necessarie al fine di poter assumere un dipendente su cui poter investire in formazione e che sia incentivato a rimanere presso l'Ente a lungo termine, e che possa meglio supportare nella gestione amministrativa dei bandi PNRR.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

Si demanda a successivo atto l'approvazione di un regolamento e di una dettagliata descrizione circa l'attuazione del lavoro agile.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2022		Cessazioni intervenute nel 2023		Posti da coprire per effetto del presente piano		Nuova consistenza del personale		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire (compresi oneri, IRAP e indennità di posizione)
	FT	PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT	
Dir	-	-	-	-					€0,00
D	3	1			1		4	1	€ 221.744,78
C	4	1			1 +1 (trasformazione da Part rime a Full Time)	-1 (trasformazione da Part rime a Full Time)	6	0	€196.848,35
B3	2	1	1				1	1	€ 47.071,24
B	1						1		€ 29.075,69
A		1						1	€18.564,45
TOTALE	10	4	1	0	3	-1	12	3	€ 513.304,51

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio al 31.12.2022
Dir	-
D3	
D	N. 1 specialista amministrativo, n. 1 specialista contabile, n. 1 specialista socio-assistenziale, n. 1 specialista tecnico

C	N. 4 istruttori amministrativi e n. 1 istruttore servizi di vigilanza
B3	N. 2 collaboratori professionali amministrativi e n. 1 collaboratore professionale manutentore
B	N. 1 collaboratore necroforo
A	N. 1 collaboratore addetto alle pulizie

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Nelle tabelle sottostanti, la stima delle spese di Personale per il triennio 2023-2025 è stata calcolata in base alle modifiche introdotte con il presente Piano e non coincidono esattamente con le previsioni di spesa contenute nel Bilancio di Previsione 2023-2025, approvato con deliberazione di C.C. n. 47 del 28.12.2022 ed elaborato sulla base del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024. Il bilancio di previsione 2023-2025 verrà adeguato con apposita variazione a seguito dell'approvazione del presente piano. Si specifica che, in ogni caso, i costi del personale conseguenti al presente piano saranno inferiori rispetto a quelli previsti sulla base del PTFP 2022-2024 in quanto viene sostituita l'assunzione di un nuovo dipendente di categoria C a tempo pieno con l'incremento a tempo pieno di un posto precedentemente previsto part time 83,3% e con la trasformazione di un posto di categoria B3 in un posto di categoria C a tempo pieno.

VERIFICA DEI VINCOLI IMPOSTI DAL COMMA 557 DELL'ART. 1 DELLA LEGGE 296/2006

Le spese di personale, come definite dall'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, vengono di seguito evidenziate:

Componenti spesa personale	Media 2011/2013 (impegni) *	Bilancio 2023	Bilancio 2024	Bilancio 2025
macroaggregato 01-Redditi da lavoro dipendente	€ 489.195,20	529.026,00	534.716,00	534.716,00
altri macroaggregati	€ 48.198,25	21.000,00	21.000,00	21.000,00
<i>Altre spese da specificare: IRAP</i>	€ 30.262,79	36.000,00	37.300,00	37.300,00
Totale spese personale (A)	€ 567.656,24	586.026,00	597.637,00	601.666,00
(-) Componenti escluse (B)	€ 62.977,90	105.723,81	110.344,81	114.373,81
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (ex Art. 1, comma 557, L.296/2006) (C =A-B)	€ 504.678,34	480.302,19	487.292,19	487.292,19

* i dati riferiti all'anno 2011 sono rilevati da consuntivo con la ex codifica di cui al D. Lgs. 267/2000

Ne consegue che l'Ente ha rispettato i vincoli imposti dalla normativa.

VERIFICA DEL NON SUPERAMENTO RAPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI AI SENSI DELL'ART. 33 D.L. n. 34/2019

Calcolo del valore soglia

In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, con D.P.C.M. 17/03/2020, alla Tabella 1, sono stati individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della *Spesa del personale* dei comuni rispetto alle *Entrate correnti*, secondo le definizioni dell'articolo 2.

Dai conteggi effettuati secondo la nuova disciplina e qui di seguito riportati, **il parametro della spesa del personale sulle entrate correnti da ultimo consuntivo approvato (esercizio 2021) risulta essere il 22,81% e pertanto il Comune di Cison di Valmarino si pone al di sotto del primo c.d. "valore soglia" del 27,6%, previsto per i Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti secondo la classificazione indicata dal DPCM (articolo 4, tabella 1).**

La soglia di riferimento per i Comuni nella fascia da 2.000 a 2.999 abitanti è la seguente:

Prima soglia: 27,6%

Seconda soglia: 31,6%

Pertanto il Comune di Cison di Valmarino si colloca nella fascia dei Comuni "sotto soglia".

Il limite di spesa di personale per le annualità 2023,2024 e 2025 viene di seguito calcolato:

		ANNO	
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2023	
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2021	2.579	c
		ANNI	VALORE
Spesa di personale 2018	2018	472.977,84 €	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2021	509.679,26 € (I)	
		2019	1.898.662,95 €
		2020	2.447.068,26 €
		2021	2.380.749,50 €
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio			
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			2.242.160,24 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2021	7.517,00 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			2.234.643,24 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette		(a)	22,81%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(b1)	27,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(b2)	31,60%
LIMITE TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))		(c)	616.761,53 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM		2023	29,00%
Incremento annuo della spesa di personale Tabella 2		(d)	137.163,57 €
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato Tabella 2		(e)	610.141,41 €
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)		(f)	610.141,41 €

		ANNO	
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2024	
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2021	2.579	c
		ANNI	VALORE
Spesa di personale 2018	2018	472.977,84 €	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2021	509.679,26 € (I)	
		2019	1.898.662,95 €
		2020	2.447.068,26 €
		2021	2.380.749,50 €
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio			
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			2.242.160,24 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2021	7.517,00 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			2.234.643,24 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette		(a)	22,81%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(b1)	27,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(b2)	31,60%
LIMITE TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))		(c)	616.761,53 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM		2024	30,00%
Incremento annuo della spesa di personale Tabella 2		(d)	141.893,35 €
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato Tabella 2		(e)	614.871,19 €
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)		(f)	614.871,19 €

		ANNO	
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2025	
	Popolazione al 31 dicembre	ANNO 2021	VALORE 2.579
			FASCIA c
	Spesa di personale 2018	ANNI 2018	VALORE 472.977,84 €
	Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2021	509.679,26 € (I)
		2019	1.898.662,95 €
	Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2020	2.447.068,26 €
		2021	2.380.749,50 €
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.242.160,24 €
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	7.517,00 €
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		2.234.643,24 €
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)	22,81%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)	27,60%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)	31,60%
	LIMITE TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))	(c)	616.761,53 €
	Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2025	30,00%
	Incremento annuo della spesa di personale Tabella 2	(d)	141.893,35 €
	Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato Tabella 2	(e)	614.871,19 €
	Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	614.871,19 €

Per l'annualità 2025 la Tabella 2 - DM 17-3-2020 non prevede un valore soglia delle spese di personale rispetto alle spese di personale 2018, prudenzialmente tale valore soglia viene ipotizzato pari a quello previsto per il 2024.

	Limite art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, con D.P.C.M. 17/03/2020	Spesa di personale prevista per l'anno (al netto dell'IRAP)	Capacità assunzionale aggiuntiva calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa
2023	610.141,41	550.026,00	60.115,41
2024	614.871,19	560.337,00	54.534,19
2025	614.871,19	564.366,00	50.555,19

Stima del trend delle cessazioni		Note
2023	1	Dimissioni presentate in data 13.01.2023 con decorrenza 01.03.2023
2024		
2025		

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2023:

- a) a seguito della digitalizzazione dei processi: nessun riflesso della digitalizzazione dei processi sul fabbisogno di personale

b) a seguito di esternalizzazioni di attività: nessuna esternalizzazione delle attività prevista
c) a seguito internalizzazioni di attività: nessuna internalizzazione di attività prevista
d) a seguito di dismissione di servizi: nessuna dismissione di servizi prevista
e) a seguito di potenziamento di servizi: nessun potenziamento di servizi previsto
<p>f) a causa di altri fattori interni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. a causa dello sposamento ad altro Ente mediante mobilità volontaria del Responsabile del 3° Servizio Lavori Pubblici e Manutenzioni, Specialista Tecnico cat. D a tempo pieno e indeterminato, avvenuta il 01.08.2022, vi è la necessità di provvedere alla sua sostituzione. 2. A causa delle recenti dimissioni della dipendente che ricopre il ruolo di collaboratore professionale amministrativo cat. B3 a tempo pieno all'interno del 1° Servizio, ufficio Anagrafe-Stato Civile, con decorrenza 01.03.2023, per le motivazioni già esposte nella sezione 3.1, si ritiene necessario trasformare il posto che rimarrà vacante in un posto di istruttore amministrativo categoria C a tempo pieno e provvedere alla relativa assunzione. 3. incrementare il tempo di lavoro dell'istruttore amministrativo cat. C in servizio presso l'Ufficio Lavori Pubblici e Manutenzioni da part time 30/36 ore settimanali a tempo pieno, già a far data dal 01.02.2023, per sopperire nel breve termine alla carenza di personale presso il 3° Servizio illustrata al punto 1, nonché per supportare l'Ente nel medio-lungo termine nella gestione dei fondi PNRR e di tutti gli altri adempimenti che assumono sempre maggior complessità. 4. Ai fini di non incrementare eccessivamente le spese del personale e di mantenerle finanziariamente sostenibili nel tempo, nonché di permettere quanto indicato ai precedenti punti 2 e 3, si ritiene necessario eliminare dalla dotazione organica la figura di Istruttore tecnico di categoria C a tempo pieno, attualmente vacante.
g) a causa di altri fattori esterni: vedasi lettera f) punto 3

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: nessun riflesso della digitalizzazione dei processi sul fabbisogno di personale
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: nessuna esternalizzazione delle attività prevista

c) a seguito internalizzazioni di attività: nessuna internalizzazione di attività prevista
d) a seguito di dismissione di servizi: nessuna dismissione di servizi prevista
e) a seguito di potenziamento di servizi: nessun potenziamento di servizi previsto
f) a causa di altri fattori interni: nessuna modifica programmata per il 2024
g) a causa di altri fattori esterni: nessuna modifica programmata per il 2024

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: nessun riflesso della digitalizzazione dei processi sul fabbisogno di personale
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: nessuna esternalizzazione delle attività prevista
c) a seguito internalizzazioni di attività: nessuna internalizzazione di attività prevista
d) a seguito di dismissione di servizi: nessuna dismissione di servizi prevista
e) a seguito di potenziamento di servizi: nessun potenziamento di servizi previsto
f) a causa di altri fattori interni: nessuna modifica programmata per il 2025
g) a causa di altri fattori esterni: nessuna modifica programmata per il 2025

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse	
Premessa	
Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:	
<ul style="list-style-type: none"> - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; - modifica del personale in termini di livello/inquadramento. 	

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2023	-	
2024	-	
2025	-	
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2023	2	Trasformazione del posto di categoria B3 resosi vacante nel 2023 in un posto di categoria C e trasformazione a tempo pieno del posto categoria C part time 83,3% in un posto a tempo pieno (per dettagli vedasi paragrafo 3.3.2)
2024	-	
2025	-	

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Soluzioni interne all'amministrazione		NOTE
	2023	-
	2024	-
	2025	-
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
	2023	-
	2024	-
	2025	-
Meccanismi di progressione di carriera interni		
	2023	-
	2024	-
	2025	-
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
	2023	-
	2024	-
	2025	-
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
	2023	-
	2024	-
	2025	-
Soluzioni esterne all'amministrazione		
	2023	-
	2024	-
	2025	-
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
	2023	1
		Eventuale assunzione tramite mobilità

		volontaria di n. 1 Istruttore Amministrativo cat C1 in alternativa all'assunzione da graduatorie esistenti di altri enti o Concorsi di cui sotto
	2024	-
	2025	-
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
	2023	-
	2024	-
	2025	-
Assunzioni da graduatorie esistenti di altri enti o Concorsi		
	2023	2
	2024	-
	2025	-
Stabilizzazioni		
	2023	-
	2024	-
	2025	-

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

PRIORITA' STRATEGICHE: nel corso del triennio 2023-2025 si continuerà a dare la possibilità a tutti i dipendenti di seguire corsi di formazione e aggiornamento sulle proprie materie di competenza, erogati sia da soggetti pubblici (ad esempio Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana, ANCI/IFEL ecc.) che privati (ad esempio Delfino & partners S.p.A., Centro Studi Enti Locali S.p.A. ecc.). La formazione dovrà essere soprattutto incentrata sulla modalità di gestione dei progetti legati ai finanziamenti PNRR, sulla digitalizzazione dei servizi e sulle novità normative. Si dovrà inoltre provvedere alla formazione di base dei nuovi dipendenti che verranno assunti attingendo da graduatorie esistenti o tramite concorso nel corso del 2023. Resta fondamentale la partecipazione ai corsi in materia di anticorruzione, trasparenza e Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici.

RISORSE INTERNE DISPONIBILI: stanziamento di bilancio € 1.000,00 per ogni annualità.

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI: parte dei fondi PNRR M1C1, investimento 1.2 e misure 1.4.1, 1.4.3, 1.4.4 e 1.4.5 sulla digitalizzazione dei servizi di cui l'ente risulta beneficiario verranno utilizzati, ove previsto dal bando, per la formazione dei dipendenti comunali in ambito digitale.

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

Vedasi Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025 allegato.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma

3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

***Sezione non
obbligatoria per gli
enti con numero di
dipendenti
inferiore ai 50***

COMUNE DI CISON DI VALMARINO

Provincia di Treviso

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025

PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla Legge 125/1991 e successive modificazioni, integrazioni ed abrogazioni (D.Lgs. n. 196/2000, D.Lgs. 165/2001, D.Lgs. 198/2006), ovvero “*favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità*”, viene adottato il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2023-2025.

Con il presente Piano delle Azioni Positive l'Amministrazione comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche.

Pertanto la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità professionali e quelle familiari.

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 18.01.2023 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
T.IND. A/POS.EC. A2								1		
T.IND. B1/POS.EC. B1				1						
T.IND. B3/POS. EC. B3	1					1				
T.IND. B3/POS.EC. B6										1
T.IND. C/POS. EC. C1			1			1		2		
T.IND. C/POS EC. C2								1		
T.IND. D1/POS.EC. D2							1	1		

T.IND. D1/POS.EC. D4				1					1	
Totale personale	1		1	2		1	2	5	1	1
% sul personale complessivo	7,14%		7,14%	14,29%		7,14%	14,29%	35,72%	7,14%	7,14%

I Responsabili dei Servizi, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, sono 3 di cui 2 donne.

Dai dati sopraesposti emerge che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006, in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

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

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno			1	2		3	75%			3	1	1	5	50%
Part Time >50%								1	2	2			5	50%
Part Time =50%	1					1	25%							
Part Time <50%														
Totale	1		1	2		4	100%	1	2	5	1	1	10	100%
Totale %	7,14%		7,14%	14,29%				7,14%	14,29%	35,72%	7,14%	7,14%		

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

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

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Titolare di PO	1	33,33%	2	66,67%	3	100%
.....						
.....						
.....						
Totale personale	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
% sul personale complessivo		7,14%		14,29%		21,43%

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	1		1			2	50%	1	1	1			3	30%
Tra 3 e 5 anni				1		1	25%			1			1	10%
Tra 5 e 10 anni									1				1	10%
Superiore a 10 anni				1		1	25%			3	1	1	5	50%
Totale	1		1	2		4		1	2	5	1	1	10	
Totale %	25%		25%	50%			100%	10%	20%	50%	10%	10%		100%

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Categoria A	n.d.	n.d.	n.d.	
Categoria B	20.903,55	20.988,19	84,64	2,31%
Categoria C	20.903,01	22.038,77	1.135,76	30,99%
Categoria D	27.405,93	29.850,63	2.444,70	66,70%
Totale personale			3.665,10	100%

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						100,00%
% sul personale complessivo						

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	7,14%	1	7,14%	2	14,29%
Diploma di scuola superiore	1	7,14%	5	35,72%	6	42,85%
Laurea			2	14,29%	2	14,29%
Laurea magistrale	2	14,29%	2	14,29%	4	28,57%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4		10		14	
% sul personale complessivo	28,57%		71,43%			100%

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Procedura selettiva B3	2	50%	2	50%	4	100%	D
Procedura selettiva mobilità D1	1	33,34%	2	66,66%	3	100%	D
Totale personale	3	42,86%	4	57,14%	7	100,00%	

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell’anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

Classi età Tipo Misura concordiazione	UOMINI						DONNE					
	<30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	>di 60	Tot	<30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	>di 60	Tot
Personale che fruisce di part time orizzontale 69,44% a richiesta								1	1			2
Personale che fruisce di telelavoro												
Personale che fruisce del lavoro agile												
Personale che fruisce di orari flessibili	1		1	2		4	1	1	4	1	1	3
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)												

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	0		0		0	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0		0		0	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0		17		17	

Numero permessi orari per congedi parentali fruiti (in giorni)	0		4,5		4,5	
Totale	0		21,5		21,5	
% sul personale	0%		7,14%		7,14%	

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età \ Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	8		8										16	19,28%
Aggiornamento professionale	3		8,5	6				3	19	33,5	6	3	82	80,72%
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	11		16,5	6				3	19	33,5	6	3	98	
Totale ore %	11,22%		16,84%	6,12%				3,06%	19,39%	34,19%	6,12%	3,06%	100%	

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruita per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati).

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

INIZIATIVA 1: ORARI DI LAVORO E CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Nel Corso del 2022 sono state accolte tutte le richieste ferie e permessi presentate dalle persone che hanno anche usufruito di congedi parentali.

INDICATORI:

1. Percentuale delle richieste accolte rispetto al numero delle richieste accoglibili

VALORE CONSEGUITO Anno 2022: 100%

INIZIATIVA 2: FORMAZIONE E PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'

Nel corso del 2022 i corsi di formazione sono stati fruiti per la maggior parte in modalità webinar, agevolando così la partecipazione del personale femminile ai corsi/seminari di formazione e aggiornamento. I pochi corsi frequentati in presenza sono stati tutti organizzati in orario lavorativo.

1. Percentuale dei corsi realizzati in orario di lavoro rispetto al numero totale dei corsi

VALORE CONSEGUITO Anno 2022: 100%.

INIZIATIVA 3: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

I corsi di aggiornamento sono stati seguiti maggiormente dal personale femminile.

1. Percentuale media di partecipazione femminile ai percorsi formativi e di aggiornamento

VALORE CONSEGUITO Anno 2022: 65,82%

INIZIATIVA 4: PART-TIME

Nel corso del 2022 ci sono state due richieste di part time motivate dalla necessità di accudimento dei figli e sono state entrambe accettate.

1. Percentuale delle richieste accolte rispetto al numero delle richieste accoglibili

VALORE CONSEGUITO Anno 2022: 100%

INIZIATIVA 5: COMMISSIONI DI CONCORSO E BANDI DI SELEZIONE

Nel corso del 2022 sono state nominate due commissioni, i cui componenti erano al 57,14% donne.

1. presenza femminile nella composizione delle commissioni

VALORE CONSEGUITO Anno 2022: 57,14% (maggiore di 1/3)

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente Piano si pone come obiettivi:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, in equilibrio con le esigenze dei servizi dell'Ente.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

INIZIATIVA 1: ORARI DI LAVORO E CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

OBIETTIVO: Ferma restando la disciplina del CCNL, definire forme di flessibilità oraria giornaliera, compatibilmente con le esigenze di servizio, finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

AZIONI:

1. Valutare soluzioni, compreso lo smart working, nel rispetto della disciplina vigente, per particolari necessità di tipo familiare o personale, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.
2. Favorire agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

ATTORI: Ufficio Personale, posizioni organizzative, CUG, Segretario

INDICATORI:

1. Percentuale delle richieste accolte rispetto al numero delle richieste accoglibili

VALORE ATTESO:

Anno 2023: 100%

Anno 2024: 100%

Anno 2025: 100%

BENEFICIARI: Tutti i dipendenti

SPESA: Nessuna

INIZIATIVA 2: FORMAZIONE E PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'

OBIETTIVO: Favorire la partecipazione del personale femminile ai corsi/seminari di formazione e aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da conciliare tali esigenze con quelle formative/professionali.

AZIONI: 1. Programmare lo svolgimento della formazione preferibilmente in coincidenza con l'orario di lavoro e ricercare sedi in ambito provinciale.

ATTORI: Ufficio Personale, posizioni organizzative, cug, Segretario

INDICATORI:

1. Percentuale dei corsi realizzati in orario di lavoro rispetto al numero totale dei corsi

VALORE ATTESO:

Anno 2023: 75%

Anno 2024: 75%

Anno 2025: 75%

Spesa: nessuna

INIZIATIVA 3: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

OBIETTIVO: Favorire la crescita professionale attraverso la formazione e la valorizzazione del merito

AZIONI: 1. Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

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

3. Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

ATTORI: Ufficio Personale, posizioni organizzative, cug, Segretario

INDICATORI:

1. Percentuale media di partecipazione femminile ai percorsi formativi e di aggiornamento

VALORE ATTESO:

Anno 2023: 50%

Anno 2024: 50%

Anno 2025: 50%

BENEFICIARI: Tutti i dipendenti

SPESA: € 1.000,00.

INIZIATIVA 4: PART-TIME

OBIETTIVO: Promuovere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alla necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio in ottemperanza alle indicazioni fornite con la Circolare nr. 9 del 30.06.2011

AZIONI:

1. Rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti, assicurandone la tempestività.

ATTORI: Ufficio Personale, posizioni organizzative, cug, Segretario

INDICATORI:

1. Percentuale delle richieste accolte rispetto al numero delle richieste accoglibili

VALORE ATTESO:

Anno 2023: 100%

Anno 2024: 100%

Anno 2025: 100%

BENEFICIARI: Tutti i dipendenti

SPESA: Nessuna

INIZIATIVA 5: COMMISSIONI DI CONCORSO E BANDI DI SELEZIONE

OBIETTIVO: Promuovere il principio di pari opportunità nei bandi di selezione e nella composizione delle commissioni di concorso

AZIONI: 1. Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne come previsto dalla vigente normativa.

2. Ai sensi dell'art. 5 comma 1, lett. a), della legge 23.11.2012 n. 215 che va a modificare l'art. 57 comma 1 lett. a), del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 nelle Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di una rappresentanza femminile non inferiore a un terzo, fermo restando il principio della provata capacità e competenza; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 ovvero all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5.

ATTORI: Ufficio Personale, Segretario, Sindaco

INDICATORI:

1. presenza femminile nella composizione delle commissioni

VALORE ATTESO:

Anno 2023: 1/3

Anno 2024: 1/3

Anno 2025: 1/3

BENEFICIARI: Tutti i dipendenti

SPESA: Nessuna

ATTUAZIONE DEL PIANO

L'Amministrazione Comunale informerà le R.S.U. e la Consigliera di Parità della Provincia di Treviso dell'avvenuta approvazione del presente Piano, impegnandosi a rispettarne i tempi e i modi d'attuazione.

Si impegna inoltre ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel Piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in sua attuazione. L'Amministrazione Comunale si impegna, infine, a provvedere al controllo in itinere del Piano al fine di procedere annualmente al suo aggiornamento entro i termini di legge, anche in relazione agli eventuali mutamenti del contesto normativo e organizzativo.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale (2023-2025).