



Unione dei Comuni del Conselvano
Provincia di Padova

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Indice

Premessa	
Riferimenti normativi	
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025	
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	
2.1 Valore pubblico	
2.2 Performance	
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	
3.1 Struttura organizzativa	
3.2 Organizzazione del lavoro agile	
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	
Formazione del personale.....	
Piano delle Azioni Positive.....	
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO	

Allegati:

- A_ Obiettivi performance
- B_ Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza
- C_ Disciplinare per l'applicazione del Lavoro Agile all'interno dell'Unione.
- D_ Scheda "Calcolo capacità assunzionale Unione dei Comuni del Conselvano".
- E_ Piano azioni positive

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 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'articolo 4, comma 1, lettere 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.

Sulla base del quadro normativo di riferimento ed in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire una visione di insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli piani.

SEZIONE 1.1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

UNIONE DEI COMUNI DEL CONSELVANO

Indirizzo: Piazza XX Settembre 23 – Conselve

P.Iva: 04794570285

Cod. Fiscale: 92252970287

Presidente: Modesto Lazzarin

Numero dipendenti al 31.12.2022: 45

Numero abitanti al 31.12.2022: 12.632 (di cui n. 9957 abitanti di Conselve e n. 2675 abitanti di Terrassa Padovana)

Telefono: 049/9596511

Sito internet: <https://unioneconselvano.it/>

E mail: amministrazione@unioneconselvano.it

Pec: segreteria@pec.unioneconselvano.it

Sezione 1.2. Analisi contesto esterno

L'Unione dei Comuni del Conselvano comprende i Comuni di Conselve e di Terrassa Padovana, sommando una popolazione complessiva di 12.632 abitanti su una superficie totale di 38,9 Km². La densità abitativa, quale rapporto fra la popolazione residente nell'Unione e la superficie del territorio è pertanto di 324,73 abitanti per Km^q.

Il Comune di Conselve, rispetto al numero di abitanti censiti al 31.12.2021 (10.011) registra un saldo negativo di 54 unità. La popolazione di Terrassa nel medesimo periodo registra un saldo negativo di 2 unità.

Situazione demografica

Sulla base degli ultimi dati resi disponibili per l'anno 2021 (fonte: <https://ugeo.urbistat.com/AdminStat/it/it/demografia>) la popolazione dei due comuni che compongono l'Unione può essere sintetizzata nel suo assetto dinamico nelle seguenti tabelle:

Dati Popolazione

	Comune di Conselve	Comune di Terrassa
Popolazione al 1.1.2021	10.069	2690
Popolazione al 31.1.2021	10.011	2677
Nati	56	24
Morti	136	28
Saldo naturale	-80	-4
Iscritti	368	98
Cancellati	346	107
Saldo migratorio	22	-9
Saldo totale	-58	-13

Stato civile

	Conselve		Terrassa Padovana	
Celibi	2335	23,32%	687	25,66
Nubili	1967	19,65%	532	19,87
Coniugati	2311	23,08%	622	23,23
Coniugate	2371	23,68%	638	23,83

Divorziati	133	1,33%	21	0,78
Divorziate	167	1,67%	25	0,93
Vedovi	113	1,13%	26	0,97
Vedove	614	6,13%	126	4,71

Popolazione per fasce d'età

Classi	Conselve					Terrassa Padovana						
	Maschi		Femmine		Tot	Maschi		Femmine		Tot		
	Numero	%	Numero %	%		Numero	%	Numero	%	N.	%	
0-2	98	2,00	83	1,62	181	1,81	40	2,95	26	1,97	66	2,47
3-5	135	2,76	109	2,13	244	2,44	26	1,92	34	2,57	60	2,24
6-11	280	5,72	266	5,20	546	5,45	84	6,19	73	5,53	157	5,86
12-17	306	6,26	306	5,98	612	6,11	89	6,56	74	5,60	163	6,09
18-24	351	7,17	310	6,06	661	6,60	95	7,01	75	5,68	170	6,35
25-34	507	10,36	487	9,51	994	9,93	151	11,14	145	10,98	296	11,06
35-44	565	11,55	570	11,13	1.135	11,34	194	14,31	189	14,31	383	14,31
45-54	796	16,27	811	15,84	1.607	16,05	235	17,33	233	17,64	468	17,48
55-64	777	15,88	824	16,10	1.601	15,99	207	15,27	200	15,14	407	15,20
65-74	571	11,67	618	12,07	1.189	11,88	130	9,59	144	10,90	274	10,24
75 e più	506	10,34	735	14,36	1.241	12,40	105	7,74	128	9,69	233	8,70

Dati popolazione straniera

Conselve				Terrassa Padovana			
Maschi stranieri	Femmine straniere	Tot	% su pop.	Maschi stranieri	Femmine straniere	Tot	% su pop.
455	489	944	9,43	80	79	159	5,94

Attività economiche e ambiti occupazionali

Dal punto di vista economico, il territorio dell'Unione rispecchia in modo piuttosto coerente il modello di sviluppo veneto degli ultimi anni, che ha visto un consistente incremento del numero delle aziende attive nel settore manifatturiero e delle costruzioni, rispetto ad una stagnazione delle attività agricole, che continuano comunque a trovare nel settore della viticoltura un ambito di eccellenza oltre che un notevole ambito produttivo e di indotto commerciale. Significativo in tale contesto è anche lo sviluppo del settore del commercio all'ingrosso, che ha trovato nei rispettivi centri, ed in particolare in quello di Conselve una significativa forza propulsiva grazie all'area di sviluppo localizzata nella zona artigianale. Parimenti significativo è anche il peso esercitato dalle attività di "alloggio" e ristorazione. Anche se riferiti all'anno 2020 i dati della Camera di Commercio di Padova sono piuttosto significativi nell'offrire una panoramica generale sulla distribuzione delle principali attività e degli addetti in esse occupati nel territorio dell'unione. I dati sono riassunti nella tabella sotto riportata:

Numero imprese. Voci principali

	Agric.		Manif.		Costr.		Com. In		Tras.		Ristor		Comun		Fin. as		Immob.		Prof.		Turis	
	I	A	I	A	I	A	I	A	I	A	I	A	I	A	I	A	I	A	I	A	I	A
Conselve	199	202	166	1807	157	372	285	830	30	139	57	205	37	69	45	137	74	43	53	158	41	117
Terrassa	99	77	46	171	63	136	34	64	10	37	10	29	4	4	1	1	10	10	5	2	11	18
Totale	298	279	212	1978	120	508	319	894	40	206	67	234	41	73	46	138	84	53	58	160	52	135

(I ed A stanno rispettivamente per Imprese e Addetti)

I dati come sopra rappresentati per imprese e addetti hanno trovato un forte ridimensionamento nel periodo del Covid. L'attività nel periodo post pandemico si riassetta invece sul trend legato al Pil Regionale, che, secondo i dati Istat, è superiore al 2019 (prepandemia) in forza di una percentuale +1,7%, superiore alla media nazionale (+1,3%).

Benessere economico

La situazione più aggiornata a livello locale può essere rappresentata dall'analisi delle dichiarazioni dei redditi presentate dai contribuenti dei Comuni dell'Unione Con riferimento alle dichiarazioni 2021 riferite all'anno di imposta 2020 (dati Ministero dell'Economica e delle Finanze), si evince la seguente situazione:

Voce di reddito	Comune di Conselve		Comune di Terrassa	
	Numero contribuenti	Importo complessivo	Numero contribuenti	Importo complessivo
Reddito da fabbricati	3645	3611078	1047	655755

Reddito da lavoro dipendente e assimilati	4087	84814475	1206	24308915
Reddito da pensione	2681	45956143	569	8886428
Reddito da lavoro autonomo (comprensivo dei valori nulli)	68	3995342	10	421681
Reddito di spettanza dell'imprenditore in contabilità ordinaria (comprensivo dei valori nulli)	34	1037736	9	190902
Reddito di spettanza dell'imprenditore in contabilità semplificata (comprensivo dei valori nulli)	221	5083677	69	1601704
Reddito da partecipazione (comprensivo dei valori nulli)	423	9767157	126	1690577
Reddito imponibile	7109	148848604	1872	36507613

Dal punto di vista della distribuzione del reddito la stessa fonte sopra citata individua le seguenti classi all'interno della popolazione del territorio

Classe di reddito	Comune di Conselve		Comune di Terrassa	
	Numero contribuenti	Importo complessivo	Numero contribuenti	Importo complessivo
0-10.000	177	8606352	470	2106114
10.000-15.000	758	11989509	243	3040528
15.000-26.000	2502	51415579	718	14897857
26.000-55.000	1712	58420131	438	14536491
55.000-75.000	145	9157233	32	2016354
75.000-120.000	102	9293433	17	1560181
Oltre 120.000	56	9909130	0	0

Contesto criminologico

La relazione semestrale della Dia del dicembre 2021 offre un contesto significativo per analizzare le possibili fonti corruttive nel territorio del Veneto ed in modo derivato nel territorio di riferimento. Il Veneto infatti costituisce una delle tre regioni settentrionali che maggiormente contribuiscono alla formazione del Pil nazionale, attraverso una ricchissima e variegata realtà economica incentrata sull'industria manifatturiera, sul commercio, sul turismo e sull'edilizia. Questo contesto concorre alla formazione di un terreno particolarmente fertile per la penetrazione di attività connesse alla criminalità anche di matrice mafiosa. Gli stessi dati della Dia avvalorati dalla relazione annuale di "Avviso pubblico" rilevano che nel Veneto nel corso dell'anno 2021 sono stati 10 i provvedimenti interdittivi scaturiti dalle attività di informazione e controllo sugli appalti pubblici.

Il contesto esterno in termini di incidenza dei reati commessi da criminalità organizzata e microcriminalità vede la provincia di Padova (secondo le stime diffuse dal quotidiano "Il Sole 24 ore" collocarsi al 29 posto delle province nazionali, a fronte di un numero di 31826 denunce formalizzate nel 2022 (pari a 3418 ogni 1000 mila abitanti).

L'analisi dei reati commessi sempre su scala provinciale denotano un indice piuttosto significativo di azioni perpetrate contro il patrimonio e la proprietà, rispetto a reati contro la persona. Dal punto di vista numerico le denunce raccolte dalle Forze dell'Ordine su scala provinciale, si articolano nel 2022 sulle seguenti voci

Tipologia di reato	Numero denunce
Tentato omicidio	8
Omicidio colposo	18
Omicidio stradale	16
Violenza sessuale	80
Violenza sessuale su minori anni 14	7
Lesioni dolose	757
Percosse	255
Minacce	923
Sfruttamento prostituzione	17
Furti	12516
Rapine	221
Estorsioni	119
Usura	1
Associazione per delinquere	5
Associazione di tipo mafioso	0
Riciclaggio denaro	16
Frodi informatiche	4667
Spaccio stupefacenti	710
Produzione e traffico stupefacenti	26
Delitti informatici	558

In questo contesto la situazione del territorio dell'Unione dal punto di vista della commissione dei reati pur allineandosi ai valori medi della situazione provinciale, trova delle peculiarità legate alle caratteristiche dell'ambiente locale, quali:

- La presenza di quartieri produttivi popolati da piccole medie aziende a forte specializzazione e valore aggiunto costituisce un elemento attrattivo per la commissione di reati contro il patrimonio (furto merci, autoveicoli, ricettazioni);
- Il dato considerevole a livello provinciale connesso allo spaccio di stupefacente, trova piena conferma nel territorio dell'Unione, con particolare riferimento alla diffusione di droghe leggere fra giovani e giovanissimi;
- Proprio del territorio di Conselve è il notevole numero (pari a 45 casi nel 2022) di cittadini senza fissa dimora che hanno chiesto la residenza fittizia presso la casa comunale. Tale realtà si concretizza a livello periodico nella comparsa di nuclei in condizioni abitative precarie con conseguenti situazioni di degrado ed emarginazione;
- Elevato è inoltre il tasso di emergenza abitativa nel territorio di Conselve nonostante l'esistenza di circa 170 alloggi di edilizia pubblica. L'elevato costo degli affitti connessi a situazione di precarietà occupazionale manifestatesi, per alcune professionalità, a ridosso del Covid si è tradotta in un notevole incremento delle procedure di sfratto e di precarietà abitativa.
- Come conseguenza di situazioni di fragilità familiare, si registrano casi sempre più numerosi di disagio giovanile, spesso legati alla commissione di piccoli reati contro il patrimonio, sino a casi di denunce più gravi per estorsione, minacce e lesioni a danno di coetanei. Dall'inizio dell'anno 2023 sono 5 i casi di misure cautelari a carico di minorenni avvenute sul territorio.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Sottosezione Valore pubblico.

Per Valore Pubblico si intende l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, sanitario, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo traguardo, utilizzando le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi connessi a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi, etc.).

Il Valore Pubblico non fa quindi solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti ai cittadini, utenti e stakeholders, ma anche alle condizioni interne dell'amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto (lo stato delle risorse)

Ciò implica innanzitutto il presidio del "benessere addizionale" prodotto in una prospettiva di medio-lungo periodo: la dimensione dell'impatto esprime l'effetto generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, ovvero al miglioramento del livello di benessere rispetto alle condizioni di partenza. Gli indicatori di questo tipo sono tipicamente utilizzati per la misurazione degli obiettivi specifici quinquennali e triennali.

In secondo luogo, poiché per generare Valore Pubblico l'amministrazione deve anche essere efficace ed efficiente (il "come"), tenuto conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili, deve essere presidiata la salute organizzativa dell'ente, ovvero la dimensione del benessere istituzionale.

1

La letteratura sull'argomento¹ rappresenta la strategia del valore pubblico attraverso un'articolazione decrescente di livelli, così riassumibili:

Livello 1	Valore pubblico. Impatti interni ed esterni Efficacia Efficienza	<i>Un Ente genera valore pubblico aumentando la probabilità di contribuire al benessere equo e sostenibile, attraverso</i>
Livello 2 a	Impatto - Sociale - Economico - Ambientale - Sanitario	<i>Impatta positivamente sul benessere esterno aumentando il benessere di utente e stakeholders</i>
Livello 2 b	Efficacia - Quantitativa erogata - Quantitativa percepita - Qualitativa erogata - Qualitativa percepita	<i>Orienta le performance organizzative di efficacia verso il miglioramento degli impatti</i>
Livello 2 c	Efficienza - Temporale - Produttiva - Finanziaria - Economico patrimon.	<i>Orienta le performance organizzative di efficienza verso il miglioramento degli impatti</i>
Livello 2 d	Stato delle risorse: Organizzative, di clima, professionale, di genere, infrastrutturale, etica, informativa, relazionale, digitale, economico finanziaria	<i>Impatta positivamente sullo stato di salute interna delle risorse dell'Ente, contribuendo al mantenimento e all'incremento della salute istituzionale</i>
Livello 3	Performance individuali	<i>Dirigenti: Risultati e comportamenti Dipendenti: Risultati e comportamenti</i>

Il riferimento strategico dell'amministrazione per la creazione di Valore pubblico è costituito dagli obiettivi generali dell'organizzazione, programmati in coerenza con gli indirizzi di governo dell'ente e i documenti di programmazione finanziaria. Tali obiettivi, già oggetto del programma di amministrazione presentato dal Sindaco al Consiglio comunale, sono oggetto della sezione strategica ed operativa del DUP, presentato dalla Giunta al Consiglio dell'Unione e da questo approvato con DCU n. 2 del 17.4.2023.

Lo stesso documento (pagg. 12 e 13) individua 6 missioni, rappresentata ciascuna come "area tematica di investimento.

Digitalizzazione innovazione competitività cultura e turismo	Rivoluzione verde e transizione ecologica	Infrastrutture per una mobilità sostenibile	Istruzione e ricerca	Inclusione e coesione	Salute
---	--	--	----------------------	-----------------------	--------

In un'ottica di Valore pubblico, ciascuna area può essere collegata alle differenti dimensioni del benessere, andando a profilare una tabella che rappresenta complessivamente la strategia dell'ente. Lo schema in tabella può essere così strutturato:

1. le aree strategiche, gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'ente sono collocati nelle quattro principali dimensioni del benessere ecosostenibile (sociale, economico, ambientale e sanitario), integrati da una dimensione interna di benessere istituzionale;
2. A ciascun indirizzo strategico, articolato in singoli obiettivi strategici, è connesso almeno un indicatore di outcome/impatto;
3. Ogni indirizzo strategico è collocato inoltre nell'ambito di uno (o più) dei 17 gol di sviluppo sostenibile dell'Agenda Onu 2030², che descrivono la sostenibilità prendono in considerazione quattro valori strettamente connessi tra loro: ambientali, sociali, economici ed istituzionali.
4. Infine, ogni indirizzo strategico è classificato in relazione a una (o più) delle sei missioni del PNRR, laddove pertinente.

Si riporta nella pagina seguente la prima classificazione di analisi proposta, con cui le singole missioni o indirizzi strategici dell'ente sono stati articolati rispetto alle quattro macro-dimensioni del Bes; ambientale, economico, sociale-sanitario, istituzionale.

N. Missione	Obiettivo strategico	Indirizzo strategico	Settore	Bes
1	Digitalizzazione innovazione competitività cultura e turismo	Innovazione digitale Trasparenza, comunicazione e accesso Servizi on line Sviluppo relazioni internazionali	Tutti i settori organizzativi	Benessere istituzionale Benessere sociale
2	Rivoluzione verde e transizione ecologica	Qualificazione degli spazi verdi Attivazione strategie per armonizzare lo sviluppo locale alla tutela del territorio Favorire e tutelare la mobilità sostenibile	Governo del territorio, mobilità e transizione ambientale Polizia locale	Benessere ambientale
3	Infrastrutture per una mobilità sostenibile	Sviluppo e coesione rete commerciale Qualificazione del piano di mobilità urbana	Servizi generali. Governo del territorio e servizi finanziari Polizia locale	Benessere Economico
4	Istruzione e ricerca	Potenziamento ed adeguamento dei servizi per il soddisfacimento del diritto allo studio Iniziativa per l'educazione permanente Adeguamento strutture e servizi scolastici	Servizi alla Persona e Famiglia Governo del territorio e servizi finanziari	Benessere Sociale
5	Inclusione e coesione	Sviluppo e incentive alle forme di sussidiarietà orizzontale e crescita del volontariato sociale come forma di crescita solidale Cultura pari opportunità Attivazione politiche di sostegno alla famiglia con particolare riferimento ai nuclei con fragilità	Servizi alla Persona e Famiglia	Benessere Sociale e istituzionale
6	Salute	Attivazione politiche alternative all'istituzionalizzazione e per lo sviluppo di progetti di vita indipendenti Tutela e salvaguardia attività di polizia mortuaria e tutela cimiteriale	Servizi alla Persona e Famiglia Governo del territorio e servizi finanziari	Benessere Sanitario

Ciascuno degli indirizzi strategici definiti nei documenti di programmazione dell'ente, afferenti le sei missioni, è

riconducibile almeno ad un indicatore di impatto. Ad ognuno di questi indicatori di impatto è associato un target (non quantitativo) che ne indica non una quantificazione ma una tendenza desiderata del trend.

Missione	Missione strategica	Indirizzi e obiettivi strategici DUP 2023/2025	Indicatori impatto	Trend	Obiettivi sviluppo sost. Agenda 2030	BES	PNRR
1	Digitalizzazione e innovazione competitività cultura e turismo	<p>Centralità dell'utente nella revisione dei processi di accesso ai servizi, prevedendo una gestione dell'intera filiera in chiave digitale, personalizzata ed assistita.</p> <p>Potenziamento delle capacità di programmazione, progettazione ed intervento del CED</p> <p>Informatizzazione e di nuove procedure e servizi per la collettività su supporto digitale</p> <p>Potenziamento delle dotazioni informatiche per la gestione degli organi comunali e delle piattaforme di gestione finanziaria contabile.</p>	<p>Percentuali documenti nativi digitali</p> <p>Numero di servizi on line</p> <p>Numero servizi e prestazioni effettuati in autonomia dal Ced</p>	Incremento e qualificazioni	11	Istituzionale	Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al Cloud per le PA Locali" Comuni e l'Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Comun
		<p>Itinerari di scambio e cooperazione inter. su temi comuni città gemellate per politiche di crescita civile sociale turistica e commerciale</p>	Numero gemellaggi istituzionali	Qualificazioni	16	Economico Sociale	
		<p>Promozione cultura pari opportunità in tutti gli ambiti sociali</p>	Numero iniziative di sensibilizzazione e formazione	Incremento	5	Istituzionale	
		<p>Incentivare la lettura come forma di diffusione culturale e sviluppo delle opportunità di relazione interculturale</p>	Numero iniziative di sviluppo e potenziamento servizio di pubblica lettura	Incremento e qualificazioni	10	Sociale	

Missione	Missione strategica	Indirizzi e obiettivi strategici DUP 2023/2025	Indicatori impatto	Trend	Obiettivi sviluppo sost. Agenda 2030	BES	PNRR		
2	Rivoluzione verde e transizione ecologica	Continuità della riqualificazione ambientale del Prà di Conselve, con azioni di salvaguardia delle specie arboree compromesse e alla piantumazione di nuove	Numero interventi di monitoraggio	Incremento	15	Ambientale Sociale			
			Numero progetti	Incremento					
		Coinvolgimento delle associazioni e della popolazione scolastica nell'assunzione di iniziative per la salvaguardia del territorio, e nella promozione di azioni di sensibilizzazione e salvaguardia ambientale	Riduzione numero di interventi di salvaguardia e tutela ambientale	Diminuzione					
			Realizzare piani per la riconversione ecologica dei mezzi privati sostenendo le forme di mobilità sostenibile e di incentivo all'uso delle fonti rinnovabili e di energia pulita	Numero di impianti di distribuzione eco sostenibili attivati				Incremento e qualificazione	Ambientale Sociale Sanitario
			Supportare l'azione di salvaguardia del risparmio idrico e sostenere le iniziative di soggetti che promuovono la distribuzione di risorse idriche in assenza di materiali plastici inquinanti,	Numero di iniziative di sensibilizzazione Numero impianti eco sostenibili				Incremento	Ambientale Sociale Sanitario

		Verifica e controllo di realtà produttive in grado di esercitare un impatto negativo sulla qualità dell'aria monitorandone il rispetto degli standard ambientali e delle prescrizioni imposte dalle autorità socio sanitarie	Numero rapporti e monitoraggi	Incremento e qualificazione		Ambientale e sociale	
		Riqualificazione, attraverso specifiche politiche di intervento di zone riconvertibili all'uso e alla socializzazione	Numero concertazioni con la popolazione	Incremento e qualificazione			

Missione	Missione strategica	Indirizzi e obiettivi strategici DUP 2023/2025	Indicatori impatto	Trend	Obiettivi sviluppo sost. Agenda 2030	BES	PNRR
3	Infrastrutture per una mobilità sostenibile	Progettazione infrastrutture stradali per il contenimento della mobilità sui grandi assi stradali	Fasi di progettazione	Qualificazione	11	Sociale e ambientale	
		Attivazioni spazi di approccio e corsie in assenza di barriere architettoniche	Numero interventi effettuati	Aumento			
		Sviluppo della rete di controllo informatico in dotazione alla polizia locale per la prevenzione di situazioni di degrado e l'incremento dell'indice di sicurezza degli spazi urbani	Numero di punti di video sorveglianza Azioni di controllo coordinato	Aumento e qualificazione			
		Iniziative di sostegno e sviluppo della rete commerciale locale ed eventi di promozione commerciale	Numero eventi ed iniziative	Aumento e qualificazione		Sociale ed economico	
		Iniziative di sostegno del trasporto pubblico e mobilità territoriale	Numero convenzione con Enti gestori e numero soggetti beneficiari	Aumento		Sociale ed economico	
		Progetti per il trasporto assistito a favore di disabili e anziani					
		Tutela e salvaguardia del patrimonio					

		pubblico finalizzato ad attività sportiva, sociale e culturale					
--	--	--	--	--	--	--	--

Missione	Missione strategica	Indirizzi e obiettivi strategici DUP 2023/2025	Indicatori impatto	Trend	Obiettivi sviluppo sost. Agenda 2030	BES	PNRR
4	Istruzione e ricerca	Progettazione e realizzazione nuove infrastrutture scolastiche e messa in sicurezza di quelle esistenti	Progettazioni approvate ed affidamenti lavori	Incremento	4	Sociale	
		Rinnovo delle convenzioni in atto per l'istruzione pre scolastica	Numero convenzioni da attivare	Qualificazione			
		Rinnovo convenzione ed accreditamento nido	Tempistica acquisizione titoli autorizzativi e di qualific.	Riduzione			
		Predisposizione dei servizi scolastici a supporto dell'offerta formativa	Progetti approvati e affidamenti	Qualificazione			
		Attivazione di forme di sostegno ed incentivazione al proseguimento carriera scolastica.	Numero di bandi per borse di studio	Incremento			
			PCTO attivati	Incremento			
		Attivazione e sostegno forme di supporto ed assistenza scolastica a supporto dell'attività didattica	Progettualità sviluppate	Incremento e qualificazione			
			Intese con associazioni	Incremento e qualificazione			
		Promozione di iniziative di educazione permanente attraverso il sostegno all'Università del tempo libero	Iniziativa attivate	Aumento			

Mission e	Missione strategica	Indirizzi e obiettivi strategici DUP 2023/2025	Indicatori impatto	Trend	Obiettivi sviluppo sost. Agenda 2030	BES	PNRR
5	Inclusione e coesione	Sviluppo, valorizzazione e sostegno delle forme dell'associazionismo locale in ambito sociale, culturale e sportivo	Tempistica di regolamentazione e delle modalità di accesso a finanziamenti	Riduzione tempistica	1-17	Sociale	
		Sviluppo e sostegno delle attività e progettualità aggregative giovanili anche a sostegno della responsabilità civica	Numero progettualità avviate e soggetti beneficiari	Aumento			

		Sostegno alle attività sportive ed attività di animazione e socializzazione rivolta ai minori					
		Potenziamento di servizi educativi domiciliari, quali interventi preventivi all'istituzionalizzazione	Numero servizi avviati e beneficiari	Aumento e qualificazioni		Sociale Economico	
		Attivazione di forme di sostegno per famiglie fragili attraverso fondi comunali e contributi regionali e nazionali	Numero beneficiari	Aumento			
		Disponibilità ed agevolazione accesso forme contributive alternative all'accoglienza in struttura	Numero beneficiari	Aumento		Sanitario	
		Predisposizione misure di contrasto all'emergenza abitativa e supporto alla spesa abitativa	Numero azioni e beneficiari	Aumento		Sociale	
		Analisi, studio e predisposizione misure di corretta definizione compartecipazione pubblica alle spese di accoglienza anziani e disabili in struttura	Termini adozione regolamento	Riduzione termini		Economico Sanitario	
		Progetti benessere e socializzazione anziani	Numero iniziative e soggetti beneficiari	Incremento		Sociale	

Missione	Missione strategica	Indirizzi e obiettivi strategici DUP 2023/2025	Indicatori impatto	Trend	Obiettivi sviluppo sost. Agenda 2030	BES	PNRR
6	Salute	Analisi, studio e predisposizione misure di corretta definizione compartecipazione pubblica alle spese di accoglienza anziani e disabili in struttura	Progetti individualizzati Interventi trasformazione Co progettazione con il terzo settore per assunzione in gestione	Riduzione tempi attivazioni vari step sulla base del crono programma previsto convenzione finanziamento PNRR	3	Sanitario	M5C2 1.1.2
		Adeguamento servizi e strutture cimiteriali	Numero interventi per razionalizzare spazi	Incremento-qualificazione		Sanitario Economico	

2.1 Sottosezione Performance

Il Piano della performance è parte integrante del ciclo della gestione della performance che in base all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- Collegamento tra obiettivi e allocazione delle riserve;
- Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- Misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale;
- Utilizzo dei sistemi premianti, secondo i criteri di valorizzazione del merito;
- Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai componenti degli organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

In questa sottosezione sono riportati, ai sensi del D.Lgs. 150/09 e s.m., gli obiettivi gestionali-esecutivi di performance

dell'ente.

2.2 Obiettivi di Performance

Gli obiettivi di performance sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente, esplicitati dal Consiglio Comunale nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e quindi dettagliano i contenuti degli obiettivi operativi e strategici del DUP.

Gli obiettivi sono proposti dal Segretario Generale. Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno. I Responsabili di Settore possono proporre le modifiche al Segretario generale per il successivo adeguamento del PIAO.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili.

Per gli obiettivi strutturali o di mantenimento vengono indicati:

- obiettivo strategico correlato;
- obiettivo operativo correlato;
- settore associato;
- Responsabile di Settore;
- Assessore di riferimento;
- descrizione del servizio;
- indicatori di efficienza, efficacia, tempestività, accessibilità, conformità e quantità;
- target da raggiungere;
- Il collegamento al personale impiegato per il conseguimento dell'obiettivo;

Per gli obiettivi di sviluppo vengono indicati:

- Obiettivo strategico correlato (riferimento al DUP sezione strategica)
- Obiettivo operativo correlato (riferimento al DUP sezione operativa)
- Settore associato
- Responsabile di Settore
- Assessore di riferimento
- Descrizione obiettivo
- Obiettivi specifici con le fasi di realizzazione dell'obiettivo
- Indicatori e target

Operatori coinvolti: ad ogni Responsabile di Settore è attribuito più di un obiettivo, il resto del personale viene coinvolto in più obiettivi o attività assegnate al settore-struttura organizzativa di riferimento.

Gli obiettivi da conseguire per l'anno 2023 sono riportati nelle schede riunite a formare l'allegato A (obiettivi performance).

Inoltre, comuni a tutti i Settori sono i seguenti obiettivi collegati al Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza di cui alla successiva sezione 2.3:

- osservanza e attuazione di tutte le misure di prevenzione previste nel PTPCT;
- assolvimento degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza e attuazione delle ulteriori misure di trasparenza previste nel PTPCT.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la sua creazione, e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate.

Nell'aggiornamento del Piano triennale di prevenzione alla corruzione e trasparenza, allegato B al presente piano, si è tenuto conto anche del PNA 2022, licenziato dal Consiglio Anac il 16 novembre 2022, redatto 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».

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

La Struttura Organizzativa al 31.12.2022 risulta la seguente:

1^ AREA: AFFARI GENERALI

SETTORE	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	SEDE	AREA CCNL
Settore 1				
Segreteria – Affari Generali	n. 1 – coperto	Funzionario ad Elevata Qualificazione	Conselve	FEQ
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Operatore esperto/Messo	Conselve	OE
	n. 1 - coperto	Operatore esperto	Conselve	OE
	n. 1 - coperto	Operatore esperto	Terrassa Padovana	OE
SUAP	n. 1 - coperto	Operatore esperto	Conselve	OE
Settore 2				
Personale	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I

2^ AREA: SERVIZI ALLA PERSONA

Servizio	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	SEDE	AREA CCNL
Settore 3				
Servizi Culturali	n. 1 – coperto	Funzionario Amm.vo E.Q.	Conselve	FEQ
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 – distacco sind.	Istruttore Amministrativo	Terrassa Padovana	I
Anagrafe - Stato Civile - Elettorale	n. 1 - coperto	Funzionario	Conselve	F
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Terrassa Padovana	I
Servizi Socio-Assistenziali	n. 1 - coperto	Funzionario Socio-Assistenziale	Conselve	F
	n. 1 - coperto	Funzionario Socio-Assistenziale	Conselve	F
	n. 1 - coperto	Funzionario Socio-Assistenziale	Terrassa Padovana	F
	n. 1 - coperto	Operatore Socio-Assistenziale	Conselve	OE
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I

3^ AREA: SERVIZI FINANZIARI

Servizio	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	SEDE	AREA CCNL
Settore 4				
Ragioneria dell'Unione e del Comune di Conselve	n. 1 - coperto	Funzionario Contabile E.Q.	Conselve	FEQ
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Operatore esperto	Conselve	OE
CED	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
Settore 5				
Ragioneria del Comune di Terrassa Padovana - Tributi	n. 1 - coperto	Funzionario Contabile E.Q.	Terrassa Padovana	FEQ
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Terrassa Padovana	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I

4^ AREA: SERVIZI TECNICI

Servizio	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	SEDE	AREA CCNL
Settore 6				
Lavori Pubblici – gestione patrimonio – edilizia scolastica	n. 1 - coperto	Funzionario Tecnico E.Q.	Conselve	FEQ
	n. 1 - coperto	Funzionario Tecnico	Conselve	F
	n. 1 - coperto	Istruttore Tecnico	Conselve	I
	n. 1 - interinale	Istruttore Tecnico	Conselve	I
	n. 1 – coperto p.t. 50%	Istruttore Tecnico	Terrassa Padovana	I

	n. 1 - coperto	Operatore esperto (Operaio)	Conselve	OE
	n. 1 – aspettativa L.104	Operatore esperto (Operaio)	Conselve	OE
	n. 1 - coperto	Operatore esperto (Operaio)	Terrassa Padovana	OE
	n. 1 - interinale	Operatore esperto (Operaio)	Conselve	OE
Settore 7				
Urbanistica, Edilizia Privata - S.U.E.P.	n. 1 - coperto	Istruttore Tecnico	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Tecnico	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Tecnico	Conselve	I

5^ AREA: VIGILANZA DEL TERRITORIO

Servizio	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	SEDE	CAT. GIUR.
Settore 8				
Polizia Locale	n. 1 - coperto	Istruttore - Agente di Polizia Locale	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore - Agente di Polizia Locale	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore - Agente di Polizia Locale	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore - Agente di Polizia Locale	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore - Agente di Polizia Locale	Conselve	I

Con determinazione del Responsabile Gestione del Personale n. 70, del 30.03.2023, si è proceduto al reinquadramento del personale e attribuzione dei nuovi profili in attuazione del CCNL 16.11.2022 Funzioni locali.

Livelli di responsabilità organizzativa

Per i Livelli di responsabilità e graduazione delle Posizioni organizzative (ora incarichi di Elevata Qualificazione) è vigente la previsione di cui alla Delibera di Giunta Unionale n. 20 del 16.05.2019, avente ad oggetto "CCNL 2016-2018: Sistema di graduazione della retribuzione di posizione delle posizioni organizzative - Approvazione regolamento", contenente i criteri per l'istituzione, la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative.

3.2 Organizzazione lavoro agile

La Legge n. 81/2017 recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", ha introdotto per la prima volta una vera e propria disciplina del lavoro agile, inteso ai sensi dell'art. 18 come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il CCNL siglato in data 16/11/2022 ha definito il quadro della disciplina in materia di Lavoro a Distanza al Titolo VI ed in particolare nel Capo I il Lavoro Agile e Capo II Altre forme di lavoro a distanza. La materia è inserita come oggetto di Confronto sindacale a cui devono essere sottoposti, ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi.

Obiettivi correlati al lavoro agile

L'Unione dei Comuni del Conselvano promuove lo sviluppo di forme di lavoro che offrano vantaggi all'organizzazione, ai dipendenti e all'utenza ed in particolare, in coerenza con gli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico, si intendono perseguire i seguenti obiettivi:

- promuovere l'incremento dei servizi remotizzabili per ogni Settore;
- facilitare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro del personale;
- sostenere il benessere organizzativo.

Disciplinare per l'applicazione del lavoro agile

Si allega sub C il disciplinare per l'applicazione del Lavoro Agile all'interno dell'Unione.

3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale

La programmazione triennale del fabbisogno di personale, sancita dall'art. 39) della L. 449/1997, nelle finalità definite dagli artt. 89) e 91) del D.Lgs. 267/2000, è funzionale alla "predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale (...)" anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla

contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti".

La necessità di assicurare, da un lato, professionalità adeguate all'accesso e alla gestione delle risorse finanziarie connesse alle progettualità del PNRR ed altre fonti di finanziamento, e, dall'altro, di assicurare funzionalità ed efficienza ad una macchina amministrativa, in assenza di personale in soprannumero e che conta alla data del 31.12.2022 n. 46 unità, di cui 44 in servizio, va necessariamente commisurata con le disposizioni normative che non rendono applicabile per le Unioni il Decreto n. 34/2019, ma l'art. 1 comma 229 della L. 208/2015.

Tale norma contempla la possibilità per tali Enti di procedere al reclutamento di personale con contratto a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente (garantendo il turn-over al 100% delle cessazioni, anche di quelle verificatesi dopo il 2006 - delibera Sezioni Riunite n. 52/2010), purché entro il limite della spesa per il personale sostenuta nell'anno 2008, con la possibilità, in aggiunta, di ottenere la cessione delle capacità assunzionali dei singoli comuni associati prevista dall'art. 32 comma 5 del TUEL.

Tale situazione espone l'Unione a palesi criticità di fronte alla necessità di colmare un saldo negativo di 10 unità, dato che la possibilità di non erodere la capacità assunzionale dell'Ente è consentita unicamente da mobilità in entrata da Enti che applicano i medesimi limiti di spesa.

Nell'ambito sia dei vincoli assunzionali che dei vincoli finanziari che impongono ai comuni associati di fare riferimento ai limiti di spesa con riferimento alla media del triennio 2011-2013 e alla spesa sostenuta nell'anno 2008 (art. 1, commi 557 e 562, D.Lgs. 296/2006), l'Unione intende procedere alla sostituzione di tutto il personale cessato o che cesserà dal servizio nel triennio per collocamento a riposo, trasferimento per mobilità volontaria presso altri enti o per altre cause, mediante le procedure ordinarie di reclutamento secondo quanto previsto dal D.Lgs. 165/2001 all'art. 30 (passaggio diretto tra amministrazioni diverse) e all'art. 35 (concorso pubblico o altra procedura selettiva), anche utilizzando graduatorie valide di altri enti.

Tenendo conto anche della necessità di orientare la dotazione organica a criteri di dinamismo e flessibilità, rendendone possibile la modifica a fronte delle necessità imposte da nuovi assetti organizzativi, è volontà dell'Amministrazione fronteggiare eventuali esigenze straordinarie e temporanee degli Uffici, facendo riferimento alla normativa del lavoro flessibile, così come ad eventuali incarichi a sensi dell'art. 110 comma 1, D.Lgs. 267/2000, entro il limite massimo di spesa consentito.

Il limite della spesa sostenuta dai due Comuni facenti attualmente parte dell'Unione per il personale, con riferimento alle disposizioni contenute nell'art. 1, commi 557 e 562 legge n. 296/2006 e più precisamente alla media del triennio 2011-2013, è:

- per il Comune di Conselve $(1.449.106,82+1.427.104,43+1.415.800,94)/3 = € 1.430.670,73$
- per il Comune di Terrassa P. $(346.815,72+399.891,38+376.589,42)/3 = € 374.432,17$

corrispondente all'importo complessivo di **€ 1.805.102,90**

mentre, con riferimento alla spesa sostenuta nell'anno 2008, di cui all'art. 1, comma 562, della L. 296/2006, il limite è costituito dalla somma della spesa sostenuta in tale anno:

- dal Comune di Conselve € 1.440.563,19
- dal Comune di Terrassa P. € 423.896,10

corrispondente ad un totale di **€ 1.864.459,29**

La spesa per il personale a tempo determinato sostenuta nell'anno 2009 è pari

- per il Comune di Conselve € 95.323,38
- per il Comune di Terrassa P. € 20.519,35

corrispondente ad un totale di **€ 115.842,73**

La dotazione di spesa potenziale dell'Ente, intesa come personale in servizio alla data del 31/12/2022 comprensiva della capacità assunzionale prevista per gli anni 2023 – 2024 e 2025, è costituita da complessive n. 48 unità, inquadrata nelle seguenti categorie:

- n. 10 dipendenti appartenenti all'Area Operatori Esperti (ex cat. B);
- n. 28 dipendenti appartenenti all'Area Istruttori (ex cat. C);
- n. 10 dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D)

L'Unione, nel rispetto dei limiti di cui sopra, intende procedere nel prossimo triennio con la sostituzione di tutto il personale trasferito o cessato e/o che sarà trasferito o cesserà nel triennio di riferimento, ricorrendo a seconda del posto da ricoprire, ad una qualsiasi delle modalità previste dalla normativa vigente al momento dell'espletamento della procedura, che assicurino la copertura del posto, con la precisazione che le assunzioni, comprese quelle di cui all'art. 110 del TUEL 267/2000, dovranno essere sempre precedute dal tentativo di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001.

L'Unione intende altresì procedere ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) nel limite massimo di € 115.842,73 nonché di eventuali incarichi ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL, nonché alla sostituzione di eventuali mobilità di cui all'art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001, nel rispetto della vigente normativa e del limite della spesa per il personale.

L'Amministrazione dell'Unione, inoltre, intende dare compimento alle procedure iniziate nell'anno 2022, riguardanti l'assunzione del personale rientrante nell'ambito delle cosiddette "categorie protette" di cui alla L. 68/1999 oltre che di altre figure professionali per le quali l'iter di reclutamento è già stato ultimato.

Si dà atto che i Responsabili dei settori hanno effettuato in modo analitico, per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio, la verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente, verificando anche, sulla base dei dati finanziari il rispetto da parte dell'ente del tetto della spesa del personale ed accertando:

l'assenza di personale in sovrannumero, dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;

che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza di personale, di cui si prende atto;

Alla luce di quanto suesposto si prevede di procedere con le seguenti assunzioni:

anno 2023:

- n. 1 Istruttore Direttivo Cat. D1, la cui spesa è da porre in carico al Comune di Conselve (già previsto nel piano assunzionale 2022/2024 per completamento procedura iniziata nel 2022);
- n. 1 istruttore amministrativo tecnico, categoria C, la cui spesa è da porre in carico al Comune di Conselve;
- n. 1 istruttore amministrativo, categoria C, la cui spesa è da porre in carico al Comune di Conselve;
- n. 2 assunzioni dalle categorie protette, cat. B1 la cui spesa da porre a carico del Comune di Conselve (già previste nel piano assunzionale 2022/2024 per completamento procedura iniziata nel 2022);

anno 2024:

- n. 1 istruttore amministrativo di Cat. C, la cui spesa è da porre in carico al Comune di Conselve;

anno 2025:

- n. 1 istruttore amministrativo di Cat. C, la cui spesa è da porre in carico al Comune di Conselve;

Si **allega sub D** scheda "Calcolo capacità assunzionale Unione dei Comuni del Conselvano".

PIANO FORMATIVO 2023/2025

La formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni ed è leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative. Nella presente sottosezione l'Ente definisce le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa l'individuazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

1^ AREA: AFFARI GENERALI

- **Settore 1: Segreteria – Affari Generali - SUAP**
- **Settore 2: Personale**

- Adempimenti connessi al D.Lgs. 81/2008 – corso di formazione per addetti aziendali designati al pronto soccorso.
- Gestione del personale.
- Attività produttive.
- Privacy e accesso agli atti e normativa anticorruzione.

2^ AREA: SERVIZI ALLA PERSONA

- **Settore 3: Servizi Culturali – Anagrafe _Stato Civile _Elettorale - Servizi Socio-Assistenziali**

- Adempimenti connessi al D.lgs. 81/2008 – corso di formazione per addetti aziendali designati al pronto soccorso.
- Aggiornamento e formazione sui Servizi Sociali.
- Aggiornamento e formazione sui Servizi Demografici.
- Gestione servizi cimiteriali.
- Biblioteconomia.
- Codice del terzo settore.
- Privacy e accesso agli atti e normativa anticorruzione.

3^ AREA: SERVIZI FINANZIARI

- **Settore 4: Ragioneria dell'Unione e del Comune di Conselve - CED**
- **Settore 5: Ragioneria del Comune di Terrassa Padovana - Tributi**

- Normativa su strumenti di programmazione finanziaria.
- Gestione economato.
- Gestione tributi comunali.
- Adempimenti connessi al D.lgs. 81/2008 – corso di formazione per addetti aziendali designati al pronto soccorso.
- Privacy e accesso agli atti e normativa anticorruzione.

4^ AREA: SERVIZI TECNICI

- **Settore 6: Lavori Pubblici – gestione patrimonio – edilizia scolastica**
- **Settore 7: Urbanistica, Edilizia Privata - S.U.E.P.**

- Normativa in materia di strumenti di pianificazione urbanistica
- Gestione software per gestione urbanistica e edilizia privata
- Gestione software in materia di S.U.A.P.
- Nuovo codice degli appalti;
- Espropriazioni;
- Tutela della sicurezza nei cantieri;
- Adempimenti connessi al D.lgs. 81/2008 – corso di formazione per addetti aziendali designati al pronto soccorso.
- Privacy e accesso agli atti e normativa anticorruzione.

5^ AREA: VIGILANZA DEL TERRITORIO

- **Settore 8: Polizia Locale**

- Tutela della sicurezza nei cantieri;
- Attività di vigilanza;
- Aggiornamento codice della strada;
- Protezione civile;
- Adempimenti connessi al D.lgs. 81/2008 – corso di formazione per addetti aziendali designati al pronto soccorso.
- Privacy e accesso agli atti e normativa anticorruzione.

INDICAZIONI GENERALI

I Responsabili di Area individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione/aggiornamento sulla base dei bisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.

Per i Responsabili di Area la partecipazione all'attività formativa viene concordata con il Segretario Comunale.

La formazione potrà avvenire a distanza, mediante partecipazione a seminari nelle varie sedi stabilite dalle società organizzatrici, presso la sede municipale.

Le materie oggetto di formazione/aggiornamento potranno essere integrate in relazione agli sviluppi normativi riguardanti i vari servizi, senza necessariamente procedere all'aggiornamento dell'elenco del presente Piano Formativo.

Piano delle azioni positive

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Unione dei Comuni del Conselvano per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni positive hanno, infatti, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Piano per il triennio 2023-2025, redatto in continuità con il Piano delle Azioni Positive 2022-2024, viene **allegato sub E** al presente Piano, e rappresenta uno strumento per offrire a tutti i dipendenti dell'Ente la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

SEZIONE 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 D.Lgs. 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 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.