

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE ANNUALITA' 2023-2025

(Art. 6, commi da 1 a 4 del Dl n. 80 del 09 giugno 2021 convertito con Legge 6 agosto 2021 n. 113)

Approvato con delibera G.C. n. 63 del 25/05/2023

Il presupposto logico del sistema delineato dal PIAO consiste nel coordinamento delle diverse sezioni in cui è articolato, a tal fine le evidenze derivanti dalle analisi di cui all'art. 3, comma 1, lettera c) n. 1), 2) e 3), costituiscono una premessa comune ed introduttiva dell'intero Piano integrato di attività e organizzazione.

Il Comune di Valentano ha deliberato il PIAO per l'anno 2022-2024 nel mese di ottobre 2022 (*G.M.131 del 26.10.2022*) e redige il presente documento per integrare ed aggiornare il precedente Piano.

PREMESSE

Le finalità del Piano integrato di attività ed organizzazione, acronimo PIAO; si possono suddividere in due categorie:

- 1) Consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- 2) Assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel documento le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica del soddisfacimento dei bisogni della collettività e del territorio.

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



Il PIAO è uno strumento dotato di rilevante valenza strategica attraverso il quale l'Ente comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche ed i risultati che si vogliono raggiungere rispetto alle esigenze del valore pubblico da soddisfare.

A partire dal 2022, l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, al fine di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*, ha previsto per le Pubbliche Amministrazioni la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il Piano ha durata triennale e deve essere aggiornato annualmente.

Ai sensi dell'art. 1 del DPR n. 81 del 24 giugno 2021, il PIAO assorbe gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: **a)** articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; **b)** articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio)²; **c)** articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance); **d)** articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione); **e)** articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile); **f)** articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive). Sempre ai sensi del citato DPR, è soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, mentre il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27/10/2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.

Ai sensi dell'art. 6 comma 6 del citato D.L. n. 80/2021, inoltre, è previsto che il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata, adotti un Piano tipo quale strumento di supporto alle amministrazioni. Il Piano tipo è stato, infine, pubblicato sul sito del Dipartimento il 30 giugno 2022 a seguito della firma del Decreto da parte del Ministro per la Pubblica amministrazione e, per il concerto, del Ministro dell'Economia.

Il richiamato Decreto ha natura regolamentare ed ha esplicitato i contenuti e la struttura del PIAO, stabilendo all'articolo 8 comma 3 che *“In sede di prima applicazione, il termine di cui all'articolo 7,*

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



comma 1 del presente decreto è differito di 120 giorni da quello di approvazione del bilancio di previsione”.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità – e la conseguente frammentazione – degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell’evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest’ottica, il presente PIAO rappresenta una sorta di “testo unico” della programmazione dell’Ente.

Il PIAO 2023-2025 recepisce gli strumenti di programmazione approvati 2023-2025 già approvati dall’Ente e segnatamente:

- a) Previsione triennale del fabbisogno del personale approvato con delibera di Giunta Comunale n. 12 del 09.02.2023;
- b) DUP 2023-2025 approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 10 del 17.03.2023;
- c) Piano delle Azioni Positiva 2023 – 2025; approvato con delibera di Giunta Comunale n. 11 del 09.02.2023.

LA SEMPLIFICAZIONE PER GLI ENTI SINO A 49 DIPENDENTI

L’art. 1 comma 3 del DPR 24 Giugno 2022 n. 81 prevede che gli enti con un numero di dipendenti inferiore a 50 sono tenuti al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione. Trattasi del Decreto n. 132/2022, in vigore dal 22 settembre 2022, che all’art. 6 prevede modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Ne risulta: 2 SEZIONE SOTTOSEZIONI (OVE PREVISTE) OBBLIGO DI INSERIMENTO SEZIONE 1 Scheda anagrafica dell’amministrazione SI 2.1 Valore pubblico NO 2.2 Performance NO SEZIONE 2 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza SI 3.1 Struttura organizzativa SI 3.2 Organizzazione del lavoro agile SI SEZIONE 3 3.3 Piano triennale fabbisogni personale SI SEZIONE 4 Monitoraggio NO OSSERVAZIONI Si osserva e rileva che il legislatore ha previsto che il PIAO debba essere adottato dopo il bilancio, e non potrebbe essere diversamente ove si consideri necessario rendere coerente il PIAO con il piano della performance che ha la sua logicità solo se inserito nel PEG e il piano del fabbisogno che deve riportare coerentemente i dati previsionali del bilancio. Peraltro, lungi dall’essere uno strumento di semplificazione, come pure sarebbe stato auspicabile, il PIAO è scoordinato dal DUP (*già di per sé troppo anticipato*

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



rispetto al triennio di riferimento), dal PEG, dal programma fabbisogno del personale e dalla scadenza del PTPC.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

COMUNE DI VALENTANO
Sez. 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI VALENTANO
PROVINCIA DI VITERBO
Sede: Piazza Cavour, 1
Cap: 01018
Tel. 0761 453001
MAIL: sindaco@comune.valentano.vt.it
Sindaco: Arch. Stefano Bigiotti
Segretario Comunale: Dr. Giovanni LIETO
Numero dipendenti anno precedente: 12
Abitanti al 31/12/2022: 2774

1.1. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.

a) Valutazione della situazione socioeconomica del territorio

Di seguito viene riportata la situazione socioeconomica del territorio e della domanda di servizi pubblici locali anche in considerazione dei risultati e delle prospettive future di sviluppo socioeconomico.

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



Popolazione

Nel quadro che segue sono riportati alcuni dati di sintesi sulla consistenza e sulle variazioni registrate dalla popolazione residente nel COMUNE DI VALENTANO.

Popolazione legale al censimento del 2021 (Pubblicata G.U. serie generale n. 53 del 03/03/2023 – suppl. ordinario n. 10)	n.	2762
Popolazione residente al 31/12/2022		2774
di cui:		
maschi		1374
femmine		1400
di cui		
In età prescolare (0/5 anni)		117
In età scuola obbligo (7/16 anni)		183
In forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni)		314
In età adulta (30/65 anni)		1408
Oltre 65 anni		752
Nati nell'anno		22
Deceduti nell'anno		47
Saldo naturale: +/- ...		-25
Immigrati nell'anno n. ...		94
Emigrati nell'anno n. ...		64
Saldo migratorio: +/- ...		+30
Saldo complessivo naturale + migratorio): +/- ...		+5
Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente		0

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



Territorio

Superficie in Km ²					43,20
RISORSE IDRICHE					
	* Fiumi e torrenti				1
	* Laghi				1
STRADE					
	* autostrade		Km.		0,00
	* strade extraurbane		Km.		0,00
	* strade urbane		Km.		0,00
	* strade locali		Km.		78,00
	* itinerari ciclopedonali		Km.		0,00
PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI					
* Piano regolatore – PRGC – adottato	Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>	
* Piano regolatore – PRGC - approvato	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input checked="" type="checkbox"/>	
* Piano edilizia economica popolare – PEEP	Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>	
* Piano Insediamenti Produttivi - PIP	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input checked="" type="checkbox"/>	
Altri strumenti urbanistici (da specificare)					

Strutture operative

Asili nido	n. 0	posti n .	0
Scuole dell'infanzia	n. 1	posti n .	55
Scuole primarie	n. 1	posti n .	90
Scuole secondarie	n. 1	posti n .	70
Strutture per anziani	n. 0	posti n .	0
Farmacia comunali	n. 0		
Depuratore acque reflue	n. 0		
Rete acquedotto	km. 20,00		
Aree verdi, parchi e giardini	kmq 0,01		
Punti luce illuminazione pubb.	n. 690		
Rete gas	km. 0,00		
Discariche rifiuti	n. 0		

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



Mezzi operativi per gestione territorio	n. 4	
Veicoli a disposizione	n. 6	
Altre strutture (da specificare)		

Modalità di gestione dei servizi pubblici locali

Servizi gestiti in forma diretta

- Servizio idrico integrato - ACQUEDOTTO - (acqua potabile acquistata da Talete spa).

Servizi gestiti in forma associata

Nessuno

Servizi affidati a organismi partecipati

- Servizio di depurazione precedente affidato a COBALB SpA - in fallimento.

L'affidamento della ricognizione, con connessa manutenzione ordinaria-straordinaria, della successiva attività di progettazione e della conduzione operativa è posto attualmente in capo al gestore unico del SII dell'Egato n.1 in ossequio a quanto stabilito con specifico protocollo d'intesa di cui alla DGR n. 113 del 17/03/2020.

Servizi affidati ad altri soggetti

- Servizio di raccolta differenziata e smaltimento rifiuti- Gara della Comunità Montana Alta Tuscia Laziale: soggetto gestore Ditta Ideal Service Soc. Coop.
- Efficientamento e manutenzione Pubblica illuminazione: Ditta Greenvest Esco srl con sede in Roma (Project Financing).
- Servizio mensa scolastica Scuola Materna - Fornitura pasti: Ditta Rica srl.
- Pubblicità e Pubbliche affissioni: Ditta ABACO SpA.
- Servizi Cimiteriali: Impresa Funebre Valentano srl

L'Ente detiene le seguenti partecipazioni:

- Enti strumentali controllati: **NO**
- Enti strumentali partecipati: **NO**
- Società controllate: **NO**

Società partecipate

Elenco delle società possedute con l'indicazione della relativa quota percentuale

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



1. TALETE SPA	Società per azioni	0,09%
2. COBALB SPA	Società per azioni (in fallimento)	7,00%
3. S.I.I.T. Srl	Società per azioni var. Srl dal 23/06/2017	3,35%
4. ESCO PROV.LE TUSCIA	Società per azioni	0,21%

Per la partecipata Esco Provinciale Tuscia Spa, è stata fatta la proposta di alienazione quote (0,21%)
Pervenuta una richiesta di acquisto da parte di un comune. In fase di definizione.

La società Servizi idrici integrati della Tuscia si è trasformata da Spa a Srl con la restituzione ai soci delle quote azionarie. Inoltre con verbale di Assemblea Straordinaria del 10/11/2022, Rep. 7997 Racc. 6291, Notaio Dott. Antonio Pappalardo, ha deliberato lo scioglimento anticipato della società a far data dal 10/11/2022 e nominato il liquidatore nella persona del Sig. Roberto Pacifici.

Per la partecipata COBALB SpA il Tribunale di Viterbo, con sentenza n. 37/2019 pubblicata il 16/12/2019, ha dichiarato il fallimento della società nominando il Giudice Delegato ed il Curatore.

Altre modalità di gestione dei servizi pubblici

Nessuna

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

2.1. VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione n.132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Si ritiene comunque opportuno e utile, per completezza, rimandare alla nota di aggiornamento del DUP "Indirizzi generali relativi alla programmazione per il periodo di bilancio", approvata con deliberazione di consiglio comunale n. 10 del 17.03.2023, considerato che nei Comuni ove la presente sottosezione deve essere obbligatoriamente compilata, la stessa si riferisce alle previsioni generali contenute nella Parte Strategica del Documento Unico di Programmazione.

2.2. PERFORMANCE

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si suggerisce, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sotto sezione "Performance".

Il d.lgs. 150/2009, c.d. *decreto Brunetta*, ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale volte

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



a migliorare la produttività, l'efficienza e la trasparenza della PP.AA. e a garantire elevati standard qualitativi ed economici dei servizi erogati. La misurazione e valutazione della performance oltre al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini è volto alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Le amministrazioni pubbliche sviluppano coerentemente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio il ciclo di gestione della performance in quanto vi è un nesso logico tra DUP, Bilancio di previsione finanziario e PEG in quanto con il Documento unico di programmazione (DUP) si gettano le basi per la definizione degli obiettivi da raggiungere nel triennio, valutando obiettivi strategici e strumenti operativi per il raggiungimento degli stessi. Con il Bilancio di previsione vengono effettuate le previsioni di Entrata e di Spesa per il triennio di riferimento con carattere autorizzatorio al fine di raggiungere gli obiettivi meglio dettagliati attraverso il PEG assegnato ai vari responsabili, i quali sono tenuti a darne conto al fine di raggiungere gli obiettivi assegnati, avendo a disposizione le risorse finanziarie, strumentali e umane.

Il piano della performance si articola ai sensi dell'art. 4, comma 2, del d.lgs. 150/2009 nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;*
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.*

Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i responsabili delle Aree. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

L'Ente redige il Piano della performance ora confluito nel PIAO e definisce, con riferimento agli

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Entro il 30 giugno viene redatta la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione che evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse.

Gli obiettivi da raggiungere su base annuale devono essere:

- a) *rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*
- b) *specifici e misurabili in termini concreti e chiari;*
- c) *tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
- d) *riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
- e) *commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;*
- f) *confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
- g) *correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.*

Gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei responsabili, verificano l'andamento delle performance in corso d'anno rispetto agli obiettivi prefissati, qualora fosse necessario si interviene a correzione dell'operato al fine di indirizzarlo verso il raggiungimento degli obiettivi.

Il sistema di valutazione della performance dell'ente è stato adottato con delibera di Giunta comunale n. 24 del 07/02/2017 avente ad oggetto: "Approvazione regolamento per la misurazione e valutazione della performance".

La funzione di valutazione delle performance è svolta dall'Organismo Indipendente di Valutazione O.I.V. ai sensi dell'art. 7, comma 2, del d.lgs. 150/2009.

La valutazione segue una analisi concreta del raggiungimento degli obiettivi la quale viene certificata dal Responsabile di Area attraverso la redazione di una Relazione da presentare in contraddittorio al Segretario comunale e qualora necessario all'OIV. Il contenuto della Relazione è dato da quanto è stato svolto durante l'anno e quanto prodotto in termini di raggiungimento degli obiettivi prefissati. Il raggiungimento degli obiettivi può avvenire al 100% o in modalità parziale, in quest'ultimo caso il salario accessorio in qualità di performance verrà corrisposto a fronte di un concreto benefit per l'amministrazione e/o la collettività. Nella valutazione si tiene

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



conto anche del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore e, sulla base delle previsioni legislative, della esistenza di procedimenti disciplinari, di procedimenti penali, di procedimenti amministrativi e contabili, segnalazioni dei cittadini addebitati ai dipendenti e di tutti gli altri fattori che concorrono in modo significativo alla attività ed alla immagine dell'ente. Le osservazioni del Nucleo di valutazione, o del valutatore in generale, e le indicazioni dallo stesso fornite sono contenute in un'apposita scheda sottoscritta dal valutatore stesso e dal valutato, oppure in specifica relazione o verbale.

I valutati dovranno produrre la relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attività svolta, sulla base di specifici modelli, entro e non oltre il **30 giugno** dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione, il Nucleo dovrà formulare la proposta di valutazione entro e non oltre 30 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.

Il valutatore comunica ai valutati la valutazione nella forma di proposta, il singolo valutato può avanzare una richiesta di approfondimento, revisione parziale o totale e chiedere di essere ascoltato entro e non oltre quindici giorni dal ricevimento della proposta di valutazione, in tal caso il valutatore deve convocare il valutato prima della formalizzazione della valutazione e deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva che dovrà avvenire entro 30 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva. Il diritto alla valutazione della performance espressa, salvo casi eccezionali o impedimento oggettivo, si estingue dopo il termine dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione qualora non venga attivato il processo di valutazione, la valutazione dei soggetti per cui non sia stato possibile esprimere un giudizio si intende come negativa e le risorse previste vengono distribuite tra gli altri soggetti, rispettivamente titolari di posizione organizzativa o dipendenti.

2.2.1 CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

La misurazione e valutazione della performance del segretario Comunale viene effettuata ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato da corrispondere, sulla base della verifica dell'attività del Segretario, da parte del Sindaco e sulla base della seguente scheda di valutazione:

FUNZIONI	GIUDIZIO	
	VALUTAZIONE	Punteggio
Collaborazione ed assistenza giuridica ed amministrativa. Partecipazione attiva nella veste consultiva e Segretario	Insufficiente	0
	Sufficiente	1

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



	Discreto	2
	Buono	3
Partecipazione con funzioni consultive, referenti di assistenza alle riunioni di giunta e consiglio. (Statuto Comunale e Regolamenti).	Insufficiente	0
	Sufficiente	1
	Discreto	2
	Buono	3
Assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti.	Insufficiente	0
	Sufficiente	1
	Discreto	2
	Buono	3
Attività di coordinamento dei responsabili dei Settori tramite strumenti idonei (riunioni operative, direttive, circolari, ecc.) ad incentivare e motivare le professionalità esistenti	Insufficiente	0
	Sufficiente	1
	Discreto	2
	Buono	3
Trasposizione degli indirizzi politici in operativi. Raggiungimento degli obiettivi assegnati dal problematiche, nel rispetto degli obiettivi e delle normative vigenti.	Insufficiente	0
	Sufficiente	1
	Discreto	2
	Buono	3

La verifica attiene alle funzioni ed ai compiti che la legge rimette al Segretario comunale, con particolare riferimento al positivo contributo fornito alla collaborazione attiva nel perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione. La valutazione del Sindaco opera sul parametro numerico complessivo pari a 15.

A ciascuna attività essenziale svolta dal Segretario corrisponde un punteggio massimo.

2.2.2 CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI SETTORE

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



Il Nucleo di valutazione valuta la performance dei titolari di incarichi di alta qualificazione sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

Elementi	Punteggio Assegnato
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Settore (su certificazione del Nucleo)	Max punti 45
Capacità gestionale e manageriali	Max punti 40
Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità del servizio	Da 0 a 4
Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze	Da 0 a 4
Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	Da 0 a 4
Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro	Da 0 a 4
Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi "di sistema dell'ente"	Da 0 a 4
Arricchimento professionale e aggiornamento	Da 0 a 4
Attitudine all'analisi ed all'individuazione - soluzione di problemi operativi	Da 0 a 4
Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro	Da 0 a 4
Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori	Da 0 a 4
Orientamento all'utenza	Da 0 a 4
Performance organizzativa	Max punti 10
Capacità di differenziare le valutazioni dei dipendenti	Max punti 5
TOTALE	Max punti 100

Per quanto riguarda la determinazione del valore economico dell'indennità di retribuzione di risultato dei TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni contrattuali e ai regolamenti di ente.

2.2.3 CRITERI PER LA VALUTAZIONE PERSONALE NON TITOLARE DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

La misurazione e valutazione della performance per il personale non titolare di P.O. avviene mediante gli elementi contenuti nella scheda di valutazione, che segue, nella quale vengono evidenziati il raggiungimento degli obiettivi ed i comportamenti organizzativi.

La performance organizzativa viene valutata dal responsabile facendo riferimento ad ogni elemento di giudizio in suo possesso e/o mediante rilevazioni di soddisfazione dell'utenza.

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



La valutazione viene effettuata dal Responsabile di Settore e approvata definitivamente dall'O.V.

Elementi	Punteggio Assegnato
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi/attività assegnati dal proprio Responsabile	Max punti 40
Valutazione da parte del Responsabile del Settore	Max punti 60
Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e l'utenza	Da 0 a 4
Efficienza organizzativa e affidabilità	Da 0 a 6
Capacità di lavorare e di gestire il ruolo di competenza	Da 0 a 7
Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità	Da 0 a 6
Grado di responsabilizzazione verso i risultati	Da 0 a 7
Abilità tecnico-operativa	Da 0 a 6
Livello di autonomia – iniziativa	Da 0 a 6
Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure	Da 0 a 7
Quantità delle prestazioni	Da 0 a 6
Flessibilità	Da 0 a 5
TOTALE	Max punti 100

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



2.3. PIANO DEGLI OBIETTIVI

Scheda Obiettivi Area Amministrativa

N°	Descrizione obiettivi	Peso %	indicatore	Valore indicatore atteso	Data realizzazione prevista	Tipologia obiettivo
1	Supporto segreteria per pubblicazione delibere di giunta e di consiglio	20	Pubblicazione atti albo pretorio e su amministrazione trasparente	100% delibere	Tutto l'anno	Operativo e specifico della struttura
2	Attività demografiche: rilascio certificati e carte di identità	15	Rispetto dei termini previsti dalla legge	Rispetto dei termini	Tutto l'anno	Operativo e specifico della struttura
3	Valorizzazione e promozione del territorio	10	Schede progettuali e richiesta contributi economici per la promozione culturale e turistica del territorio a valere su bandi pubblicati da altri Enti.	Rispetto dei termini previsti dai bandi	31.12.2023	Operativo e specifico della struttura
4	Attuazione delle misure previste nel piano triennale della corruzione e trasparenza	15	Completa pubblicazione dati su amministrazione trasparente	100% Atti pubblicati	31.12.2023	trasversale
5	Azioni di contrasto al disagio sociale per sostegno alle famiglie in difficoltà	20	Pubblicazione bandi accesso a contributi, assistenza alla compilazione istanze e attività istruttoria. Adozione atti amministrativi di liquidazione dei benefici.	Predisposizione atti di assegnazione contributi	31.12.2023	Operativo e specifico della struttura
6	Attività di valorizzazione luoghi della cultura: polo museale e biblioteca	10	Richiesta contributi e rendiconti L.R. 24/2019	Rispetto dei termini	31.12.2023	Operativo e specifico della struttura
7	Sostituzione personale ufficio protocollo	10	Programmazione ferie	Copertura annuale del servizio protocollo	Tutto l'anno	Operativo e specifico della struttura

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



				4	5	6	7	
LORENZO MENCI								

PERCENTUALE DI PARTECIPAZIONE DI OGNI SINGOLO DIPENDENTE SUGLI OBIETTIVI ANNUALI ASSEGNATI								
DIPENDENTE	% OB. 1	% OB. 2	% ob. 3	% Ob. 4	% Ob. 5	% Ob. 6	% Ob 7	
FABIO PESCI								

Scheda Obiettivi Area P.L.

N°	Descrizione obiettivi	Peso %	Indicatore	Valore indicatore atteso	Data realizzazione prevista	Tipologia obiettivo
1	Controllo regolarità raccolta differenziata da parte degli utenti	30	Ottimizzazione del servizio raccolta differenziata	Verbali per irregolarità	31.12.2023	Operativo e specifico della struttura
2	Controllo accesso mezzi pesanti su Via Marconi	30	Rispetto prescrizioni norme stradali	Relazione controlli e Verbali irregolarità	31.12.2023	Operativo e specifico della struttura
3	Attuazione delle misure previste nel piano triennale della corruzione e trasparenza	10	Completa pubblicazione dati su amministrazione trasparente	100% Atti pubblicati	31.12.2023	trasversale
4	Coordinamento associazioni per organizzazione manifestazioni ed eventi sul territorio comunale	30	Rilascio permessi SUAP e commissioni di pubblico spettacolo	Riunione di coordinamento e calendario annuale manifestazioni	31.12.2023	Specifico della struttura

Da compilare a cura del responsabile dell'Area :

PERCENTUALE DI PARTECIPAZIONE DI OGNI SINGOLO DIPENDENTE SUGLI OBIETTIVI ANNUALI ASSEGNATI								
DIPENDENTE	% OB. 1	% OB. 2	% OB. 3	% OB. 4				
DARIO CHIAVARINO								

PERCENTUALE DI PARTECIPAZIONE DI OGNI SINGOLO DIPENDENTE SUGLI OBIETTIVI ANNUALI ASSEGNATI								
DIPENDENTE	% OB. 1	% OB. 2	% OB. 3	% OB. 4				
EVELINA CECCARELLI								

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



Scheda Obiettivi Area Tecnica

N°	Descrizione obiettivi	Peso %	Indicatore	Valore indicatore atteso	Data realizzazione prevista	Tipologia obiettivo	Risultato ottenuto
1	Pubblicazione procedure di gara	20	Pubblicazione su albo pretorio e su amministrazione trasparente	Pubblicazione n.3 procedure di gara	31.12.2023	Operativo e specifico della struttura	
2	Accesso agli atti amministrativi	10	Rispetto dei tempi di risposta	Verifica archivio accesso agli atti.	31.12.2023	Operativo e specifico della struttura	
3	Affidamento ed inizio lavori fondi PNRR M2C4-2.2 MiT 2023 piccole opere	30	Rispetto dei tempi di programmazione	Mandato consegna dei lavori al direttore dei lavori	15.09.2023	Operativo e specifico della struttura	
4	Area Patrimonio: manutenzione e cura degli spazi pubblici e del verde ripariale;	10	Manutenzioni effettuate con continuità;	Relazione trimestrale delle attività svolte e verifica a vista delle condizioni manutentive;	31.12.2023	Operativo e specifico della struttura	
5	Attuazione delle misure previste nel piano triennale della corruzione e trasparenza	10	Completa pubblicazione dati su amministrazione trasparente;	Atti pubblicati	31.12.2023	trasversale	
6	Istruttoria pratiche edilizie nei tempi previsti dalla normativa vigente	10	Rispetto dei termini di legge per il rilascio dei titoli abilitativi	Istruttoria e rilascio pratiche edilizie nei tempi di legge	31.12.2023	Operativo e specifico della struttura	
7	Affidamento servizi e lavori tramite piattaforma mepa affidamento PNRR 1.4.1 PA digitale	10	Stipula tramite mepa	Stipula tramite mepa	31.12.2023	Operativo e specifico della struttura	

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



2.4. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.4.1. PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si conferma la conferma della programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 29/03/2021.

Si riportano le aree di rischio individuate:

- a. Acquisizione, progressione e gestione del personale. Sono stati individuati n. 6 processi e attuate n. 13 misure di prevenzione, quali la pubblicazione preventiva dei criteri di selezione, la verifica del possesso dei requisiti dei dipendenti assunti, la verifica delle condizioni di conferibilità e compatibilità dei componenti delle commissioni, verifica dell'assenza di conflitti di interesse tra i dipendenti che partecipano alla procedura ed i candidati;
- b. Contratti pubblici. Sono stati individuati n. 12 processi ed attuate n. 20 misure di prevenzione, quali la pianificazione dei sistemi di rilevazione del fabbisogno, la verifica della completezza del bando, del capitolato, la verifica dei requisiti di partecipazione e presupposti di regolarità, la definizione dell'oggetto della prestazione, la prescrizione di garanzie e penali, la verifica dei requisiti del RUP e la verifica di assenza di conflitti di interessi;
- c. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica, privi di effetto economico diretto. Sono stati individuati n. 4 processi e applicate n. 8 misure di prevenzione, quali la predefinizione dei requisiti di partecipazione, la predisposizione di modelli, la verifica dei presupposti soggettivi e la verifica di assenza di conflitti di interessi;
- d. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto. Sono stati individuati n. 2 processi e applicate n. 4 misure di prevenzione, quali la deliberazione dei criteri di aggiudicazione e la verifica del rispetto dei criteri;
- e. La gestione delle entrate. Sono stati individuati n. 2 processo e n. 4 misura di prevenzione, quale la verifica del rispetto dei meccanismi di definizione dell'importo e la verifica dell'adeguatezza e tempestività dell'accertamento;
- f. Gestione della spesa. Risultano n. 3 processi individuati e n. 3 misure di prevenzione, quali la definizione dell'ammontare, la verifica della regolarità dell'obbligazione e della regolarità della prestazione;
- g. Gestione del patrimonio. Sono stati individuati n. 1 processo e n. 2 misure di prevenzione, quali la verifica ed aggiornamento del censimento dei beni patrimoniali, l'adeguatezza dei canoni e la regolarità di riscossione dei canoni;
- h. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni. Sono stati individuati n. 2 processo e n. 5 misure di prevenzione, quali la pianificazione degli interventi di controllo, la definizione degli importi delle sanzioni e la verifica delle cancellazioni effettuate;

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



- i. Incarichi e nomine. Sono stati individuati n. 3 processi e n. 6 misure di prevenzione, tra le quali la verifica dei presupposti normativi, la verifica dei requisiti professionali, la predisposizione di convenzioni e verifica assenza dei conflitti di interesse;
- j. Affari legali e contenzioso. Sono stati individuati n. 4 processi e n. 9 misure di prevenzione, tra cui le definizioni delle modalità per l'individuazione del professionista, la verifica della congruità del corrispettivo, la verifica della regolarità della transazione;
- k. Gestione servizio demografico ed elettorale. Sono stati individuati n. 3 processi e n. 3 misure di prevenzioni, tra le quali la regolamentazione dei tempi di rilascio, la fissazione delle modalità di controllo dei dati e la regolamentazione dei controlli;
- l. Gestione del territorio, pianificazione urbanistica. Sono stati individuati n. 2 processi e n. 4 misure di prevenzioni, tra le quali la verifica del conflitto di interessi, l'ampia diffusione dei documenti di indirizzo e il rispetto degli obblighi di informazione;
- m. Governo del territorio, edilizia privata. Sono stati individuati n. 2 processi e n. 4 misure di prevenzione, tra cui i doveri di comportamento stabiliti dai codici di comportamento, l'astensione in caso di potenziale conflitto di interesse, monitoraggio delle tempistiche per la conclusione dell'istruttoria, chiarezza meccanismi per il calcolo di contributi/gestione informatizzata del processo, assegnazione delle mansioni a dipendenti diversi da quelli che curano l'istruttoria, controlli da effettuarsi su ragionevoli campioni di pratiche, assegnazione delle funzioni a soggetti diversi da quelli che curano l'istruttoria, forme collegiali per le attività di accertamento complesse - definizione analitica dei criteri e delle modalità di calcolo delle sanzioni e delle oblazioni, verifica a campione del calcolo delle sanzioni, istituzioni di registro degli abusi e pubblicazione sul sito comunale degli interventi oggetto di ordine di demolizione o di ripristino, monitoraggio tempi del procedimento sanzionatorio.

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.

3.1.1 ORGANIGRAMMA

ORGANIGRAMMA

SINDACO
GIUNTA COMUNALE

NUCLEO DI
VALUTAZIONE

SEGRETARIO
COMUNALE

I° SETTORE ECONOMICO
FINANZIARIO

II° SETTORE
TECNICO E TECNICO MANUTENTIVO

III° SETTORE AMMINISTRATIVO
SCOLASTICO CULTURALE

IV° SETTORE POLIZIA
LOCALE

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



3.1.2 FUNZIONIGRAMMA

FUNZIONIGRAMMA DELLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE

1° SETTORE: ECONOMICO FINANZIARIO

- Ragioneria, Bilancio e Contabilità, Programmazione Economico-Finanziaria, Gestione Economica del Personale.
- Economato e Provveditorato, Tributi ed Entrate Comunali

2° SETTORE: TECNICO E TECNICO MANUTENTIVO

- Urbanistica, Edilizia Pubblica e Privata, Centro Storico, Viabilità, Arredo Urbano, Cavee Torbiere, Cartografia del Territorio, Espropriazioni, Lavori Pubblici Edilizia Scolastica.
- Nettezza Urbana, Cimitero, Arredo Tecnologico, Gestione e Manutenzione Impianti Idrici ed Elettrici Fognanti e Depuratore, Giardini, Impianti Sportivi, Protezione Civile, Risorse Idriche, Gestione Magazzino e Autoparco, Gestione del Patrimonio Mobiliare Comunale.

3° SETTORE: AMMINISTRATIVO, SCOLASTICO CULTURALE

- Assistenza Organi Istituzionali, Segreteria del Sindaco e del Segretario Comunale, Cerimoniale e Rappresentanza, Relazioni con il Pubblico, Affari Generali, Procedimenti Deliberativi, Archivio, Protocollo, Notificazione Atti, Contratti e Contenzioso;
- Servizi Demografici ed Elettorali (Anagrafe, Leva Militare, Stato Civile, Elettorale), Servizio Statistico Comunale, Rapporti con i Cittadini Extracomunitari.
- Gestione Giuridica del Personale

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



- Cultura, Sport, Turismo, Spettacoli e Tempo Libero, Biblioteca, Servizi Sociali, Assistenza agli Anziani e ai Disabili, Pubblica Istruzione, Igiene e Sanità.
- Museo

4° SETTORE: POLIZIA LOCALE

- Polizia Municipale e Vigilanza Urbana ed Extra Urbana.
- Sviluppo Economico ed Attività Produttive, Commercio, Sportello Unico per gli Insediamenti Produttivi.

3.2. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023-2025

PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L.125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia *“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 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:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

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 familiari e quelle professionali.

Il presente Piano si pone in un'ottica di continuità rispetto a quello precedente. Dalle verifiche effettuate, è emersa la sua attuazione e il buon esito delle azioni intraprese. Non si sono rilevate ipotesi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.

ANALISI DEL PERSONALE

DOTAZIONE ORGANICA:

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

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE IN SERVIZIO

<i>Categoria</i>	<i>Personale di ruolo a tempo pieno indeterminato</i>	<i>Personale di ruolo a tempo indeterminato p. time</i>	<i>TOTALE</i>	<i>DONNE</i>	<i>UOMO</i>
D7	1		1	1	
D4	1		1		1
D1		1	1		1
C6	1		1		1
C5	1		1	1	
C3	1		1	1	
C2	1		1	1	
C1		1	1		1
B2	1		1		1
B4	3		3		3
B7	1		1	1	
TOTALE	11	2	13	5	8

Totale donne presenti nell'Ente: 5

Totale uomini presenti nell'Ente: 8

Si dà quindi atto che vi è equilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs n.198 dell'11.4.2006.

ART. 1

OBIETTIVI:

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- a) garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- b) promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- c) migliorare l'organizzazione dei tempi e dei metodi di lavoro, per favorire l'espressione delmigliorare l'organizzazione dei tempi e dei metodi di lavoro, per favorire l'espressione delpotenziale individuale e la conciliazione delle responsabilità familiari e professionali;
- d) Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



Art. 2

AZIONI POSITIVE:

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

Ambito d'azione: garantire il rispetto dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nelle procedure di reclutamento del personale e per le opportunità di lavoro.

- Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
- Nella redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
- Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
- Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Ambito di azione: orientare l'offerta formativa alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi di genere.

- I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni servizio, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
- Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), anche attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative.

Ambito di azione: migliorare l'organizzazione dei tempi e dei metodi di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori.

- Il Comune di Valentano favorisce l'adozione di politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, prendendo in considerazione eventuali situazioni di svantaggio personale, sociale o

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



familiare dei lavoratori e delle lavoratrici, ponendo la persona al centro dell'attenzione dell'Amministrazione e cercando di contemperare le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti e dei cittadini.

- Il Comune promuove pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di difficoltà, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter superare eventuali problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori. A tal fine, l'azione del comune sarà orientata a migliorare l'efficienza della struttura anche attraverso un'organizzazione del lavoro improntata alla flessibilità delle condizioni e dei tempi di lavoro, per esempio promuovendo la possibilità di concordare con il proprio dirigente di riferimento, nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizio e nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale, forme di flessibilità oraria in caso di valide esigenze familiari e personali;

Ambito di azione: tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

Il Comune di Valentano si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

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

Art. 3

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On line, sul sito web del Comune di Valentano sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere ad un adeguato aggiornamento.

3.3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il lavoro agile è stato sperimentato nel periodo emergenziale ma viene a poco a poco ripensato come oggetto di programmazione biennale, senza il ricorso a percentuali predeterminate, in stretto collegamento con gli obiettivi strategici e operativi dell'Ente. In particolare, nell'ottica di garantire

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



un passaggio graduale dal lavoro agile emergenziale ad un modello organizzativo del lavoro basato sull'integrazione di lavoro agile e lavoro in presenza, si intende provvedere alla mappatura delle attività smartabili sulla base del funzionigramma e a valutare l'applicazione su una struttura con ridotto personale in un Comune dove il rapporto diretto con la popolazione locale permane il sistema, delle regole sul lavoro a distanza, con particolare attenzione alle Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche (c.d. Linee Guida Brunetta) approvate in Conferenza Unificata nel dicembre 2021.

Si intende fornire una regolamentazione unitaria al lavoro a distanza, comprensivo sia del lavoro agile sia del lavoro da remoto nella forma del telelavoro domiciliare, inteso quest'ultimo quale modalità lavorativa con vincolo di orario e di luogo, avente ad oggetto attività smartabili riconducibili in prevalenza a procedure standardizzate, resa con l'ausilio di dispositivi tecnologici messi a disposizione dall'Amministrazione presso il domicilio del dipendente.

Ulteriori innovazioni organizzative riguarderanno l'introduzione di un sistema di rendicontazione del lavoro svolto in modalità agile fondato sugli obiettivi e le funzioni assegnate a ciascun dipendente. L'obiettivo a tendere è comunque addivenire alla definizione di un modello di lavoro agile "customizzato e fluido" ossia sempre più coerente alle esigenze in divenire dell'Amministrazione in termini di prestazioni attese e monitoraggio delle stesse.

3.4. PREVISIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

La previsione programmatica relativa al personale per l'anno 2023-2025 è stata inserita all'interno del DUP approvato con delibera n. 10 del 17.03.2023.

Il Comune di Valentano ha predisposto un Piano Triennale Fabbisogni personale 2023-2025 approvato con delibera di Giunta Comunale. n. 12 del 09.02.2023, che necessita di variazioni che si approvano con il presente atto.

Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) aggiornato.

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO

2021

Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)	511.252,18 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	398.965,31 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	394.776,19 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	0,00 €
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	306.188,53 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	1.800,93 €
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	37.746,47 €
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	9.276,92 €
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato (ART. 110 E 557)	35.744,93 €
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato (Diritti rogito segr.com.)	4.018,41 €
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	0,00 €
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	4.189,12 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	0,00 €
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	4.189,12 €
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	0,00 €
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	112.286,87 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	112.286,87 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	112.286,87 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	0,00 €
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	0,00 €

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	0,00 €
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	0,00 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
	TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020	511.252,18 €
ECCEZIONE 1	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere)	13.745,42 €
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	
	TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO	524.997,60 €

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI

ND	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015	2014			0,00 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015			0,00 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016	14.011,33 €	14.011,33 €	0,00 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017	62.779,77 €	31.776,83 €	31.002,94 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018	19.536,91 €		19.536,91 €
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019	22.039,41 €		22.039,41 €
TOTALE			118.367,42 €	45.788,16 €	72.579,26 €

	ANNO		
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	2023		
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2021	2.775	c
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2021	524.997,60 €	(I)
Spesa di personale rendiconto di gestione 2018		509.411,06 €	
	2019	2.105.329,45 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020	2.389.129,05 €	
	2021	2.617.071,91 €	

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.370.510,14 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	33.617,79 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		2.336.892,35 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)	22,47 %
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 %
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) < o = (b1))	(c)	119.984,69 €
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) > (b1))	(c)	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2023	29,00 %
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024)	(d)	147.729,21 €
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	119.984,69 €
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	629.395,75 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)	72.579,26 €
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	192.563,95 €
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	119.984,69 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	644.982,29 € (i)

NOTA BENE:

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.

Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).

(f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).

Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti è pari a (e+g).

DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i
Abitanti al 31.12	<input type="checkbox"/>		
2020	2.752		
VALORE SOGLIA		27,60%	c

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Abitanti al 31.12						

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



2020	2.752					
VALORI SOGLIA		20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%

FASCE DEMOGRAFICHE				
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA	
0	999	33,50%	a	
1.000	1.999	32,60%	b	
2.000	2.999	31,60%	c	
3.000	4.999	31,20%	d	
5.000	9.999	30,90%	e	
10.000	59.999	31,00%	f	
60.000	249.999	31,60%	g	
250.000	1.499.999	32,80%	h	
1.500.000	50.000.000	29,30%	i	
Abitanti al 31.12				
2020	2.752			
VALORE SOGLIA		31,60%	c	

PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2023/2025

ANNO 2023

Categoria	Area/Settore	Tabellare	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria	Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Altro
D1 Istruttore direttivo contabile	Settore Economico Finanziario	25.146,68	100%			x			
D1	Settore Tecnico	12.573,34	Da 50% a 100%						Da P.T. a tempo pieno
C1	Polizia Locale	11.587,81	Da 50% a 100%						Da P.T. a tempo pieno

COMUNE DI VALENTANO

Provincia di Viterbo



AREA TECNICA											
B1	2	0								2	0
D1	1	0								0	0
TOTALI	13				1					14	0

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

In questa sezione sono indicati strumenti e modalità di monitoraggio delle diverse sezioni che costituiscono il Piao. Il monitoraggio si realizza in corso d'opera, oltre che in fase di metà e fine mandato.

Rispetto alla parte strategica, i principali documenti di monitoraggio sono rappresentati dalle verifiche dello Stato di attuazione del DUP che, come previsto dal punto 4.2, lett. a) all. 4/1 al d.lgs. 118/2011; vengono effettuate al 30 giugno – quella intermedia – e al 31 dicembre quella finale, coinvolgendo tutte le Direzioni dell'Ente.

Come disposto dall'art 5 del DM 24 giugno 2022, il monitoraggio è effettuato secondo le modalità stabilite negli articoli 6 e 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009 e quindi anche attraverso la Relazione della Performance. La Relazione monitora la performance individuale e organizzativa e riporta i risultati complessivamente raggiunti dall'Ente, nonché gli esiti delle indagini di gradimento sulla qualità dei Servizi erogati.

Nell'ambito dei rischi corruttivi e trasparenza il monitoraggio avviene secondo le indicazioni di ANAC e nelle modalità descritte nel Piano di Prevenzione della Corruzione 2023-2025.

Per l'Organizzazione e Capitale Umano, per quanto riguarda il lavoro agile, nello sviluppo di tale modalità lavorativa avverrà mediante appositi questionari rivolti sia ai lavoratori sia ai responsabili.

Si allegano:

- A. Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) approvato con deliberazione n. 29 del 29.03.2021 (Allegato A).