



Comune di Thiene
Provincia di Vicenza

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

*(art. 6, commi 1-4, decreto legge 9 giugno 2021, n. 80,
convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Sommario

Premessa e riferimenti normativi	3
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
1.1 Analisi del contesto esterno ed interno	5
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	17
2.1 Valore pubblico	17
2.1.1. Obiettivi strategici per il raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico	17
2.1.2. Baseline	18
2.1.3. Indicatori di impatto per misurare il valore pubblico generato.....	19
2.2. Performance.....	20
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza	21
2.3.1. Premessa	21
2.3.2. Gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione	23
2.3.3. I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione e gestione del rischio di corruzione.....	23
2.3.4. Il procedimento di approvazione della sezione	27
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	28
3.1: Struttura organizzativa.....	28
3.2: Organizzazione del lavoro agile	28
3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)	28
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente.....	28
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	30
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	38
3.3.4 Formazione del personale.....	40
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 4 - MONITORAGGIO	42

Allegato 1 – obiettivi performance – punto 2.2.

Allegato 2 – mappatura dei processi ai fini del rischio corruttivo – punto 2.3.1.

Allegato 3 – trasparenza – punto 2.3.1.

Allegato 4 – misure organizzative e monitoraggio anticorruzione – punto 2.3.1.

Allegato 5 – organigramma (previsione 2023) – punto 3.1.

Allegato 6 – disciplina del lavoro agile – punto 3.2.

Premessa e riferimenti normativi

L'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di durata triennale.

La finalità di tale nuovo atto di programmazione è essenzialmente semplificatoria, mirando a ricondurre ad unità vari atti di programmazione settoriale.

Nel corso del 2022 sono stati emanati i provvedimenti attuativi del decreto legge 80/2021, cioè:

- il d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 che, all'art. 1, elenca i piani previsti da precedenti disposizioni che vengono soppressi in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, n. 132 del 30 giugno 2022 che, tra l'altro, definisce il contenuto del PIAO ed indica un piano-tipo suddiviso in sezioni/sottosezioni, descrivendo, per ciascuna, le azioni e le attività oggetto di pianificazione.

In particolare, l'art. 1 del d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 sopprime, per gli enti con più di 50 dipendenti (come il Comune di Thiene), in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, gli adempimenti inerenti ai seguenti piani :

- ✓ Piano dei fabbisogni e Piano delle azioni concrete
- ✓ Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- ✓ Piano della performance;
- ✓ Piano di prevenzione della corruzione;
- ✓ Piano organizzativo del lavoro agile;
- ✓ Piani di azioni positive.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione:

- ha una durata triennale, ma viene aggiornato annualmente (metodo scorrevole);
- è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025, approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 23 febbraio 2023.

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

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Thiene	
Indirizzo	Piazza Ferrarin n. 1 – 36016 – Thiene (VI)
Recapito telefonico	0445804911
Indirizzo sito internet	www.comune.thiene.vi.it
e-mail	info@comune.thiene.vi.it
PEC	thiene.comune@pec.altovicentino.it
Codice fiscale/Partita IVA	00170360242
Sindaco	Michelusi Gianantonio

1.1 Analisi del contesto esterno ed interno

Con riferimento al contesto esterno ed interno che rappresenta la cornice all'interno della quale la singola Amministrazione si trova ad operare, in sede di predisposizione del DUP – approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 23 febbraio 2023 è stata condotta un'attenta analisi indispensabile e prodromica alla redazione della sezione strategica del Documento.

Si è inoltre tenuto in considerazione l'analisi del contesto socio – demografico condotta in occasione della predisposizione della relazione conclusiva del procedimento di co- programmazione avviato dall'Ambito Territoriale Sociale Thiene 04 e riferito all'ambito degli interventi volti al contrasto della povertà approvata con determinazione dirigenziale 110 del 22 febbraio 2023.

Alla disamina recata dai due documenti sopra emarginati si rinvia integralmente, avuto specifico riguardo allo scenario economico internazionale, italiano e regionale nonché allo scenario socio -economico dell'Ambito Territoriale Sociale che adeguatamente riflette quello più puntuale del territorio del Comune di Thiene, avuto riguardo alla vulnerabilità demografica, economica, lavorativa, abitativa, educativa/dell'istruzione, sociale.

La relazione al DUP reca anche l'analisi del contesto interno dell'Ente, segnatamente l'analisi finanziaria dell'ente suddivisa per entrate e spesa, l'indebitamento, le risorse umane e gli organismi partecipati che vanno a costituire il "Gruppo Comune di Thiene". Relativamente alle risorse umane si rinvia anche alla

sezione 3 del presente Piano integrato di attività ed organizzazione.

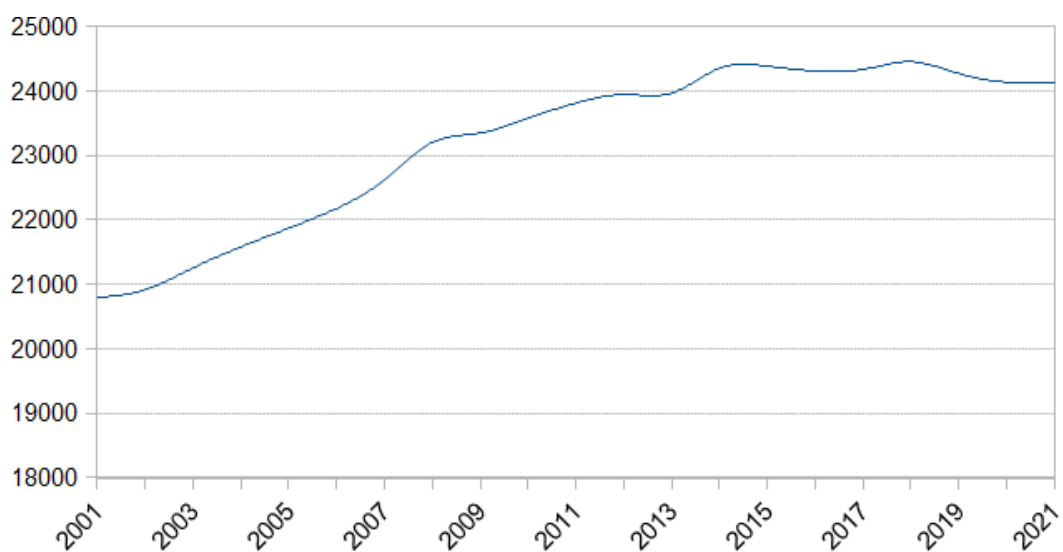
Per mera finalità espositiva si riportano i dati relativi alla popolazione residente e al contesto socio demografico dell'Ambito territoriale sociale.

Popolazione residente

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente secondo i dati dell'ultimo censimento ammonta a n. 23254 ed alla data del 31/12/2021, secondo i dati anagrafici, ammonta a n. 24126.

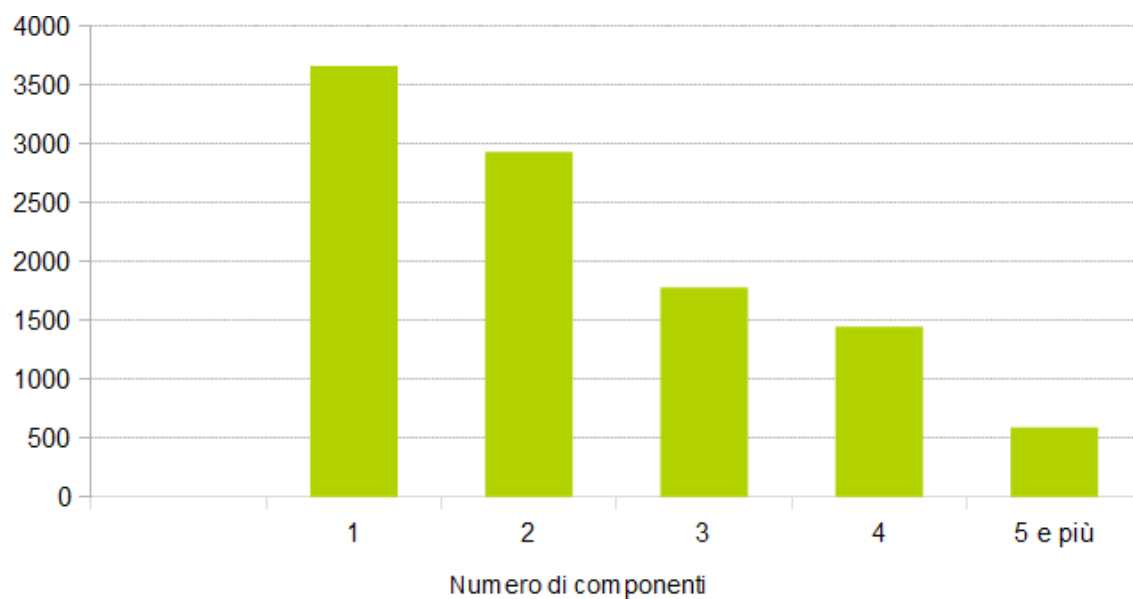
Con i grafici seguenti si rappresenta l'andamento negli anni della popolazione residente:

Anni	Numero residenti
2001	20791
2002	20919
2003	21256
2004	21581
2005	21872
2006	22176
2007	22622
2008	23201
2009	23342
2010	23580
2011	23807
2012	23939
2013	23963
2014	24349
2015	24378
2016	24305
2017	24330
2018	24449
2019	24267
2020	24133
2021	24126



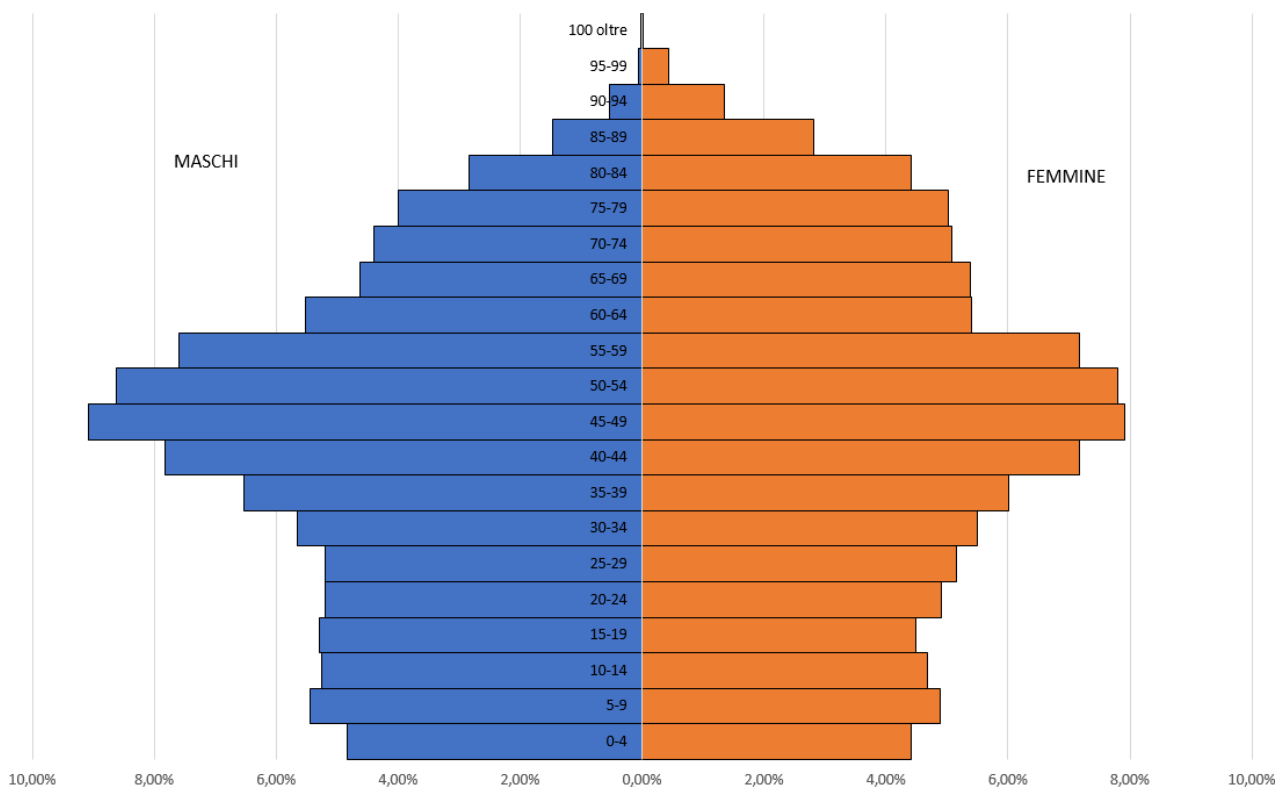
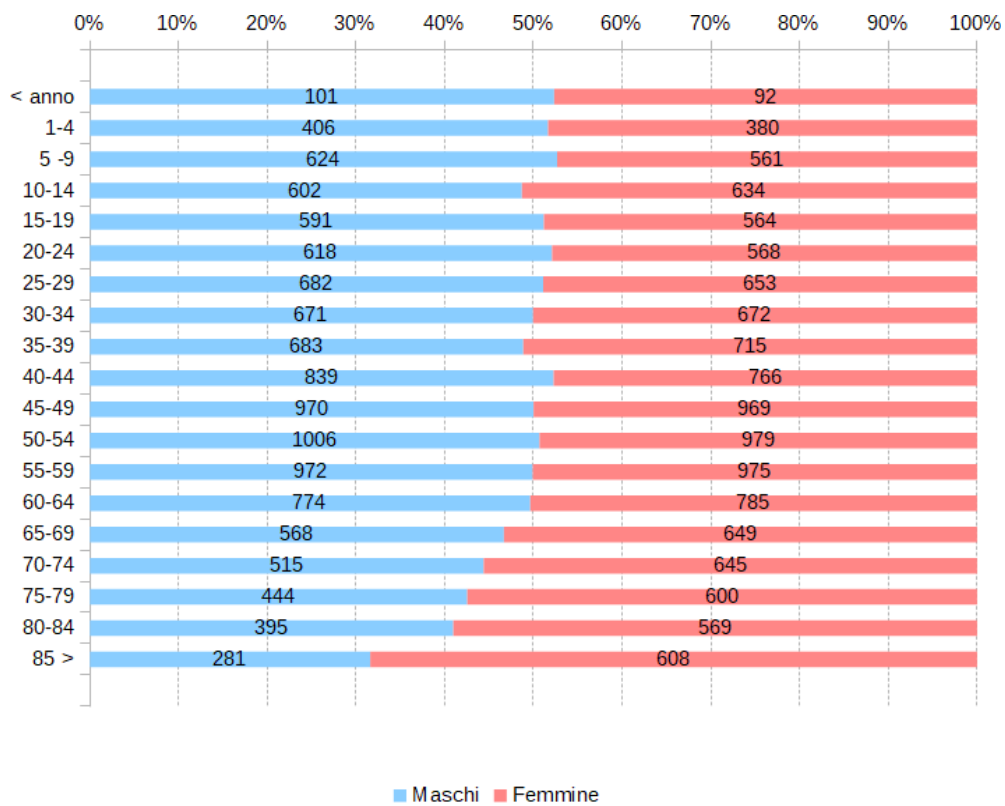
La composizione delle famiglie per numero di componenti è la seguente:

Nr Componenti	Nr Famiglie	Composizione %
1	3665	35,19%
2	2931	28,14%
3	1782	17,11%
4	1448	13,90%
5 e più	590	5,66%
TOTALE	10416	



Popolazione residente al 31/12/2021 iscritta all'anagrafe del Comune di Thiene suddivisa per classi di età e sesso:

Classi di età	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine
< anno	101	92	193	52,33%	47,67%
1-4	406	380	786	51,65%	48,35%
5 -9	624	561	1185	52,66%	47,34%
10-14	602	634	1236	48,71%	51,29%
15-19	591	564	1155	51,17%	48,83%
20-24	618	568	1186	52,11%	47,89%
25-29	682	653	1335	51,09%	48,91%
30-34	671	672	1343	49,96%	50,04%
35-39	683	715	1398	48,86%	51,14%
40-44	839	766	1605	52,27%	47,73%
45-49	970	969	1939	50,03%	49,97%
50-54	1006	979	1985	50,68%	49,32%
55-59	972	975	1947	49,92%	50,08%
60-64	774	785	1559	49,65%	50,35%
65-69	568	649	1217	46,67%	53,33%
70-74	515	645	1160	44,40%	55,60%
75-79	444	600	1044	42,53%	57,47%
80-84	395	569	964	40,98%	59,02%
85 >	281	608	889	31,61%	68,39%
TOTALE	11742	12384	24126	48,67%	51,33%



La visualizzazione attraverso il classico grafico della “Piramide delle età” risulta essere quella sopra riportata. Come è noto la forma non a piramide, con base ampia e cima più sottile, ma con un rigonfiamento nelle coorti di età centrali rappresenta l’aspetto principale del problema demografico, comunemente conosciuto come “invecchiamento della popolazione”. Infatti nella nostra società il numero

delle persone adulte/anziane è molto superiore a quello dei giovani. Va comunque evidenziato come confrontando i dati ISTAT di Thiene, della Provincia di Vicenza, della Regione Veneto e dell'intera Nazione; Thiene risulti essere, nel complesso, la realtà più giovane, tali informazioni sono ricavabili dalla tabella sottostante:

	Thiene	Prov. Vicenza	Veneto	Italia
COORTI D'ETA'	Maschi + Femmine	Maschi + Femmine	Maschi + Femmine	Maschi + Femmine
0-4	4,61%	4,01%	3,89%	3,92%
5-9	5,15%	4,70%	4,56%	4,51%
10-14	4,96%	5,09%	4,83%	4,76%
15-19	4,87%	5,08%	4,76%	4,80%
20-24	5,05%	5,17%	4,82%	4,95%
25-29	5,18%	5,23%	5,01%	5,32%
30-34	5,57%	5,24%	5,25%	5,58%
35-39	6,27%	5,85%	5,90%	6,14%
40-44	7,49%	7,33%	7,36%	7,32%
45-49	8,48%	8,31%	8,28%	7,99%
50-54	8,20%	8,63%	8,53%	8,17%
55-59	7,38%	7,43%	7,55%	7,32%
60-64	5,46%	6,06%	6,37%	6,37%
65-69	5,02%	5,57%	5,76%	5,78%
70-74	4,75%	5,13%	5,35%	5,36%
75-79	4,52%	4,57%	4,68%	4,52%
80-84	3,65%	3,39%	3,57%	3,61%
85-89	2,17%	2,03%	2,20%	2,28%
90-94	0,95%	0,93%	1,02%	1,00%
95-99	0,26%	0,24%	0,26%	0,26%
100 oltre	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%

Contesto socio demografico dell'Ambito territoriale sociale (ATS VEN 04 di Thiene)

Oltre alla presentazione dei progetti ed interventi realizzati dagli enti che operano nel territorio, per avere una lettura condivisa della realtà dall'ATS VEN_04 di Thiene è utile osservare la dinamica del fenomeno povertà a livello nazionale, regionale o di Ambito, ove disponibile, ed in particolare descrivere la situazione di vulnerabilità del territorio.

Come primo elemento riportiamo i dati che Casa Bakhita fornisce al comune di Schio nella relazione delle

attività, realizzata nell'ultimo triennio. Casa Bakhita è una casa di accoglienza per adulti, italiani e di altre nazionalità, che vivono una temporanea condizione di disagio abitativo, dovuta a problematiche eterogenee quali problemi correlati alla migrazione, alla tossicodipendenza, alla perdita di lavoro.

Complessivamente il numero di utenti accolto è in riduzione passando da 61 nel 2019 e 37 nel 2021, per effetto della pandemia da Covid-19. L'utenza è composta prevalentemente da giovani adulti ed oltre la metà è di nazionalità italiana. Gli utenti nella maggior parte dei casi sono inviati dal SERD e dal Comune di Schio; è molto ridotto il numero di utenti inviati da altri comuni in quanto il singolo comune deve integrare con una quota giornaliera che, in particolare per i comuni di piccole dimensioni, diventa un impegno di spesa rilevante per le accoglienze di lungo periodo. Complessivamente in un anno Casa Bakhita fornisce oltre 11.000 pasti, tra pranzi e cene, e vi si recano prevalentemente persone di Schio. Mediamente ci sono circa 14/15 ospiti al giorno. Le problematiche più rilevanti all'ingresso sono il disagio sociale e la dipendenza da alcol e droghe. Vi sono inoltre persone con disturbi psichiatrici o titolari di protezione internazionale. Le dimissioni avvengono soprattutto per spostamento in altra struttura o per aver trovato una soluzione abitativa autonoma; si segnalano però anche dei casi di espulsione (n=5 nel 2021 e n=7 nel 2019), dovute al mancato rispetto delle regole previste in struttura.

Accoglienze	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
Maschi	48	34	29
Femmine	13	5	8
totale	61	39	37
...di cui riaccolti	6	5	3
Media giornaliera di ospiti accolti	16,75	14,9	14,5
Presenza in carico dei servizi			
Comune di Schio	32	19	15
SERD	22	19	20
Altri comuni Aulss	7	1	2
Distribuzione pasti			
pranzi	6.973	6.797	7.382
Cene	4.113	4.243	4.191
totali	11.086	11.040	11.573
Età degli ospiti			
18-34 anni	12	11	9
35-44 anni	11	10	10
45-54 anni	15	11	7
55-64 anni	14	3	8
65 + anni	9	4	3
Area di provenienza			
Italiana	40	27	22
Comunitaria	3	3	4
extracomunitaria	18	9	11
Problematica alla base della richiesta di accoglienza			
Alcol dipendenza	2	2	9
Disagio sociale	13	6	10
Disturbo psichiatrico	8	4	4
No casa	2	1	0
No casa no lavoro	10	5	1
Titolare di protezione internazionale	6	5	5
Tossicodipendenza	18	16	8

Violenza domestica	2	0	0
Motivo dimissione			
Abitazione autonoma	7	6	0
Altra struttura	7	7	7
Espulsione	7	3	5
Fine periodo concordato	5		
Non adesione al progetto	2		
Rientro al domicilio	3	1	1
Soluzione autonoma	11		5
Spostamento di territorio	1	4	

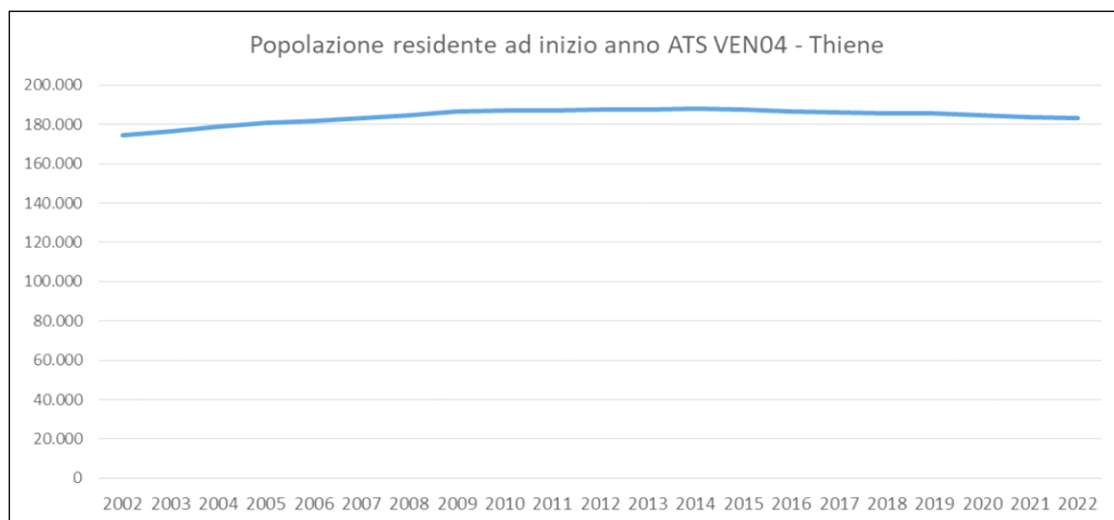
Entrando nel merito della descrizione del contesto socio-demografico, un elemento interessante è analizzare la vulnerabilità sociale del territorio che può essere definita come la «scarsità di mezzi per difendersi da una situazione di difficoltà improvvisa, sia sul versante economico sia su quello esistenziale. Situazione di settori della popolazione che in condizioni normali riescono a far fronte alle proprie esigenze di vita, ma che in presenza di un qualsiasi anche piccolo evento negativo non ne sono più in grado», ovvero «Situazioni caratterizzate da incertezza e sensazione di perdita di controllo, anche se non è presente un disagio conclamato» (N. Negri, 2006). L'Istituto Nazionale di Statistica usa la seguente definizione: «per vulnerabilità sociale e materiale si intende l'esposizione di alcune fasce di popolazione a situazioni di rischio, inteso come incertezza della propria condizione sociale ed economica». Sono stati studiati molteplici modelli per misurare le vulnerabilità dei territori che individuano le seguenti dimensioni:

- vulnerabilità demografica
- vulnerabilità economica
- vulnerabilità lavorativa
- vulnerabilità abitativa
- vulnerabilità educativa/dell'istruzione
- vulnerabilità sociale.

Per ciascuna dimensione sono individuabili degli indicatori che permettono di descrivere la realtà a livello di Ambito o a livello regionale e, ove possibile, in trend storico.

Le rappresentazioni grafiche dei singoli indicatori sono riportate in allegato al presente report (Allegato 3). Di seguito sono riportate le principali indicazioni emerse.

In merito alla vulnerabilità demografica, nel 2022 nell'ATS VEN_04 di Thiene erano presente circa 183.000 abitanti, in calo rispetto al passato ma in linea con il dato degli altri Ambiti Sociali Territoriali della provincia di Vicenza.



Fonte: Demostat.it

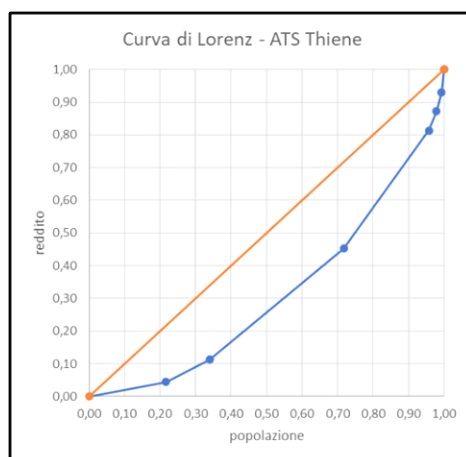
Si assiste ad una continua diminuzione della natalità, calcolata come il numero di nati dell'anno sul totale della popolazione media residente nell'anno. Nel 2020 tale valore era pari a 7,06%, contro il 9,76% del 2010. La popolazione inoltre sta invecchiando con un indice di vecchiaia pari a 180% nel 2022 che corrisponde alla presenza di 180 persone over 65 anni su 100 giovani fino ai 14 anni. Rispetto agli altri ATS, il territorio di Thiene ha un tasso leggermente superiore: 178% VEN_03 Bassano e VEN_06 di Vicenza; 167% VEN_05 di Arzignano ma inferiore al dato nazionale del 2021 (pari a 182,6%).

Sempre in merito alla dimensione demografica, possiamo osservare l'indice di carico che rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (under 15 e over 65) sulla popolazione in età attiva (15- 64 anni). Nel 2022 era pari a 56,8%, in linea con la media nazionale e leggermente superiore a quella degli altri ambiti vicentini. Scomponendo l'indice per le due fasce di età non attive, si rileva che l'indice di carico per la popolazione anziana ammonta a 36,5% mentre quello per la popolazione under 15 a 20,3%, dovuto alla maggior presenza di popolazione anziana nel territorio. Ponendo a confronto la popolazione ai limiti del periodo di attività, possiamo analizzare l'indice di ricambio che rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva risulta pertanto tanto più giovane quanto il valore è inferiore a 100. Nel 2020 nell'ATS VEN_04 l'indice è pari a 133,2%, con una maggior presenza di persone prossime alla pensione rispetto alle giovanissime, in linea con gli altri territori vicentini ed inferiore al dato italiano (138,1% nel 2021).

Ultimo aspetto per descrivere la vulnerabilità demografica è la presenza della popolazione straniera. Nell'ATS VEN_04 nel 2022 la popolazione straniera era pari all'8% della popolazione residente, in calo nell'ultimo decennio (9,6% nel 2013). Confrontando il dato a livello territoriale, in Italia nel 2021 il valore era pari all'8,7% mentre in provincia di Vicenza al 9,6%.

Per la dimensione economica possiamo osservare il numero di contribuenti con bassi redditi. Nel 2020 un contribuente su 5 dichiarava redditi inferiori ai 10.000 euro, con un andamento pressoché stabile nell'ultimo quinquennio (21,66% nel 2020 e 22,57% nel 2016). È possibile inoltre calcolare la curva di Lorenz che, in forma grafica, consente di rappresentare come il reddito sia ripartito tra la popolazione. Dal grafico sotto riportato si evince che circa la metà dei redditi è concentrata nel 25% della popolazione e che il 70% della popolazione detiene il 45% dei redditi. Lungo la bisettrice del grafico si colloca la perfetta uguaglianza dei dati, ovvero la perfetta distribuzione dei redditi nella popolazione. A supporto di questo dato possiamo analizzare il coefficiente di Gini che rappresenta la misura della disuguaglianza della distribuzione, dei redditi in questo caso (valore compreso tra 0 ed 1. Più il valore si avvicina allo zero, più il reddito è equidistribuito; più il valore si avvicina ad 1, più cresce la concentrazione). Il dato per l'anno 2020 per l'ATS VEN_04 è pari a 0,38, rilevando pertanto una distribuzione non troppo sbilanciata dei redditi tra i residenti. In due degli altri ATS vicentini il coefficiente di Gini assume valori leggermente superiori (ATS VEN_03 Bassano del Grappa e ATS VEN_06 Vicenza), pertanto con una distribuzione meno equa, mentre nell'ATS VEN_05 Arzignano è pari a 0,37.

Vulnerabilità economica – curva di Lorenz – anno 2020



Fonte: MEF - finanze.gov.it/finanze3/pagina_dichiarazioni/dichiarazioni.php

La vulnerabilità legata alla sfera educativa è misurata attraverso il grado di scolarità della popolazione residente. La metà della popolazione possiede un titolo di studio uguale o inferiore alla licenza media inferiore e solo il 13,8% è laureato (valore calcolato sulla popolazione con più di 24 anni).

In merito alla dimensione lavorativa è possibile analizzare i dati legati alla disponibilità al lavoro, pubblicati da Veneto Lavoro. In particolare relativamente ai dati di stock che corrispondono all'insieme di coloro che ad una data puntuale risultano in stato di disoccupazione amministrativamente documentata ovvero hanno rilasciato una dichiarazione di disponibilità che risulta ancora valida al momento di osservazione. Tra i cittadini italiani al 31/3/2022 nell'ATS VEN_04 risultano disponibili al lavoro il 7,4% della popolazione in età 14-64 anni mentre tale percentuale raggiunge il 52,6% tra i cittadini stranieri. Oltre alla cittadinanza, la disponibilità al lavoro differisce anche per fascia d'età, rilevando come maggiormente disponibili i soggetti in età 55-67 anni (10,4%), rispetto alle persone in età 30-54 anni (9,0%) e 15-29 anni (7,5%). Tali percentuali sono calcolate sul totale di ciascuna fascia d'età di riferimento. Se consideriamo il totale della popolazione, circa il 19% delle persone disponibili al lavoro ha meno di 30 anni, il 49% è in età 30-54 anni ed il restante 32% ha più di 54 anni. Nonostante siano maggiormente disponibili al lavoro i soggetti con più di 30 anni, i tirocini extracurricolari attivati nella provincia di Vicenza sono principalmente a favore dei soggetti under 30. Nel 2021, sul totale di 6.920 tirocini attivati, il 66% è rivolto a persone sotto i 30 anni d'età, il 32% a persone in età 30-54 anni e solamente il 2% a persone over 54, che ricordiamo essere le più disponibili all'occupazione. Risulta pertanto evidente come il tirocinio non sia lo strumento più adatto a questa fascia d'età. Entrando nel merito dei tirocini attivati, si osserva che sono attivati principalmente per le persone con titolo di studio più elevato e, tra queste, senza particolari diversità di genere.

A livello regionale inoltre si dispone di alcuni indicatori calcolati da ISTAT con la rilevazione sul benessere e la sostenibilità (<https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilita>). Legato al tema lavorativo c'è l'indicatore "bassa intensità al lavoro", dato dalla percentuale di persone che vivono in famiglie per le quali il rapporto fra il numero totale di mesi lavorati dai componenti della famiglia durante l'anno di riferimento dei redditi (quello precedente all'anno di rilevazione) e il numero totale di mesi teoricamente disponibili per attività lavorative è inferiore a 0,20¹. Negli anni il valore dell'indicatore è stato altalenante ma si registra una ripresa del valore dell'indicatore nel 2020 (pari a 5,6%). Analizzando i giovani che non lavorano e non studiano (NEET), ovvero la percentuale di persone di 15-29 anni né occupate né inserite in un percorso di istruzione o formazione sul totale delle persone di 15-29 anni, il valore nel 2019 è in leggero calo a livello

¹ Ai fini del calcolo di tale rapporto, si considerano i membri della famiglia di età compresa fra i 18 e i 59 anni, escludendo gli studenti nella fascia di età tra i 18 e i 24 anni. Le famiglie composte soltanto da minori, da studenti di età inferiore a 25 anni e da persone di 60 anni o più non sono considerate nel calcolo dell'indicatore

provinciale, regionale e nazionale pari rispettivamente a 10,5% a Vicenza, 12,4% in Veneto e 22,2% in Italia. La vulnerabilità abitativa può essere esaminata considerando gli indicatori ISTAT di “grave deprivazione abitativa” (percentuale di persone che vivono in abitazioni sovraffollate e che presentano almeno uno tra i seguenti tre problemi: problemi strutturali dell'abitazione (soffitti, infissi, ecc.); non avere bagno/doccia con acqua corrente; problemi di luminosità) e di “sovraccarico del costo dell'abitazione” (percentuale di persone che vivono in famiglie dove il costo totale dell'abitazione principale in cui si vive rappresenta più del 40% del reddito familiare). Per entrambi gli indicatori si rileva un incremento delle situazioni problematiche nel 2020 a livello regionale, pari rispettivamente a 4,7% e 4,6%.

Per concludere la misura della vulnerabilità osserviamo la dimensione sociale legata in particolare alle situazioni di povertà. Gli indicatori ISTAT consentono di rilevare la presenza di situazioni di grave deprivazione materiale², grande difficoltà ad arrivare fine mese³ e a rischio di povertà⁴. Dai dati disponibili, nel 2020 si registra in Veneto un leggero incremento della popolazione in grave deprivazione materiale, pari al 2% dei residenti, ma tale dato rimane contenuto rispetto al valore nazionale (5,9%). Sono in incremento anche le famiglie che dichiarano di arrivare a fine mese con grande difficoltà (3,4% in Veneto) o a rischio di povertà (10,3%). La situazione che si presenta è comunque migliore rispetto al dato nazionale. Oltre all'analisi della vulnerabilità del territorio, per fornire una fotografia del contesto dell'ATS VEN_04 di Thiene si possono osservare i dati legati alla misura del Reddito di Cittadinanza forniti dall'Ufficio di Ambito. Complessivamente al 1° aprile 2022 erano presenti nell'ATS 2.365 casi, pari all'1,29% della popolazione, sostanzialmente stabili rispetto al semestre precedente. Dei 2.365 casi, 996 sono gestiti dai Servizi Sociali per l'attivazione e la gestione dei Patti per l'Inclusione Sociale e per i quali è stato assegnato un case manager.

Dati Reddito di Cittadinanza – ATS VEN_04 di Thiene

	AI 30.09.2021	AI 30.12.2021	AI 01.04.2022
Numero casi totali	2.150	2.264	2.365
% sulla popolazione	1,17%	1,23%	1,29%
Casi in gestione ai Servizi sociali per l'attivazione e la gestione dei Patti per l'Inclusione Sociale	895	945	996
Totale casi assegnati al case manager	838	838	966

Fonte: Dashboard Ambito Comitato dei Sindaci del Distretto Ex Azienda Ulss n.4 (Comune di Thiene)

Sulla base di quanto analizzato, le principali evidenze rilevate sono le seguenti:

- La popolazione complessiva dell'ATS VEN 04 è in leggero calo nel decennio, con una continua diminuzione della natalità ed un invecchiamento della popolazione; anche la popolazione straniera è in calo nell'ultimo decennio;
- Un contribuente su 5 ha redditi inferiori ai 10.000 euro e circa la metà dei redditi è concentrata nel 30% della popolazione;
- La metà della popolazione è in possesso di bassa scolarità e solo il 14% è laureata;
- Si rileva una diversità di disponibilità al lavoro tra italiani (7,4%) e stranieri (53% della popolazione 14-64 anni); sono maggiormente disponibili i soggetti in età 55-67 anni. Nonostante siano maggiormente disponibili al lavoro i soggetti over 30, i tirocini sono attivati principalmente per gli under 30; i tirocini sono attivati prevalentemente per le persone con titolo di studio elevato;

² Percentuale di persone che vivono in famiglie con almeno 4 di 9 problemi considerati sul totale delle persone residenti. I problemi considerati sono: i) non poter sostenere spese impreviste di 800 euro; ii) non potersi permettere una settimana di ferie all'anno lontano da casa; iii) avere arretrati per il mutuo, l'affitto, le bollette o per altri debiti come per es. gli acquisti a rate; iv) non potersi permettere un pasto adeguato ogni due giorni, cioè con proteine della carne o del pesce (o equivalente vegetariano); v) non poter riscaldare adeguatamente l'abitazione; non potersi permettere: vi) una lavatrice vii); un televisore a colori; viii) un telefono; ix) un'automobile

³ Quota di persone in famiglie che, tenendo conto di tutti i redditi disponibili, dichiarano di arrivare alla fine del mese con grande difficoltà

⁴ Percentuale di persone a rischio di povertà, con un reddito equivalente inferiore o pari al 60% del reddito equivalente mediano sul totale delle persone residenti

- A livello regionale, nel 2020 si registra un incremento della popolazione in grave deprivazione materiale e abitativa, con un incremento del carico dei costi di abitazione sul totale dei redditi familiari, della popolazione in grande difficoltà ad arrivare a fine mese e a rischio di povertà;
- Il numero di casi totali in possesso di Reddito di cittadinanza in ATS VEN 04 è sostanzialmente stabile, in minimo incremento nell'ultimo anno.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Le Linee guida n. 1 del giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica per il Piano della Performance relative ai Ministeri definiscono il Valore Pubblico come il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio” e prevedono che il nuovo approccio alla programmazione possa e debba diventare strumento per supportare i processi decisionali, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti o, in altri termini, contribuire alla creazione di valore pubblico.

Nelle linee programmatiche di mandato, approvate con deliberazione consiliare n. 33 del 28 settembre 2022, l’attenzione è stata posta su undici macro ambiti all’interno dei quali creare valore pubblico; essi sono:

- Attenzione alla persona e alle famiglie:
- Salvaguardia della salute
- Attività istituzionale e coinvolgimento della cittadinanza
- Accessibilità ai servizi comunali
- Benessere fisico e sportivo
- Aspetti culturali, formativi e sociali
- Sostenibilità ambientale
- Commercio e turismo
- Sicurezza
- Mobilità urbana
- Lavori pubblici e territorio

Il Valore Pubblico si concretizza nel miglioramento o nel mantenimento del livello complessivo di benessere dei cittadini e dei principali stakeholder sui quali impattano le scelte dell’ente.

Occorre quindi perseguire e dunque programmare e misurare l’aumento del benessere della comunità amministrata (outcome) utilizzando a tale scopo tutti i capitali, tangibili e intangibili di cui l’ente dispone, come nel prosieguo descritti.

L’attività dell’Amministrazione richiede, infine, un’attenzione particolare ai processi amministrativi che possono rappresentare potenziali rischi di erosione del valore pubblico, ad esempio per scarsa trasparenza o per fenomeni corruttivi non adeguatamente evidenziati o segnalati.

Il processo di creazione di valore coinvolge trasversalmente tutta l’organizzazione comunale, con la costante correlazione tra la pianificazione strategica degli obiettivi, la loro declinazione in obiettivi esecutivi e attività operative interne.

2.1.1. Obiettivi strategici per il raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico

Il Documento Unico di Programmazione (DUP) è lo strumento di pianificazione strategica ed operativa che guida l’attività dell’Ente, costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione, non soltanto del bilancio di previsione, e soprattutto è il documento attraverso il quale si rende concreto il principio di programmazione, quello che deve ispirare la gestione degli enti locali. Nel

DUP gli obiettivi strategici sono declinati per ogni singola missione di bilancio.

Di seguito vengono schematizzati, sulla base delle Linee programmatiche del mandato amministrativo approvate con Delibera di Consiglio Comunale n. 33 del 28 settembre 2022, gli obiettivi strategici volti alla creazione di valore pubblico.

VALORE PUBBLICO CHE SI VUOLE GENERARE	OBIETTIVO STRATEGICO FUNZIONALE ALLA CREAZIONE DEL VALORE PUBBLICO
Mitigazione del disagio socio – economico dei cittadini	Azioni a beneficio della persona e delle famiglie
Maggiore fiducia e compliance dei cittadini verso l'Amministrazione in un rapporto di collaborazione e non di contrapposizione	Amministrazione partecipata
Maggior autonomia nella fruizione dei servizi da parte di cittadini	Miglioramento dell'accessibilità dei servizi comunali
Creazione di occasioni e contesti educativi e culturali accessibili a tutti i cittadini in termini economici e logistici	Valorizzazione di iniziative culturali e formative
Sviluppo di un sentimento di consapevolezza proattiva rispetto alle tematiche della sicurezza e dell'ambiente che riguardano il territorio	Miglioramento della sicurezza urbana – cultura della protezione civile
Aumento della qualità oggettiva e dunque di quella percepita della vivibilità del territorio con particolare riferimento agli aspetti ambientali e di sicurezza	Cura del territorio e miglioramento delle infrastrutture di servizio
L'obiettivo strategico concorre alla creazione di valore pubblico inteso quale benessere economico, sociale, educativo, culturale, ambientale	Cura degli interventi ricompresi nel Piano nazionale di ripresa e resilienza

2.1.2. Baseline

Per poter misurare il miglioramento in termini di valore pubblico generato, è necessario fissare la base line degli indicatori di impatto sulla quale calcolare lo scostamento in termini di incremento e, quindi, di raggiungimento dell'obiettivo. Fissare la baseline è, peraltro utile allo scopo di programmare azioni correttive, nel caso di non raggiungimento dell'obiettivo e, quindi, qualora si verifichi una riduzione del benessere sociale, economico, educativo, culturale dei cittadini thienesi.

OBIETTIVO STRATEGICO FUNZIONALE ALLA CREAZIONE DEL VALORE PUBBLICO	BASE LINE
Azioni a beneficio della persona e delle famiglie	Ultimo dato ISTAT disponibile relativo al reddito medio dei cittadini thienesi
Amministrazione partecipata	Nessun dato disponibile. Nel 2023 si popone il primo questionario
Miglioramento dell'accessibilità dei servizi comunali	Numero di utilizzi dei servizi on line (il numero di utilizzi è strettamente connesso al livello di

	autonomia dei cittadini)
Valorizzazione di iniziative culturali e formative	Numero di partecipanti alle iniziative proposte nel 2022 e riproposte nel 2023
Miglioramento della sicurezza urbana	Numero di alunni che aderiscono al progetto scolastico di sviluppo della cultura della protezione civile rispetto al numero di alunni iscritti relativo all'ultima iniziativa svolta
Cura del territorio e miglioramento delle infrastrutture di servizio	Numero di sinistri denunciati nel 2022 correlati alla manutenzione del territorio e dei suoi beni strumentali (ad esempio arredo urbano, segnaletica stradale, allestimento parchi, piattaforme, palestre...)
Cura degli interventi ricompresi nel Piano nazionale di ripresa e resilienza	Si veda la base line di ogni singolo indicatore di impatto

2.1.3. Indicatori di impatto per misurare il valore pubblico generato

VALORE PUBBLICO CHE SI VUOLE GENERARE	INDICATORI DI IMPATTO
Mitigazione del disagio socio – economico dei cittadini	Incremento del reddito medio dei cittadini thienesi rilevato da ISTAT Riduzione delle richieste di sostegno al reddito Riduzione degli accessi allo sportello donna Riduzione delle donne ospitate presso la casa della solidarietà
Maggiore fiducia e compliance dei cittadini verso l'Amministrazione in un rapporto di collaborazione e non di contrapposizione	Risultato positivo dell'apposita indagine mediante la raccolta ed analisi di almeno 100 questionari
Maggior autonomia nella fruizione dei servizi da parte di cittadini	Risultato positivo dell'indagine di customer satisfaction sui servizi on line
Creazione di occasioni e contesti educativi e culturali accessibili a tutti i cittadini in termini economici e logistici	Numero di stakeholders partecipanti alle singole proposte rispetto al numero dei posti disponibili
Sviluppo di un sentimento di consapevolezza proattiva rispetto alle tematiche della sicurezza e dell'ambiente ambientali che riguardano il territorio	Numero di alunni che aderiscono al progetto scolastico di sviluppo della cultura della protezione civile rispetto al numero di alunni iscritti
Aumento della qualità oggettiva e dunque di quella percepita della vivibilità del territorio con particolare riferimento agli aspetti ambientali e di sicurezza	Riduzione della denuncia di sinistri correlati alla manutenzione del territorio e dei suoi beni strumentali (ad esempio arredo urbano, segnaletica stradale, allestimento parchi, piattaforme, palestre...)
L'obiettivo strategico concorre alla creazione di valore pubblico inteso quale benessere economico, sociale, educativo, culturale, ambientale	Tutti gli indicatori di impatto di cui sopra

2.2. Performance

Al fine di redigere gli obiettivi dell'anno 2023 è stata elaborata, come nel precedente anno, una scheda tipo di rilevazione, coerente con quanto previsto dal Decreto n. 132/2022. Tale scheda tipo, per la compilazione della quale sono state fornite istruzioni, è rivolta ai soli obiettivi di sviluppo, non ordinari, oppure ad attività caratteristica dell'Ufficio, a condizione che sia misurabile e, quindi, monitorabile e abbia una significatività operativa (ad es. vanno escluse attività che si risolvono in un unico adempimento a meno che lo stesso non sia particolarmente complesso, nel qual caso saranno riportate le fasi del processo).

Nel fornire istruzioni per la compilazione delle schede, si è osservato che le linee guida del distinguono:

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure;
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

In allegato, dunque, viene riportato un riepilogo delle schede così compilate.

Poiché nel Decreto ministeriale n. 132/2022, approvativo dello schema del PIAO, si prevede all'art. 2 che sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario, il presente documento contiene solo un accenno ad eventuali occorrenze finanziarie necessarie per il raggiungimento dell'obiettivo.

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1. Premessa

1. I contenuti del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) sono confluiti nella sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) secondo una logica di integrazione e armonizzazione con le sezioni “Valore pubblico” e “Performance”; la sezione è redatta in conformità alle indicazioni del Comitato Interministeriale istituito con DPCM 16 gennaio 2013 (ai sensi all'art. 1 co. 4 della Legge 190/2012) nonché al Piano nazionale anticorruzione (PNA) 2022 che integra e/o sostituisce i precedenti, implicitamente richiamati.

2. La presente sottosezione si occupa di fenomeni di prevenzione della corruzione, intendendosi per tale non solo la nozione di corruzione penalistica, ma anche tutte le vicende espressione di maladministration, cioè di “cattiva amministrazione”, nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa dei comportamenti e delle decisioni dalla cura imparziale dell’interesse pubblico. In essa, quindi, possono rientrare:

- sia casi di uso delle funzioni pubbliche a fini privati con conseguente malfunzionamento della cosa pubblica;
- sia l’uso delle funzioni pubblicistiche per interesse particolare dell’ente, ma in violazione dell’interesse generale.

Da ciò deriva che l’uso del termine corruzione dovrà essere inteso in tale senso più ampio.

3. Sono inoltre fonti del diritto contenenti le regole di legalità e integrità, che completano la dotazione di strumenti di prevenzione della corruzione a disposizione dell'Amministrazione:

- a. il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;
- b. il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 in materia di riordino degli obblighi di trasparenza;
- c. il Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39 in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali presso la PA e gli enti di diritto privato in controllo pubblico;
- d. il Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50, in materia di procedure per la scelta del contraente;
- e. il compendio di soft law emanato da ANAC;
- f. i Regolamenti interni;
- g. il Codice di comportamento dei dipendenti nazionale e integrativo;
- h. le Linee guida del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) in materia di composizione delle commissioni giudicatrici negli appalti aggiudicati con il criterio dell’offerta economicamente più vantaggiosa, le Linee guida del RPCT in materia di tenuta del registro degli accessi.

4. La disciplina contenuta nella presente sezione del PIAO persegue i seguenti obiettivi:

- riduzione della possibilità che si manifestino fenomeni corruttivi;
- aumento della capacità di far emergere eventuali casi di corruzione e di riconoscere fenomeni di cattiva gestione;
- creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione e al perdurare di situazioni di opacità gestionale e amministrativa;
- promozione della cultura della legalità e dell’etica pubblica;
- promozione del pieno assolvimento degli obblighi di trasparenza e individuazione di ulteriori obblighi rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

5. In particolare la presente sezione del PIAO è composta da una parte generale e da n. 3 allegati:

- mappatura dei processi ai fini del rischio corruttivo (allegato 2): il documento contiene la mappatura dei singoli processi afferenti alle seguenti aree di rischio: appalti pubblici, governo del territorio, incarichi e nomine, acquisizione e gestione del personale, processi con effetto economico diretto, processi con effetto economico indiretto, entrata – spese – patrimonio.

I principi e le regole che informano la mappatura di ogni processo sono:

- ✓ diritto dell'interessato ad ottenere un provvedimento espresso
- ✓ certezza dei tempi dell'attività amministrativa
- ✓ individuazione del responsabile del procedimento
- ✓ principio di partecipazione al procedimento
- ✓ semplificazione documentale e del procedimento (acquisizione d'ufficio, dichiarazioni sostitutive, conferenze dei servizi - anche interne all'amministrazione...)
- ✓ informatizzazione del processo
- ✓ accessibilità delle informazioni
- ✓ autotutela per ragioni di pubblico interesse

La valutazione dei rischi è condotta, una volta individuati i singoli processi, mediante gli indici di valutazione della probabilità e gli indici di valutazione dell'impatto di cui all'allegato 5 al PNA 2013:

<https://www.anticorruzione.it/documents/91439/164746/Allegato+5+La+valutazione+del+livello+di+riscio.pdf/de47c195-f29e-d157-bfc8-6be88538da42?t=1582816481503>

Per ciascun processo, sono individuate le misure comuni ad ogni rischio individuato e le misure di prevenzione e mitigazione specifiche di ogni singolo rischio.

- trasparenza (allegato 3): si tratta della primaria misura di mitigazione e prevenzione del rischio corruttivo, strumento imprescindibile del c.d. “controllo diffuso” da parte dei cittadini sull’operato della Pubblica Amministrazione. Il documento allegato è costituito di tre parti:

1. le fasi della trasparenza e le sue regole (produzione del dato, pubblicazione del dato, monitoraggio della pubblicazione);
2. gli obblighi di pubblicazione, seguendo il modello organizzativo delle sezioni di Amministrazione Trasparente dettato da ANAC;
3. il work flow richiesto da ANAC volto a garantire una filiera rintracciabile dalla produzione al monitoraggio delli dati pubblicati.

- misure organizzative e monitoraggio anticorruzione (allegato 4): reca il compendio di misure generali poste in essere dal comune di Thiene al fine di mitigare e prevenire il rischio corruttivo; si rinvia agli allegati sub a) e sub b) al presente documento avuto riguardo alle misure specifiche di Trasparenza e ai singoli processi mappati per ciascuna area di rischio.

Le misure di ordine generale recate dal documento sono così individuate:

- ✓ introduzione di modifiche organizzative
- ✓ armonizzazione del Regolamento per l'organizzazione dei servizi e degli uffici alle esigenze di prevenzione della corruzione
- ✓ promozione di un adeguato livello di formazione di base di tutto il personale, quale strumento di diffusione della cultura della legalità
- ✓ definizione dei meccanismi di tracciabilità e trasparenza del procedimento decisionale

- ✓ rilevazione dei tempi procedurali
- ✓ verifica delle dichiarazioni sulla insussistenza delle cause di inconferibilità
- ✓ verifica delle dichiarazioni sull'assenza di conflitto di interesse nelle procedure di scelta del contraente
- ✓ verifica delle dichiarazioni sostitutive degli operatori economici nelle procedure di scelta del contraente
- ✓ verifica dello stato di applicazione del codice di comportamento nazionale ed integrativo
- ✓ verifica del rispetto del divieto di pantouflage
- ✓ inserimento di patti di integrità nelle procedure di scelta del contraente
- ✓ misure antiriciclaggio
- ✓ segnalazione di fenomeni di corruzione e tutela del dipendente pubblico che segnala l'illecito

2.3.2. Gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione

LINEA DI MANDATO	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO GESTIONALE	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
			Risultati attesi	Valore pubblico generato
Attività istituzionale e coinvolgimento della cittadinanza	Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholders	Realizzazione di un'indagine per individuare le esigenze di trasparenza percepite dai cittadini, in termini di pubblicazione di documenti sul web, sezione Amministrazione trasparente (AT)	Pubblicazione in Amministrazione trasparente della relazione recante i risultati dell'indagine e l'individuazione delle ulteriori informazioni oggetto di pubblicazione	Maggiore fiducia e compliance dei cittadini verso l'Amministrazione in un rapporto di collaborazione e non di contrapposizione
Accessibilità ai servizi comunali	Miglioramento dei flussi informativi e della comunicazione verso l'esterno	Realizzazione di un'audio-guida per non vedenti contenente le indicazioni fondamentali relative ad ogni servizio offerto dal Comune	Pubblicazione dell'audio-guida nella sezione "Carta dei servizi" di AT	Maggior autonomia nella fruizione dei servizi da parte di cittadini non vedenti
Cura degli interventi ricompresi nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)	Rafforzamento delle misure di controllo con riguardo alla gestione dei fondi PNRR	Predisposizione di Linee guida specifiche per il controllo successivo di regolarità amministrativa dei provvedimenti aventi ad oggetto procedure relative alla gestione di fondi PNRR	Realizzazione dei controlli secondo la disciplina recata dalle Linee Guida quale contributo alla corretta rendicontazione che garantisce l'erogazione dei fondi PNRR	Mitigazione del disagio socio-economico dei cittadini e recupero del patrimonio storico-architettonico quale misura di contrasto al degrado urbano e sociale delle aree interessate

2.3.3. I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione e gestione del rischio di corruzione

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Come confermato dal PNA 2022, ai sensi dell'art. 43 co. 1 del D.lgs. 33/2013 la figura del Responsabile della prevenzione della corruzione coincide di norma con quella del Responsabile della Trasparenza, essendo quest'ultima una misura strategica di mitigazione e prevenzione della corruzione.

Come da indicazioni dell'Autorità anticorruzione, la nomina del RPCT è effettuata con apposito atto dell'organo di indirizzo, secondo i criteri forniti dall'Autorità stessa nell'apposito allegato al PNA 2022.

In ordine ai requisiti soggettivi in capo al RPCT, quest'ultimo è tenuto a dare tempestiva comunicazione all'Amministrazione di aver subito eventuali condanne penali di primo grado, avuto riguardo ai reati di cui all'art. 7 co. 1 lett. da a) a f) del D.Lgs. 235/2012 nonché ai reati contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, capo I "Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione": le condanne per i reati sopra emarginati rappresentano cause ostative allo svolgimento e al mantenimento del ruolo di RPCT. Laddove l'Amministrazione venga a conoscenza di condanne che riguardino fattispecie di reato diverse da quelle sopra emarginate, quest'ultima – qualora lo ritenga opportuno – avvanzerà all' Autorità una richiesta di parere in ordine alla compatibilità del ruolo con la posizione giudiziaria del RPCT.

La disciplina del riesame in caso di revoca della nomina o di attuazione di misure discriminatorie nei confronti del RPCT rappresenta un presidio per l'autonomia e l'indipendenza dell'azione di quest'ultimo; fin da subito la revoca ha trovato disciplina nella L. 190/2012 e nel suo decreto attuativo 39/2013, mentre il D.Lgs. 97/2016 ha successivamente inserito nella citata L. 190/2012 la diversa fattispecie rappresentata dalle misure discriminatorie, potenziando così la tutela dell'autonomia del RPCT. ANAC, nell'adottare, con propria deliberazione n. 657/2018, il "Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del RPCT" - ha fornito ulteriori precisazioni sulle proprie modalità di intervento.

In caso di revoca dell'incarico di Segretario comunale o dell'incarico ad altro soggetto che ricopra il ruolo di RPCT, l'ente comunica entro 10 giorni il provvedimento ad ANAC o, nel caso di revoca del Segretario comunale, al Prefetto perché quest'ultimo possa informare tempestivamente l'Autorità. La comunicazione deve essere corredata di tutta la documentazione relativa al procedimento di revoca nonché di ogni altro documento ritenuto utile a chiarire i motivi della revoca.

Ai sensi dell'art. 1 co. 82 della L. 190/2012 e dell'art. 15 co. 3 del D. Lgs. 39/2013, l'Autorità - qualora rilevi che il provvedimento sia correlato alle attività svolte dal RPCT in materia di prevenzione della corruzione - può chiedere all'Amministrazione il riesame del provvedimento, entro il termine di 30 giorni dal ricevimento della comunicazione.

La competenza di ANAC alla richiesta di riesame opera anche qualora la notizia della revoca pervenga direttamente dall'interessato; fatte salve le responsabilità penali e amministrative del Comune, ANAC può richiedere a quest'ultimo di produrre copia del provvedimento.

L'esito del riesame, completo delle motivazioni, è comunicato ad ANAC, che ne prende atto, entro 30 giorni dalla richiesta di riesame, salvo diverso termine fissato da ANAC stessa.

L'efficacia del provvedimento di revoca è sospesa fino a conclusione del procedimento di riesame da parte dell'Amministrazione ovvero decorsi i 30 giorni a disposizione dell'Autorità per chiederlo , qualora quest'ultima non provveda in tal senso.

Il RPCT può inoltre segnalare ad ANAC le eventuali misure discriminatorie di cui sia destinatario in forza della propria attività anticorruzione: anche in questo caso ANAC, se le evidenze documentali non sono sufficienti perché si raggiunga un necessario livello di ragionevole certezza, può chiedere informazioni ed instaurare un contraddittorio con l'Amministrazione. A conclusione dell'istruttoria – e comunque entro 30 giorni dalla conoscenza della segnalazione – ANAC, ai sensi dell'art. 1 co. 7 della L. 190/2012, può chiedere all'Amministrazione il riesame in ordine all'applicazione delle misure ritenute discriminatorie, qualora rilevi una correlazione con l'attività del RPCT in materia di prevenzione della corruzione.

L'efficacia delle misure discriminatorie è sospesa fino a conclusione del procedimento di riesame da parte dell'Amministrazione ovvero decorsi i 30 giorni a disposizione dell'Autorità per chiederlo, qualora quest'ultima non provveda in tal senso.

Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza:

- a) predispone la relazione annuale sull'efficacia delle misure anticorruzione, secondo lo schema predisposto da ANAC;
- b) predispone annualmente la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO ed eventuali aggiornamenti infraannuali;
- c) entro il 30 marzo di ogni anno predispone e adotta il piano triennale di rotazione del personale;
- d) comunica al Nucleo di Valutazione (NdV) tutti i dati utili a rilevare le posizioni dirigenziali attribuite a persone, interne e/o esterne al Comune, individuate discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione;
- e) monitora e segnala al NdV e alla Giunta le criticità inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- f) indica all'ufficio competente all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- g) comunica ogni caso di violazione del divieto di pantouflage ad ANAC, all'Amministrazione nonché all'ente presso il quale sia stato assunto l'ex dipendente;
- h) verifica annualmente lo stato di attuazione del Codice di comportamento – sia nazionale che integrativo-;
- i) collabora alla pianificazione della formazione del personale della sezione del PIAO "Organizzazione e capitale umano" , in modo da assicurare la formazione nella specifica materia.

I DIRIGENTI

- a) provvedono ad attuare le misure di competenza dirigenziale previste dalla presente sezione;
- b) provvedono ai monitoraggi di competenza di cui all'allegato c) della presente sezione;
- c) entro il termine assegnato dal RPCT, attestano di essere a conoscenza dei contenuti della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e individuano, all'interno del settore di competenza, i soggetti maggiormente esposti al rischio di fenomeni corruttivi [anche non titolari di posizione organizzativa (PO)], quali destinatari dell'obbligo di analogha attestazione;
- d) quale misura di supporto alla rotazione del personale, applicano le misure organizzative minime di protezione dal rischio di corruzione:
 - segregazione delle funzioni nello svolgimento del singolo procedimento;
 - rotazione dei dipendenti addetti ad uno specifico procedimento, all'interno di un stesso ufficio, quando per le caratteristiche del procedimento non sia possibile applicare la segregazione.
- d) comunicano tempestivamente al RPCT ogni ritardo nella pubblicazione/aggiornamento dei dati in "Amministrazione trasparente" di cui si siano resi responsabili; comunicano anche l'eventuale ritardo di cui siano responsabili i titolari di PO delegati.

I TITOLARI DI PO E I DIPENDENTI

- a) collaborano con il dirigente, secondo le istruzioni di quest'ultimo, all'attuazione delle misure previste dalla presente sezione;
- b) limitatamente ai soggetti individuati dai dirigenti, attestano di essere a conoscenza dei contenuti del PTPC.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

- a) valuta la performance organizzativa dei dirigenti avuto riguardo al raggiungimento degli obiettivi strategici e gestionali individuati anche nella presente sezione;

- b) attesta il corretto adempimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni rilasciate annualmente da ANAC, quale ulteriore elemento di valutazione della performance organizzativa dei dirigenti;
- c) trasmette alla competente Autorità nazionale i dati forniti dal RPCT in ordine alle posizioni dirigenziali attribuite a persone, interne e/o esterne alle pubbliche amministrazioni, individuate discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione;
- d) esprime parere obbligatorio sul Codice di Comportamento Integrativo e sulle eventuali modifiche ed integrazioni dello stesso. Relativamente a queste ultime, si segnala che Il Consiglio dei Ministri ha adottato uno schema di decreto del Presidente della Repubblica recante modifiche al d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici": quando tale modifica sarà operativa si provvederà a disciplinare i relativi contenuti nel Codice di comportamento integrativo.

IL RASA

L'individuazione del Responsabile Unico della Stazione Appaltante (RASA), in quanto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa, costituisce misura organizzativa di trasparenza in funzione della prevenzione della corruzione.

Si precisa che tale obbligo informativo sussiste fino all'entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall'art. 38 del D.Lgs. 50/2016.

Il RASA del Comune di Thiene è individuato nel dott. Luigi Alfidì, Segretario comunale.

Il RASA della Centrale Unica di Committenza Thiene è individuato nella dott.ssa Paola Marchiori, Dirigente del Settore Contabilità e Finanza.

I SOGGETTI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ANTIRICICLAGGIO

- Il Responsabile Antiriciclaggio (Soggetto Gestore): come da indicazione recata dall'art. 6 comma 5 del Decreto del Ministero dell'Interno del 25 settembre 2015 in riferimento alle amministrazioni indicate all'art. 1 lett. h) del decreto stesso (tra le quali si annoverano le amministrazioni locali), il "gestore" delle segnalazioni di operazioni sospette è individuato nella figura del RPCT, in una logica di continuità tra presidi e misure per il contrasto della corruzione e per il contrasto del riciclaggio, reciprocamente utili. Il gestore valuta le situazioni sospette e procede, ove necessario, alle comunicazioni all'Unità di informazione finanziaria per l'Italia (UIF), essendo incardinata nel gestore la figura del responsabile delle comunicazioni sospette.

- I Referenti Antiriciclaggio: i dirigenti cooperano con il gestore sia monitorando le attività più esposte al rischio di riciclaggio sia avanzando prontamente proposte di comunicazione di operazioni sospette. I referenti collaborano anche alla definizione degli indicatori interni di anomalia.

- Gli Operatori: il personale addetto all'istruttoria segnala prontamente al dirigente ogni anomalia di immediata percezione avuto riguardo all'attività di monitoraggio della filiera di primo livello, effettuato con le modalità stabilite nella presente sezione del PIAO.

IL RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI

Il regolamento Europeo 2016/679 ha introdotto la nuova figura del Responsabile della Protezione dei Dati (RPD), che costituisce punto di riferimento per ogni questione di carattere generale riguardante la protezione dei dati personali.

In linea con l'orientamento espresso dal Garante per la protezione dei dati personali (FAQ n. 7 relativa al RPD in ambito pubblico) e all'indirizzo di ANAC di cui all'aggiornamento 2018 al PNA, il RPD del Comune di Thiene è esterno all'Amministrazione.

Con specifico riferimento alle materie disciplinate dalla presente sezione del PIAO, il RPD ha compito consultivo e di supporto al RPCT (ad esempio per il caso di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato), pur rimanendo in capo a quest'ultimo la responsabilità delle specifiche funzioni.

2.3.4. Il procedimento di approvazione della sezione

Il PIAO, di cui la presente sezione fa parte, prende in considerazione un arco temporale di azione pari ad un triennio ed è approvato annualmente dalla Giunta comunale.

Riconoscendo un ruolo primario ad ogni categoria di stakeholders e più in generale alla società civile nel monitoraggio del sistema anticorruzione – trasparenza – antiriciclaggio, come ben stigmatizzato dall'Autorità Anticorruzione nel PNA 2022, la primaria misura di coinvolgimento è la partecipazione alla predisposizione della presente sezione prima della sua approvazione all'interno del PIAO.

A tal fine la presente sezione costituisce, in una prima fase dell'iter di approvazione, autonomo documento che, una volta adottato con provvedimento dell'organo esecutivo, è posto in consultazione ad ogni cittadino che potrà così contribuire fattivamente al suo miglioramento offrendo suggerimenti, proposte e osservazioni, massimizzandone l'efficacia anche in termini di compliance tra Pubblica Amministrazione e cittadini che diventano così proattivi verso la cultura della legalità.

La consultazione avviene mediante avviso di pubblicazione del documento sulla home page del sito web del Comune; il termine per la presentazione di osservazioni e proposte non può essere inferiore a cinque giorni lavorativi dalla pubblicazione sul web.

I cittadini potranno presentare i propri suggerimenti e osservazioni con le modalità che saranno specificate nell'avviso.

Non saranno prese in considerazione osservazioni e proposte presentate in modo anonimo.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1: Struttura organizzativa

In allegato viene riportato l'organigramma del Comune di Thiene suddiviso per settori (le unità organizzative di maggiori dimensioni) e servizi. Di ogni unità organizzativa si evidenzia la composizione numerica dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato. In ossequio alla disciplina per il trattamento dei dati personali vengono riportati i nominativi dei soli lavoratori per i quali già sono previste forme di diffusione dei dati, cioè dirigenti e incaricati di posizione organizzativa (si argomenti dall'art. 14 del Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33).

3.2: Organizzazione del lavoro agile

L'amministrazione Comunale si è dotata di una regolamentazione del lavoro agile che viene riportata in allegato.

Insieme a tale disciplina regolamentare vengono allegati uno schema di accordo di Lavoro agile ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 18 e segg. della L. 22 maggio 2017, n. 81, nonché un'informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, l. 81/2017 e la Direttiva sull'utilizzo degli strumenti informatici e sulla posta elettronica, approvata con Determinazione dirigenziale nr. 1021 del 30.12.2019.

3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

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

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31 dicembre 2022:

TOTALE: n. 148 unità di personale	
tempo indeterminato	n. 137
tempo determinato	n. 11
tempo pieno	n. 128
tempo parziale o ridotto	n. 20

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

Segretario Generale	1 unità di personale	n. 1 con profilo di area amministrativa
Dirigenti	3 unità di personale	n. 1 con profilo di Dirigente area amministrativa-contabile
		n. 1 con profilo di Dirigente area amministrativa
		n. 1 con profilo di Dirigente area tecnica
Categoria D	41 unità di personale	n. 1 con profilo di Funzionario area economico-organizzativa
		n. 1 con profilo di Funzionario area amministrativa
		n. 1 con profilo di Funzionario area amministrativa-contabile
		n. 1 con profilo di Funzionario area culturale
		n. 2 con profilo di Funzionario area tecnica
		n. 17 con profilo di Istruttore direttivo area amministrativa
		n. 5 con profilo di Istruttore Direttivo area amministrativa-contabile
		n. 5 con profilo di Istruttore Direttivo area tecnica
Categoria C	66 unità di personale	n. 30 con profilo di Istruttore area amministrativa
		n. 7 con profilo di Istruttore area amministrativa-contabile
		n. 7 con profilo di Istruttore area culturale
		n. 1 con profilo di Istruttore area informatica
		n. 17 con profilo di Istruttore area tecnica
Categoria B	36 unità di personale	n. 4 con profilo di Educatore
		n. 12 con profilo di Collaboratore videoterminalista
		n. 5 con profilo di Collaboratore MOC (Macchine Operatrici Complesse)
		n. 1 con profilo di Esecutore messo
		n. 1 con profilo di Esecutore centralinista
		n. 1 con profilo di Esecutore amministrativo/messo
		n. 3 con profilo di Esecutore amministrativo
		n. 12 con profilo di Esecutore tecnico (operario qualificato)
n. 1 con profilo di Esecutore tecnico Teatro		
Categoria A	1 unità di personale	n. 1 con profilo di Ausiliario area tecnica

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

a. capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Il limite è rappresentato dal rapporto percentuale esistente tra la spesa del personale e le entrate dei primi tre titoli detratto il Fondo crediti di dubbia esigibilità. In particolare, tale disciplina è prevista dall'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e dalle successive disposizioni attuative ed interpretative contenute nel decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 2020 recante Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni e nella circolare esplicativa del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno dell'8 giugno 2020. L'articolo 2 del Decreto contiene la definizione delle voci da inserire al numeratore e al denominatore del rapporto ai fini della determinazione del valore di riferimento per ciascuna amministrazione:

- gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.
- per "Entrate correnti" si intende, invece, la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Le entrate correnti da considerare sono quelle riportate negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

In base a tali calcoli, i Comuni vengono, sostanzialmente, divisi in tre fasce:

- A) Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (valori inferiori alle soglie della tabella 1 del D.M.), ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato;
- B) Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (valori superiori alle soglie della tabella 3 del D.M.), ai quali è richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa/entrate, fino a rientrare nei parametri;
- C) Comuni con moderata incidenza della spesa di personale (valori intermedi tra le due tabelle), per i quali il rapporto, calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato, non deve essere superato.

Orbene, secondo le attuali stime, derivanti dal rendiconto relativo all'esercizio 2021 (ultimo dato approvato), il Comune di Thiene si colloca tra i "Comuni con moderata incidenza della spesa di personale", risultando una percentuale del 27,77, in base ai seguenti calcoli:

entrate		2019	2020	2021	medie triennio 2019/2021
titolo 1		13.300.142,55	13.549.731,72	13.845.803,26	13.565.225,84
titolo 2		1.164.335,48	4.866.616,47	2.944.472,99	2.991.808,31
titolo 3		4.432.850,46	3.562.794,17	4.039.077,38	4.011.574,00

somma	18.897.328,49	21.979.142,36	20.829.353,63	20.568.608,16
fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nell'anno 2020			869.640,50	
media entrate al netto del fondo				19.698.967,66

spese personale da considerare:	impegnato 2021
	5.470.307,52

Poiché nel precedente anno tale percentuale era stata del 28,07%, l'Ente può procedere ad assunzioni a tempo indeterminato. I dati dovranno essere riverificati in quanto il limite è rimodulabile anche nel corso del medesimo esercizio in cui l'ente procede all'assunzione in relazione a quelle che saranno le risultanze del rendiconto 2022.

Si segnala peraltro, la circostanza che tali valori potrebbero essere rettificati in quanto:

- l'articolo 57, comma 3-septies, del d.l. n. 104/2020, convertito in legge 126/2020, prevede che «a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente». E così Corte dei Conti, sez. Lombardia parere n. 65 del 22 aprile 2021 ha previsto che «la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all'art. 1, co. 797 e ss., L. 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58». Si veda anche Corte dei Conti Liguria 91/2020 ed Emilia Romagna 50/2021, riguardanti, rispettivamente, le assunzioni effettuate dal Comune di Genova per far fronte all'emergenza del crollo del Ponte Morandi e le assunzioni finanziate da altro ente pubblico;
- la deliberazione della Corte dei Conti Lombardia n. 73/2021 ha ritenuto che le spese sostenute per gli incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 non costituiscano spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale;
- il decreto ministeriale del 21 ottobre 2020. quanto alla spesa per il Segretario comunale in convenzione, precisa che «ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa»;
- il comma 801 della legge n. 178 del 2020 (come modificato dal comma 735 della Legge 30 dicembre 2021 n. 234) prevede che le assunzioni necessarie per raggiungere il rapporto di un assistente sociale ogni 6.500 abitanti sono effettuate in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale; a tal proposito si segnala che il 26 ottobre 2022 è stata acquisita al protocollo comunale (n. 41352) una risposta del Ragioniere Generale dello stato ad apposita richiesta del Comune, nella quale si consente di non considerare la spesa per le assunzioni degli assistenti sociali al fine del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile

2019, n. 34, qualora siano utilizzate le somme incrementative per i servizi sociali del Fondo di solidarietà comunale, sia che esse provengano dai comuni sotto obiettivo che da quelli sopra obiettivo; inoltre, il 7 dicembre 2022 Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, appositamente interpellato, ha comunicato che, a seguito dei numerosi quesiti in merito all'utilizzo della Quota servizi del Fondo Povertà e del contributo per le assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato, era stata predisposta un'apposita nota (la n. 10981 del 6 dicembre 2022), nei cui allegati sono riportati un prospetto riepilogativo (all. 1) dei riferimenti normativi dedicati alle assunzioni degli assistenti sociali con risorse a valere sulle quote indicate del Fondo povertà e del Fondo di solidarietà comunale e un foglio excel con uno schema sintetico (all. 2);

- al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i Comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Si rileva che, alla luce dei dati previsionali disponibili, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti.

Si dà atto, quindi, che la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

I commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater dell'art. 1 della legge 296/2006 prevedono la necessità che la spesa del personale di ciascuno degli anni del triennio sia contenuta entro il limite del valore medio del triennio 2011-2013; a tal fine costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.

Si evidenzia, altresì, che nel concetto di spesa del personale:

- rientrano tutte le spese sostenute per il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, nonché per i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, nonché gli oneri riflessi e l'IRAP (art. 14 comma 7 del Dl n. 78/2010), nonché ancora le spese per lavoratori

socialmente utili (Corte dei Conti per il Veneto, deliberazione n. 163/2008) e quelle per l'indennità sostitutiva per ferie non godute attribuita al personale cessato dal servizio (Corte dei Conti per il Veneto, deliberazione n. 94/2007); rientrano, pertanto, tra le spese del personale del Comune di Thiene anche quelle sostenute per il personale del Corpo di polizia locale del Consorzio Nordest Vicentino e quelle del personale trasferito (con obbligo di conservazione del posto) a Pasubio Tecnologia srl;

- non rientrano le spese per arretrati connessi ai rinnovi contrattuali, le spese per il personale disabile nel limite delle assunzioni obbligatorie (Corte dei Conti per il Veneto, Deliberazione n. 94/2007), le spese per il personale comandato per il quale si riceve un rimborso dall'Ente ove si svolge il servizio (Corte dei Conti per il Veneto, deliberazione n. 6/2009), le spese per gli incentivi tecnici, le spese eterofinanziate, le spese alimentate dai recuperi IMU e TARI; discorso a parte è da fare per le spese per gli incentivi per il recupero dell'evasione tributaria dell'ICI e per i diritti di segreteria e di rogito, in quanto la Corte dei Conti, Sezione delle autonomie, con deliberazione n. 16/2009 ne aveva escluso la ricomprensione nelle spese di personale, ma attualmente tale posizione, a fronte di nuove interpretazioni, non sembra più percorribile;

- la spesa ex comma 557 per gli anni 2023-2024-2025, è stata ipotizzata tenendo conto del personale in servizio e di quello per il quale il presente programma del fabbisogno prevede le assunzioni nel triennio; relativamente al personale che presta servizio in altri enti con diritto alla conservazione del posto, si è preso il dato, omogeneo a quello delle precedenti annualità, comunicato dai predetti enti; nel prospetto seguente viene, quindi, evidenziato il dato previsionale 2023. Negli anni 2023 e 2024 la spesa, ovviamente, in base a quanto previsto nel presente programma del fabbisogno, si attesterà su valori sostanzialmente simili a quelli del 2023 e, quindi, in diminuzione rispetto al parametro di riferimento, rappresentato dalla media della spesa del triennio 2011 – 2013, che è pari ad Euro **6.021.761,93**.

Relativamente alla spesa del personale in part-time, la stessa è stata considerata in termini di percentuale di prestazione lavorativa, in quanto si è richiesto al personale con contratto a tempo parziale derivante da trasformazione del rapporto a tempo pieno di esternare la volontà di un ritorno al tempo pieno, ottenendo una risposta negativa.

Nelle somme previste nell'anno 2023 sono stati ricompresi anche gli oneri per eventuali assunzioni a tempo determinato nel limite massimo della spesa di cui al paragrafo successivo.

COMUNE DI THIENE		
SPESA DEL PERSONALE - ANNO 2023		
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato (COMPRESI ONERI PER NUCLEO FAMILIARE)	+	4.564.084,14
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni	+	
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	+	
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	+	
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.l.vo n. 267/2000	+	
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 D.lgs. n. 267/2000	+	93.556,00
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	+	

Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni).	+	774.918,88
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	+	1.423.589,56
IRAP	+	403.718,43
Oneri per buoni pasto	+	28.000,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	+	
Altre spese (specificare): Formazione	+	17.122,82
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	501.152,15
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno, dalla Regione e dalla Provincia	-	
Rimborsi per le missioni	-	2.000,00
Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	-	
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	-	618.520,00
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	-	278.904,87
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	-	34.665,00
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della strada	-	
Incentivi per la progettazione	-	
Incentivi per il recupero ICI	-	15.000,00
Diritti di rogito	-	0,00
SPESA DEL PERSONALE 2023		5.854.747,81
RISPETTO RIDUZIONE DELLA SPESA DEL PERSONALE 2011-2013		SI

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

L'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 prevede che i Comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009 (la percentuale è ridotta al 50% per gli enti non in regola con gli obblighi di contenimento della spesa di personale previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006, ipotesi non ricorrente per il Comune di Thiene).

Sono da ritenersi escluse dal limite tutte le spese di personale che trovano copertura in etero-finanziamenti. Non confluiscono nel limite altresì le spese per il personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del

d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 368.408,64

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 366.865,00 (si dà atto, peraltro, che in tale spesa sono ricomprese anche le spese per le assunzioni temporanee di persone svantaggiate derivanti dal Patto sociale per il Lavoro finanziato da Regione Veneto con DGR 1320/2022 e per assunzioni del settore sociale, eterofinanziate e, quindi, la spesa presunta ai fini del presente calcolo è di molto inferiore).

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

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

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non è mai stato destinatario di domande di ricollocazione del personale iscritto negli elenchi di disponibilità pubblicati sul sito web della Funzione pubblica (art 2, comma 13, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito in legge 7 agosto 2012, n. 135)
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Thiene non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Si dà, inoltre, atto che:

- l'avvio di procedure sia per nuove assunzioni a tempo indeterminato che a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sarà subordinata alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco (art 34, comma 6 del d. Lgs. 165/2001);
- in caso di assunzione di personale a tempo pieno sarà data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta (articolo 3, comma 101 della legge 24 dicembre 2007, n. 244, secondo periodo).

b. stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023:

- n. 1 Istruttore direttivo tecnico - cat. D – Ufficio Edilizia Privata
- n. 1 Istruttore direttivo amministrativo - cat. D – Servizio Tributi
- n. 1 Istruttore amministrativo - cat. C – Servizi Demografici
- n. 1 Esecutore tecnico – cat. B – servizi manutentivi

ANNO 2024:

- n. 1 Istruttore direttivo amministrativo - cat. D – Servizi Demografici
- n. 1 Istruttore amministrativo - cat. C – Servizi Demografici
- n. 1 collaboratore videoterminalista – cat. B3, SUAP

ANNO 2025:

- n. 1 Istruttore direttivo tecnico - cat. D – Ufficio patrimonio
- n. 1 collaboratore videoterminalista – cat. B3, 18h - URP

Si segnala che, in esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, occorrerà sostituire - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.

c. stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

In questa sezione sono descritte le novità nel fabbisogno di personale in correlazione a modifiche organizzative/funzionali in atto.

Assunzione di assistenti sociali a tempo indeterminato.

In particolare, si ricorda che il Comune di Thiene è il capo convenzione dell'Ambito territoriale sociale che coinvolge trentadue Comuni. Nella convenzione che disciplina i rapporti tra i Comuni dell'Ambito si è concordato, con le modalità e nei tempi che saranno dettagliati successivamente, il "graduale raggiungimento del LEPS previsto dal Ministero di una proporzione tra assistenti sociali ed abitanti pari ad 1:5.000"; il raggiungimento di tale Livello Essenziale di prestazione passa, ovviamente, per un primo step, che è quello (il rapporto 1-a 6.500) che consente la possibilità di ottenere successivamente contributi dello Stato a valere sul fondo povertà per l'assunzione di ulteriori assistenti sociali. Per il 2023 si è, quindi, deciso di procedere all'assunzione degli assistenti sociali in numero sufficiente a raggiungere il rapporto di un assistente sociale ogni 6.500 abitanti; si evidenzia, infatti che la legge 30 dicembre 2021 n. 234 (legge di bilancio per l'anno 2022), all'articolo 1, comma 734, ha integrato i criteri di riparto delle quote incrementalmente del Fondo di solidarietà comunale destinate ai servizi sociali, prevedendo che venga gradualmente raggiunto entro il 2026, alla luce dell'istruttoria condotta dalla Commissione tecnica per i fabbisogni standard, l'obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1-a 6.500.

A tal proposito si osserva che il Ragioniere generale dello Stato in apposita comunicazione, coerentemente a quanto previsto nella Nota metodologica 2022 sul Fondo di solidarietà comunale, ha confermato la possibilità di assumere a tempo indeterminato assistenti sociali, in deroga ai limiti delle capacità assunzionali, a valere sulle quote aggiuntive del Fondo di solidarietà comunale, destinate ai servizi sociali, a prescindere dalla ricomprensione dei Comuni nella categoria "sotto" o "sopra" obiettivo.

Peraltro, poiché come detto, le modalità e i tempi di tali assunzioni e, quindi, anche la quantificazione delle risorse che i Comuni dell'ambito trasferiranno al Comune di Thiene, saranno decise in corso d'anno, nel

bilancio di previsione, al momento, non sono state stanziare risorse.

In ogni caso, come sopra specificato (si veda sottosezione 3.3.1. a.1.) tali assunzioni derogano al rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

Assunzione di ulteriori figure, quali assistenti sociali, educatori e ogni altra figura professionale di cui l'ATS ravvisasse la necessità, ma a tempo determinato.

All'ambito territoriale sociale sono assegnate ingenti risorse per la cura di varie attività sociali. Parte di tali risorse sono destinate all'assunzione di personale a tempo determinato. Anche in questo caso, trattandosi di spesa eterofinanziata, ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del d.l. n. 104/2020, convertito in legge 126/2020, tali spese non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

Assunzione di un istruttore amministrativo a tempo determinato part-time 18 ore

Anche tale assunzione è una novità nel fabbisogno di personale; essa è correlata alla necessità di prevedere una dotazione di personale per il riavvio dello sportello giovani del Comune, che in precedenza aveva smesso di avere una propria autonomia. In particolare tale attività era svolta dall'Urban center, la cui dotazione prevedeva due unità di personale, entrambe cessate per collocamento a riposo e non sostituite.

Possibili evoluzioni future

L'ufficio personale ha predisposto un apposito progetto per ottenere i finanziamenti previsti dalla deliberazione di Giunta regionale del Veneto n. 1320 del 25 ottobre 2022. In tale progetto il Comune di Thiene assume la veste di capofila anche dei Comuni di Bassano del Grappa, Carrè, Chiuppano, Isola Vicentina e Costabissara; in particolare, qualora si ottenga il finanziamento, il progetto prevede, per il Comune di Thiene l'assunzione a tempo determinato di quindici unità di personale di categoria A, part – time 20 ore settimanali per sei mesi. Si tratta, in ogni caso, per la quasi totalità di spesa eterofinanziata e, quindi, da non considerare ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

In relazione alle possibilità di copertura della spesa, si valuterà l'assunzione a tempo determinato di una o più unità da destinare alle varie attività connesse ai fondi PNRR ricevuti dal Comune. Anche tali spese non rilevano ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Si valuterà, anche, - compatibilmente con le risorse di bilancio ed in linea con i vincoli sopra espressi - la possibilità di procedere all'assunzione di un'unità di personale di categoria C da destinare all'ufficio gare, in quanto tale unità organizzativa era composta sino al 6.05.2022 da tre unità di personale (oltre la dirigente), mentre attualmente sono in servizio solo due unità delle tre originarie.

Dovrà, inoltre, essere valutata l'assunzione di personale appartenente alle categorie protette. Si evidenzia, infatti, che l'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 prevede che i datori di lavoro pubblici e privati che occupano almeno 15 dipendenti, sono tenuti ad avere alle loro dipendenze i lavoratori con disabilità, indicati all'art. 1 della stessa legge 68/99, nella seguente misura:

a. 7% dei lavoratori dipendenti, se occupano più di 50 dipendenti;

- b. 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c. 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Per il Comune di Thiene la quota di riserva per i disabili ammonta a 8 unità; attualmente ne risultano scoperte due; in sede di aggiornamento della presente sottosezione saranno individuati i profili da coprire. In ogni caso si specifica che, come chiarito anche nella circolare n. 5 del 21 novembre 2013 del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, registrata alla Corte dei Conti il 4 dicembre 2013, Reg. n. 9 Fg. n. 175, le assunzioni di tali categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget delle assunzioni a tempo indeterminato e vanno garantite sia in presenza di posti vacanti, sia in caso di soprannumerarietà, nel limite della predetta quota calcolata sulla base di computo di cui all'articolo 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e con le specificazioni sopra illustrate.

Ovviamente, tali possibilità comporteranno un aggiornamento della presente sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP).

d. certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale del 24 febbraio 2023.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Al momento non sono previste procedure di mobilità interna

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti sia del Comune di Thiene che di altri comuni:

La sottoriportata tabella contiene le assunzioni a tempo indeterminato previste per gli anni 2023-2025 nel rispetto dei limiti della capacità assunzionali sopra descritti:

categoria	2023	2024	2025
D1 amministrativo	1	//	//
D1 tecnico	1	//	1
D1 amministrativo	//	1	//
D1 assistente sociale	4	//	//
C1 amministrativo	1	//	//
C1 tecnico	//	1	//
B3 amministrativo	//	1	1 (18 ore)
B1 tecnico	1	//	//

Per le assunzioni diverse da quelle degli assistenti sociali (per le quali si rimanda al punto 3.3.2. b) si tratta di mere sostituzioni di personale che verrà posto in quiescenza negli anni 2023, 2024 e 2025; in particolare, come detto:

- nel 2023 è previsto il collocamento in quiescenza di due unità di personale di categoria D (una di area tecnica ed una di area amministrativa), di un'unità di categoria C di area amministrativa e di un'unità di categoria B di area tecnica;
- nel 2024 è previsto il collocamento in quiescenza di un'unità di personale di categoria D (di area amministrativa) di un'unità di categoria C di area tecnica e di un'unità amministrativa di categoria B3;
- nel 2025 è previsto il collocamento in quiescenza di un'unità di personale di categoria D (di area tecnica) e di un'unità di categoria B3 di area amministrativa.

Si tratta di dati in continuo aggiornamento, non essendo state considerate le possibilità di pensione anticipata previste dalla normativa (ad es. quota 103, opzione donna ...).

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Al momento non sono previste assunzioni tramite l'istituto della mobilità volontaria che, peraltro, potrà essere attivato alternativamente alle procedure concorsuali di cui al precedente punto b.

d) progressioni verticali di carriera:

L'attuale disciplina normativa prevede che *"fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti"*. (art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001)

Si tratta di una disciplina "a regime", da non confondere con quella transitoria, prevista dall'art. 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL del 16 novembre 2022.

Al momento si ritiene di non individuare le posizioni da coprire con le progressioni verticali, rinviando tale scelta ad un aggiornamento della presente sottosezione.

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

L'art. 9, comma 28 del d.l. n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010, prevede che anche i Comuni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità dell'anno 2009. Tale limite è elevato al 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 se il Comune, come è il caso del Comune di Thiene, è in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni.

Relativamente al rispetto di tale limite si veda supra 3.3.2. a3.

Quanto alle assunzioni a tempo determinato, sulla base delle previsioni attuali, si sono ipotizzate per il 2023:

- l'assunzione per otto mesi di lavoro di un'unità di categoria C a tempo parziale 18 ore settimanali di area amministrativa, da destinare all'istituendo sportello giovani;
- l'assunzione di Assistenti sociali, educatori e ogni altra figura professionale di cui l'ATS ravvisasse la necessità compatibilmente con le etero - risorse e le relative specificazioni in ordine alle spese con esse finanziabili.

Non potendo ipotizzare le speciali circostanze che giustificano tali forme di lavoro per gli anni 2024 e 2025,

nel calcolo complessivo della spesa per quegli anni è stato previsto un importo costante.

In ogni caso, sarà rispettato quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Si ritiene che possano essere considerate autorizzate tutte le assunzioni a tempo determinato con finalità sostitutiva e produttiva, se adeguatamente motivate nel rispetto del limite di spesa.

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Viene prevista la stabilizzazione di un'assistente sociale, in tal modo raggiungendo l'assunzione a tempo indeterminato di cinque unità di tali figure professionali, numero necessario al raggiungimento della soglia un assistente sociale ogni 6.500 abitanti che consentirà, nell'anno successivo, di accedere alle quote del fondo povertà destinate all'assunzione di ulteriori assistenti sociali per raggiungere il rapporto 1:5000, espressamente individuato come Livello essenziale delle prestazioni sociali.

Anche tale stabilizzazione è derogatoria al rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

3.3.4 Formazione del personale

Le pubbliche amministrazioni sono tenute programmare ed attuare attività formative per il personale al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre, in tal modo, delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Il valore della formazione, negli ultimi anni, ha assunto una rilevanza ancora più strategica, tenuto conto dell'esigenza di sopperire alla progressiva limitazione del turn over imposta dalla normativa con necessità di personale sempre più preparato in ambiti trasversali, in grado di consentire flessibilità nella gestione dei servizi. Anche il Regolamento degli uffici e servizi prevede che il Comune valorizzi lo sviluppo e la formazione professionale dei suoi dipendenti come condizioni essenziali di efficacia della propria azione.

E' anche necessario attivare percorsi di inserimento per i nuovi dipendenti, con un idoneo addestramento agli strumenti e al ruolo, ed una formazione trasversale su prassi e procedure, alla quale affiancare un aggiornamento più mirato alle specifiche materie trattate dalle strutture di inserimento. Allo stesso modo si procederà in caso di procedure di mobilità interna.

Il nuovo CCNL dedica ampio spazio alla formazione, indicando fra l'altro che le attività di formazione individuate i sensi del comma precedente sono in rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo

Si prevede anche che i piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista, ecc.

Dal punto di vista organizzativo, la formazione si svilupperà su due livelli:

- a) l'aggiornamento professionale, di competenza dei dirigenti delle diverse strutture organizzative;
- b) la formazione obbligatoria di base.

Relativamente all'aggiornamento professionale, le priorità di ammissione del personale alle iniziative risulteranno dalla segnalazione del dirigente che dovrà assicurare la più equa rotazione del personale, tenendo conto dell'attinenza della materia trattata con l'attività lavorativa del dipendente, della professionalità posseduta e della categoria di appartenenza, senza escludere tuttavia la rilevanza dell'acquisizione di conoscenze ulteriori, che possono promuovere una successiva rotazione del personale.

La formazione obbligatoria di base riguarderà i seguenti ambiti:

- Misure in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;
- Codice dell'Amministrazione Digitale;
- Trattamento dei dati personali;
- Sicurezza sui luoghi di lavoro

Inoltre, potranno essere attivate attività formative di base, anche riguardanti competenze trasversali, preferibilmente con webinar.

La formazione sarà svolta sia da docenti esterni sia da docenti interni all'Ente.

Il metodo didattico adottato sarà quello delle lezioni in aula, nonché, in alcuni casi, quello di formazione a distanza (e-learning), se del caso non in diretta, per agevolare la partecipazione del personale che lavora a distanza.

La formazione costituisce un diritto-dovere per il personale dipendente pertanto la frequenza è ritenuta obbligatoria, i dirigenti hanno l'obbligo di garantire la partecipazione dei propri dipendenti alle attività formative.

La partecipazione all'attività formativa comporta il rispetto dell'orario stabilito nel programma.

Nell'ambito della Formazione, per il 2023, è previsto un finanziamento annuo a bilancio di 17.122,82 euro.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 4 - MONITORAGGIO

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D. lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

Il monitoraggio integrato del PIAO del Comune di Thiene sarà effettuato secondo la seguente metodologia:

- 1) Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa ed individuale, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse).
- 2) E' prevista una verifica intermedia del grado di raggiungimento degli obiettivi individuati per la sezione performance;
- 3) Quanto alla sezione Rischi corruttivi e trasparenza, si rinvia all'allegato 4;
- 4) In ogni caso, sarà data attuazione al monitoraggio previsto dal Regolamento dei controlli interni.