

Comune di Spresiano



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Indice

PREMESSA

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

1.1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione

1.2 Analisi del contesto esterno

1.3 Analisi del contesto interno

1.3.1 Organigramma dell'Ente

1.3.2 La mappatura dei processi

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

2.2. Performance

2.2.1 Performance individuale

2.2.2 Performance organizzativa di Unità organizzativa

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

2.3.2 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

2.3.3 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

2.3.4 Programmazione della trasparenza

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto nell'ordinamento dall'art. 6, D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 131/2021, con le finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché di assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese. In esso gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori; si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e delle 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 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 (data prorogata per il 2023 al 31 luglio 2023).

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

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;

- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 52 del 28/12/2021, aggiornato con deliberazioni di Consiglio Comunale n. 41 del 02/08/2023 e n. 48 del 29/12/2022, e con il Bilancio di Previsione 2023-2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 48 del 29/12/2022.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, il presente Piano integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

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

1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione dell'Amministrazione: Comune di Spresiano

Sede: piazza Luciano Rigo n. 10 - 31027 SPRESIANO (TV)

Codice fiscale/Partita IVA: 00360180269

Rappresentante legale: Sindaco - sig. Marco Della Pietra

Popolazione residente al 31 dicembre 2022: 12.356

Telefono: 0422.7233

Sito Internet: www.comune.spresiano.tv.it

e-mail: protocollo@comune.spresiano.tv.it

PEC: comune.spresiano.tv@pecveneto.it

1.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

In questo paragrafo verranno descritte le caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio di riferimento, anche esaminando i fattori ambientali (strutturali e congiunturali) e il loro possibile influsso sulla probabilità del verificarsi di fenomeni corruttivi e su valutazione e monitoraggio dei relativi rischi e delle connesse misure di prevenzione.

L'acquisizione di dati e informazioni si è basata sulle seguenti **fonti esterne**:

- Relazione della Prefettura di Treviso prot. n. 0017038 del 06/03/2023, avente oggetto: Aggiornamento annuale dei "Piani triennali per la prevenzione della corruzione" dei Comuni.

Elementi per l'analisi del contesto esterno (anno 2023), acquisita al prot. dell'Ente al n. 5047 del 07/03/2023;

- ultima Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata - anno 2021;
- ultima Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione investigativa antimafia (DIA), relativa al 2° semestre 2021;
- Classifica annuale de IlSole24Ore sulla qualità della vita (<https://lab24.ilssole24ore.com/qualita-della-vita/tabelle>);

Con riguardo al **contesto regionale**, appare sempre più radicata la presenza della criminalità organizzata di stampo mafioso (cfr. relazione semestrale della Direzione Investigativa Antimafia reperibile al link <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/semestrali/sem/2021/2sem2021.pdf>), tanto che il Procuratore della Repubblica di Catanzaro, Dr. Nicola Gratteri, in un'intervista concessa al quotidiano Il Mattino di Padova ha dichiarato che *“la ‘ndrangheta si sta espandendo in modo significativo nel Nordest, forse anche perché non incontra alcuna resistenza sul piano sociale ... Il Veneto ci sembra la nuova frontiera di conquista della ‘ndrangheta”*.

A riprova di ciò, la predetta relazione richiama le numerose operazioni investigative che negli ultimi anni hanno evidenziato la presenza della ‘ndrangheta sul territorio, fra le quali si ricordano in particolare quelle note con la denominazione “Fiore Reciso” (2014-2018), “Terry”, “Camaleonte”, “Avvoltoio”, “Hope” e “Isola Scaligera”, che hanno dimostrato come la ‘ndrangheta, anche al Nord, sia orientata a dominare il traffico/spaccio di stupefacenti, le estorsioni, il riciclaggio e il successivo reinvestimento di capitali.

Sempre la predetta relazione dà conto di come anche la criminalità campana *«ha fatto rilevare la propria operatività sul territorio, soprattutto nel settore degli stupefacenti e nel riciclaggio. Emblematiche sono state nel senso le operazioni “Piano B” che aveva messo in luce il tentativo di investimento di capitali illeciti da parte della famiglia IOVINE del cartello dei CASALESI e “At Last”, che ha disvelato come il clan dei CASALESI avesse riproposto in Veneto le medesime modalità d’azione adottate nella regione d’origine per la commissione di estorsioni, rapine, usura, ricettazione e riciclaggio»*. Quanto a “Cosa Nostra” , *«...già alcune investigazioni del passato avevano evidenziato la presenza di soggetti collegati a famiglie siciliane che riciclavano capitali attraverso investimenti immobiliari soprattutto a Venezia. Più di recente sarebbe stato confermato il forte interesse delle consorterie palermitane a infiltrarsi nei canali dell’economia legale attraverso la commissione di rilevanti frodi fiscali»*.

Con particolare riferimento alla **Marca Trevigiana**, secondo quanto comunicato dalla locale Prefettura, la provincia *non sembrerebbe caratterizzata da una presenza stabile di sodalizi di tipo mafioso, sebbene, al di fuori dei contesti mafiosi, anche in questa provincia si registrano tentativi di infiltrazione nel tessuto economico, soprattutto attraverso la commissione di numerosi reati economico – finanziari e truffe ai danni dello Stato finalizzate all’indebita percezione di contributi pubblici»*.

Va dato atto del fatto che la Prefettura di Treviso, con il supporto delle Forze di polizia, è costantemente impegnata nel monitoraggio e nell’analisi di ogni segnale potenzialmente rivelatore di interferenze della criminalità organizzata a vocazione affaristica con l’imprenditoria locale, anche attraverso l’emanazione di interdittive antimafia nei confronti di consorzi di imprese che, da indagini principalmente svolte in altre province, hanno rivelato interessenze con soggetti legati alla criminalità mafiosa.

A quanto comunicato dalle Forze di polizia, in ogni caso, non vi sono ad oggi evidenze di una stabile presenza nella Marca di soggetti legati ad organizzazioni criminali dediti a perseguire disegni illeciti mediante la complicità o connivenza di amministratori e funzionari delle pubbliche amministrazioni del territorio (cfr. Relazione della Prefettura di Treviso prot. n. 0017038 del 06/03/2023).

Più in particolare, relativamente alla consistenza in questo ambito provinciale del fenomeno corruttivo e alla presenza di fattori potenzialmente idonei a favorirlo, gli Organi di polizia riferiscono che, anche

nell'anno 2022, il numero delle denunce sporte per reati commessi da pubblici dipendenti con abuso delle relative funzioni ammonta a pochissime unità (4 in tutto e tutte relative al reato di "abuso di ufficio") così come trascurabile è il numero delle denunce relative ai "reati-sentinella", vale a dire quegli illeciti da cui è possibile trarre indicazione circa la diffusa commissione dei primi (solo 3 denunce per "istigazione alla corruzione").

Resta comunque necessario mantenere sempre elevato il livello dell'attenzione, anche tenendo conto del fatto che questo territorio, dove insistono numerose piccole e medie imprese tutt'ora gravate dagli effetti negativi della prolungata crisi finanziaria, amplificata dalla pandemia e dalle ricadute connesse all'attuale conflitto in Ucraina, costituisce, al pari delle altre province venete, un'importante opportunità di espansione della criminalità organizzata, interessata ad inserirsi nel circuito dell'economia legale attraverso "iniezioni" di liquidità in favore di imprese in difficoltà, reinvestire capitali provento di attività illecite e acquisire il controllo delle società in questione; una particolare attenzione dovrà essere riservata, per ciò che attiene al rischio di un coinvolgimento di amministratori e dipendenti pubblici in operazioni illecite, all'organizzazione delle Olimpiadi invernali "Milano-Cortina 2026" e, soprattutto, all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che prevede un ingente esborso di risorse pubbliche e deroghe alla legislazione ordinaria per la realizzazione degli interventi necessari al perseguimento degli obiettivi prefissati.

Al fine di prevenire e contrastare condotte illecite poste in pregiudizio al corretto impiego delle ingenti somme messe a disposizione dall'Unione Europea e dal Governo nazionale per le necessità di attuazione del PNRR, il Comando Provinciale della Guardia di Finanza ha stipulato protocolli d'intesa con le principali amministrazioni locali (tra le quali la Provincia di Treviso) in virtù dei quali sono stati avviati controlli sui beneficiari dei flussi di spesa gravati da maggiori indici di sospettosità mediante specifiche attività di monitoraggio (cfr. Relazione della Prefettura di Treviso prot. n. 0017038 del 06/03/2023 cit.).

Altri dati utili all'analisi del contesto emergono dalle annuali classifiche sulla qualità della vita stilate da periodici nazionali, quali ad es. *IlSole24Ore*.

Nel 2022 la Provincia di Treviso è scesa al 21° posto nell'annuale classifica sulla qualità della vita pubblicata dal periodico *IlSole24Ore* (nell'anno 2021 era 10°); nella specifica classifica riservata al settore "Giustizia e sicurezza" la Provincia di Treviso ha registrato il 7° posto assoluto (in discesa dal 3° posto del 2021), con i seguenti risultati parziali:

Sottoindicatore	Rank	Valore	Media
Indice di criminalità Totale delitti denunciati ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2021)	6	2.194	3.109,1
Furti con strappo Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2021)	36	6	13,4
Furti in abitazione Denunce ogni 100mila abitanti (elab. su dati Pubblica sicurezza - Min.Interno, 2021)	88	292,8	196,1
Rapine in pubblica via Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2021)	41	5	10,5
Reati legati agli stupefacenti (spaccio, produzione, ecc.) Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2021)	8	23	49,0
Riciclaggio e impiego di denaro Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2021)	79	2,5	2,1
Delitti informatici Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2021)	10	15,5	36,3
Estorsioni Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2021)	6	8,7	16,0
Mortalità per incidenti stradali	77	1	0,8

Sottoindicatore	Rank	Valore	Media
Tasso standardizzato per 10.000 residenti (15-34 anni) (Istat, 2021)			
Esposti per inquinamento acustico Presentati dai cittadini nei comuni capoluogo ogni 100mila abitanti (Istat - Ambiente urbano, 2019)	97	26,9	15,0
Denunce di scomparsa di under 18 Ogni 1000 abitanti minori (Commissario straordinario per le persone scomparse, 2019)	7	3,7	14,0
Capacità di riscossione dei Comuni Valori % tra riscossioni in conto competenza e accertamenti (Istat, 2019)	26	81	77,4
Indice di litigiosità Cause civili iscritte ogni 100mila abitanti (Elaborazione su dati Giustizia.it)	17	767,7	1.056,5
Quota cause pendenti ultratriennali In % sul totale delle cause pendenti (Elaborazione su dati Giustizia.it)	29	6,8	14,4
Durata media delle cause civili In giorni (Elaborazione su dati Giustizia.it)	25	343	561,9

Per quanto concerne lo **specifico contesto del Comune di Spresiano**, si dà atto che l'economia locale, pur annoverando una componente legata all'agricoltura, si basa prevalentemente sul settore industriale (imprese elettromeccaniche, meccaniche, metalmeccaniche, insediamenti estrattivi, imprese edili) e terziario (rete commerciale, servizi alle aziende, servizi bancari e assicurativi).

Anche la presenza di portatori di interessi esterni (cd. **stakeholders**) può influire sull'attività dell'amministrazione e pertanto, al fine di favorire il coinvolgimento degli stessi, è stato pubblicato apposito avviso sulla home page del sito web istituzionale dell'ente, dal 21/12/2022 al 16/01/2023, per l'eventuale presentazione di osservazioni da tenere in considerazione per la predisposizione del Piano. Si dà atto che **non sono pervenute segnalazioni in merito**.

1.3 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Composizione, numerosità e ruolo degli organi di indirizzo dell'Ente

Sindaco: sig. Marco Della Pietra

Consiglio comunale: organo generale di indirizzo politico-amministrativo.

Composto da 16 consiglieri + Sindaco

Giunta Comunale: organo esecutivo di indirizzo politico-amministrativo.

Composta da 5 assessori + Sindaco

Risorse finanziarie a disposizione dell'Ente

Si rimanda al Bilancio di Previsione 2023-2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 48 del 29/12/2022 e al Piano Esecutivo di Gestione adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 19/01/2023.

Dati inerenti il personale

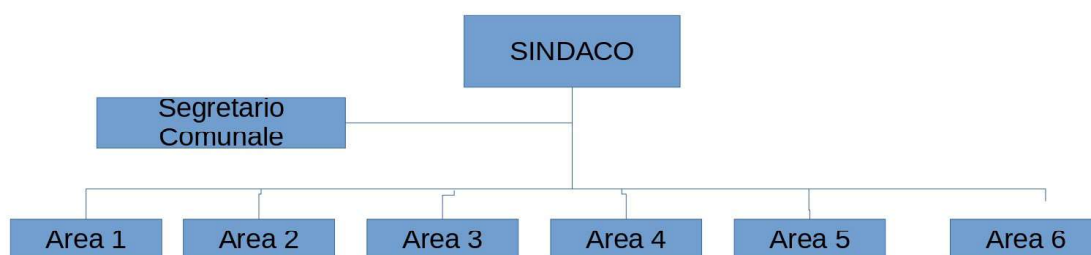
Personale assunto al 31/12/2022: 41 unità

Rete delle più significative relazioni esterne dell'ente

Il Comune gestisce alcuni servizi in forma associata con altri Comuni/enti ed in particolare:

- con deliberazione consiliare n. 3 del 12/02/2022 è stata approvata la convenzione per la gestione in forma associata dell'ufficio di Segretario Comunale con il Comune di Crocetta del Montello (TV);
- con deliberazione consiliare n. 29 del 30/07/2021 è stata rinnovata l'adesione alla Stazione Unica Appaltante "Provincia di Treviso";
- con deliberazione consiliare n. 23 del 30/07/2021 è stata approvata la convenzione triennale per per la gestione associata delle funzioni sociali con il Comune di Ponzano Veneto (TV);
- con deliberazione consiliare n. 4 del 18/03/2021 è stata approvata l'adesione del Comune all'Intesa Programmatica d'Area denominata "MARCA TREVIGIANA" ai sensi dell'art. 25 della L.R. 35/2001.

1.3.1 Organigramma dell'Ente



Si riporta l'articolazione della struttura organizzativa dell'Ente, come definita con deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 28/06/2021. Gli incarichi di responsabilità da ultimo sono stati attribuiti con decreto sindacale n. 2 del 05/06/2023:

Id	Area organizzativa	Soggetto responsabile	Uffici/Servizi
1	Amministrativa	Beatrice Barzan	Affari generali – Segreteria Contratti - Servizi legali Protocollo - Archivio Servizi Demografici (Stato civile, Anagrafe, Leva, Elettorale) Polizia Mortuaria
2	Economico-Finanziaria	Barbara Sartor	Ragioneria ed Economato Personale Tributi Assicurazioni Servizi informatici S.I.T. (Sistema Informativo Territoriale)
3	Lavori Pubblici e Manutenzioni	Federico Cenedese	Manutenzioni Lavori Pubblici Espropri Patrimonio
4	Servizi Socio-Culturali	Elisa Paronetto	Servizi sociali Politiche giovanili Scuola

			Cultura - Biblioteca Sport e Associazioni
5	Polizia Locale	Paola Pol	Polizia locale Protezione civile
6	Territorio e Ambiente	Pierluigi Visentin	Urbanistica Edilizia privata Edilizia pubblica Ambiente ed Ecologia Attività produttive - S.U.A.P.

1.3.2 Mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno.

La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Per il dettaglio relativo ai processi sin qui mappati si rimanda al "Catalogo dei processi" allegato e parte integrante del presente Piano (Allegato 1).

Nel corso del 2023 è stata programmata l'attività di mappatura dei processi come da Piano della Performance approvato con delibera di Giunta comunale n. 47 del 30/03/2023.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

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

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, aggiornato da ultimo con deliberazione di Consiglio Comunale n. 48 del 29/12/2022 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse ed efficacia delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e

obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Gli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente sono riportati nella deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 30/03/2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2.1 Performance individuale

Le schede di dettaglio degli obiettivi di performance individuale sono allegate alla deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 30/03/2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2.2 Performance organizzativa di Unità organizzativa

Le schede di dettaglio degli obiettivi di performance organizzativa di Unità organizzativa sono allegate alla deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 30/03/2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Si attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022, e pertanto si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 28/04/2022.

In ogni caso, si indicano qui di seguito Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione adottata nell'Ente.

2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti.

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
Giunta Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, Dott.ssa Antonella Viviani (Segretario Generale), nominato con decreto sindacale	Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata e integrata dal D.lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle

	<p>n. 2 dell'11/03/2022, svolge i seguenti compiti:</p> <p>in materia di prevenzione della corruzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano; - obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; - obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012). <p>In materia di trasparenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione; - segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013; - ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato. <p>In materia di whistleblowing:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ricevere e prendere in carico le segnalazioni; - porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute. <p>In materia di inconfiribilità e</p>	<p>procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale”;</p> <p>ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata e integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione “In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012; - di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano”. <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata e integrata dal D.lgs. 97/2016, “In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.”.</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al</p>
--	--	---

	<p>incompatibilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive; - segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC. <p>In materia di AUSA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT. 	Responsabile della Prevenzione.
Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)	Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, geom. Luca Cescato, nominato con decreto sindacale n. 6 dell'08/05/2020, il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.	Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale. Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.
Titolari di Posizione Organizzativa	Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità. Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi. Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni	

	<p>in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa.</p> <p>Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.</p>	
Dipendenti	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO</p> <p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D.</p>	
Collaboratori esterni	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di</p>	<p>Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei</p>

	illecito.	relativi contratti. E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.
--	-----------	--

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale
Organismo di Valutazione (OIV)	Partecipa al processo di gestione del rischio; considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti; svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013); esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001); verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato. verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance. verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti. riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
Revisore dei Conti	Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.
Ufficio Procedimenti Disciplinari	Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza. Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.

	Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.
--	--

2.3.2 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Si riporta di seguito la programmazione delle misure "general" di prevenzione della corruzione e trasparenza.

MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORE DI REALIZZAZIONE
Accesso civico semplice, Accesso civico generalizzato, Accesso documentale	Monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzate pervenute e verifica del rispetto degli obblighi di legge	Per l'intera validità del Piano	RPCT	Registro delle richieste di accesso pervenute
Codice di Comportamento	Aggiornamento del Codice di comportamento integrativo	Entro il 31/12/2023	Responsabile dell'Ufficio Personale	Codice di comportamento integrativo approvato
	Monitoraggio della conformità del comportamento dei dipendenti alle previsioni del Codice	Entro il 15/12	Responsabili	N. sanzioni applicate / anno Riduzione / aumento delle sanzioni rispetto all'anno precedente
Astensione in caso di conflitto d'interesse	Segnalazione a carico dei dipendenti di ogni situazione di conflitto anche potenziale	Tempestivamente e con immediatezza	Responsabili	N. Segnalazioni/N. Dipendenti N. Controlli/N. Dipendenti
	Segnalazione da parte dei responsabili di posizione org. al RPCT di eventuali conflitti di interesse anche potenziali	Tempestivamente e con immediatezza	RPCT	N. Segnalazioni volontarie/N. PO N. Controlli/N. PO

Conferimento e autorizzazione incarichi	Divieto assoluto di svolgere incarichi anche a titolo gratuito senza la preventiva autorizzazione	Ogniqualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti
	Applicazione delle procedure di autorizzazione previste dal Codice di comportamento integrativo dei dipendenti	Ogniqualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti
Inconferibilità incarichi dirigenziali	Obbligo di acquisire preventiva autorizzazione prima di conferire l'incarico	Prima di ogni incarico	Soggetti responsabili dell'istruttoria del provvedimento finale della nomina o del conferimento dell'incarico Ufficio personale per controlli a campione	N. dichiarazioni/N. incarichi (100%) N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
	Obbligo di aggiornare la dichiarazione	Annualmente	Ufficio personale per controlli a campione e acquisizione Casellario Giudiziario e Carichi Pendenti	N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
Svolgimento di attività successiva alla cessazione dal servizio (<i>Pantouflage</i>)	Previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa

	concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001			
	Obbligo per ogni contraente e appaltatore, ai sensi del DPR 445/2000, all'atto della stipula del contratto di rendere una dichiarazione circa l'insussistenza delle situazioni di lavoro o dei rapporti di collaborazione di cui sopra	Al momento della stipula del contratto	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
	Obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle disposizioni dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 (divieto di <i>pantouflage</i>)	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	Ufficio Personale	N. dipendenti cessati / N. dichiarazioni (100%)
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	Monitoraggio della attuazione della Misura	Entro il 15/12	RPCT	N. segnalazioni/N. dipendenti N. illeciti/N. segnalazioni
Formazione specifica	Realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione,	Entro il 15/12	RPCT	N. corsi realizzati

	trasparenza e codice di comportamento			
Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA	Acquisizione della dichiarazione di assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001	Tutte le volte che si deve conferire un incarico o fare un'assegnazione	Responsabili per i dipendenti RPCT per i Responsabili	N. Controlli/N. Nomine o Conferimenti
Indice di trasparenza calcolato sulla base dell'attestazione annuale dell'Organismo di valutazione	PUBBLICAZIONE	Per tutta la validità del presente Piano	PO / responsabili della pubblicazione dei dati	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,2
	COMPLETEZZA DEL CONTENUTO			Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,7
	COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI			
	AGGIORNAMENTO			
	APERTURA FORMATO			

2.3.3 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

2.3.4 Programmazione della trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Responsabili /PO.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere di seguito elencati sono stati inviati al Comitato Unico di Garanzia (CUG) in data 06/03/2023 e non ha rilasciato alcun parere.

Con nota prot. 4951/2023 del 06/03/2023 si è provveduto a richiedere il parere di competenza al Consigliere di parità della Provincia di Treviso che ha rilasciato parere positivo con prot. 5352/2023 del 09/03/2023.

Si riportano di seguito i risultati dei controlli disposti per verificare lo stato della salute di genere dell'Ente.

INDICATORE	VALORE al 31/12/2022
Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico	41 dipendenti = 24D+17U Area 1 - 9D Area 2 - 5D + 2U Area 3 - 1D + 6U Area 4 - 4D +2U Area 5 - 2D + 3U Area 6 - 3D + 4U B01 = 1D + 2U B01-05 = 2D B03 = 1D B01-03 = 2U B03-04 = 1U B03-05 = 1D B03-06 = 1D C01 = 5D + 6U C02 = 3D + 1U C03 = 1D C04 = 1D + 1U C05 = 1D D01 = 4D + 1U D01-02 = 1D D01-03 = 1U D01-04 = 1U D01-05 = 1D D03= 1U D03-04 = 1D
Differenza media retribuzioni complessive (con separata indicazione di quanto riconosciuto)	Retribuzione netta 24D = 541.216,03 Retribuzione netta 17U = 320.986,18 Incarichi extra 3D = 4.200,00

per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati)	Incarichi extra 2U = 6.125,60
% donne vs % uomini titolari di part-time	4D e 2U
% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale	5D e 0U Giorni fruiti = 35 + 125,68 ore
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale	Su base annuale nessuno 5D per un totale di 11gg
n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)	4D per un totale di 12gg + 202,48 ore
Rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale	373,25 ore totali 291 ore donne 82,25 ore uomini
Elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere	No
Presenza di uno sportello di ascolto quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti	No

Dal risultato dei controlli è emerso uno stato di salute di genere soddisfacente per quel che concerne la tutela della componente femminile dei dipendenti, pertanto si ritiene che, alla data di redazione del presente Piano, non sia necessario adottare ulteriori misure migliorative.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'Ente.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati (x)	1 (molte) sul totale dei servizi	1/x	6/x	6/x
Numero di accessi unici tramite SPID su servizi digitali collegati a SPID/Numero di accessi totali su servizi digitali collegati a SPID	Dato non disponibile			
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	1 (molte) sul totale dei servizi	1/x	6/x	6/x
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	50 / 50	--	--	--
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali /n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	Dato non disponibile			
Dataset pubblicati in formato aperto/ n. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	0	0	0	0
% di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	0/41	30%	30%	40%
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	No (gestione anche cartacea)	--	--	--
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	Dato non disponibile			
Costi sostenuti in investimenti per ICT/ costi totali per ICT	Riferito al 2022 € 16.797,50 / € 81.536,02	--	--	--
PC portatili	12	12	12	12
% PC portatili sul totale dei dipendenti	12 / 41 = 29,27%	--	--	--

Smartphone	19	19	19	19
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	22	22	22	22
Dipendenti con firma digitale	32	32	32	32

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'Ente.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	33,564 (dato consuntivo 2022)	mantenimento valori	mantenimento valori	mantenimento valori
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	Non esiste deficit strutturale come da parametri allegati al consuntivo 2022	mantenimento valori	mantenimento valori	mantenimento valori
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	Non ci sono esecuzioni forzate	mantenimento valori	mantenimento valori	mantenimento valori
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	85,49% competenza 84,31% residui	mantenimento valori	mantenimento valori	mantenimento valori

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Spresiano ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con deliberazione di Giunta Comunale n. 97 del 21/07/2022.

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	SI			
Unità in lavoro agile	5 dipendenti per totali 11 gg/anno 2022	a richiesta	a richiesta	a richiesta
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	5/41	a richiesta	a richiesta	a richiesta
% applicativi consultabili in lavoro agile	100%			
% Banche dati consultabili in lavoro agile	100%			

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'Ente.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale dipendenti	41	43	43	43
Cessazioni a tempo indeterminato	3	-	-	-
Assunzioni a tempo indeterminato previste	6	2	-	-
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	7	2	-	-
Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato	5	2	-	-
Tasso di sostituzione del personale	1/3 = 0,33	-	-	-

cessato				
Giorni di ferie arretrate del personale all'01/01/20__	Ferie residue al 01/01/2022 = 896 Ferie residue al 01/01/2023 = 1.008	1008	836	621
Ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/20__	Straordinario 2022 = 1.119 A recupero = 646 A pagamento = 473	Straordinario = 1.175 A recupero = 681 A pagamento = 494	Straordinario = 1.234 A recupero = 716 A pagamento = 518	Straordinario = 1.195 A recupero = 751 A pagamento = 544

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda alle deliberazioni di Giunta Comunale n. 111 del 19/08/2022 e n. 147 del 27/10/2022.

Nelle date del 12/08/2022 e del 24/10/2022 (verbali nn. 14 e 20) la pianificazione del fabbisogno di personale di cui sopra ha ottenuto il parere del Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

Nel triennio 2023-2025 sarà prioritaria la formazione in campo informatico e digitale del personale, in linea con le indicazioni ministeriali (programma Syllabus - piattaforma di formazione dedicata al capitale umano delle PA per sviluppare le competenze e rafforzare le amministrazioni). Sarà inoltre fondamentale provvedere alla formazione specialistica delle unità di nuova assunzione.

Risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative:

L'Ente si avvale, per la formazione in materia di privacy/trattamento dei dati personali, del proprio DPO nominato con decreto sindacale n. 6 del 21/06/2022.

Per quanto riguarda la formazione interna di singole aree, con deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 30/03/2023 recante gli obiettivi di performance individuale e di performance organizzativa a livello di singola Unità organizzativa, è stato previsto uno specifico percorso formativo per il settore dei servizi demografici (anagrafe/stato civile/elettorale), per la formazione del personale di recente assegnazione al settore e altresì per l'aggiornamento delle competenze e delle conoscenze del personale con maggiore esperienza.

Per quanto riguarda la formazione esterna, l'Ente si avvale ormai da molti anni dell'attività in campo formativo prestata dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana, da ANCI Veneto, dall'A.N.U.S.C.A., dal servizio formativo Maggioli.

Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

Attualmente due unità di personale usufruiscono dei permessi per frequentazione corsi di studio di livello universitario. Rientra negli obiettivi dell'Ente consentire ed agevolare, per quanto possibile, queste occasioni di accrescimento culturale e professionale, nei limiti di quanto consentito dalla legislazione vigente.

Obiettivi e risultati attesi della formazione

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale corsi di formazione	42	50	55	60
% corsi a distanza / totale corsi	28/42 = 66,67% (se uno stesso corso prevedeva una parte in presenza e una webinar, è stato considerato nella modalità prevalente in base alle ore)	70%	70%	70%
Totale ore di formazione erogate	373,25	445	485	520
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	33 / 41	41 / 41	41 / 41	41 / 41
% Ore di formazione erogate a distanza / totale ore corsi	146,75/373,25 = 39,32%	--	--	--
Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio	373,25 / 41	445	485	520
Percentuale di personale coinvolto in formazione in competenze digitali	0	30%	30%	40%
Punteggio medio conseguito dai partecipanti ai corsi di formazione all'esito dei test di apprendimento	Dato non disponibile	--	--	--
Gradimento medio espresso dai partecipanti ai corsi di formazione	Dato non disponibile	--	--	--