

Comune di Massanzago



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2023

INDICE

SEZIONE 0: INTRODUZIONE AL PIAO	1
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	2
<i>SOTTOSEZIONE 1.1: SCHEDA SINTETICA ENTE</i>	<i>4</i>
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
<i>SOTTOSEZIONE 2.1: VALORE PUBBLICO</i>	<i>6</i>
<i>SOTTOSEZIONE 2.2: PERFORMANCE</i>	<i>25</i>
<i>SOTTOSEZIONE 2.3: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</i>	<i>33</i>
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	36
<i>SOTTOSEZIONE 3.1: STRUTTURA ORGANIZZATIVA</i>	<i>37</i>
<i>SOTTOSEZIONE 3.2: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</i>	<i>40</i>
<i>SOTTOSEZIONE 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)</i>	<i>41</i>
SEZIONE 4: MONITORAGGIO	67
<i>SOTTOSEZIONE 4.1: STRUMENTI E MODALITA' DI MONITORAGGIO DEL PIAO</i>	<i>68</i>
<i>SOTTOSEZIONE 4.2: PIANO DEGLI OBIETTIVI - ALLEGATO</i>	<i>69</i>

INTRODUZIONE AL PIAO

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile e il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

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

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

LA MISSION DELL'ENTE

RIFERIMENTI:

Art. 3 Costituzione. "E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese".

Art. 1 Statuto di autonomia comunale. Nel proprio territorio il Comune "... promuove lo sviluppo economico e civile della propria Comunità... nell'attuazione dei principi di eguaglianza e di pari dignità sociale dei cittadini ed ispira la propria azione ai principi sussidiarietà e solidarietà per affermare i diritti dei cittadini medesimi".

Papa Francesco, Copacabana 2013. Un patto generazionale: "giovani e anziani sono i grandi esclusi di oggi: da una parte c'è una forma di eutanasia culturale, non vengono fatti parlare coloro che trasmettono la saggezza dei popoli, dall'altra c'è un'intera generazione di giovani che non ha esperienza della dignità del lavoro: ci vuole un incontro e dialogo tra generazioni".

MISSION:

La famiglia rimane il nucleo sociale di riferimento, da considerare centrale per servizi che il Comune è in grado di proporre, dall'infanzia all'età adulta-anziana e per un giusto equilibrio fiscale.

Faciliteremo i rapporti cittadino-pubblica amministrazione, sburocratizzando e semplificando l'accesso ai servizi ed attivando per quanto possibile l'erogazione di certificazioni e pratiche via INTERNET.

Primo obiettivo il riordino ed il miglioramento della vivibilità del paese, oltre che attraverso la cura costante delle manutenzioni, anche attraverso opere che potrebbero risultare fattibili anche in un periodo di risorse limitate.

...IN PROSPETTIVA:

Valorizzare le aree centrali dei tre paesi con concorso di progetti urbanistici per recupero-valorizzazione di spazi.

Un grattacielo di solidarietà: una proposta impegnativa di incontro intergenerazionale importante per la popolazione adulta e per i giovani che vi possono lavorare: studio - progettazione - realizzazione di una "corte rurale" coabitata da più famiglie, un social housing (villaggio solidale coabitato) dove più famiglie scelgono di condividere spazi comuni, servizi, abitazioni...

Un progetto per la mobilità non inquinante nel centro del capoluogo.

Comune denominatore è la difesa, la salvaguardia e valorizzazione dell'ambiente e del territorio, ricreando possibili nicchie ecologiche e la vivibilità di angoli e spazi.

L'ENTE

Massanzago è un comune situato in provincia di Padova, ma ai confini con la provincia veneziana. Si compone di un capoluogo e delle frazioni di Sandono e Zeminiana.

Al 31/12 del 2022 contava una popolazione residente di 6045 abitanti e una superficie di 13,22 kmq, con una densità di 457,26 ab/kmq.

Altitudine: 18 m s.l.m.

Superficie: 13,22 kmq

Residenti (anagrafiche)

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
5.885	5.873	6.009	5.949	6.029	6.045	6.067	6.039	6.081	6.088	6.097	6.062	6.045

Tasso di variazione annuale

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1,76	-0,20	2,32	-1,00	1,34	0,27	0,36	-0,46	0,7	0,11	0,1	-0,57	-0,28

Il n. dipendenti a tempo indeterminato il 31.12.2022 risulta pari a 16 unità.

Numero di dipendenti per genere per categoria

Personale per categoria

2022

	M	F	Totale
Cat. D	2	4	6
Cat. C	3	4	7
Cat. B	3	0	3
Cat. A	0	0	0
Totale	8	8	16

SOTTOSEZIONE 1.1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE

INDIRIZZO

Via Roma, 59, 35010 Massanzago (PD)

CODICE FISCALE/PARTITA IVA

C.F. 80009530280 - P.IVA 00703310284

SINDACO IN CARICA

Stefano Scattolin

TELEFONO

0495797001

INDIRIZZO MAIL/PEC

mail: segreteria@comune.massanzago.pd.it
PEC: comune.massanzago.pd@pecveneto.it

SITO INTERNET E ALTRI PROFILI ISTITUZIONALI

www.comune.massanzago.pd.it

DIPENDENTI al 31/12

16

RESIDENTI al 31/12

6045

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1: VALORE PUBBLICO

OBIETTIVI STRATEGICI DI VALORE PUBBLICO

Gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" e successive modificazioni ed integrazioni, armonizzati ai principi del Decreto Legislativo 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e successive modificazioni ed integrazioni, prevedono la definizione di obiettivi strategici, operativi e gestionali, corredati da indicatori e target attesi, che trovano il loro fondamento ed esplicitazione nei seguenti documenti:

- Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;
- Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata;

Nella sezione strategica del DUP dovrebbero quindi essere riportate le politiche di mandato che l'ente intende sviluppare nel corso del triennio, declinate in programmi, che costituiscono la base della successiva attività di programmazione di medio/breve termine che confluisce nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO).

ALBERO DELLA PROGRAMMAZIONE

DUP 2023 - 2025			PIANO DEGLI OBIETTIVI
Indirizzo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie
1 IL CITTADINO E LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: L'ORGANIZZAZIONE PER IL BUON GOVERNO, L'EFFICIENZA E L'INNOVAZIONE	1.1 Garantire trasparenza, semplificazione, accesso, ascolto e partecipazione	1.1.1 Mantenere il buon livello dei servizi comunali erogati	OBGES.1.1.6 Coperture assicurative e gestione dei sinistri. OBGES.2.1.9 verifica e monitoraggio del rispetto tempi di pagamento ai sensi della legge 145/2018 OBGES.2.2.3 IMU - Attività di bollettazione massiva OBGES.2.3.4 Piano Integrato di attività ed organizzazione OBGES.3.1.5 RINVIATO 2024 - Digitalizzazione pratiche Edilizie secondo lotto

DUP 2023 - 2025			PIANO DEGLI OBIETTIVI
Indirizzo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie
			OBGES.6.3.1 Contratto decentrato integrativo 2023
			OBGES.2.1.11 Gestione servizio economale
			OBGES.2.2.6 OBIETTIVO PRIORITARIO - Gestione abitazioni principali coniugi con residenze disgiunte - Legge 2015/2021
			OBGES.1.1.8 OBIETTIVO PRIORITARIO: Attività di supporto al Segretario Generale nella redazione del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) in modalità semplificata.
		1.1.2 Confermare gli orari di apertura al pubblico, anche su appuntamento	
		1.1.3 Raccogliere rimostranze o osservazioni	
		1.1.4 Utilizzare il sito ed ogni altra modalità telematica per informare-comunicare con i cittadini, associazioni, imprese	
			ATTORD.1.1.2 D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33
			ATTORD.2.1.2 D.Lgs 14 marzo 2013 n. 33 - Riordino disciplina riguardante obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni
			OBGES.3.1.9 Aggiornamento cartografia urbanistica nel sito istituzionale
			OBGES.3.1.10 Progetto amministrazione digitale e d.Lgs.33/2013 in materia di trasparenza
			ATTORD.5.1.2 D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 - Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni

DUP 2023 - 2025			PIANO DEGLI OBIETTIVI
Indirizzo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie
			OBGES.6.1.1 OBIETTIVO PRIORITARIO - PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA
			OBGES.5.3.2 Rilevazione sulle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione nelle P.A.
			OBGES.5.3.3 OBIETTIVO PRIORITARIO - Finanziamenti PNRR per la transizione tecnologia. Raggiungimento obiettivi PA Digitale 2026
			OBGES.5.3.4 RINVIATO 2024 - OBIETTIVO PRIORITARIO - PA Digitale 2026 - Pubblicazione sul sito internet del Comune delle fasi in esecuzione
			OBGES.5.3.6 NUOVO - COLLEGAMENTI STREAMING PER CONSIGLI COMUNALI
		1.1.5 Garantire i Consiglieri per l'esercizio del loro mandato	OBGES.1.1.1 Attività di segreteria generale e di supporto agli organi istituzionali
		1.1.6 Sviluppo delle procedure di controllo e sanzionatorie nel contenzioso	OBGES.1.2.6 Attività di verifica, accertamento e recupero delle morosità degli utenti del servizio di trasporto scolastico.
			OBGES.2.2.2 OBIETTIVO PRIORITARIO - Progetto recupero IMU - TASI
		1.1.7 Facilitare la conoscenza e la comprensione della gestione economico-finanziaria dell'Ente	
		1.1.8 Rispetto dei termini per la predisposizione	

DUP 2023 - 2025			PIANO DEGLI OBIETTIVI
Indirizzo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie
		di deliberazioni, determinazioni e liquidazioni	<p>OBGES.1.1.7 Miglioramento della tempistica di pagamento delle fatture del Settore</p> <hr/> <p>OBGES.2.1.10 Mantenimento della tempistica di pagamento fatture del settore</p> <hr/> <p>OBGES.4.2.6 Miglioramento della tempistica di pagamento delle fatture del Settore</p> <hr/> <p>OBGES.5.3.1 Miglioramento della tempistica di pagamento fatture del Settore</p> <hr/> <p>OBGES.6.2.1 OBIETTIVO PRIORITARIO - SISTEMA CONTROLLI INTERNI ANNO 2023</p> <hr/>
	1.2 Riorganizzare per favorire motivazione, efficacia ed efficienza, con lavoro di squadra e valorizzazione di competenza e professionalità	<p>1.2.1 Promuovere il coordinamento strutturato tra P.O. e con il personale di ciascun settore</p> <hr/> <p>1.2.2 Attivare per tempo il confronto nei momenti della contrattazione finalizzata e valorizzare le soggettività in rapporto al conseguimento degli obiettivi assegnati</p> <hr/> <p>1.2.3 Verificare le possibilità di riorganizzazione a partire dall'area tecnica</p> <hr/>	<p>OBGES.2.3.2 Contrattazione decentrata. Accordo 2023-2025</p> <hr/> <p>OBGES.2.3.5 Adempimenti successivi all'entrata in vigore del CCNL 2019-2021</p> <hr/>
	1.3 Migliorare la collaborazione nell'Unione		

DUP 2023 - 2025			PIANO DEGLI OBIETTIVI
Indirizzo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie
	dei Comuni del Camposampierese "Federazione"	1.3.1 Riorganizzare funzioni e servizi ed approfondire lo studio di ulteriori possibili collaborazioni (convenzioni di servizi e fusioni)	
		1.3.2 Verifica e monitoraggio dell'efficienza ed efficacia di funzioni e servizi forniti	
	1.4 Promuovere l'innovazione tecnologica, potenziare e rendere più funzionale la collettività	1.4.1 Migliorare la gestione del sistema telefonico fisso e mobile	
		1.4.2 Promuovere confronto con la "Federazione" per conoscere e definire una strategia per lo sviluppo della connettività, digitalizzazione (dai server al cloud), videosorveglianza	
	1.5 Favorire la formazione del personale finalizzata a migliorare competenze e professionalità	1.5.1 Adozione di un Piano formativo con prioritaria partecipazione alle proposte della "Federazione"	
2 PER LA PERSONA E LA FAMIGLIA	2.1 Promuovere interventi per il contrasto di illegalità, violenze e dipendenze	2.1.1 Interventi per prevenire e contrastare illeciti nel commercio, l'alcolismo, le dipendenze, il gioco d'azzardo	
	2.2 Garantire la sicurezza attraverso il coinvolgimento sinergico di Forze dell'Ordine, Servizi Sociali, Associazioni		

DUP 2023 - 2025			PIANO DEGLI OBIETTIVI
Indirizzo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie
		2.2.1 Polizia Locale: riorganizzazione degli ambiti e della presenza nel territorio	
		2.2.2 Promozione di un sistema integrato di sicurezza (ordine pubblico e sicurezza, controllo del vicinato)	
		2.2.3 Ampliare il servizio di videosorveglianza	
	2.3 Protezione civile, iniziative di prossimità		
		2.3.1 Proporre un servizio di prossimità	
		2.3.2 Sostenere azioni di prevenzione	
		2.3.3 Formare i volontari e dotarli di strumenti per interventi di emergenza e pericolo	
			OBGES.4.2.5 Collaborazione con Ufficio Federazione nelle attività di Protezione Civile
		2.3.4 Presenza e sicurezza nelle manifestazioni	
	2.4 Accedere ad ogni iniziativa per aiuto alla persona ed alla famiglia in situazioni di disagio e bisogno		
		2.4.1 Servizi sociali delegati all' A.S.L. e partecipazione a progetti sovracomunali	
		2.4.2 Servizi socio-sanitari integrati (ospedale di comunità, sostegno all'handicap ed alla disabilità)	
			OBGES.1.3.11 NUOVO - OBIETTIVO PRIORITARIO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO COMUNALE PER L'INSERIMENTO DI MINORI IN STRUTTURE RESIDENZIALI, SEMIRESIDENZIALI

DUP 2023 - 2025			PIANO DEGLI OBIETTIVI
Indirizzo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie
	2.5 Realizzare progetti e favorire iniziative congiunte nell'ambito dei diritti umani, l'accoglienza, l'inclusione e l'integrazione		E CENTRI SOCIO EDUCATIVI
		2.5.1 Progetti contro la povertà ed inserimento lavorativo con A.S.L., Federazione, Provincia e Regione	OBGES.1.3.5 Progetto per Lavoro di Pubblica Utilità da attuarsi con la Federazione dei Comuni del Camposampierese.
		2.5.2 Aiuti del Comune, della Regione e dello Stato per il benessere delle persone e delle famiglie (bonus diversi- reddito inclusione e cittadinanza, contrasto povertà)	OBGES.1.3.4 Implementazione Casellario dell'Assistenza
			OBGES.2.1.8 OBIETTIVO PRIORITARIO: Certificazione fondo funzioni fondamentali 2020-2022 e fondo solidarietà 2022
			OBGES.1.3.7 Adozione nuovo Regolamento comunale in materia di Servizi Sociali: adempimenti conseguenti
			OBGES.1.3.9 Interventi per il Reddito di Inclusione Attiva (R.I.A), sostegno all'Abitare (S.O.A.), Contrasto alla Povertà educativa (P.E.) e Fondo Emergenza.
		2.5.3 Adottare un modello di welfare generativo con la collaborazione di Enti Pubblici, terzo settore, associazionismo	OBGES.1.3.8 ELIMINATO - Fondo per il sostegno

DUP 2023 - 2025			PIANO DEGLI OBIETTIVI
Indirizzo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie
			all'accesso alle abitazioni in locazione - FSA - 431/1998
	2.6 Solidarietà come elemento costitutivo di cittadinanza attiva	2.6.1 Sostegno al volontariato nella partecipazione delle associazioni ad iniziative di carattere sociale (trasporto sociale e altro)	OBGES.1.3.3 Gestione del servizio di trasporto sociale OBGES.1.3.10 Rendicontazione Fondo Solidarietà Comunale (FSC).
	2.7 Contrasto alla violenza sulle donne e promozione delle pari opportunità	2.7.1 Adesione ad iniziative di contrasto alla violazione e promozione dei diritti	
3 LA SCUOLA: PER LA GENITORIALITA', UN PROGETTO EDUCATIVO INTEGRATO PER CRESCERE INSIEME	3.1 Servizi all'infanzia 0-6 anni	3.1.1 Gestione Asilo Nido "Il giardino dei colori" con affidamento al terzo settore	OBGES.1.3.2 Gestione del Nido Integrato "Il Giardino dei Colori".
		3.1.2 In sinergia con la Regione Veneto, aiuti alle giovani famiglie con più figli per frequenza asilo nido	OBGES.1.3.6 RINVIATO 2024 - OBIETTIVO PRIORITARIO: Aggiornamento regolamento per la fruizione del servizio di Nido Integrato Comunale
		3.1.3 Convenzioni con le Scuole Materne Parrocchiali per la gestione delle Scuole dell'Infanzia	

DUP 2023 - 2025			PIANO DEGLI OBIETTIVI
Indirizzo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie
		3.1.4 Sostegno alla proposta di una direzione unica per le due Scuole Materne Parrocchiali	
	<u>3.2 Scuola dell'obbligo</u>		
		<u>3.2.1 Contributi finalizzati all'ampliamento dell'offerta formativa</u>	OBGES.1.2.3 Assegnazione borse di studio a studenti meritevoli
			OBGES.1.2.4 Fornitura libri di testo agli alunni della scuola primaria attraverso il sistema delle cedole librarie
			OBGES.1.2.5 Libri di testo alunni scuola secondaria L. n. 448/1998 e L.R. n. 9/2005
		<u>3.2.2 Iniziative di potenziamento e sostegno per situazioni di disagio (servizio doposcuola)</u>	
			OBGES.1.3.1 Assistenza economica
		<u>3.2.3 Iniziative per sostenere la genitorialità nel superamento delle "patologie sociali"</u>	
		<u>3.2.4 Informazioni ed aiuti per accedere a bonus specifici</u>	
	<u>3.3 Edilizia scolastica</u>		
		<u>3.3.1 Miglioramento-ammodernamento strutture</u>	OBGES.4.1.7 Adeguamento sismico scuola secondaria di primo grado
		<u>3.3.2 Progettazione di fattibilità tecnica ed economica di un auditorium presso la scuola secondaria (o primaria) al fine di accedere ad eventuali contributi per la realizzazione</u>	
	<u>3.4 Servizio di trasporto e mensa scolastica</u>		

DUP 2023 - 2025			PIANO DEGLI OBIETTIVI
Indirizzo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie
		3.4.1 Mantenimento dei servizi finalizzati a facilitare la frequenza scolastica: trasporto, prioritariamente per il collegamento frazioni/capoluogo, vigilanza, mensa	OBGES.1.2.7 OBIETTIVO PRIORITARIO: Predisposizione nuovo regolamento per la fruizione del servizio di trasporto scolastico.
	<u>3.5 Scuola - Lavoro</u>	3.5.1 Adesione a percorsi di alternanza scuola lavoro e stage	
		3.5.2 Iniziative per l'orientamento nel mondo del lavoro professionale con l'incontro di imprenditoria locale e studenti	
	<u>3.6 Scuola e comunità</u>	3.6.1 Favorire iniziative di promozione dei Diritti Umani e della pace (Festa interculturale, cittadinanza attiva)	
<u>4 LA CULTURA, I SAPERI, LE RELAZIONI</u>	<u>4.1 I giovani</u>	4.1.1 Promuovere l'associazionismo giovanile per favorire iniziative di formazione e crescita	
	<u>4.2 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali</u>	4.2.1 Promozione di Villa Baglioni e dell'opera del Tiepolo in Massanzago attraverso visite e servizio guida	OBGES.5.2.8 Rete Luoghi del Tiepolo: di promozione culturale per la valorizzazione dei luoghi che custodiscono opere di Giambattista e Giandomenico Tiepolo
		4.2.2 Promozione del territorio con il Graticolato	

DUP 2023 - 2025			PIANO DEGLI OBIETTIVI
Indirizzo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie
		Romano e le Ville Venete, tramite proposte di associazioni culturali e manifestazioni locali	
			OBGES.5.2.4 Promozione turistica di Massanzago
		4.2.3 Collaborazione con le scuole per la conoscenza del territorio e dei beni storico-artistici presenti	
		4.2.4 Manutenzione e cura di Villa Baglioni e tutela e recupero ambientale del parco	
			OBGES.4.2.8 Manutenzione e sfalcio del parco di Villa Baglioni e altre aree a verde pubblico
	4.3 Promuovere la cultura attraverso l'organizzazione di eventi ed iniziative		
		4.3.1 Iniziative con le Associazioni culturali del Paese, con la Federazione (turismo), la Provincia e la Città di Padova	
		4.3.2 Utilizzo del parco e della Villa Baglioni per eventi quali matrimoni, feste, eventi culturali e ricreativi	
	4.4 Favorire aggregazione e relazioni nel paese-comunità		
		4.4.1 Sostenere le attività proposte nel Centro Aggregativo G.Contin in Zeminiana	
			OBGES.5.2.5 Gestione Centro Aggregativo e Culturale G. Contin di Zeminiana
		4.4.2 Potenziare il tavolo delle Associazioni	
		4.4.3 Coinvolgere i giovani e promuovere un'associazione per le politiche giovanili	
		4.4.4 Sostenere il ruolo pubblico della Biblioteca Comunale, a partire dal progetto "Nati per leggere"	

DUP 2023 - 2025			PIANO DEGLI OBIETTIVI
Indirizzo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie
			OBGES.5.2.6 Mantenere il sistema degli istituti culturali mediante la realizzazione di iniziative culturali e di intrattenimento
	<u>4.5 Eventi, imprenditoria e comunità</u>	<u>4.5.1 Coinvolgere le attività produttive e commerciali nella promozione di eventi e manifestazioni e nel fare rete per favorire l'imprenditoria</u>	
	<u>4.6 Sostenere la pratica sportiva: utilizzo di strutture e promozione di attività</u>	<u>4.6.1 Verificare l'attuazione della convenzione per la gestione degli impianti sportivi per il calcio ed il buon utilizzo delle palestre scolastiche e del Palazzetto sovracomunale</u> <u>4.6.2 Promozione di attività fisica e motoria</u>	
	<u>4.7 Miglioramento degli impianti sportivi</u>	<u>4.7.1 Realizzazione illuminazione e copertura gradinate campo per il calcio di Via Cavinazzo</u> <u>4.7.2 Verificare la possibilità di ampliare la dotazione di impianti sportivi in Via Cavinazzo</u> <u>4.7.3 Realizzazione di un campo da calcetto nell'area verde di Via Chiesa - Zeminiana</u> <u>4.7.4 Confronto con le Parrocchie per utilizzo dei loro impianti sportivi</u>	
<u>5 L'IMPRESA PER IL LAVORO E LO SVILUPPO</u>	<u>5.1 Promozione del commercio attraverso eventi e manifestazioni</u>	<u>5.1.1 Inserire le attività commerciali nel tessuto economico culturale e sociale e nel turismo sostenibile</u>	

DUP 2023 - 2025			PIANO DEGLI OBIETTIVI
Indirizzo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie
	5.2 Politiche per il lavoro e l'occupazione giovanile	5.2.1 Sostenere l'opportunità di esperienze congiunte scuola-imprese per l'orientamento e l'occupazione	
		5.2.2 Risposte a richieste di ampliamenti di attività con attenzione all'occupazione e nel rispetto-salvaguardia ambientale, definizione dei contenziosi in atto	
	5.3 Promozione del turismo sostenibile	5.3.1 Con la "Federazione" e le Associazioni interessate, si promuoverà il turismo che consideri le Ville, il fiume, il Graticolato, il Tiepolo, le chiese, in relazione alle attività economiche ed educative	
	5.4 Sviluppo attività di rete con soggetti pubblici e privati	5.4.1 Favorire progetti di messa in rete e sviluppo nell'IPA del Camposampierese	
		5.4.2 S.U.A.P. a servizio delle imprese: semplificazione e miglioramento delle procedure	
		5.4.3 Iniziative di promozione ed organizzazione di giornate di presentazione delle Aziende al Pubblico	
6 CURA E RIQUALIFICAZIONE DEL TERRITORIO: L'AMBIENTE, LE ENERGIE, L'INNOVAZIONE PER IL BENESSERE DEI CITTADINI	6.1 Sinergie per l'incentivazione al risparmio energetico e riqualificazione energetica		

DUP 2023 - 2025			PIANO DEGLI OBIETTIVI
Indirizzo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie
		6.1.1 Incentivi in termini volumetrici nell'edilizia privata, pur nella coerenza con l'obiettivo del contenimento del suolo	<p>OBGES.3.1.1 OBIETTIVO PRIORITARIO - Predisposizione variante n.10 al P.I. - conformità urbanistica opere pubbliche</p> <p>OBGES.3.1.4 Predisposizione variante n.11 al P.I. - variazioni sostanziali - SOSTITUITO con adozione variante n. 10.8</p> <p>OBGES.3.1.6 OBIETTIVO PRIORITARIO - Approvazione Piano Urbanistico Attuativo C2 per 11 APP secondo lotto</p> <p>OBGES.3.1.7 RINVIATO 2024 - Approvazione Piano Urbanistico Attuativo C2-5 (Squarcina)</p> <p>OBGES.3.1.12 NUOVO - OBIETTIVO PRIORITARIO - Adozione ed approvazione variante parziale n. 10.5</p>
		6.1.2 Partecipazione a bandi per l'adeguamento degli impianti e del patrimonio pubblico	<p>OBGES.4.1.2 Estensione impianto di pubblica illuminazione a tecnologia efficiente (LED)</p> <p>OBGES.4.1.5 Progetto 3L - Efficientamento energetico immobili comunali</p>
	6.2 Potenziare la raccolta differenziata, riuso, riciclo, recupero e partecipare a bandi per il finanziamento di mezzi elettrici per il trasporto pubblico	6.2.1 Introdurre la differenziazione nella raccolta tramite cestini e contenitori monitorati	OBGES.4.2.3 Monitorare e gestire in collaborazione

DUP 2023 - 2025			PIANO DEGLI OBIETTIVI
Indirizzo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie
			con ETRA il servizio di raccolta e smaltimento dei rifiuti
		6.2.2 Utilizzo di ecotrappole per contrastare l'abbandono	
		6.2.3 Sostenere la differenziazione nelle scuole, strutture pubbliche, negozi	
	6.3 Preservare il bene acqua - promuovere il controllo dell'uso diretto di acqua da pozzi		
		6.3.1 Collaborare per la riduzione delle perdite da condotte con Etra e Consiglio Bacino Brenta	
		6.3.2 Potenziare la sicurezza idraulica e migliorare sistematicamente il deflusso delle acque in collaborazione con il Consorzio Acque Risorgive e Consiglio Bacino Brenta	
	6.4 Tutela, cura e fruizione-valorizzazione dei luoghi		
		6.4.1 Piani di manutenzione del verde	
		6.4.2 Manutenzione programmata degli spazi pubblici	
			OBGES.4.2.7 Segnaletica stradale
		6.4.3 Tutela e riordino di percorsi e loro valorizzazione con inserimento in attività ricreative-sportive-culturali	
	6.5 Controllo della qualità dell'ambiente		
		6.5.1 Promuovere un gruppo di cittadini "sentinelle ambientali" per il monitoraggio di situazioni di inquinamento di diversa provenienza	
		6.5.2 Piena attivazione dei regolamenti comunali di polizia rurale, urbana	

DUP 2023 - 2025			PIANO DEGLI OBIETTIVI
Indirizzo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie
	6.6 Interventi per la salvaguardia e sicurezza del patrimonio e del territorio e per la cura dei luoghi	<p>6.6.1 Monitoraggio e controllo dell'inquinamento da emissioni, spargimento liquami, inquinamento acustico</p> <p>6.6.2 Controllo e cura del regolare deflusso delle acque anche con interventi di pulizia -escavo fossi in collaborazione con i privati ed il Consorzio Acque Risorgive</p> <p>6.6.3 Rigenerazione urbana di siti degradati</p> <p>6.6.4 Piano annuale pluriennale delle manutenzioni ordinarie</p> <p>6.6.5 Interventi straordinari nel patrimonio comunale</p>	<p>OBGES.5.1.4 OBIETTIVO PRIORITARIO - Estumulazione loculi a scadenza trentennale nel cimitero di Zeminiana</p> <p>OBGES.4.1.9 Interventi di manutenzione straordinaria finanziati dall'art. 1 comma 407 della legge 30 dicembre 2021 n.234, € 12.500 - Annualità 2023</p> <p>OBGES.4.1.11 OBIETTIVO PRIORITARIO - Riqualficazione immobile sede associazioni Sandono e Polizia Locale - ex scuole Sandono - mediante ristrutturazione ed efficientamento energetico dell'edificio per nuova destinazione socio sanitaria e altri servizi</p> <p>OBGES.4.1.12 OBIETTIVO PRIORITARIO - Realizzazione nuovo parcheggio pubblico in centro abitato Massanzago nell'area catastralmente individuata Foglio 3 mappale 335</p>

DUP 2023 - 2025			PIANO DEGLI OBIETTIVI
Indirizzo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie
7 IL PATRIMONIO DEL COMUNE PER UN PAESE CHE CAMBIA, SI INCONTRA, SI MUOVE, SI FA COMUNITÀ	6.7 Tutela e benessere animale	6.7.1 Progetto dog park e specifico regolamento per l'utilizzo e problema della colonie feline	
	7.1 La mobilità: migliorare sicurezza e percorsi ciclabili	7.1.1 Completare il collegamento ciclabile Noale - Camposampiero e Massanzago-Trebaseleghe 7.1.2 Completare il percorso ciclo pedonale che unisce le chiese ai cimiteri nelle frazioni 7.1.3 Definire l'allargamento del tratto iniziale di Via Padovane - incrocio Via S. Fracalanza 7.1.4 Rendere percorribili gli argini del fiume Muson Vecchio collegando così la frazione di Zeminana a capoluogo e verso Camposampiero o studio di opportunità-percorsi che uniscano frazione a capoluogo	OBGES.4.1.10 Prolungamento pista ciclabile lungo via Stradona OBGES.4.1.8 Allargamento e messa in sicurezza incrocio stradale Via Fracalanza - Via Padovane OBGES.4.1.4 Sicurezza stradale sulla viabilità siti storici, naturalistici e religiosi - istanza contributo 2021
	7.2 Incrementare la possibilità di Trasporto pubblico e orientarsi all'introduzione di mezzi elettrici		

DUP 2023 - 2025			PIANO DEGLI OBIETTIVI
Indirizzo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie
		7.2.1 Incremento trasporto pubblico nell'asse Camposampiero - Noale (con Provincia e Regione)	
		7.2.2 Dotare il comune di un'auto elettrica	
	7.3 Considerare il PUMS, Piano Urbano della Mobilità Sostenibile, e problematiche della viabilità	7.3.1 Per una proposta di regolamentazione del traffico dapprima nel centro del capoluogo	
		7.3.2 Studio per migliorare l'incrocio centrale a Massanzago anche valutando la possibilità dell'inserimento di una rotonda centrale	
		7.3.3 Studio per migliorare l'incrocio di Via Roma-Via Cornara Zona Industriale	
	7.4 Progetto di riqualificazione-valorizzazione area ex scuole di Sandono e "Barchessa nel parco" e altro	7.4.1 Adesione a progetti di Partenariato Pubblico Privato	OBGES.3.1.8 Approvazione accordo urbanistico pubblico privato Comune-Fioni
		7.4.2 Messa in sicurezza l'area ex barchessa e di accesso Ovest al parco di Villa Baglioni, mediante il recupero fedele della stessa, valutandone l'utilizzo in fruizione pubblica	OBGES.4.1.3 ELIMINATO - Realizzazione immobile a servizio della fruizione e degli Eventi Parco Villa Baglioni
		7.4.3 Contribuire alla sistemazione del sagrato della Chiesa di Zeminiana,	

DUP 2023 - 2025			PIANO DEGLI OBIETTIVI
Indirizzo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi gestionali/ Attività ordinarie
		sito a valenza storico-religiosa	
	<u>7.5 Il futuro auditorium</u>	<u>7.5.1 Progettazione fattibilità tecnica ed economica di un auditorium presso la Scuola Secondaria (o Primaria) per accedere ad eventuali contributi per la realizzazione</u>	<u>OBGES.4.1.6 Riqualificazione ambito pertinenziale chiesa di Zeminiana e collegamento ciclopedonale con cimitero</u>
<u>8 L'URBANISTICA PER UN PAESE DA MIGLIORARE</u>	<u>8.1 Le varianti urbanistiche</u>	<u>8.1.1 Adeguamento della normativa sul consumo del suolo</u>	
		<u>8.1.2 Nuove proposte di valorizzazione delle aree in Via Cavinazzo, nel centro di Sandono ed in aree centrali di Massanzago</u>	
		<u>8.1.3 Uniformare i regolamenti con la nuova normativa regionale ed in sintonia con i comuni limitrofi</u>	
		<u>8.1.4 Definizione di situazione di contenzioso considerando le esigenze di ampliamento di realtà produttive, per incrementare l'occupazione nel rispetto e salvaguardia dell'ambiente</u>	
	<u>8.2 Il grattacielo della solidarietà</u>	<u>8.2.1 Studio di progettazione di una "corte rurale", un social housing</u>	

SOTTOSEZIONE 2.2: PERFORMANCE

OBIETTIVI DI PERFORMANCE

I Responsabili dei Servizi hanno predisposto il Piano degli Obiettivi 2023 (allegato sub 1 al PIAO) in linea con la programmazione strategica del DUP 2023-2025 e secondo le dimensioni di programmazione definita dalla normativa sul PIAO.

Per questa prima implementazione, sono individuati come obiettivi "rilevanti ai fini delle performance" tutti gli obiettivi specifici attuativi di valore pubblico ovvero previsti nel DUP.

Sono state individuate inoltre alcune "Dimensioni di programmazione" con le quali caratterizzare gli obiettivi suddetti, come da normativa:

- Efficienza
- Qualità dei procedimenti e dei servizi
- Accessibilità digitale
- Accessibilità fisica
- Digitalizzazione
- Pari opportunità/equilibrio di genere
- Semplificazione

La presente sottosezione riporta quindi sinteticamente gli obiettivi indicati dai Responsabili dei Servizi come "Rilevanti per la Performance" e gli obiettivi assegnati ai Responsabili, come oggetto di valutazione.

CENTRI DI RESPONSABILITÀ	OBIETTIVI RILEVANTI AI FINI DELLE PERFORMANCE
1 Affari Generali	
	OBGES.1.1.1 Attività di segreteria generale e di supporto agli organi istituzionali • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	ATTORD.1.1.2 D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	OBGES.1.1.6 Coperture assicurative e gestione dei sinistri. • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	OBGES.1.1.7 Miglioramento della tempistica di pagamento delle fatture del Settore • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	OBGES.1.1.8 OBIETTIVO PRIORITARIO: Attività di supporto al Segretario Generale nella redazione del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) in modalità semplificata. • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: SEMPLIFICAZIONE
	OBGES.1.2.3 Assegnazione borse di studio a studenti meritevoli • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	OBGES.1.2.4 Fornitura libri di testo agli alunni della scuola primaria attraverso il sistema delle cedole librarie

CENTRI DI RESPONSABILITÀ	OBIETTIVI RILEVANTI AI FINI DELLE PERFORMANCE
	<ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	<p>OBGES.1.2.5 Libri di testo alunni scuola secondaria L. n. 448/1998 e L.R. n. 9/2005</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	<p>OBGES.1.2.6 Attività di verifica, accertamento e recupero delle morosità degli utenti del servizio di trasporto scolastico.</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	<p>OBGES.1.2.7 OBIETTIVO PRIORITARIO: Predisposizione nuovo regolamento per la fruizione del servizio di trasporto scolastico.</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	<p>OBGES.1.3.1 Assistenza economica</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	<p>OBGES.1.3.2 Gestione del Nido Integrato "Il Giardino dei Colori".</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	<p>OBGES.1.3.3 Gestione del servizio di trasporto sociale</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	<p>OBGES.1.3.4 Implementazione Casellario dell'Assistenza</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	<p>OBGES.1.3.5 Progetto per Lavoro di Pubblica Utilità da attuarsi con la Federazione dei Comuni del Camposampierese.</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	<p>OBGES.1.3.6 RINVIATO 2024 - OBIETTIVO PRIORITARIO: Aggiornamento regolamento per la fruizione del servizio di Nido Integrato Comunale</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	<p>OBGES.1.3.7 Adozione nuovo Regolamento comunale in materia di Servizi Sociali: adempimenti conseguenti</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	<p>OBGES.1.3.8 ELIMINATO - Fondo per il sostegno all'accesso alle abitazioni in locazione - FSA - 431/1998</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	<p>OBGES.1.3.9 Interventi per il Reddito di Inclusione Attiva (R.I.A), sostegno all'Abitare (S.O.A.), Contrasto alla Povertà educativa (P.E.) e Fondo Emergenza.</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI

CENTRI DI RESPONSABILITÀ	OBIETTIVI RILEVANTI AI FINI DELLE PERFORMANCE
	OBGES.1.3.10 Rendicontazione Fondo Solidarietà Comunale (FSC). • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	OBGES.1.3.11 NUOVO - OBIETTIVO PRIORITARIO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO COMUNALE PER L'INSERIMENTO DI MINORI IN STRUTTURE RESIDENZIALI, SEMIRESIDENZIALI E CENTRI SOCIO EDUCATIVI • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
2 Economico Finanziario	
	ATTORD.2.1.2 D.Lgs 14 marzo 2013 n. 33 - Riordino disciplina riguardante obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: SEMPLIFICAZIONE
	OBGES.2.1.8 OBIETTIVO PRIORITARIO: Certificazione fondo funzioni fondamentali 2020-2022 e fondo solidarietà 2022 • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	OBGES.2.1.9 verifica e monitoraggio del rispetto tempi di pagamento ai sensi della legge 145/2018 • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	OBGES.2.1.10 Mantenimento della tempistica di pagamento fatture del settore • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	OBGES.2.1.11 Gestione servizio economale • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	OBGES.2.2.2 OBIETTIVO PRIORITARIO - Progetto recupero IMU - TASI • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	OBGES.2.2.3 IMU - Attività di bollettazione massiva • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	OBGES.2.2.6 OBIETTIVO PRIORITARIO - Gestione abitazioni principali coniugi con residenze disgiunte - Legge 2015/2021 • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	OBGES.2.3.2 Contrattazione decentrata. Accordo 2023-2025 • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	OBGES.2.3.4 Piano Integrato di attività ed organizzazione • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI

CENTRI DI RESPONSABILITÀ	OBIETTIVI RILEVANTI AI FINI DELLE PERFORMANCE
	OBGES.2.3.5 Adempimenti successivi all'entrata in vigore del CCNL 2019-2021 • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
3 Urbanistica ed Edilizia Privata	
	OBGES.3.1.1 OBIETTIVO PRIORITARIO - Predisposizione variante n.10 al P.I. - conformità urbanistica opere pubbliche • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: EFFICIENZA
	OBGES.3.1.4 Predisposizione variante n.11 al P.I. - variazioni sostanziali - SOSTITUITO con adozione variante n. 10.8 • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: EFFICIENZA
	OBGES.3.1.5 RINVIATO 2024 - Digitalizzazione pratiche Edilizie secondo lotto • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: DIGITALIZZAZIONE
	OBGES.3.1.6 OBIETTIVO PRIORITARIO - Approvazione Piano Urbanistico Attuativo C2 per 11 APP secondo lotto • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: EFFICIENZA
	OBGES.3.1.7 RINVIATO 2024 - Approvazione Piano Urbanistico Attuativo C2-5 (Squarcina) • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: EFFICIENZA
	OBGES.3.1.8 Approvazione accordo urbanistico pubblico privato Comune-Fioni • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: EFFICIENZA
	OBGES.3.1.9 Aggiornamento cartografia urbanistica nel sito istituzionale • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: DIGITALIZZAZIONE
	OBGES.3.1.10 Progetto amministrazione digitale e d.Lgs.33/2013 in materia di trasparenza • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: SEMPLIFICAZIONE
	OBGES.3.1.11 RINVIATO 2024 - OBIETTIVO PRIORITARIO - Adozione PUA C2PER3 • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: SEMPLIFICAZIONE
	OBGES.3.1.12 NUOVO - OBIETTIVO PRIORITARIO - Adozione ed approvazione variante parziale n. 10.5 • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: EFFICIENZA
4 Lavori Pubblici	
	OBGES.4.1.2 Estensione impianto di pubblica illuminazione a tecnologia efficiente (LED) • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	OBGES.4.1.3 ELIMINATO - Realizzazione immobile a servizio della fruizione e degli Eventi Parco Villa Baglioni • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	OBGES.4.1.4 Sicurezza stradale sulla viabilità siti storici, naturalistici e religiosi - istanza contributo 2021

CENTRI DI RESPONSABILITÀ	OBIETTIVI RILEVANTI AI FINI DELLE PERFORMANCE
	<ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	<p>OBGES.4.1.5 Progetto 3L - Efficientamento energetico immobili comunali</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	<p>OBGES.4.1.6 Riqualificazione ambito pertinenziale chiesa di Zeminiana e collegamento ciclopedonale con cimitero</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	<p>OBGES.4.1.7 Adeguamento sismico scuola secondaria di primo grado</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	<p>OBGES.4.1.8 Allargamento e messa in sicurezza incrocio stradale Via Fracalanza - Via Padovane</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	<p>OBGES.4.1.9 Interventi di manutenzione straordinaria finanziati dall'art. 1 comma 407 della legge 30 dicembre 2021 n.234, € 12.500 - Annualità 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	<p>OBGES.4.1.10 Prolungamento pista ciclabile lungo via Stradona</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	<p>OBGES.4.1.11 OBIETTIVO PRIORITARIO - Riqualificazione immobile sede associazioni Sandono e Polizia Locale - ex scuole Sandono - mediante ristrutturazione ed efficientamento energetico dell'edificio per nuova destinazione socio sanitaria e altri servizi</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	<p>OBGES.4.1.12 OBIETTIVO PRIORITARIO - Realizzazione nuovo parcheggio pubblico in centro abitato Massanzago nell'area catastalmente individuata Foglio 3 mappale 335</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: EFFICIENZA
	<p>OBGES.4.1.13 OBIETTIVO PRIORITARIO - Realizzazione immobile al servizio della fruizione eventi del parco e per attività culturali</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: EFFICIENZA
	<p>OBGES.4.1.14 NUOVO - Riordino della rete idrografica con contestuale realizzazione di un collegamento ciclopedonale lungo un tratto del territorio comunale tra le frazioni di Zeminiana e il Comune di Massanzago</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: EFFICIENZA
	<p>OBGES.4.1.15 NUOVO - Messa in sicurezza idraulica con contestuale manutenzione straordinaria e allargamento di via Cavinazzo Est tratto Via Tiepolo fino a incrocio con via Cornara e collegamento idraulico con canaletta Corò</p>

CENTRI DI RESPONSABILITÀ	OBIETTIVI RILEVANTI AI FINI DELLE PERFORMANCE
	<ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: EFFICIENZA
	<p>OBGES.4.1.16 NUOVO - riqualificazione e sistemazione straordinaria area nord-est compreso monumentale di Villa Baglioni con adeguamento pavimentazione e realizzazione monumento ai caduti</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: EFFICIENZA
	<p>OBGES.4.1.17 NUOVO - Adeguamento rete idrografica minore a protezione del centro abitato di Sandono.</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: EFFICIENZA
	<p>OBGES.4.1.18 Nuovo - Acquisizione di terreno di proprietà privata al terreno comunale per finalità di pubblica utilità</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: EFFICIENZA
	<p>OBGES.4.1.19 NUOVO - MESSA IN SICUREZZA E RIQUALIFICAZIONE AREA ESTERNA DELLA SEDE ASSOCIAZIONI SANDONO EX SCUOLA ELEMENTARE</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: EFFICIENZA
	<p>OBGES.4.2.3 Monitorare e gestire in collaborazione con ETRA il servizio di raccolta e smaltimento dei rifiuti</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	<p>OBGES.4.2.5 Collaborazione con Ufficio Federazione nelle attività di Protezione Civile</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	<p>OBGES.4.2.6 Miglioramento della tempistica di pagamento delle fatture del Settore</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	<p>OBGES.4.2.7 Segnaletica stradale</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	<p>OBGES.4.2.8 Manutenzione e sfalcio del parco di Villa Baglioni e altre aree a verde pubblico</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
5 Demografico-Culturale	
	<p>ATTORD.5.1.2 D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 - Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: SEMPLIFICAZIONE
	<p>OBGES.5.1.4 OBIETTIVO PRIORITARIO - Estimolazione loculi a scadenza trentennale nel cimitero di Zeminiana</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	<p>OBGES.5.1.5 OBIETTIVO PRIORITARIO - Dichiarazione di volontà alla donazione di organi e tessuti tramite il sistema CIEonLine</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI

CENTRI DI RESPONSABILITÀ	OBIETTIVI RILEVANTI AI FINI DELLE PERFORMANCE
	OBGES.5.2.4 Promozione turistica di Massanzago • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	OBGES.5.2.5 Gestione Centro Aggregativo e Culturale G. Contin di Zeminiana • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	OBGES.5.2.6 Mantenere il sistema degli istituti culturali mediante la realizzazione di iniziative culturali e di intrattenimento • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	OBGES.5.2.8 Rete Luoghi del Tiepolo: di promozione culturale per la valorizzazione dei luoghi che custodiscono opere di Giambattista e Giandomenico Tiepolo • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
	OBGES.5.3.1 Miglioramento della tempistica di pagamento fatture del Settore • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: DIGITALIZZAZIONE
	OBGES.5.3.2 Rilevazione sulle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione nelle P.A. • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: DIGITALIZZAZIONE
	OBGES.5.3.3 OBIETTIVO PRIORITARIO - Finanziamenti PNRR per la transizione tecnologia. Raggiungimento obiettivi PA Digitale 2026 • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: DIGITALIZZAZIONE
	OBGES.5.3.4 RINVIATO 2024 - OBIETTIVO PRIORITARIO - PA Digitale 2026 - Pubblicazione sul sito internet del Comune delle fasi in esecuzione • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: DIGITALIZZAZIONE
	OBGES.5.3.6 NUOVO - COLLEGAMENTI STREAMING PER CONSIGLI COMUNALI • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: DIGITALIZZAZIONE
6 Segretario generale	
	OBGES.6.1.1 OBIETTIVO PRIORITARIO - PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: SEMPLIFICAZIONE
	OBGES.6.2.1 OBIETTIVO PRIORITARIO - SISTEMA CONTROLLI INTERNI ANNO 2023 • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: SEMPLIFICAZIONE
	OBGES.6.3.1 Contratto decentrato integrativo 2023 • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI

OBIETTIVI ASSEGNATI AL PERSONALE

Sono riepilogati gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale dell'Ente, dettagliati nel Piano degli Obiettivi.

Gianni Campello [01.PO]

- OBGES.4.1.11 OBIETTIVO PRIORITARIO - Riqualificazione immobile sede associazioni Sandono e Polizia Locale - ex scuole Sandono - mediante ristrutturazione ed efficientamento energetico dell'edificio per nuova destinazione socio sanitaria e altri servizi
- OBGES.4.1.12 OBIETTIVO PRIORITARIO - Realizzazione nuovo parcheggio pubblico in centro abitato Massanzago nell'area catastalmente individuata Foglio 3 mappale 335
- OBGES.4.1.13 OBIETTIVO PRIORITARIO - Realizzazione immobile al servizio della fruizione eventi del parco e per attività culturali

Catia Gasparini [01.PO]

- OBGES.5.1.4 OBIETTIVO PRIORITARIO - Estimolazione loculi a scadenza trentennale nel cimitero di Zeminiana
- OBGES.5.1.5 OBIETTIVO PRIORITARIO - Dichiarazione di volontà alla donazione di organi e tessuti tramite il sistema CIEonLine
- OBGES.5.3.3 OBIETTIVO PRIORITARIO - Finanziamenti PNRR per la transizione tecnologia. Raggiungimento obiettivi PA Digitale 2026

Luciana Novello [01.PO]

- OBGES.1.2.7 OBIETTIVO PRIORITARIO: Predisposizione nuovo regolamento per la fruizione del servizio di trasporto scolastico.
- OBGES.1.1.8 OBIETTIVO PRIORITARIO: Attività di supporto al Segretario Generale nella redazione del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) in modalità semplificata.
- OBGES.1.3.11 NUOVO - OBIETTIVO PRIORITARIO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO COMUNALE PER L'INSERIMENTO DI MINORI IN STRUTTURE RESIDENZIALI, SEMIRESIDENZIALI E CENTRI SOCIO EDUCATIVI

Davide Stangherlin [01.PO]

- OBGES.3.1.1 OBIETTIVO PRIORITARIO - Predisposizione variante n.10 al P.I. - conformità urbanistica opere pubbliche
- OBGES.3.1.6 OBIETTIVO PRIORITARIO - Approvazione Piano Urbanistico Attuativo C2 per 11 APP secondo lotto
- OBGES.3.1.12 NUOVO - OBIETTIVO PRIORITARIO - Adozione ed approvazione variante parziale n. 10.5

Michela Zorzetto [01.PO]

- OBGES.2.1.8 OBIETTIVO PRIORITARIO: Certificazione fondo funzioni fondamentali 2020-2022 e fondo solidarietà 2022
- OBGES.2.2.2 OBIETTIVO PRIORITARIO - Progetto recupero IMU - TASI
- OBGES.2.2.6 OBIETTIVO PRIORITARIO - Gestione abitazioni principali coniugi con residenze disgiunte - Legge 2015/2021

SOTTOSEZIONE 2.3: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Per il triennio 2023-2025 si è preso in considerazione il nuovo PNA 2022 redatto da ANAC, ed approvato con Deliberazione n. 7, in data 17 gennaio 2023, che costituisce atto di indirizzo per le Pubbliche amministrazioni tenute all'applicazione della normativa con durata triennale.

Come evidenziato da Anac nella Relazione illustrativa ad esso attinente, il **Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2023-2025** si colloca in una fase storica particolarmente complessa.

Si sta vivendo, infatti, una stagione di forti cambiamenti dovuti sia alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il **Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**, sia alle azioni intraprese per superare il periodo di crisi derivante dalla **pandemia**, reso ancor oggi ulteriormente problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est, e **dall'aumento generalizzato dei costi** delle utenze a carico delle attività produttive, della Pubblica Amministrazione ed in generale della popolazione intera.

L'ingente flusso di denaro circolante messo a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, vedono un incremento fondato del rischio che le Amministrazioni entrino in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali.

A presidio di ciò è richiesto un particolare rafforzamento dell'integrità pubblica oltre alla programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per **evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi**, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative.

Le azioni da attivare con il PNRR vedono il coinvolgimento diretto della Pubblica amministrazione, ed incidono in modo significativo sull'innovazione da porre in essere e sull'organizzazione interna dell'Ente necessitando dell'introduzione di misure di aggiornamento in termini di formazione del personale e di apprendimento di nuove procedure legate soprattutto all'utilizzo di **Piattaforme** unificate, da implementare e gestire secondo regole dettate da sistemi di governo superiori ed esterni all'Ente.

E' evidente che il settore maggiormente attenzionato diviene quello dei contratti pubblici, ambito in cui è preminente anche l'intervento dell'ANAC, che in proposito introduce una apposita parte speciale, incentrata sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici a cui si è fatto frequente ricorso per far fronte all'emergenza pandemica e all'urgenza di realizzare interventi infrastrutturali di grande interesse per il Paese.

Questa parte, pur delineata nel quadro del vigente Codice dei **contratti pubblici** è prevalentemente ancorata ai principi generali di derivazione comunitaria contenuti nelle relative direttive: Direttiva 2014/23/UE, Direttiva 2014/24/UE, Direttiva 2014/25/UE. (vedi, in particolare l'Allegato n. 5) recante "*Indice ragionato delle deroghe e delle modifiche alla disciplina dei contratti pubblici*". L'Allegato n. 6) recante "*Appendice normativa sul regime derogatorio dei contratti pubblici*". L'Allegato n. 7) "*Contenuti del bando tipo n. 1/2021*". L'Allegato n. 8) "*Check-list per gli appalti*", e l'Allegato n. 9) recante elenco degli obblighi di pubblicazione in A.T., sottosezione "Bandi di gara e contratti" sostitutivo dell'allegato 1) della delibera ANAC 1310/2016 e dell'allegato 1) alla delibera 1134/2017 nella parte in cui elenca i dati da pubblicare per i contratti pubblici.

L'allegato n. 9 al PNA 2022 con le specifiche misure di trasparenza e pubblicazione previste per la sottosezione Bandi di gara e Contratti. Tali misure stanno per essere regolarmente implementate nella partizione del sito internet dedicata ad Amministrazione Trasparente. In merito a questo l'RPCT ha fatto specifica richiesta al fornitore.

La riforma è contenuta nell'ambito del *Milestone M1C1-56*, "Riforma 1.9: Riforma della pubblica amministrazione, del PNRR," che prevede una serie di misure atte a garantire la riforma del pubblico impiego e la semplificazione delle procedure.

L'obiettivo del legislatore è coerente con quanto in più sedi evidenziato anche da ANAC circa la necessità di **mettere a sistema gli strumenti di programmazione e di coordinare fra loro PTPCT ed il Piano della performance**, in quanto funzionali ad una verifica dell'efficienza dell'organizzazione nel suo complesso, nonché a sottolineare la rilevanza dell'integrazione dei sistemi di risk management con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle Amministrazioni.

La finalità è sempre quella di protezione del **valore pubblico**, inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento.

Giova ricordare che i fenomeni corruttivi oggetto delle misure preventive e di contrasto contenute nella legge n.190/2012 e nei suoi decreti attuativi non fanno esclusivo riferimento alla **nozione di corruzione** contenuta nel codice penale, ma si riferiscono ad un'accezione di fattispecie assai più ampie.

In tal senso, la nozione di corruzione assunta dalle norme del "pacchetto" anticorruzione, sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Capo I del Titolo II del Libro II del codice penale ("reati contro la pubblica amministrazione") e i reati relativi ad atti che la legge definisce come "condotte di natura corruttiva", ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione (*maladministration*) a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Il PTPCT rappresenta dunque il documento fondamentale dell'Ente nella definizione della strategia di prevenzione al suo interno: esso è un documento di natura programmatica che riporta tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle individuate sulla base delle caratteristiche proprie dell'Ente.

Per quanto riguarda, infine, le Amministrazioni **con meno di 50 dipendenti** oltre ad essere prevista la redazione di un **PIAO semplificato**, l'Anac ha ulteriormente previsto la possibilità di redigere il PTPCT in **un'unica programmazione per tutto il triennio**, anche con soluzioni differenziate per quanto concerne l'attività di monitoraggio, a seconda che si tratti di Enti da 1 a 15 dipendenti, da 16 a 30 o da 31 a 49.

Il Comune di Massanzago, uniformemente ai dettami ed alle indicazioni di cui al Piano Nazionale Anticorruzione ed agli atti e provvedimenti disposti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, intende promuovere al proprio interno lo spirito di riforma che sta interessando in maniera incisiva il tema della prevenzione della corruzione e proseguire nel percorso già intrapreso, volto alla introduzione di azioni e misure sempre più efficaci nel contrasto ai fenomeni corruttivi ed al manifestarsi di comportamenti devianti.

Il presente Piano, pertanto, descrive la strategia di prevenzione e contrasto della corruzione elaborata dal Comune di Massanzago.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, (P.T.P.C.T.), è dunque il **documento programmatico** che, previa individuazione delle attività dell'Ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio che si verifichino fenomeni corruttivi e di illegalità in genere, definisce le azioni e gli interventi organizzativi volti a prevenire detto rischio, quanto meno, a ridurne il livello.

Tale obiettivo viene perseguito mediante l'attuazione di misure generali e obbligatorie e di quelle ulteriori ritenute eventualmente utili in tal senso.

In quanto documento di natura programmatica, il piano deve coordinarsi con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente, ed in primo luogo con il Piano della Performance, e per tale motivo tra obiettivi assegnati ai Responsabili di Settore rientra anche la partecipazione alla predisposizione ed all'aggiornamento del Piano: lo stesso dicasi per il Piano degli Obiettivi.

Il Piano 2023 è stato redatto in continuità con i precedenti, portando avanti **l'attività di analisi e valutazione dei contesti esterno ed interno** (ai fini di verificare gli impatti corruttivi sull'attività amministrativa), identificazione ed analisi (**mappatura**) dei processi, identificazione e valutazione dei rischi connessi, programmazione delle misure generali e specifiche, trattamento dei rischi corruttivi potenziali e concreti.

L'obiettivo principale è sempre quello di prendere gradualmente in esame l'intera attività svolta dall'Amministrazione al fine di identificare tutte le aree di rischio (e al loro interno tutti i processi e le fasi che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposti a rischi corruttivi).

Si evidenzia inoltre che con deliberazioni di Giunta Comunale n. 101 del 24/10/2022 e n. 110 del 15.11.2022 si è provveduto ad approvare la regolamentazione della governance ai fini dei controlli PNRR per la digitalizzazione ed erogazione di contributi per opere pubbliche.

ALLEGATI AL PIAO, SOTTOSEZIONE 2.3 "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

- Allegato A sub 2_PTPC 2023-2025;
- Allegato A sub 2.1_Analisi contesto interno - elenco dei macroprocessi e processi;

- Allegato A sub 2.2_Analisi contesto interno - Mappatura dei processi;
- Allegato A sub 2.3_Analisi contesto esterno - Matrice rischi;
- Allegato A sub 2.4_Analisi contesto interno-Organigramma;
- Allegato A sub 2.5_Assessment misure specifiche;
- Allegato A sub 2.6_PTPCT 2023-2025 obblighi di pubblicazione;
- Allegato A sub 2.7_Registro degli eventi rischiosi;

CENTRI DI RESPONSABILITÀ	OBIETTIVI ANTICORRUZIONE
1 Affari Generali	ATTORD.1.1.2 D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: QUALITA' DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI
2 Economico Finanziario	ATTORD.2.1.2 D.Lgs 14 marzo 2013 n. 33 - Riordino disciplina riguardante obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: SEMPLIFICAZIONE
3 Urbanistica ed Edilizia Privata	OBGES.3.1.10 Progetto amministrazione digitale e d.Lgs.33/2013 in materia di trasparenza • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: SEMPLIFICAZIONE
5 Demografico-Culturale	ATTORD.5.1.2 D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 - Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: SEMPLIFICAZIONE
6 Segretario generale	OBGES.6.1.1 OBIETTIVO PRIORITARIO - PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: SEMPLIFICAZIONE OBGES.6.2.1 OBIETTIVO PRIORITARIO - SISTEMA CONTROLLI INTERNI ANNO 2023 • DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE: SEMPLIFICAZIONE

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1: STRUTTURA ORGANIZZATIVA

IL CONTESTO ORGANIZZATIVO

La presente sottosezione riporta la suddivisione dell'Ente in base ai Centri di Responsabilità e i relativi Centri di Costo come riportati nel Piano degli Obiettivi.

Inoltre è di seguito riportata struttura organizzativa dell'Ente, approvata con deliberazione di Giunta n.107 del 15-11-2022 oggetto AGGIORNAMENTO FABBISOGNO DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024 QUALE AGGIORNAMENTO DEL PIAO così come riportato in DELIBERA DI GIUNTA n.129 del 21-11-2022 oggetto APPROVAZIONE DEL PIANO FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2023-2025 QUALE PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE DEL PIAO.

CENTRI DI RESPONSABILITÀ	CENTRI DI COSTO
1 Affari Generali • Responsabile: Luciana Novello • Persone assegnate: 2	1.1 Affari Generali • Responsabile: Luciana Novello • Persone assegnate: 2
	1.2 Pubblica Istruzione • Responsabile: Luciana Novello • Persone assegnate: 2
	1.3 Servizi Sociali • Responsabile: Luciana Novello • Persone assegnate: 2
2 Economico Finanziario • Responsabile: Michela Zorzetto • Persone assegnate: 5	
	2.1 Ragioneria • Responsabile: Michela Zorzetto • Persone assegnate: 4
	2.2 Tributi • Responsabile: Michela Zorzetto • Persone assegnate: 3
	2.3 Personale • Responsabile: Michela Zorzetto • Persone assegnate: 2
3 Urbanistica ed Edilizia Privata • Responsabile: Davide Stangherlin • Persone assegnate: 2	
	3.1 Edilizia privata - Ambiente ed Urbanistica • Responsabile: Davide Stangherlin • Persone assegnate: 2
4 Lavori Pubblici • Responsabile: Gianni Campello • Persone assegnate: 5	
	4.1 Lavori pubblici • Responsabile: Gianni Campello • Persone assegnate: 3
	4.2 Manutenzioni • Responsabile: Gianni Campello • Persone assegnate: 4
5 Demografico-Culturale	

CENTRI DI RESPONSABILITÀ	CENTRI DI COSTO
<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile: Catia Gasparini • Persone assegnate: 4 	
	5.1 Demografici <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile: Catia Gasparini • Persone assegnate: 3
	5.2 Culturale <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile: Catia Gasparini • Persone assegnate: 2
	5.3 Polo I.C.T. <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile: Catia Gasparini • Persone assegnate: 1
6 Segretario generale <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile: Paola Peraro • Persone assegnate: 1 	
	6.1 OBIETTIVO PRIORITARIO - Anticorruzione <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile: Paola Peraro • Persone assegnate: 1
	6.2 OBIETTIVO PRIORITARIO - Atti normativi e controlli amministrativi <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile: Paola Peraro • Persone assegnate: 1
	6.3 OBIETTIVO PRIORITARIO - Contrattazione decentrata. Accordo 2023 - 2025 <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile: Paola Peraro • Persone assegnate: 1

ORGANIGRAMMA

Allegato B)

SECRETARIO GENERALE

SETTORI

1° Settore	2° Settore	3° Settore	4° settore	5° Settore
Affari Generali	Economico Finanziario	Urbanistica ed Edilizia Privata	Lavori Pubblici	Demografico-Culturale
Istruttore Direttivo Cat. D Posizione Organizzativa (Coperto)				
Istruttore Amministrativo cat. C (coperto)	Istruttore Amministrativo Contabile cat. D (coperto)	Istruttore Tecnico cat. C (coperto)	Istruttore Tecnico cat. C (coperto)	Istruttore Amministrativo cat. C (coperto)
	Istruttore Amministrativo contabile cat. C (coperto)		Istruttore Tecnico cat. C (coperto)	Collaboratore Amministrativo cat. B (coperto)
	Istruttore Amministrativo contabile cat. C (coperto)		Esecutore/operaio Specializzato cat. B (coperto)	Istruttore Amministrativo cat. C (coperto)
			Esecutore/operaio Specializzato cat. B (coperto)	

Nota: Il Responsabile del Settore Edilizia Privata sarà nominato con decorrenza dal 1° marzo 2023 - Per i mesi di gennaio e febbraio sarà conferito incarico ad interim al Responsabile del Settore Lavori Pubblici

SOTTOSEZIONE 3.2: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche" adottate dal Dipartimento Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'Intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art.9, comam2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Massanzago, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

In particolare gli articoli 63-67 del CCNL 16/11/2022 normano il Lavoro Agile, di cui alla Legge n. 81/2017, considerandolo come una delle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi ed attività di lavoro, finalizzata a conseguire:

- Il miglioramento dei servizi pubblici;
- L'innovazione organizzativa;
- L'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

E' stato pertanto predisposto, come prevede il comma 2, dell'art. 63, un apposito "Regolamento di organizzazione del Lavoro Agile del Comune di Massanzago", che sarà sottoposto al debito confronto sindacale (art. 5, comma 3, lett. I), CCNL 16/11/2022), per la sua approvazione e successiva applicazione.

SOTTOSEZIONE 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

RICHIAMATE le Deliberazioni di Consiglio Comunale:

- n. 41 del 28/11/2022 ad oggetto “Approvazione Documento Unico di Programmazione 2023-2025 (D.U.P.)”;
- n. 4 del 07/02/2023 ad oggetto “Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2023-2025”;
- n. 8 del 07/02/2023 ad oggetto “Approvazione bilancio di previsione 2023-2025”;

RICHIAMATA la Deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 09/02/2023, immediatamente eseguibile con la quale è stato deliberato il P.E.G. per l'anno 2023-2025;

RICHIAMATO l'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in Legge n. 58 del 28 giugno 2019, che testualmente recita:

2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare (il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo) rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

VISTO il Decreto 17 marzo 2020 recante “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale e tempo indeterminato dei Comuni”;

VISTA la circolare UGM_FP 0001374-A dell'8.6.2020, ad oggetto: “Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni del fabbisogno del personale”;

PRESO ATTO che ai sensi dell'art. 4, comma 2, del Decreto 17 marzo 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del medesimo articolo, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato con assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, a decorrere dal 20 aprile 2020;

RICHIAMATA la deliberazione della Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo dell' Emilia Romagna n. 55/2020, la quale precisa che per "ultimo rendiconto della gestione approvato" deve "intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2020";

PRESO ATTO ai fini dell'applicazione dell'art. 2 del Decreto 17.03.2020 l'ultimo rendiconto approvato è quello dell'esercizio finanziario 2021, giusta deliberazione del Consiglio Comunale n. 15 del 28.04.2022;

PRESO ATTO che i limiti di cui al Decreto 17 marzo 2020, per il Comune di Massanzago sono i seguenti:

Decreto 17.03.2020	Fascia demografica	Valore soglia
Art. 4 – comma 1 – Individuazione valori soglia	Fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9%
Art. 5 - comma 1- % massima annuale di incremento personale in servizio	Fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti	- anno 2020 = 17%* - anno 2021 = 21%* - anno 2022 = 24%* - anno 2023 = 25%* - anno 2024 = 26%*

- i valori percentuali indicati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base " spesa 2018" per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti

ACCERTATO che per il Comune di Massanzago il rapporto di cui all'art. 1 del decreto 17 marzo 2020, ottenuto applicando le risultanze dei rendiconti 2019-2020-2021 è il seguente:

	2019	2020	2021
Titolo I	2.191.412,19	2.127.362,53	2.231.280,88
Titolo II	178.652,10	632.821,01	335.647,23
Titolo III	212.416,84	238.445,33	309.273,48
Entrate TARI	588.209,06	605.212,12	592.165,65
TOTALE ENTRATE	3.170.690,19	3.603.840,99	3.468.367,24
MEDIA TRIENNIO 2019-2021			3.414.299,47
FCDE ASS.TO 2021 -			97.596,64
FCDE ASS.TO 2021 TARI			15.246,05
TOTALE FCDE			112.842,69
DENOMINATORE (MEDIA AL NETTO FCDE)			3.301.456,78

CALCOLO PERCENTUALE

PRESO ATTO, pertanto, che il Comune di Massanzago:

- avendo un'incidenza inferiore al 26,9%, può, ai sensi dell'art. 4, comma 1, Del Decreto 17.03.2020 incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (anno 2020) per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione sino ad una spesa complessiva rapportata alle

entrate correnti secondo le definizioni dell'art. 2, non superiori al valore soglia individuato nella tabella 1 del comma 1 della fascia demografica di riferimento;

- ai sensi dell'art. 5, del succitato decreto, in sede di prima applicazione e fino al 31.12.2024, può incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore, alle percentuali indicate nella prima tabella su riportata;

ACCERTATO che la spesa di personale, per l'anno 2018 ammonta ad € 621.626,66 e che il margine assunzionale per il periodo 2022-2024 è il seguente:

ANNO	% INCREMENTO ANNUALE	MARGINE ASSUNZIONALE ANNUALE
2022	24	149.190,40
2023	25	155.406,67
2024	26	161.622,93

PRESO ATTO che il margine assunzionale residuo dopo l'applicazione integrale della programmazione assunzionale 2023 (in ragione d'anno), è pari ad € 18.497,25 considerando puntualmente le assunzioni e cessazioni in corso d'anno;

CONSIDERATO il margine assunzionale per l'anno 2023 si ritiene necessario procedere alla seguente copertura di posti a tempo pieno, già programmati ed in corso di esecuzione:

Profilo Professionale	Cat.	Ore	Settore	Modalità copertura
Istruttore Amministrativo contabile	C	Tempo pieno	Economico Finanziario	Procedura terminata con assunzione effettuata dal 18.07.2022 e dimissioni del candidato dal 30.12.2022

CONSIDERATI i margini assunzionali per le annualità 2023-2024-2025, determinati ai sensi del Decreto 17.3.2020 ed alla circolare UGM_FP 0001374-A dell'8.6.2020, ed il fabbisogno aggiornato con la presente proposta di aggiornamento la situazione complessiva risulta essere la seguente:

LIMITE SPESA	2023	2024	2025
STORICA 2018	621.626,66	621.626,66	621.626,66
Incremento tabella 2) 24 (2022) 25 (2023) e 26 (2024)	155.406,67	161.622,96	161.622,96
TOTALE MARGINE ASSUNZIONALE	777.033,33	783.275,59	783.275,59
Spesa incomprimibile	729.024,88	758.536,08	758.536,08
Assunzione programmate			
N. 1 Istruttore Amministrativo Contabile cat. C (spesa in ragione d'anno)	29.511,20		
TOTALE ASSUNZIONI	29.511,20		
MARGINE ASSUNZIONALE RESIDUO	18.497,25	24.739,51	24.739,51

VERIFICATO che la spesa del personale per le nuove assunzioni programmate per l'anno 2023 consente di rispettare l'incidenza della soglia del 26,90%;

DATO ATTO che la maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante dall'applicazione degli artt. 4 e 5 del decreto 17 marzo 2020, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, commi 557 – quater e 562, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296;

DATO ATTO, altresì che il fabbisogno assunzionale consente di rispettare i limiti di spesa imposti dalla vigente normativa come di seguito riportato:

	Media 2011/2013	Previsione	Previsione	Previsione
	2008 per enti non soggetti al patto	2023	2024	2025
Spese macroaggregato 101	699.298,70	683.636,00	670.351,00	670.351,00
di cui personale a tempo determinato				

Spesa personale Decreto 17.3.2020		31.083,86	31.083,86	31.083,86
Rimborso spese elettorali		19.032,00	6.850,00	6.850,00
Incentivi progettazione		23.695,00	12.380,00	12.380,00
Personale in mobilità temporanea				
TOTALE MAGROAGGR. 01	699.298,70	609.825,14	620.037,14	620.037,14
Spese macroaggregato 103:	21.262,38			
Irap macroaggregato 102	43.320,56	44.767,00	43.682,00	43.682,00
IRAP su incentivi spese tecniche		1.738,00	850,00	850,00
IRAP SU ELETTORALE RIMBORSO		468,00	468,00	468,00
TOTALE MAGROAGGR. 02	43.320,56	42.561,00	42.364,00	42.364,00
Convenzione segreteria		52.300,00	52.700,00	52.700,00
Diritti rogito Massanzago		9.900,00	9.900,00	9.900,00
TOTALE MAGROAGGR. 09		42.400,00	42.800,00	42.800,00
Spesa personale Federazione dei Comuni del Camposampierese	100.862,95	95.543,64	95.543,64	95.543,64
Totale spese di personale (A)	864.744,59	790.329,78	800.744,78	800.744,78
Rinnovi contrattuali 2004-2009		90.483,03	90.483,03	90.483,03
Rinnovi contrattuali 2016-2018		25.684,86	25.684,86	25.684,86
Rinnovi contrattuali 2019-2021		21.736,97	21.736,97	21.736,97
Accantonamento rinnovi contrattuali			8.000,00	8.000,00
(-) Componenti escluse (B)	117.579,06	137.904,86	145.904,86	145.904,86
FPV ENTRATA : (impegni 2023 finanziati da FPV 2022)		20.276,00	23.050,00	23.050,00
FPV SPESA (Fpv anno 2023 che finanzia impegni anno 2024)		23.050,00	23.050,00	23.050,00
totale	747.165,53	649.650,92	654.839,92	654.839,92

DATO ATTO del rispetto della vigente normativa in merito:

- Con la proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 144 del 20.12.2022 è stato da atto dell'assenza di eccedenze di personale per l'anno 2023;
- Con deliberazione della Giunta 17 del 22.02.2022 è stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024;
- questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Rendiconto approvato (2021) non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dalla documentazione agli atti;
- la Dotazione Organica dell'Ente, come personale in servizio, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 68/1999, in quanto dalla rilevazione dell'anno 2021 e dalle assunzioni verificatesi nell'anno 2022, non risulta dovuta la quota di riserva;
- ai sensi dell'art. 8 del D.L. 66/2014 convertito in Legge 89/2014 il Comune di Massanzago ha provveduto a pubblicare nel sito internet www.comune.massanzago.pd.it – sezione amministrazione trasparente – pagamenti dell'Amministrazione l'attestazione dei tempi medi di pagamento relativi ad acquisti di beni, servizi e forniture con cadenza trimestrale e con cadenza annuale;
- viene rispettato il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- è stato inviato alla BDPAP il bilancio di previsione 2022-2024, il rendiconto di gestione 2021, ed il bilancio consolidato 2021 e che gli stessi sono stati correttamente acquisiti;
- il prospetto i verifica degli equilibri (W1 Risultato di competenza – W2 equilibrio di bilancio – W3 – Equilibrio complessivo) del rendiconto 2021 presentano un saldo positivo
- che con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 4.01.2022 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 18.01.2022 con il PdO e Piano della performance 2022-2024;

TUTTO quanto premesso:

SI RELAZIONA

- Il piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2023- 2025, come dettagliato nella proposta di deliberazione nr. 144 del 20.12.2022 “**Approvazione del Piano fabbisogno triennale del personale 2023-2025 quale parte integrate e sostanziale del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione):**”
- è coerente con le disposizioni di cui al Decreto 17 marzo 2020 ;
- consente il rispetto del contenimento della spesa di cui all’art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006;
- è compatibile con le disposizioni finanziarie e di bilancio dell’Ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023 – 2025 consentendo il rispetto degli equilibri pluriennali di bilancio;

La programmazione triennale 2023- 2025 potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze e sarà comunque soggetta a revisione annuale.

SI ESPRIME

Parere contabile favorevole in ordine alla proposta n 144 del 19.12.2022 di cui sopra.

STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Allegato A)

CALCOLO DEL RAPPORTO FRA SPESE DI PERSONALE E ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL FCDE

SPESE DI PERSONALE	ANNO 2021			
U.1.01.00.00.000	610.436,30			
U.1.03.02.12.001	20.358,28			
U.1.03.02.12.002	-			
U.1.03.02.12.003	-			
U.1.03.02.12.009	-			
CONVENZIONE SEGRETERIA	39.334,85			
TOTALE	670.129,43			
Abitanti al 31.12.2021	6.062,00			

ENTRATE CORRENTI E FCDE

	2019	2020	2021	
Titolo I	2.191.412,19	2.127.362,53	2.231.280,88	
Titolo II	178.652,10	632.821,01	335.647,23	
Titolo III	212.416,84	238.445,33	309.273,48	
Entrate TARI	588.209,06	605.212,12	592.165,65	
TOTALE ENTRATE	3.170.690,19	3.603.840,99	3.468.367,24	
MEDIA TRIENNIO 2019-2021			3.414.299,47	
FCDE ASS.TO 2021 -			97.596,64	
FCDE ASS.TO 2021 TARI			15.246,05	
TOTALE FCDE			112.842,69	
DENOMINATORE (MEDIA AL NETTO FCDE)			3.301.456,78	

CALCOLO PERCENTUALE

	Rendiconto 2021			
Numeratore (Spesa personale)	670.129,43			
denominatore (media entrate)	3.301.456,78			
Percentuale	20,30			

PERCENTUALE DI RIFERIMENTO DELL'ENTE SULLA BASE DELLA FASCIA DEMOGRAFICA

	2021	2022	2023	2024
Valore soglia Tabella 1	26,90	26,90	26,90	26,90
Valore soglia Tabella 3	30,90	30,90	30,90	30,90
Valore soglia Tabella 2	21,00	24,00	25,00	26,00

DETERMINAZIONE CAPACITA' ASSUNZIONALI**A) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato**

	Rendiconto 2021			
Numeratore	670.129,43			

Denominatore	3.301.456,78			
Percentuale tabella 1	26,90			
Valore massimo teorico	217.962,44			

B) Determinazione del valore della Tabella 2

	LIMITE 2022	LIMITE 2023	LIMITE 2024	
Spesa personale 2018	621.626,66	621.626,66	621.626,66	
Percentuale Tabella 2	24,00	25	26	
Valore massimo anno	149.190,40	155.406,67	161.622,93	
	770.841,06	777.058,33	783.275,59	

C) Resti dei cinque anni antecedenti**D) Capacità assunzionali a tempo indeterminato**

	PTFP 2022/2024
Somma per assunzioni a tempo indeterminato	149.190,40

Spesa personale dipendenti in servizio compresa convenzione	722.024,88
Cessione capacità assunzionale FCC 2021- 2022	7.000,00
Assunzione cat. D1 Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	29.511,20
Spesa minima obbligatoria bilancio 2021	758.536,08
Capacità assunzionale 2023 effettiva	18.522,25

ALLEGATO C)

PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025**QUADRO GENERALE - Assunzioni per copertura posti vacanti in dotazione organica**

CAT	PROFILO PROFESS.LE	PIANO OCCUPAZ.LE 2023		PIANO OCCUPAZ.LE 2024		PIANO OCCUPAZ.LE 2025		MODALITA' DI COPERTURA	TOTALE	
		POSTI VACANTI	POSTI DA RICOPRIRE	POSTI VACANTI	POSTI DA RICOPRIRE	POSTI VACANTI	POSTI DA RICOPRIRE		VACANTI	POSTI DA RICOPRIRE
c	Istruttore Amministrativo Contabile	1	1					concorso pubblico / scorrimento graduatoria	1	Assunto 18.07.2022 - in cessazione il 30.12.2022
	TOTALE	1	1	0	0	0	0		1	1

** l'indicazione della modalità di copertura non è indice di priorità

PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 - 2025**QUADRO GENERALE - Assunzioni a tempo determinato**

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	ANNO 2022 -2024				
		POSTI DA RICOPRIRE	%	SETTORE	PERIODO	MODALITA' DI ASSUNZIONE
	TOTALE	0				

ALLEGATO D)

PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025

DOTAZIONE ORGANICA						DOTAZIONE ORGANICA 31.12.2022				
			%			Tempo Pieno	Tempo Parziale	Tempo determ.	Coperto	Vacante
1	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Amm.vo contabile	B.C.	100	D D1	1			1	0
2	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Tecnico	C.G.	100	D D5	1			1	0
3	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Amministrativo	G.C.	100	D D5	1			1	0
4	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Amministrativo	N.L.	100	D D6	1			1	0
5	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Amministrativo contabile	Z.M.	100	D D2	1			1	0
6	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Tecnico	S.D.	100	D D1	1			1	
7	Istruttore	Istruttore Tecnico	B.B.	100	C C1	1			1	0
8	Istruttore	Istruttore Tecnico	A.P.	100	C C1	1			1	0
9	Istruttore	Istruttore Tecnico	B.M.	100	C C3	1			1	0
10	Istruttore	Istruttore Amministrativo	D.M.	100	C C2	1			1	0
11	Istruttore	Istruttore Amministrativo	P.M.	100	C C1	1			1	0
13	Istruttore	Istruttore Amministrativo	C.F.	100	C C1	1			1	0
		Istruttore Amministrativo		100	C C1				0	1
14	Istruttore	Istruttore Amministrativo	C.L.	100	C C1	1			1	0
15	Collaboratore	Collaboratore Amministrativo - Messo	C.M.	100	B1 B5	1			1	0
16	Esecutore/ Operaio	Operaio Specializzato	Z.L.	100	B1 B3	1			1	0
17	Esecutore/ Operaio	Operaio Specializzato	P.C.	100	B1 B3	1			1	0
						16			16	1
						16			17	

DOTAZIONE ORGANICA						PREVISIONE DOTAZIONE ORGANICA 31.12.2023						
			%			Assunz.	Cessaz.	Tempo Pieno	Parziale	Tempo determ.	Coperto	Vacante
1	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Amm.vo contabile	B.C.	100	D D1	0	0	1			1	0
2	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Tecnico	C.G.	100	D D5	0	0	1			1	0

3	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Amministrativo	G.C.	100	D	D5	0	0	1			1	0
4	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Amministrativo	N.L.	100	D	D6	0	0	1			1	0
5	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Amministrativo contabile	Z.M.	100	D	D2	0	0	1			1	0
6	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Tecnico	S.D.	100	D	D1			1			1	0
7	Istruttore	Istruttore Tecnico	B.B.	100	C	C1	0	0	1			1	0
8	Istruttore	Istruttore Tecnico	A.P.	100	C	C1	0	0	1			1	0
9	Istruttore	Istruttore Tecnico	B.M.	100	C	C3	0	0	1			1	0
10	Istruttore	Istruttore Amministrativo	D.M.	100	C	C2	0	0	1			1	0
11	Istruttore	Istruttore Amministrativo	P.M.	100	C	C1		0	1			1	0
13	Istruttore	Istruttore Amministrativo	C.F.	100	C	C1	0	0	1			1	0
14	Istruttore	Istruttore Amministrativo	U.E.	100	C	C1	0	0	1			1	0
16	Istruttore	Istruttore Amministrativo	C.L.	100	C	C1	0	0	1			1	0
17	Collaboratore	Collaboratore Amministrativo - Messo	C.M.	100	B1	B5	0	0	1			1	0
19	Esecutore/Operaio	Operaio Specializzato	Z.L.	100	B1	B3	0	0	1			1	0
20	Esecutore/Operaio	Operaio Specializzato	P.C.	100	B1	B3	0	0	1			1	0
							0	0	17	0	0	17	0
									17	0		17	0

INDIRIZZI PER LA COPERTURA DEI POSTI VACANTI - adottati con deliberazione di Giunta n. 93 del 10/10/2023

RICHIAMATE le Deliberazioni di Consiglio Comunale:

- n. 41 del 28/11/2022 ad oggetto "APPROVAZIONE DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2023-2025 (D.U.P.)";
- n. 4 del 07/02/2023 ad oggetto "NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2023-2025";
- n. 8 del 07/02/2023 ad oggetto "APPROVAZIONE BILANCIO DI PREVISIONE 2023-2025";

RICHIAMATA la Deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 09/02/2023, immediatamente eseguibile con la quale è stato deliberato il P.E.G. per l'anno 2023-2025;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 129 del 21/12/2022 avente ad oggetto "APPROVAZIONE DEL PIANO FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2023-2025 QUALE PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE DEL PIAO (PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE)", e la successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 30/03/2023 avente ad oggetto "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 - APPROVAZIONE";

VISTI in particolare gli allegati alle sopracitate determinazioni e più precisamente l'attuale organigramma e l'attuale dotazione organica;

CONSIDERATO che alla data odierna il Comune di Massanzago ha concluso la seguente procedura assunzionale prevista nell'anno in corso:

Profilo	Cat.	Modalità di Copertura	Avvio Procedura	Area Settore	Tempistica di Copertura
Istruttore amministrativo contabile	C1	Mobilità/ scorrimento graduatorie/ concorso pubblico (procedura avviata e conclusa ne 2022 ma il vincitore del concorso ha rassegnato le proprie dimissioni con decorrenza 30.12.2022)	2022	Settore Economico-Finanziario	2023

VISTA la comunicazione di dimissioni presentata dalla dipendente matricola 41, assegnata al Settore Economico Finanziario – in data 29 maggio 2023, agli atti prot n. 6526;

PRESO ATTO che con deliberazione della Giunta Comunale n. 56 del 20/06/2023 sono state accolte le dimissioni della dipendente matricola 41 a decorrere dal 1° dicembre 2023 (ultimo giorno lavorativo 30/11/2023);

VISTA altresì la comunicazione di dimissioni presentata dal dipendente matricola 71, assegnato al Settore Demografico – Ufficio Anagrafe, in data 09 agosto 2023, agli atti prot n. 9567;

PRESO ATTO che con deliberazione della Giunta Comunale n. 80 del 22/08/2023 sono state accolte le dimissioni del dipendente matricola 71 a decorrere dal 1° ottobre 2023 (ultimo giorno lavorativo 30/09/2023);

CONSIDERATO che a seguito delle dimissioni di cui sopra, il Settore Economico Finanziario e il Settore Demografico-Ufficio Anagrafe sono sprovvisti di personale e che, considerate le prossime scadenze, non sono in grado di garantire la gestione degli uffici in parola;

RITENUTO necessario ed inderogabile provvedere all'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 Istruttore Amministrativo da assegnare all'Ufficio Anagrafe e n. 1 Funzionario Amministrativo Contabile da assegnare al Settore Economico Finanziario per coprire i posti in organigramma che si sono resi vacanti;

VISTE le procedure di Selezioni Uniche attivate dalla Federazione dei Comuni del Camposampierese per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali nei vari profili professionali;

VISTO il "REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEI CONCORSI UNICI E DELLE SELEZIONI UNICHE PER LA FORMAZIONE DI ELENCHI DI IDONEI ALL'ASSUNZIONE NEI RUOLI DEGLI ENTI LOCALI" APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA Giunta Comunale n 55 del 06/06/2023;

VISTO l'accordo sottoscritto con la Federazione dei Comuni del Camposampierese, prot. 10708 del 15/09/2023;

VISTA la Deliberazione di Giunta Comunale n. 129 del 21/12/2022 ed in particolare il punto 7 del dispositivo nel quale era espressamente prevista la possibilità di coprire i posti che si sarebbero resi vacanti nel corso dell'anno 2023 in quanto la relativa spesa trova capienza negli stanziamenti di cui al bilancio di previsione 2023-2025;

CONSIDERATO pertanto che non ci sarà nessun aggravio della spesa del personale in quanto trattasi di sostituzione; RITENUTO di procedere con urgenza all'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 Istruttore Amministrativo da assegnare all'Ufficio Anagrafe e n. 1 Funzionario Amministrativo Contabile da assegnare al Settore Economico Finanziario attingendo prioritariamente dagli elenchi di idonei resi disponibili dalla Federazione dei Comuni del Camposampierese giusto accordo prot. 10708 del 15/09/2023;

DATO ATTO che è stata esperita la procedura di cui all'art. 34 e 34bis D Lgs 165/2001 e smi;

ACCERTATA la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il D.Lgs. 165/200;

VISTI i vigenti regolamenti comunali in materia di personale;

DATO ATTO che non si necessita del parere del Revisore del Conto in quanto trattasi di esecuzione della programmazione;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Settore Economico – Finanziario previsto dall'art. 49 – 1° comma del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni;

D E L I B E R A

1. di procedere, per le motivazioni espresse in premessa, all'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 Istruttore Amministrativo da assegnare all'Ufficio Anagrafe e n. 1 Funzionario Amministrativo Contabile da assegnare al Settore Economico Finanziario come da prospetto che segue:

Profilo	Area	Modalità di copertura	Avvio procedura	Area settore	Tempistica di copertura
Istruttore Amministrativo	Istruttori	Interpello da elenchi di candidati idonei- Selezioni uniche	2023	Settore Demografico – Ufficio Anagrafe	2023
Funzionario Amministrativo Contabile	Funzionari	Interpello da elenchi di candidati idonei- Selezioni uniche	2023	Settore Economico Finanziario	2023

2. di dare atto che tali assunzioni vengono effettuate per la copertura di posti resi vacanti all'interno della dotazione organica attuale e che pertanto non comportano modifiche al Piano Triennale di Fabbisogno del Personale 2023-2025 né alla capacità assunzionale dell'Ente;

3. di dare atto che per tali assunzioni ci si avvarrà dell'accordo sottoscritto con la Federazione dei Comuni del Camposampierese, prot. 10708 del 15/09/2023, attingendo dagli elenchi di idonei formati a seguito delle Selezioni Uniche;

4. di demandare al Responsabile del Settore Economico Finanziario l'adozione di tutti i provvedimenti conseguenti al presente atto;

5. di dare comunicazione alle RSU e alle OO.SS. del presente atto;

6. di ottemperare agli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, ai sensi del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33;

7. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nella presente sezione si riporta il Piano Formativo adottato dalla Federazione dei Comuni del Camposampierese, con deliberazione di Giunta n. 22 del 20.02.2023, e valido per tutti i Comuni appartenenti alla Federazione in quanto servizio trasferito, ai sensi dell'art. 9 dello Statuto (Delibera di Consiglio n. 28 del 20.12.2021).

Il Comune di Massanzago si riserva di integrare le attività formative previste con ulteriori corsi ritenuti necessari per lo sviluppo delle competenze del personale dell'ente.

Si sottolinea inoltre come la formazione e, più precisamente la realizzazione del Piano Formativo Individuale, costituisce un **elemento oggetto di valutazione delle prestazioni del personale**.

Si riportano pertanto le seguenti strategie formative relative al piano triennale 2023-2025:

STRATEGIE FORMATIVE PIANO TRIENNALE 2023-2025:

Le otto strategie formative per il triennio 2023-2025:

1. STARE AL PASSO CON I TEMPI, ovvero acquisire le nuove competenze per assolvere compiutamente e con professionalità ai propri compiti: le novità del bilancio, il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione, il PNRR e REGIS, il nuovo CCNL per i Comuni, le modifiche al codice degli appalti, il piano triennale dell'Agenda Digitale (AGID), strumenti di accesso ai contenuti sociali, aggiornamento in tema di tributi, adozione del Piao quale strumento di programmazione e di organizzazione che ricalca le indicazioni di semplificazione della normativa sulla scia della programmazione del settennato europeo (Next Generation EU), aggiornamenti normativi e addestramento per la Polizia Locale. Focus avrà lo studio della nuova contabilità Accrual.
2. ADEGUAMENTO INFORMATIVE E PROCEDURE sulla base del REGOLAMENTO UE 679/16 DATA PROTECTION O GDPR: piattaforma X- GDPR - sistemi di gestione sicurezza e privacy, X- RTD per il monitoraggio del piano triennale dell'informatica e pillole di sicurezza informatica.
3. FAVORIRE la formazione di UNA CULTURA DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E VALORIZZARE IL PATRIMONIO mediante un aggiornamento in materia di edilizia, in particolare in coerenza con la strategia ambientale del PNRR.
4. CONSOLIDARE E OTTIMIZZARE LE PROCEDURE: Suap e utilizzo del portale Infocamere; Controllo di gestione in pillole: DUP, la valutazione della performance e il PIAO.
5. CONSOLIDARE LA DIGITALIZZAZIONE DELLA P.A.: diffondendo LA CULTURA DEL DIGITALE. Come previsto dal Piano triennale dell'informatica le strategie individuate sono: - Favorire lo sviluppo di una società digitale, dove i servizi mettono al centro i cittadini e le imprese, attraverso la **digitalizzazione della pubblica amministrazione che costituisce il motore di sviluppo per tutto il Paese**; - promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale; - contribuire alla diffusione delle nuove tecnologie digitali nel tessuto produttivo italiano, incentivando la standardizzazione, l'innovazione e la sperimentazione nell'ambito dei servizi pubblici. - Innovation Lab: uno dei target di riferimento del progetto di alfabetizzazione informatica/alta formazione è la PA.
6. RAFFORZARE le capacità di GOVERNANCE DELLE RISORSE UMANE dei funzionari apicali per migliorare le relazioni. FAVORIRE IL SAPER ESSERE e IL SAPER STARE INSIEME con un percorso formativo con l'obiettivo di acquisire le competenze per il lavorare in gruppo, saper gestire i propri collaboratori in particolare sul tema del lavoro agile.
7. RILANCIARE IL TERRITORIO ED IL TURISMO. Il turismo è un volano dello sviluppo economico del territorio. Il turismo è anche un tema e linguaggio tecnico; vanno mantenute e sviluppate le competenze in merito. La Federazione è anche soggetto gestore della ciclovia Treviso- Ostiglia ai sensi della Legge Regionale n. 35/2019. Valorizzare e promuovere il progetto regionale Green Tour - Verde in movimento. Obiettivo: la salute e il benessere dei cittadini incoraggiando la scoperta, la conoscenza e l'esperienza turistica nel territorio. Ripensamento dello spazio vitale del marchio d'area. Piano di gestione della ciclovia a cura del soggetto gestore.

8. FAVORIRE competenze e strumenti in tema EUROPROGETTAZIONE per aderire alle attuali e future opportunità del Quadro Programmatico Europeo 2021-2027 e Next Generation EU. In particolare si ritiene strategica la formazione sui temi del project management.

ATTIVITÀ FORMATIVE

DESTINATARI / AREE INTERESSATE	TEMATICHE	PERIODO
AMBITO SOCIALE	ISEE – ANALISI DEL NUCLEO FAMILIARE DA DICHIARARE, DELLE MODALITÀ DI COMPILAZIONE E DEI CONTENUTI DA DICHIARARE, CONTROLLO DELLE DICHIARAZIONI DEI VARI PROCEDIMENTI	15/06/2023
	L’AFFIDAMENTO DI SERVIZI A FAVORE DELL’UTENZA E DELLA COMUNITÀ. L’AFFIDAMENTO DI SERVIZI AI SOGGETTI DEL TERZO SETTORE – PPP	18/01/2023
	QUESTIONARIO SOSE: RENDICONTAZIONE DELLE RISORSE PER I SERVIZI SOCIALI	25/05/2023
BIBLIOTECHE/UFFICI CULTURA	NARRATIVA PER RAGAZZI	20/09/2023 E 27/09/2023
COMMERCIO	COMMERCIO AL DETTAGLIO SU AREE PUBBLICHE: CRITERI E MODALITÀ, REQUISITI E TITOLI AUTORIZZATORI	25/09/2023
	NUOVO - LE MANIFESTAZIONI PUBBLICHE TEMPORANEE NEL CAMPOSAMPIERESE	29/05/2023
	RINVIATO AL 2024 - COMMERCIO: LIBERALIZZAZIONE, REQUISITI RICHIESTI E PROCEDIMENTI TULPS	2024
CUC	CIG SIMOG, SMART CIG, FVOE	28/04/2023
	IL NUOVO CODICE DEGLI APPALTI	23/06/2023 e 20/12/2023
	NUOVO - CONVEGNO FORMATIVO D.LGS. 36/2023 "CODICE DEI CONTRATTI" CODICE DEI PRINCIPI O DELL'EFFETTIVITÀ TRA IL "RISULTATO" E LA "FIDUCIA"	04/07/2023
ECONOMICO-FINANZIARIO	LEGGE DI BILANCIO 2024	12/10/2023
NEOASSUNTI E INTERESSATI	NUOVO - GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI RELATIVI AL PERSONALE	30/05/2023
	RINVIATO 2024 - REDAZIONE ATTI AMMINISTRATIVI	I SEMESTRE 2024
PERSONALE	NOVITA' CCNL FUNZIONI LOCALI - APPROFONDIMENTO	19/01/2023
	NUOVO - DL 44/2023 – DL 75/2023, ASSUNZIONI, FONDO E CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	13/11/2023

DESTINATARI / AREE INTERESSATE	TEMATICHE	PERIODO
POLO ICT	RTD – AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE INFORMATICA E PIATTAFORMA XRTD	09/03/2023
POSIZIONI ORGANIZZATIVE E SEGRETARI	RINVIATO 2024 - LA GESTIONE DEL PERSONALE E BENESSERE ORGANIZZATIVO	2024
PROGETTI EUROPEI	REGIS E PNRR: RENDICONTAZIONE, CONTROLLI, MONITORAGGIO	Dicembre 2023
	WEBINAR PRIMI BANDI FESR - EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E MESSA A NORMA SISMICA	15/03/2023
RPCT E GRUPPI DI LAVORO	NUOVO - FORMAZIONE PIATTAFORMA WHISTLEBLOWING	07/11/2023
	NUOVO CODICE DEGLI APPALTI E ADEMPIMENTI ANTICORRUZIONE	19/10/2023
SERVIZI DEMOGRAFICI-ANAGRAFE	ELIMINATO - TEMA DA INDIVIDUARE	
SICUREZZA LUOGHI DI LAVORO	SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO: AGGIORNAMENTO ANNUALE OBBLIGATORIO	28/09/2023 E 06/10/2023; 10/10/2023 E 25/10/2023
SYLLABUS - TUTTI	Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione	2023
	Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA	2023
	Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale	2023
	Conoscere gli Open Data	2023
	Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale	2023
	Conoscere l'identità digitale	2023
	Erogare servizi on-line	2023
	Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	2023
	Produrre, valutare e gestire documenti informatici	2023
	SICUREZZA INFORMATICA IN PILLOLE: Progettare i dispositivi	2023
	SICUREZZA INFORMATICA IN PILLOLE: Proteggere i dati personali e la privacy	2023
TRIBUTI	TRIBUTI LOCALI: AGGIORNAMENTO ANNUALE	20/04/2023
TUTTI	ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E CODICE DI COMPORTAMENTO - parte specifica	04/05/2023 o 12/05/2023
	ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E CODICE DI COMPORTAMENTO- parte generale	04/05/2023 o 12/05/2023

DESTINATARI / AREE INTERESSATE	TEMATICHE	PERIODO
	RICADUTA PIAO SUL CONTROLLO DI GESTIONE	30/03/2023
	RINVIATO 2024 - ACQUISTINRETEPA: MEPA E CONSIP	2024
UFFICI TECNICI	RINVIATO 2024 - EDILIZIA PRODUTTIVA LR 55/2012 E DPR 380/2001 (VARIANTE E DEROGA)	2024
	RINVIATO 2024 - SUAP E UTILIZZO DEL PORTALE INFOCAMERE: COMPILAZIONE DELLE ISTANZE E PRINCIPALI CASI PRATICI	2024

Nella presente sezione si riporta il Piano delle Azioni Positive adottato dalla Federazione dei Comuni del Camposampierese, con deliberazione di Giunta n. 22 del 20.02.2023, e valido per tutti i Comuni appartenenti alla Federazione.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

PREMESSA

Il Piano di Azioni Positive è previsto dall'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 198/2006. Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", e della Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Il presente Piano si pone in continuità con i Piani precedenti approvati dalla Federazione dei Comuni del Camposampierese.

Il Piano di Azioni Positive è un documento attraverso il quale effettuare un'autonoma programmazione di azioni positive a valenza triennale, volte alla promozione delle pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, nonché alla valorizzazione delle persone.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali, eventualmente in deroga al principio di uguaglianza formale, mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra i collaboratori. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento. Ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La pianificazione delle azioni positive è dunque funzionale all'individuazione di una gamma di strumenti semplici ed operativi per l'applicazione concreta delle pari opportunità nella realtà della Federazione dei Comuni del Camposampierese, con lo scopo di favorire l'uguaglianza sostanziale dei collaboratori, il miglioramento della qualità del lavoro ed il benessere organizzativo.

La Federazione dei Comuni del Camposampierese, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle pari opportunità, intendono proseguire nell'operazione di armonizzazione e sviluppo simbiotico della propria attività anche al fine di migliorare, nel rispetto di quanto stabilito da normativa e contrattazione collettiva vigenti, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini; in particolare, si ritengono prioritari i seguenti obiettivi:

1. definire e attuare politiche che coinvolgano tutta l'organizzazione nel rispetto del principio di pari dignità e trattamento sul lavoro;
2. superare stereotipi di genere attraverso politiche organizzative, formazione e sensibilizzazione;
3. integrare il principio di parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale delle risorse umane affinché assunzione, formazione e sviluppo di carriera avvengano in base alle competenze, esperienze e potenziale professionale;
4. sensibilizzare e formare tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
5. monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutare l'impatto delle buone

pratiche;

6. individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia della parità di trattamento fornendo strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il Piano di Azioni positive si compone di una prima parte relativa al contesto normativo, sia europeo che nazionale, di una seconda parte dedicata all'analisi del contesto e di una terza parte dedicata alla programmazione delle azioni positive che si andranno ad implementare.

PRIMA PARTE – IL CONTESTO NORMATIVO

La direttiva 2000/43/CE prescrive una strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che comprenda misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche occupazionali, familiari, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche, ai fini dell'individuazione dei problemi prioritari e degli strumenti necessari per superarli e modificarli. In questo modo la Comunità Europea, ora Unione Europea, decide di porre particolare attenzione, in maniera capillare rispetto ad ogni singola questione, sui temi delle discriminazioni sul mercato del lavoro, della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, dell'eguaglianza formale e sostanziale nell'ambito delle politiche del lavoro, retributive e di sviluppo professionale.

In maniera non difforme il legislatore italiano, con legge n. 125/1991 e provvedimenti successivi e conseguenti, in particolare la legge n. 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione per il coordinamento dei tempi delle città", il D. Lgs. 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", nonché il D.Lgs. 80/2015 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", ha sviluppato la possibilità di azioni positive finalizzate a conseguire l'obiettivo delle pari opportunità. Ulteriori interventi normativi (in particolare il D.Lgs. n. 165/ 2001, il D.Lgs. n.198/2006 "codice delle pari opportunità tra uomo e donna", la direttiva Ministeriale 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche") prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera e nella vita lavorativa in generale.

In particolare, l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010) individua l'uguaglianza sostanziale sul lavoro come un obiettivo, prescrivendo che "le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro", ampliando quindi il campo di applicazione del concetto di pari opportunità a qualunque discriminazione, indipendentemente dall'origine della stessa, al fine di garantire "un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo".

L'obiettivo di garantire il benessere organizzativo e l'assenza di discriminazioni è, come disposto dal già citato art. 48 del D.Lgs. 198/2006, il fulcro sul quale si è sviluppato il presente Piano, nell'ottica di una valorizzazione delle persone nella loro specificità.

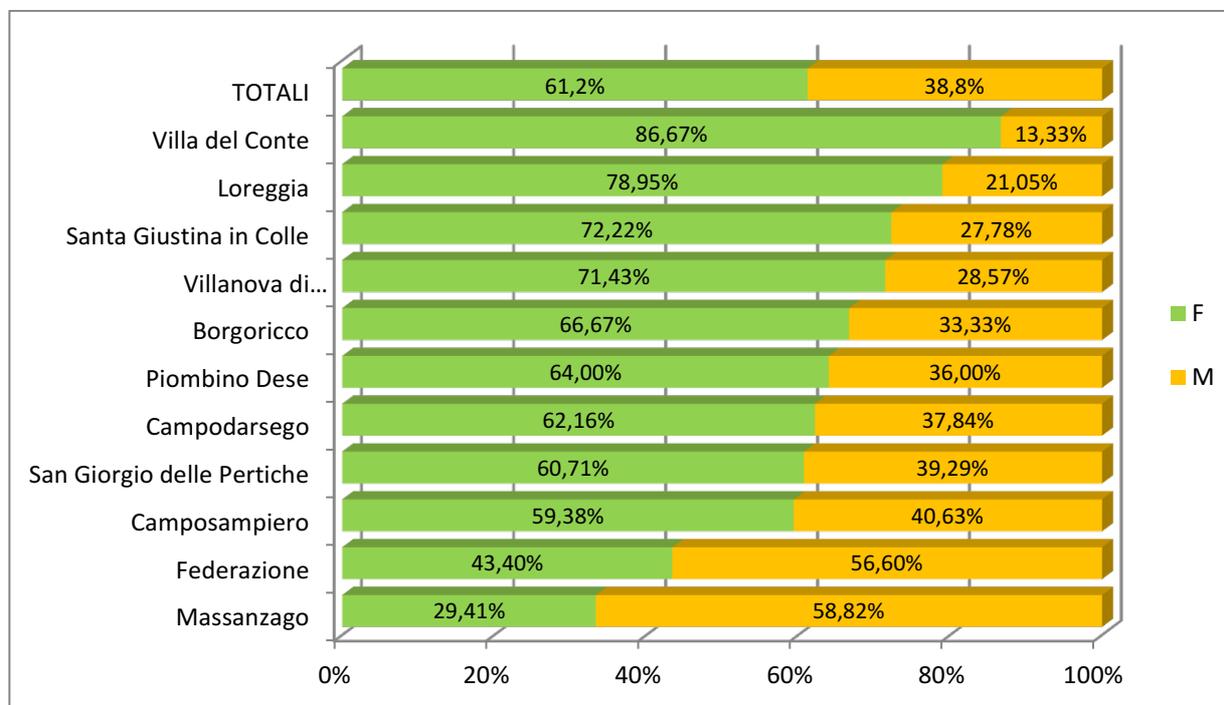
SECONDA PARTE – IL CONTESTO ORGANIZZATIVO

Si premette che tutti i dati di seguito indicati sono riferiti alla situazione del personale dipendente, sia a tempo pieno che a tempo parziale, alla data del 31.12.2022. Sono inclusi sia i dipendenti a tempo indeterminato che quelli a tempo determinato, compresi i dipendenti assunti ai sensi degli artt. 90 e 110 del D.Lgs. 267/2000 (TUEL). Nel computo sono esclusi i Segretari degli enti in virtù della peculiarità del loro rapporto di lavoro; in ogni caso si segnala che nel complesso degli enti aderenti all'Unione sono presenti 4 Segretari, di cui n. 2 donne e n. 2 uomini. Nella dotazione organica della Federazione sono presenti altresì n. 2 Dirigenti, di cui n. 1 uomo e n. 1 donna. Nel personale dirigente si riscontra una parità di genere in termini assoluti.

- Distribuzione dei dipendenti per sesso

Tabella 1 – Dipendenti per genere

	F		M	
Borgoricco	16	66,67%	8	33,33%
Campodarsego	23	62,16%	14	37,84%
Camposampiero	19	59,38%	13	40,63%
Federazione	23	43,40%	30	56,60%
Loreggia	15	78,95%	4	21,05%
Massanzago	7	29,41%	10	58,82%
Piombino Dese	16	64,00%	9	36,00%
San Giorgio delle Pertiche	17	60,71%	11	39,29%
Santa Giustina in Colle	13	72,22%	5	27,78%
Villa del Conte	13	86,67%	2	13,33%
Villanova di Camposampiero	15	71,43%	6	28,57%
TOTALI	177	61,2%	112	38,8%



I dipendenti della Federazione dei Comuni del Camposampierese, al 31/12/2022, sono in tutto 289, di cui 177 donne (61,2%) e 112 uomini (38,8%), in generale in tutti gli enti la maggioranza dei dipendenti è di sesso femminile esclusa la Federazione e il Comune di Massanzago, in cui ci sono più dipendenti uomini che donne.

Tabella 2 – Dipendenti per Sesso e Categoria

	A		B		C		D		Dir	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Borgoricco			3	4	8	3	5	1		
Campodarsego				5	14	6	9	3		
Camposampiero			2	5	13	1	4	7		
Federazione			1	1	19	22	2	6	1	1
Loreggia			2	1	8	1	5	2		
Massanzago				3	4	5	3	2		
Piombino Dese			5	3	9	3	2	3		
San Giorgio delle Pertiche			1	2	15	4	1	5		
Santa Giustina in Colle			3	2	8	1	2	2		
Villa del Conte	1		3	1	7		2	1		
Villanova di Camposampiero			4	2	8	2	3	2		
Totale complessivo	1	0	24	29	113	48	38	34	1	1

Grafico 2 – Distribuzione dipendenti in percentuale per sesso e categoria



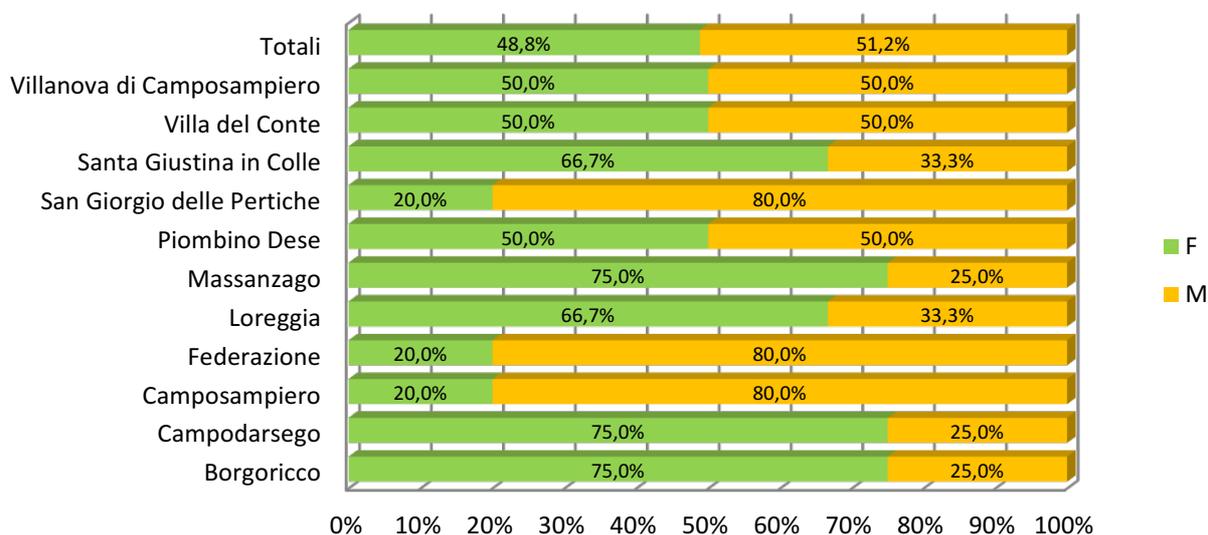
Dalla distribuzione dei dipendenti per genere e categoria emerge che più del 50% dei dipendenti è inquadrato nella categoria C, con una netta maggioranza di donne, andamento che si rispecchia sia a livello generale che per singolo ente. Dal grafico per genere si evidenzia che gli uomini pur essendo in minoranza rispetto alle donne occupano in percentuale categorie più elevate, il 31% degli uomini è di categoria D o superiore contro il 22% delle donne (9 punti percentuali di differenza). Altro dato che emerge è che la maggior parte del personale impiegatizio non direttivo (cat. C) degli enti aderenti alla Federazione è di sesso femminile, mentre nella categoria B la maggioranza è di sesso maschile, il dato è riferibile al fatto che generalmente nella cat. B sono inquadrati gli operai e generalmente sono uomini.

- Posizioni Organizzative

Tabella 3 – PO per genere e ente

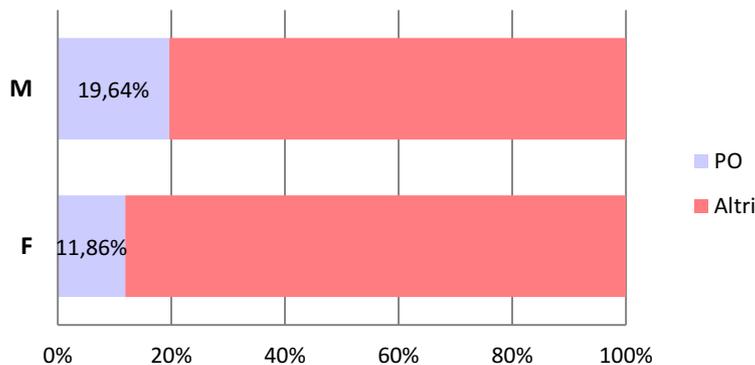
	F		M		Tot
Borgoricco	3	75,0%	1	25,0%	4
Campodarsego	3	75,0%	1	25,0%	4
Camposampiero	1	20,0%	4	80,0%	5
Federazione	1	20,0%	4	80,0%	5
Loreggia	2	66,7%	1	33,3%	3
Massanzago	3	75,0%	1	25,0%	4
Piombino Dese	2	50,0%	2	50,0%	4
San Giorgio delle Pertiche	1	20,0%	4	80,0%	5
Santa Giustina in Colle	2	66,7%	1	33,3%	3
Villa del Conte	1	50,0%	1	50,0%	2
Villanova di Camposampiero	2	50,0%	2	50,0%	4
Totale	21	48,8%	22	51,2%	43

Posizioni Organizzative per Ente e Genere



Per quanto riguarda le posizioni organizzative in termini assoluti sono equilibrate rispetto al sesso, ma se si rapportano al totale dei dipendenti per genere si evince che il 11,8% (1 su 10) delle donne riesce a fare carriera ed assumere una posizione di responsabilità negli Enti della Federazione contro il 19,6% (2 su 10) degli uomini. Dal conteggio sono esclusi i dirigenti della Federazione.

Distribuzione PO per sesso



- **Distribuzione dipendenti per età**

Dall'analisi dell'età media dei dipendenti dei Comuni della Federazione dei Comuni del Camposampierese si nota che il 53% dei dipendenti è sopra i 50 anni di età e il 20% è sotto i 40 anni, di cui il 7% sotto i 30 anni.

Dipendenti per fascia d'età - Dato aggregato

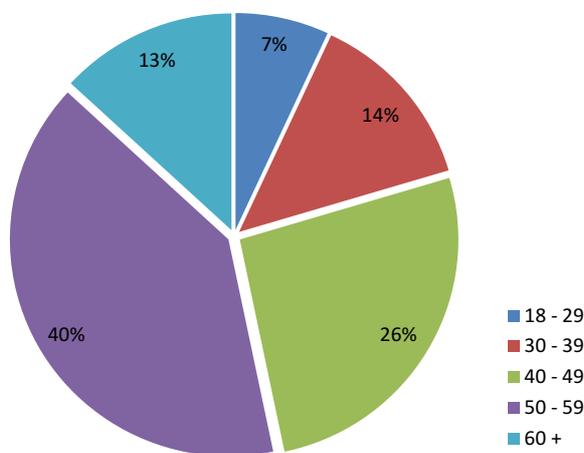


Tabella 4 – Dipendenti per classi di età

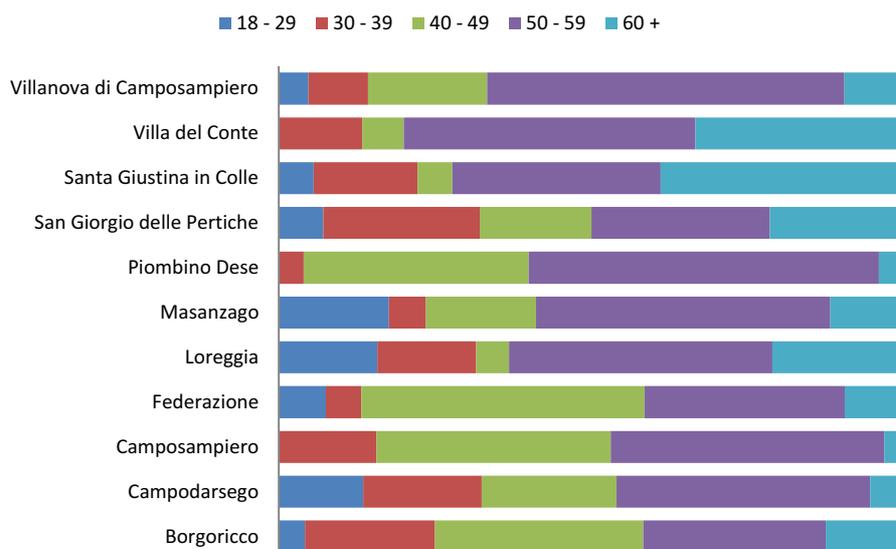
	18 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 +
Borgoricco	1	5	8	7	3
Campodarsego	5	7	8	15	2
Camposampiero		5	12	14	1
Federazione	4	3	24	17	5
Loreggia	3	3	1	8	4
Massanzago	3	1	3	8	2
Piombino Dese		1	9	14	1
San Giorgio delle Pertiche	2	7	5	8	6
Santa Giustina in Colle	1	3	1	6	7
Villa del Conte		2	1	7	5
Villanova di Camposampiero	1	2	4	12	2
Totali	20	39	76	116	38

L'andamento anagrafico si rispecchia in quasi tutti gli enti con alcune eccezioni:

- il Comune di Borgoricco,
- il Comune di Campodarsego,
- il Comune di Camposampiero,
- la Federazione

in cui la maggioranza dei dipendenti è sotto i 50 anni di età.

Distribuzione per classi d'età



Il grafico per classi d'età dimostra che solo 4 enti hanno più del 50% dei dipendenti al di sotto dei 50 anni, mentre tutti gli altri hanno una distribuzione dei dipendenti spostata verso i 50 anni e oltre. Quindi il ricambio generazionale è un obiettivo da considerare nella programmazione delle prossime assunzioni.

L'età media dei dipendenti della Federazione dei Comuni del Camposampierese è 49. Il Comune con l'età media più alta è Villa del Conte quello, invece, con l'età media più bassa è Campodarsego. Considerando che la media nazionale è 50 anni, la Federazione si assesta poco al di sotto della media nazionale. (fonte Forum PA 2021)

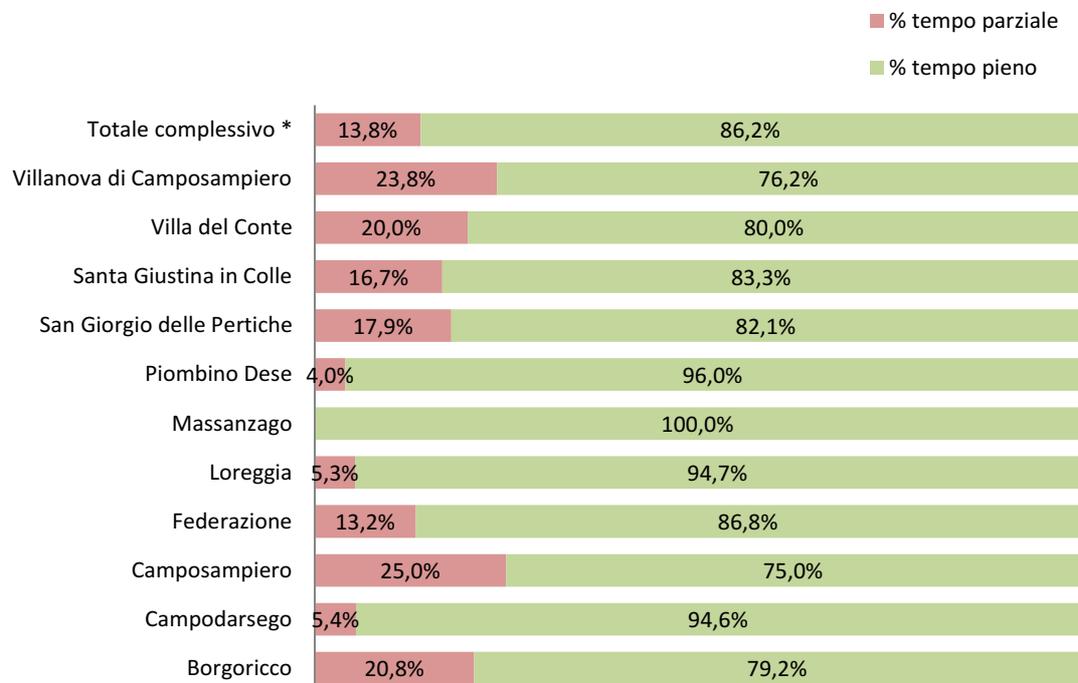
Tabella 5 – Età media per ente

Etichette di riga	F	M	Totale
Campodarsego	42	50	45
Borgoricco	46	48	47
San Giorgio delle Pertiche	48	46	47
Massanzago	49	47	48
Camposampiero	46	50	48
Federazione	46	49	48
Loreggia	50	47	50
Villanova di Camposampiero	52	49	51
Piombino Dese	51	52	51
Santa Giustina in Colle	53	52	53
Villa del Conte	54	59	54
Totale complessivo	48	49	49

- Distribuzione dipendenti per orario di lavoro

Rispetto alla conciliazione vita/lavoro ci sono enti in cui l'orario di lavoro ridotto è maggiormente utilizzato quali Camposampiero o Villanova di Camposampiero i quali hanno circa 1 dipendente su 4 del personale a tempo parziale, mentre, enti come Piombino Dese hanno pochi o nessun dipendente a tempo parziale. In generale il 92% dei part-time è concesso a donne.

Grafico – Distribuzione del personale per tempo di lavoro



TERZA PARTE – LE AZIONI POSITIVE

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale (2023-2025) è unico per l'Unione e i dieci Comuni aderenti (Borgoricco, Campodarsego, Camposampiero, Loreggia, Massanzago, Piombino Dese, San Giorgio delle Pertiche, Santa Giustina in Colle, Villa del Conte, Villanova di Camposampiero) ed ha come scopo principale l'applicazione concreta delle pari opportunità nonché la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione per gli enti che la compongono.

Si individuano i seguenti ambiti di intervento:

BENESSERE ORGANIZZATIVO NELL' AMBIENTE DI LAVORO

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato e che, quotidianamente, interessano la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un contesto di risorse sempre più scarse.

In virtù della necessità di adeguare l'organizzazione dell'Unione e dei Comuni aderenti a mutati scenari normativi e sociali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sull'adattamento, sia individuale che collettivo, alle nuove realtà.

Diviene quindi necessario rilevare le esigenze dei dipendenti finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro", al fine di individuare eventuali criticità organizzative ed attivare azioni positive.

L'Unione e i Comuni aderenti si impegnano ad adottare misure volte a combattere situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

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

A tal fine l'Unione e i Comuni aderenti si avvarranno del supporto del Comitato Unico di Garanzia (CUG), unico per tutti gli enti, e le cui modalità di azione e funzionamento sono state individuate ai sensi e per gli effetti dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e delle Direttive del 4 marzo 2011 e 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

- **Azioni Positive:** I componenti del CUG si rendono disponibili a ricevere le istanze e le segnalazioni dei dipendenti nell'ambito di loro competenza e a farsene portavoce con l'Amministrazione.

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

L'Unione e i Comuni aderenti si impegnano, per quanto possibile, a soddisfare i bisogni dei dipendenti legati ad esigenze di cura dei figli, in particolare nei periodi di chiusura delle scuole primarie, a garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno della disabilità e a favorire l'adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro.

L'Unione e i Comuni aderenti si impegnano altresì, per quanto possibile e compatibilmente con le esigenze di servizio, ad accogliere le domande dei dipendenti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, pur nell'ambito dei limiti imposti dalla vigente normativa e dalle esigenze di servizio e tenendo in considerazione la mancanza di un diritto all'accoglimento della richiesta, essendo questa subordinata all'assenso dell'ente di appartenenza. Particolare attenzione verrà prestata alle richieste dettate da esigenze familiari e di conciliazione vita privata/lavoro.

L'Unione e i Comuni aderenti si impegnano infine a:

1. assicurare, quando possibile, a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita;
 2. valutare, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, eventuali richieste di ulteriore flessibilità derivanti da particolari necessità di tipo familiare o personale, valutando possibilità di introdurre diverse modalità spazio-temporali nell'esecuzione del lavoro (Smart working);
 3. garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali relative alla concessione e all'utilizzo di permessi, congedi ed aspettative.
- **Azioni positive:** Aggiornamento periodico nel portale delle presenze della documentazione i riferimenti normativi e le modalità di utilizzo dei principali istituti relativi alle assenze previsti a livello normativo e contrattuale;
 - **Azioni positive:** Aggiornamento periodico della modulistica sui principali istituti relativi alle assenze previsti a livello normativo e contrattuale;
 - **Azioni positive:** Valutazione di ulteriori forme di flessibilità per i dipendenti con particolari necessità di tipo familiare o personale
 - **Azioni positive:** Valorizzazione e implementazioni del lavoro agile;
 - **Azioni positive:** Valorizzazione del Welfare integrativo;
 - **Azioni positive:** Predisposizione di un partenariato pubblico privato che prevede una serie di servizi di facilitazione della conciliazione vita e lavoro che avrà, se approvato, un forte impatto territoriale che andrà a favore anche dei dipendenti e delle dipendenti. (centri estivi, doposcuola, pasti a domicilio per anziani, consulenza digitale di base, pronto soccorso sociale....).

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Piano ha durata triennale (2023-2025). Verrà pubblicato sul sito internet dell'Unione e dei Comuni aderenti e reso disponibile per il personale dipendente nella rete Intranet. Il CUG darà conto dello stato di attuazione del Piano di Azioni Positive, monitorandone periodicamente lo svolgimento.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

SOTTOSEZIONE 4.1: STRUMENTI E MODALITA' DI MONITORAGGIO DEL PIAO

STRUMENTI E MODALITA' DI MONITORAGGIO DEL PIAO

Valore Pubblico e Performance

Il monitoraggio degli obiettivi di Valore pubblico avviene contestualmente alla rendicontazione degli obiettivi gestionali, in quanto gli stessi sono evidenza dell'attuazione del DUP, come evidenziato nell'albero di programmazione.

Gli obiettivi di performance gestionali sono rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della performance alla quale si collega l'utilizzo di un sistema premiante, secondo quanto previsto vigente regolamento Misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio.

Il monitoraggio infrannuale sullo stato di attuazione degli obiettivi è effettuato dai responsabili dei Servizi. L'eventuale revisione degli obiettivi è oggetto di nuova approvazione da parte della Giunta Comunale.

A fine esercizio, la rendicontazione dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati confluisce nella Relazione sulle Performance, strumento mediante il quale l'amministrazione comunale illustra ai cittadini ed agli stakeholders interni ed esterni i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio precedente, concludendo in tal modo il ciclo della performance. La relazione sulla performance, ad avvenuta approvazione da parte della Giunta, è trasmessa al Nucleo di Valutazione per la relativa validazione prevista dall'art. 14 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, validazione che, ai sensi del comma 6 dello stesso art. 14, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'ente.

Rischi corruttivi e trasparenza

Ai fini del monitoraggio ed eventuale riesame del sistema di prevenzione della corruzione e di trasparenza, annualmente, entro il 15 novembre i Dirigenti di Settore informano il RPCT sulle attività poste in essere nel Settore di competenza, anche con riferimento alle misure e agli obiettivi ad essi riferiti, assegnati nel Piano degli Obiettivi.

Il monitoraggio è altresì svolto dal RPCT il quale, oltre a valutare le informazioni pervenute dai dirigenti e dal responsabile apicale in corso d'anno e i contenuti della sopra citata relazione annuale, effettua verifiche in occasione dei controlli di regolarità amministrativa nella fase successiva, con specifico riferimento alle pubblicazioni obbligatorie, ed è prioritariamente incentrato sui risultati e sugli elementi emersi dall'attività di controllo svolta dal Nucleo di Valutazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e risultanti dai relativi documenti di attestazione.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012 il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza entro il 15 dicembre di ogni anno redige una relazione sull'attuazione dei contenuti previsti nella sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza e la trasmette al componente del Nucleo di valutazione della performance e alla Giunta. La predetta relazione è pubblicata nel sito istituzionale dell'Ente, nella Sezione "Amministrazione Trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti – Corruzione".

Organizzazione e Capitale Umano

Rispetto ai piani formativi triennali riportati nell'apposita sottosezione, i dati saranno monitorati annualmente, tramite redazione di apposito report sulle attività formative approvato dalla Giunta della Federazione dei Comuni del Camposampierese.

SOTTOSEZIONE 4.2: PIANO DEGLI OBIETTIVI - ALLEGATO

Il monitoraggio del PIAO si concretizza in particolare con la predisposizione e rendicontazione degli obiettivi inseriti nel Piano degli Obiettivi.

Il Piano Dettagliato degli Obiettivi individua la Struttura Organizzativa dell'Ente (ripartita per Centri di responsabilità e centri di costo) ed elenca analiticamente gli obiettivi gestionali ed obiettivi strutturali.

Nel Piano dettagliato degli obiettivi, sono individuati, in particolare:

- per ciascun Centro di responsabilità;
 - il Responsabile;
 - l'elenco dei centri di costo afferenti;
 - l'elenco delle Risorse Umane assegnate al settore
- per ciascun Centro di Costo
 - il Responsabile;
 - le risorse umane assegnate
 - Gli **obiettivi gestionali** (ovvero attuativi delle previsioni del Documento Unico di Programmazione)
 - Le **attività ordinarie** (ovvero attività ordinaria degli uffici/servizi e attività derivanti da specifiche previsioni normative)
- per ciascun Obiettivo/Attività:
 - il Riferimento al DUP, se obiettivo gestionale;
 - l'indicazione se l'obiettivo è rilevante o meno per la performance/PIAO;
 - la "dimensione di programmazione" dell'Obiettivo;
 - l'indicazione se l'obiettivo è ricompreso tra gli "obiettivi di anticorruzione" e/o di "Organizzazione del Lavoro Agile"
 - il responsabile della realizzazione dell'obiettivo;
 - le risorse umane coinvolte;
 - gli Stakeholders: ovvero unità o soggetti coinvolti e/o interessati;
 - le fasi operative, con l'indicazione delle date di inizio e fine previste;
 - indicatori per la misurazione dell'attività/efficacia/efficienza.