

COMUNE DI CRESCENTINO

PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024/2026

Data XXXXX XXXXX

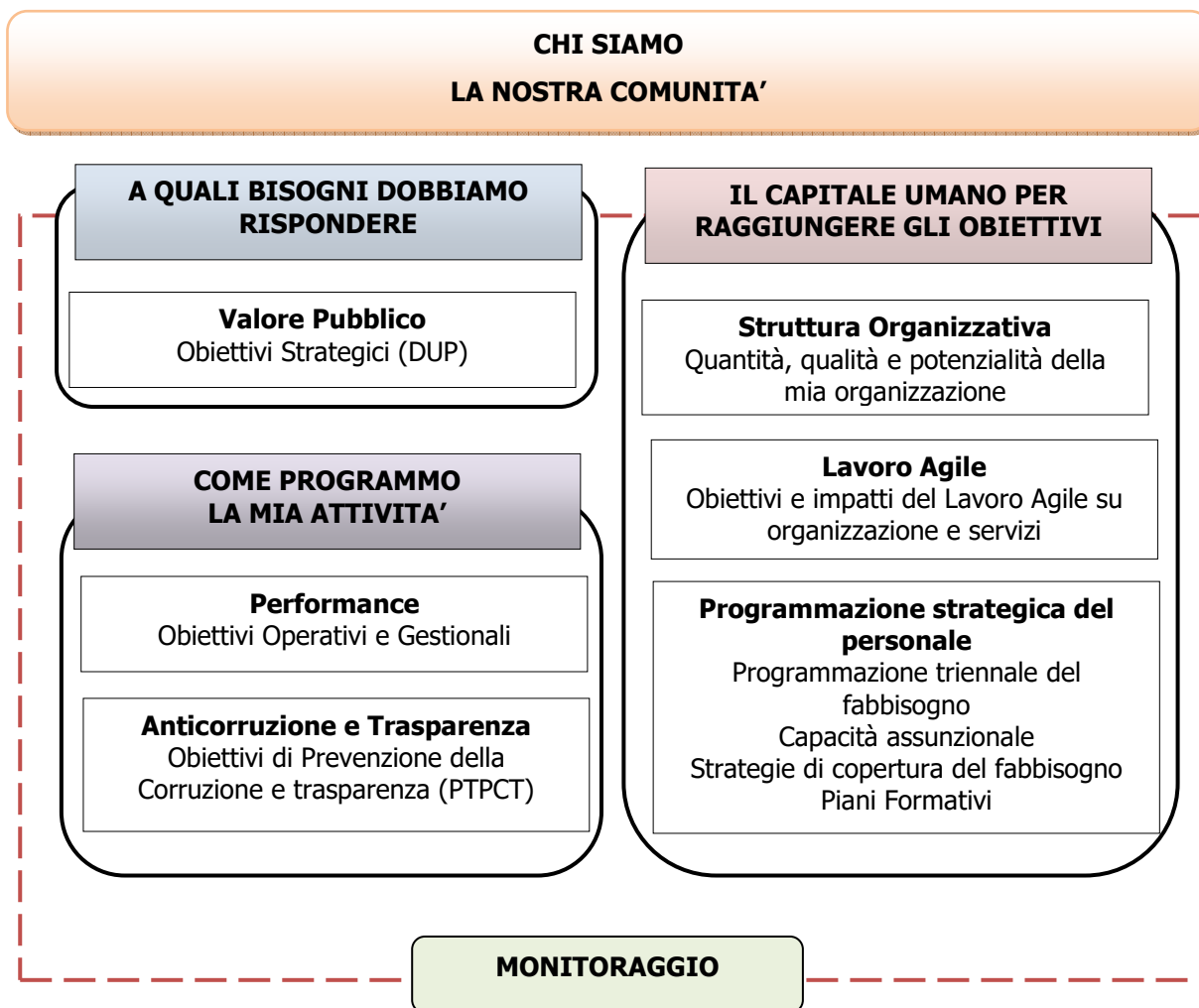
INDICE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	1
▪ Compiti e Responsabilità	2
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE	3
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE.....	6
▪ Obiettivi specifici ed indicatori di performance.....	7
▪ Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi	14
▪ Obiettivi di pari opportunità	15
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	18
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO.....	24
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	24
3.1.1 Modello Organizzativo	24
3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative.....	26
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	26
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	26
▪ Piano di Formazione	30
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	31

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO ¹ è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatica e una sua semplificazione**.

Struttura e composizione



"... E' lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la "contestualizzazione" unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e "metabolizzazione" tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto– eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro e soppressione delle formalità inutili".

(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)

¹ D.L. n. 80/2021, d.P.R. n. 81/2022, D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022

▪ **Compiti e Responsabilità**

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	Apicali ²	OIV/NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		<input checked="" type="checkbox"/>		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

Sezione di Programmazione		Sottosezione	Organo Politico	Funzionari / E.Q.	Segretario dell'ente / RPCT	NdV
1	Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.2: "Performance"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Sezione 3 "Sezione Organizzazione e Capitale umano"	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Sezione "Monitoraggio"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

² Funzionari e Elevata Qualificazione

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	COMUNE DI CRESCENTINO
INDIRIZZO	Piazza A.Caretto, 5 Crescentino (VC)
SINDACO	Vittorio Ferrero
PARTITA IVA	00402310023
CODICE FISCALE	80001630021
CODICE ISTAT	002049
PEC	crescentino@cert.ruparpiemonte.it
SITO ISTITUZIONALE	https://www.comune.crescentino.vc.it/home.html
ABITANTI (al 31/12)	7756
DIPENDENTI (al 31/12)	23

1.1.1 – Popolazione legale al censimento 2011		n. 7609
1.1.2 – Popolazione residente al 31.12.2022 (art.170 D.L.vo 267/2000)		n. 7658
Di cui : maschi		n. 3818
femmine		n. 3840
nuclei familiari		n. 3462
comunità/convivenze		n. 6
1.1.3 – Popolazione all'1.1.2020 (penultimo anno precedente)		n. 7668
1.1.4 – Nati nell'anno	n. 51	
1.1.5 – Deceduti nell'anno	n. 91	
saldo naturale		n. -40
1.1.6 – Immigrati nell'anno	n. 389	
1.1.7 – Emigrati nell'anno	n. 279	
saldo migratorio		n. 110
1.1.8 – Popolazione al 31.12.2020 (penultimo anno precedente) di cui		n. 7738
1.1.9 – In età prescolare (0/6 anni)		n. 349
1.1.10 – In età scuola obbligo (7/14 anni)		n. 582
1.1.11 – In forza lavoro prima occupazione (15/29 anni)		n. 1148
1.1.12 – In età adulta (30/65 anni)		n. 3816
1.1.13 – in età senile (oltre 65 anni)		n. 1843

TIPOLOGIA	ESERCIZIO IN CORSO	PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE		
		Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
1.3.2.1 - Asili nido n. _____	Posti n. _____	Posti n. _____	Posti n. _____	Posti n. _____
1.3.2.2 - Scuole materne n. _____	Posti n. 123	Posti n. 123	Posti n. 123	Posti n. 123
1.3.2.3 - Scuole elementari n. _____	Posti n. 360	Posti n. 360	Posti n. 360	Posti n. 360
1.3.2.4 - Scuole medie n. _____	Posti n. 254	Posti n. 254	Posti n. 254	Posti n. 254
1.3.2.5 - Strutture residenziali per anziani n. _____	Posti n. _____	Posti n. _____	Posti n. _____	Posti n. _____
1.3.2.6 - Farmacie Comunali	n. _____	n. _____	n. _____	n. _____
1.3.2.7 - Rete fognaria in Km.				
- bianca	0,5	0,5	0,5	0,5
- nera	0,5	0,5	0,5	0,5
- mista	20	20	20	20
1.3.2.8 - Esistenza depuratore	SI	SI	SI	SI
1.3.2.9 - Rete acquedotto in Km.	79	79	79	79
1.3.2.10 - Attuazione servizio Idrico integrato	SI	SI	SI	SI
1.3.2.11 - Aree verdi, parchi, giardini	n. _____ hq. 3	n. _____ hq. 3	n. _____ hq. 3	n. _____ hq. 3
1.3.2.12 - Punti luce illuminazione pubblica	n. 1380	n. 1380	n. 1380	n. 1380
1.3.2.13 - Rete gas in Km.	73,187	73,189	73,189	73,189
1.3.2.14 - Raccolta rifiuti in q:				
- civile	34000	34000	34000	34000
- industriale				
- racc. diff.ta	SI	SI	SI	SI
1.3.2.15 - Esistenza discarica	NO	NO	NO	NO
1.3.2.16 - Mezzi operativi	n. 5	n. 4	n. 4	n. 4
1.3.2.17 - Veicoli	n. 5	n. 5	n. 5	n. 5
1.3.2.18 - Centro elaborazione dati	NO	NO	NO	NO
1.3.2.19 - Personal computer	n. 41	n. 41	n. 41	n. 41
1.3.2.20 - Altre strutture				

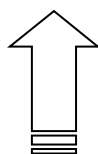
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, il Comune di Crescentino ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. "Performance".

All'interno del presente documento sarà quindi esplicitata la correlazione fra le seguenti sottosezioni:

PERFORMANCE		
OBIETTIVI GESTIONALI (AZIONI)	P.O. Personale	PEG PDO PIANO DELLE PERFORMANCE



ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA		
OBIETTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	P.O. Personale	VALUTAZIONE PONDERAZIONE TRATTAMENTO DEL RISCHIO
OBIETTIVI DI TRASPARENZA	P.O. Personale	AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

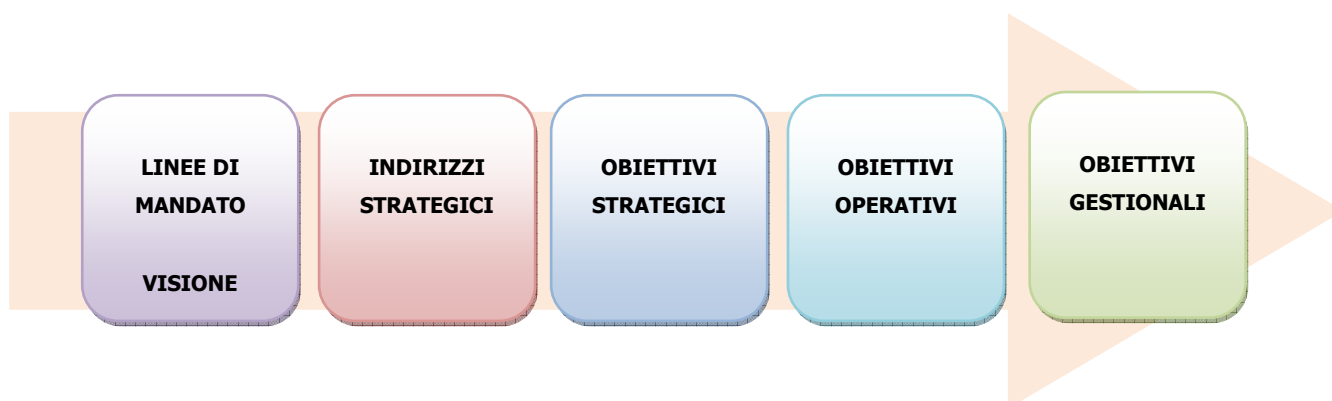
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE

La sottosezione Sottosezione 2.2 "Performance" è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance³.

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano dettagliato degli obiettivi costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.

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

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



Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Area alla Giunta.

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

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

³ art. 10 comma 1 lettera b) D.Lgs 150/2009

▪ **Obiettivi specifici ed indicatori di performance**

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione.

All'interno della logica di albero della performance, ogni indirizzo/obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) ai quali sono collegati gli obiettivi specifici (o gestionali) a cui collegare le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

In sintesi, l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" della Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura.

Missione	Indirizzi Strategici	Programma	Obiettivi Operativi triennio 2024-2026	Obiettivi Gestionali 2024	AREA RESPONSABILE
1- Servizi istituzionali, generali e di gestione	Garantire efficienza e efficacia nell'erogazione dei servizi comunali.	01.02 - Segreteria Generale	Amministrare in modo trasparente rendendo disponibili i dati in modo che i cittadini diventino sempre più consapevoli e partecipi dei processi che governano la gestione della cosa pubblica.	Obiettivo Trasversale : Applicazione delle misure previste per il contrasto alla corruzione e le misure di trasparenza	TUTTI I SETTORI
		01.03 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	Garantire il puntuale svolgimento di tutte le operazioni per la tenuta della contabilità dell'Ente	Obiettivo Trasversale : Rispetto dei tempi medi di pagamento	TUTTI I SETTORI
		01.04 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	Gestire l'attività di riscossione delle entrate tributarie attraverso l'utilizzo di un nuovo programma per coinvolgere e supportare i cittadini al fine di evitare il più possibile il contenzioso	Affidamento del servizio di affissione pubblica e del servizio di riscossione del Canone Unico Patrimoniale e Mercatale Affidamento per l'acquisizione del nuovo programma per la gestione dei tributi in cloud	SETTORE FINANZIARIO, TRIBUTI ED ECONOMATO
		01.05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Valorizzare il patrimonio comunale, provvedendo alla manutenzione ordinaria e straordinaria dei beni. 'Effettuare le manutenzioni	Conclusioni della procedura di acquisizione dell'immobile "Oratorio Fratelli Beretta" nella parte di accensione del mutuo	SETTORE FINANZIARIO TRIBUTI ED ECONOMATO

Missione	Indirizzi Strategici	Programma	Obiettivi Operativi triennio 2024-2026	Obiettivi Gestionali 2024	AREA RESPONSABILE
			straordinarie sugli immobili comunali, in particolare la ristrutturazione del palazzo comunale.		
		01.05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	<p>Valorizzare il patrimonio comunale, provvedendo alla manutenzione ordinaria e straordinaria dei beni.</p> <p>'Effettuare le manutenzioni straordinarie sugli immobili comunali, in particolare la ristrutturazione del palazzo comunale.</p>	<p>Conclusioni della procedura di acquisizione dell'immobile "Oratorio Fratelli Beretta" nella parte di accensione del mutuo</p> <p>Conclusioni della procedura di acquisizione al patrimonio comunale delle aree di cui alle Delibere del Consiglio Comunale n. 48,49 e 50 in data 21.12.2023 e n. 33 in data 25.10.2022 e delle procedure espropriative per la realizzazione della pista ciclopedonale di via Faldella</p>	SETTORE LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONE E PATRIMONIO
		01.06 - Ufficio tecnico	Realizzare le opere pubbliche rispettando il Programma	<p>Affidamento dei lavori per la realizzazione del progetto "Interventi di restauro conservativo e manutenzione straordinaria di alcuni locali del Palazzo municipale" entro il 31.05.2024 (cap. 3057/99)</p> <p>Affidamento dei lavori per la realizzazione del progetto "Interventi di messa in sicurezza idrogeologica del territorio connessi con la rete idrografica minore naturale e artificiale" di cui al PNRR Missione 2 Componente 4 Intervento 2.2 entro il 31 luglio 2024</p>	SETTORE LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONE E PATRIMONIO

Missione	Indirizzi Strategici	Programma	Obiettivi Operativi triennio 2024-2026	Obiettivi Gestionali 2024	AREA RESPONSABILE
		01.07 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	Garantire tutte le attività previste in visione delle elezioni amministrative	Servizi Demografici – Pubblicazione dell’avviso pubblico per la ricerca di Individuazione di sale esterne alla casa comunale per la celebrazione di matrimoni ed unioni civili	SETTORE AFFARI GENERALI E SEGRETERIA
		01.10 - Risorse umane	Effettuare nuove assunzioni occupandosi della formazione dei nuovi assunti oltre che dei dipendenti già presenti	Predisposizione dello schema di “Regolamento per la disciplina, la costituzione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche, di cui all’art. 45 del decreto legislativo 36/2023” da sottoporre alla Giunta comunale per l’approvazione	SETTORE AFFARI GENERALI E SEGRETERIA
		01.11 - Altri servizi generali	Proseguire con la digitalizzazione dell’Ente attraverso i fondi del PNRR (pago PA e Piattaforma notifiche digitali)	Predisposizione dello schema di “Regolamento comunale per la concessione di contributi e/o altri vantaggi economici e del patrocinio” da sottoporre all’approvazione del Consiglio comunale Digitalizzazione della modalità di presentazione delle istanze relative alla richiesta di patrocinio, contributi economici, utilizzo impianti sportivi comunali e immobili	SETTORE AFFARI GENERALI E SEGRETERIA
		01.11 - Altri servizi generali	Proseguire con la digitalizzazione dell’Ente attraverso i fondi del PNRR (pago PA e Piattaforma notifiche digitali)	Rimodulazione dei servizi PagoPa a seguito della contrattualizzazione del servizio di cui al finanziamento PNRR PA Digitale 26 Applicazione del Servizio PagoPa	SETTORE FINANZIARIO TRIBUTI ED ECONOMATO

Missione	Indirizzi Strategici	Programma	Obiettivi Operativi triennio 2024-2026	Obiettivi Gestionali 2024	AREA RESPONSABILE
3 - Ordine pubblico e sicurezza	Migliorare la sicurezza cittadini.	03.01 - Polizia locale e amministrativa	Incrementare la videosorveglianza e migliorare l'illuminazione pubblica al fine di rendere più sicura la città	<p>Adozione della determina a contrarre per la realizzazione del nuovo impianto di videosorveglianza comunale</p> <p>Predisposizione dello schema di "Regolamento comunale di Polizia urbana" da sottoporre all'approvazione del Consiglio comunale</p> <p>Predisposizione dello schema di "Regolamento comunale di Polizia Locale" da sottoporre all'approvazione del Consiglio comunale</p> <p>Predisposizione dello schema di "Regolamento comunale per la disciplina del servizio di Nonno Vigile" da sottoporre all'approvazione del Consiglio comunale</p> <p>Rifacimento della segnaletica delimitante gli stalli mercatali</p> <p>Svolgimento dei servizi di vigilanza durante gli eventi e manifestazioni maggiormente rilevanti svolte sul territorio comunale</p>	SETTORE POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE

Missione	Indirizzi Strategici	Programma	Obiettivi Operativi triennio 2024-2026	Obiettivi Gestionali 2024	AREA RESPONSABILE
4 - Istruzione e diritto allo studio	Intensificare e migliorare l'impegno dell'Amministrazione verso il mondo scolastico.	04.02 - Altri ordini di istruzione non universitaria	<p>Promuovere il servizio di accoglienza e sorveglianza post orario scolastico per gli alunni frequentanti la Scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di primo grado.</p> <p>Assicurare la realizzazione di centri estivi ed il servizio di trasporto scolastico per gli alunni che abitano nelle frazioni e per gli alunni diversamente abili.</p> <p>Proseguire con il servizio "Assistenza all'autonomia personale scolastica per alunni diversamente abili" mediante appalto.</p> <p>Proseguire con il servizio di refezione scolastica senza aumentare i costi a carico delle famiglie, ma procedendo con un capillare prelievo degli insoluti.</p> <p>Attivare un controllo qualità operato da un tecnico della Camera di Commercio sul cibo, sui locali, sulla manipolazione delle derrate alimentari, sulla provenienza delle materie prime.</p> <p>Eseguire i lavori di manutenzione e messa in sicurezza della scuola primaria.</p>	<p>Affidamento dei lavori per la realizzazione del progetto "Interventi di manutenzione straordinaria dei bagni della Scuola Media – 1° lotto" entro il 31.05.2024</p>	SETTORE LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONE E PATRIMONIO

Missione	Indirizzi Strategici	Programma	Obiettivi Operativi triennio 2024-2026	Obiettivi Gestionali 2024	AREA RESPONSABILE
5 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	Promuovere la cultura e la formazione attraverso scambi culturali e Università della Terza Età.	05.02 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	Amministrazione, funzionamento ed erogazione di servizi culturali e di sostegno alle strutture e alle attività culturali	Affidamento dell'incarico per la sostituzione del gruppo frigo del Teatro "Cinico Angelini"	SETTORE LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONE E PATRIMONIO
				Adeguamento della procedura di inserimento di personale Volontario a supporto delle attività della Biblioteca Civica Degregoriana	SETTORE AFFARI GENERALI E SEGRETERIA
8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Proseguire la riqualificazione del territorio comunale.	08.01 - Urbanistica e assetto del territorio	Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività relativi alla pianificazione e alla gestione del territorio	VARIANTE PARZIALE EX ART. 17 COMMA 5 LR 56/1977 Completamento procedura di Variante parziale n° 3 al P.R.G.C. vigente.	SETTORE URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA, COMMERCIO E AMBIENTE
9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Amministrazione e funzionamento delle attività e dei servizi connessi alla tutela dell'ambiente, del territorio, delle risorse naturali e delle biodiversità, di difesa del suolo e dall'inquinamento del suolo, dell'acqua e dell'aria	09.02 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	Amministrazione e funzionamento delle attività collegate alla tutela, alla valorizzazione e al recupero dell'ambiente naturale e gestione del verde urbano	Affidamento del servizio per la manutenzione verde e affidamento dei servizi di cantonierato e di pulizia immobili Affidamento dei lavori per la realizzazione del progetto "Manutenzione straordinaria delle aree verdi e degli spazi attrezzati per attività fisico-motorie" (cap. 3410/1)	SETTORE LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONE E PATRIMONIO
				Riorganizzazione archivio fascicoli istanze di natura ambientale	SETTORE URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA, COMMERCIO E AMBIENTE
		09.03 - Rifiuti	Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi inerenti l'igiene ambientale	Predisposizione di report trimestrale di monitoraggio delle spese relative alle utenze ed alla gestione dei rifiuti	SETTORE FINANZIARIO, TRIBUTI ED ECONOMATO
10 - Trasporti	Garantire una	10.02	Attività di gestione e	Affidamento dei lavori	SETTORE

Missione	Indirizzi Strategici	Programma	Obiettivi Operativi triennio 2024-2026	Obiettivi Gestionali 2024	AREA RESPONSABILE
e diritto alla mobilità	migliore e più sicura mobilità sul territorio attraverso i necessari interventi di manutenzione.		manutenzione delle strade e delle vie urbane	per la realizzazione del progetto "Interventi di manutenzione straordinaria di Via Viotti e Via Rossaro" (cap. 3475/3)	LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONE E PATRIMONIO
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Garantire adeguato sostegno alle famiglie e ai fragili.	12.07 - Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività in materia di protezione sociale anche attraverso le convenzioni in essere e i Consorzi.	Avvio della procedura amministrativa relativa al nuovo bando generale per l'assegnazione di alloggi di edilizia sociale ai sensi della L.R. 3/2010 e regolamenti regionali attuativi	SETTORE URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA, COMMERCIO E AMBIENTE
		12.09 - Servizio necroscopico e cimiteriale		Attività di estumulazione inerente le concessioni scadute e non rinnovate riferite alle ordinanze anno 2022 e 2023. L'attività straordinaria prevede la liberazione dei loculi per i quali non sono state rinnovate le relative concessioni scadute. Il numero delle operazioni cimiteriali sarà commisurato in base della disponibilità finanziaria che l'Amministrazione riserverà nei capitoli del bilancio previsionale 2024.	SETTORE URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA, COMMERCIO E AMBIENTE
14 - Sviluppo economico e competitività	Promuovere lo sviluppo delle attività imprenditoriali e commerciali.	14.02 Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	Proseguire con le attività del Distretto Diffuso del Commercio "Porta delle Grange", di cui Crescentino è il Comune capofila al fine di promuovere territorio, attività esperienziali, valorizzazione di prodotti gastronomici locali	Distretto Diffuso del Commercio "Porta delle Grange" – Pubblicazione del bando di contributi per le imprese commerciali	SETTORE AFFARI GENERALI E SEGRETERIA
				Predisposizione dello schema di "Regolamento comunale per l'istituzione ed il funzionamento delle imprese storiche crescentinesi" da sottoporre al Consiglio Comunale per l'approvazione	SETTORE URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA, COMMERCIO E AMBIENTE

Gli obiettivi di performance sono integralmente riportati **nell'Allegato 1 – Piano Performance** e costruiti facendo ricorso alla precedente struttura di rappresentazione

Allegato 1 – Piano delle Performance

Il D.M. n. 132/2022 stabilisce che fra gli obiettivi di performance sia necessario includere: 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia; 2) gli obiettivi di digitalizzazione; 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione; 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. A questi si aggiunge, attraverso la Nota circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, di valutare l'opportuno inserimento, tra gli obiettivi della Sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del PIAO, di 5) specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico.

- **Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi**

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale.

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

Semplificazione

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

- a) riduzione dei tempi per la gestione delle procedure
- b) liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure
- c) digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive
- d) misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

L'ente ha aderito agli Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 – Investimento 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale", Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA, finanziati dall'Unione Europea – NextGenerationEU.

Gli obiettivi generali che, aderendo alle suddette misure, il comune di Crescentino si pone sono:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
 - servizi pubblici comunali fruibili interamente *on line* e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);

- servizi di pagamento on line all'Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;
- implementazione dei servizi da collegare all'app nazionale IO del Ministero dell'Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

Le Misure finanziate nell'anno 2023 sono le seguenti:

1.2 "Abilitazione al Cloud"	REVOCATA
1.3.1 "PDND – Piattaforma Digitale Nazionale Dati"	CONTRATTUALIZZATA
1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"	CONTRATTUALIZZATA
1.4.3 "Adozione app IO"	REVOCATA
1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA"	CONTRATTUALIZZATA
1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali"	CONTRATTUALIZZATA

Nell'anno 2024, a seguito di ricandidatura, si attendono i finanziamenti per le seguenti Misure:

1.2 "Abilitazione al Cloud"
1.4.3 "Adozione app IO"

▪ **Obiettivi di pari opportunità**

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, aggiornati rispetto agli obiettivi indicati nella sezione 2.2 del PIAO 2023-2025, già in coerenza con quanto previsto dal Piano delle Azioni Positive del triennio 2022/2024 approvato con Delibera di Giunta n. 248 del 20/12/2021, che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) *"le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere"*:

- a) rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
- b) miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- c) assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

(OBIETTIVO 1)

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

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;

-Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

(OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali. Laddove si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

(OBIETTIVO 3)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

(OBIETTIVO 4)

1. Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".
2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part time e la flessibilità dell'orario.

a) Disciplina del part-time: il Comune assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

b) Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi: 1) Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali; 2) Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove esistano problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori; 3) Migliorare la qualità del lavoro e potenziare le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Ad ogni modo, il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della intranet del comune.

(OBIETTIVO 5)

L'Amministrazione si prefigge di promuovere e diffondere delle tematiche riguardanti le pari opportunità. Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Il Comune di Crescentino si impegna a presentare e diffondere il piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione. L'amministrazione comunale si impegna altresì a diffondere il Codice di condotta allegato. Si impegna altresì a diffondere, tra il personale i contenuti della legge sui congedi parentali e le modalità per utilizzare tali istituti.

Il Comune si propone di promuovere le buone pratiche realizzate presso altri Enti o Aziende e valutazione della loro trasferibilità all'interno dell'Ente.

Si riporta all'interno dell' **Allegato 1.2 – Piano delle azioni positive** il dettaglio di quanto sinteticamente riportato con gli obiettivi elencati.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Il ns. Ente, a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2022, ha annualmente aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A partire dall'anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti **nell'Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza"** e relative parti integranti:

A) Mappatura dei processi e catalogo dei rischi

B) Analisi dei rischi

C) Mappa della Trasparenza

La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso (2024) e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza, utilizzando come riferimento normativo e ordinamentale il suddetto Allegato 2.

In particolare, è stata perseguita la piena integrazione fra ciclo di programmazione della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO, nel rispetto delle specifiche indicazioni del legislatore.

La Tabella di raccordo "**Performance – Anticorruzione**" che segue costituisce l'esplicitazione operativa dell'integrazione fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza.

La mappatura dei processi lavorativi dell'Ente, declinata per Missioni (I) e Programmi del Bilancio (II), è stata armonizzata con la mappatura delle Aree di Rischio (IV) prevista da ANAC e dalla disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza e contenuta nell' **Allegato 2 e relative parti integranti**.

Ai fini del perseguimento degli obiettivi di performance (III) relativi alla presente annualità, ciascuno riferibile ad una specifica Missione e Programma e le cui schede identificative sono riportate nell'Allegato 1, sono attivati i necessari processi lavorativi, fra cui eventualmente anche processi delle Aree di Rischio per quanto riguarda la corruzione (IV). Tali processi sono stati preventivamente analizzati e sottoposti a valutazione e trattamento del rischio all'interno del suddetto **Allegato 2 e relative parti integranti**, tramite l'individuazione di opportune misure generali e specifiche.

Tabella di raccordo tra performance e prevenzione della corruzione

(I) Missione	(II) Programma	(III) Obiettivi Gestionali 2024	(IV) AREA DI RISCHIO
1- Servizi istituzionali, generali e di gestione	01.02 - Segreteria Generale	Obiettivo Trasversale : Applicazione delle misure previste per il contrasto alla corruzione e le misure di trasparenza	-
	01.03 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	Obiettivo Trasversale : Rispetto dei tempi medi di pagamento	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
	01.04 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	Affidamento del servizio di affissione pubblica e del servizio di riscossione del Canone Unico Patrimoniale e Mercatale Affidamento per l'acquisizione del nuovo programma per la gestione dei tributi in cloud	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio Contratti pubblici
	01.05 -Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Conclusioni della procedura di acquisizione dell'immobile "Oratorio Fratelli Beretta" nella parte di accensione del mutuo	Contratti pubblici
	01.05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Conclusioni della procedura di acquisizione dell'immobile "Oratorio Fratelli Beretta" nella parte di accensione del mutuo Conclusioni della procedura di acquisizione al patrimonio comunale delle aree di cui alle Delibere del Consiglio Comunale n. 48,49 e 50 in data 21.12.2023 e n. 33 in data 25.10.2022 e delle procedure espropriative per la realizzazione della pista ciclopedonale di via Faldella	Contratti pubblici Gestione delle entrate e delle spese e del patrimonio

01.06 - Ufficio tecnico	<p>Affidamento dei lavori per la realizzazione del progetto "Interventi di restauro conservativo e manutenzione straordinaria di alcuni locali del Palazzo municipale" entro il 31.05.2024 (cap. 3057/99)</p> <p>Affidamento dei lavori per la realizzazione del progetto "Interventi di messa in sicurezza idrogeologica del territorio connessi con la rete idrografica minore naturale e artificiale" di cui al PNRR Missione 2 Componente 4 Intervento 2.2 entro il 31 luglio 2024</p>	<p>Contratti pubblici</p> <p>Gestione delle entrate e delle spese e del patrimonio</p>
01.07 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	<p>Servizi Demografici – Pubblicazione dell'avviso pubblico per la ricerca di Individuazione di sale esterne alla casa comunale per la celebrazione di matrimoni ed unioni civili</p>	<p>Contratti pubblici</p> <p>Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato</p>
01.10 - Risorse umane	<p>Predisposizione dello schema di "Regolamento per la disciplina, la costituzione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche, di cui all'art. 45 del decreto legislativo 36/2023" da sottoporre alla Giunta comunale per l'approvazione</p>	<p>Acquisizione e gestione del personale</p>
01.11 - Altri servizi generali	<p>Predisposizione dello schema di "Regolamento comunale per la concessione di contributi e/o altri vantaggi economici e del patrocinio" da sottoporre all'approvazione del Consiglio comunale</p> <p>Digitalizzazione della modalità di presentazione delle istanze relative alla richiesta di patrocinio, contributi economici, utilizzo impianti sportivi comunali e immobili</p>	<p>Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni</p> <p>Contratti pubblici</p>
01.11 - Altri servizi generali	<p>Rimodulazione dei servizi PagoPa a seguito della contrattualizzazione del servizio di cui al finanziamento PNRR PA Digitale 26</p> <p>Applicazione del Servizio PagoPa</p>	<p>Contratti pubblici</p> <p>Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</p>

3 - Ordine pubblico e sicurezza	03.01 - Polizia locale e amministrativa	<p>Adozione della determina a contrarre per la realizzazione del nuovo impianto di videosorveglianza comunale</p> <p>Predisposizione dello schema di "Regolamento comunale di Polizia urbana" da sottoporre all'approvazione del Consiglio comunale</p> <p>Predisposizione dello schema di "Regolamento comunale di Polizia Locale" da sottoporre all'approvazione del Consiglio comunale</p> <p>Predisposizione dello schema di "Regolamento comunale per la disciplina del servizio di Nonno Vigile" da sottoporre all'approvazione del Consiglio comunale</p> <p>Rifacimento della segnaletica delimitante gli stalli mercatali</p> <p>Svolgimento dei servizi di vigilanza durante gli eventi e manifestazioni maggiormente rilevanti svolte sul territorio comunale</p>	<p>Contratti pubblici</p> <p>Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</p> <p>Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni</p>
4 - Istruzione e diritto allo studio	04.02 - Altri ordini di istruzione non universitaria	<p>Affidamento dei lavori per la realizzazione del progetto "Interventi di manutenzione straordinaria dei bagni della Scuola Media – 1° lotto" entro il 31.05.2024</p>	<p>Contratti pubblici</p> <p>Gestione delle entrate e delle spese e del patrimonio</p>

5 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	05.02 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	Affidamento dell'incarico per la sostituzione del gruppo frigo del Teatro "Cinico Angelini"	Contratti pubblici
		Adeguamento della procedura di inserimento di personale Volontario a supporto delle attività della Biblioteca Civica Degregoriana	Gestione delle entrate e delle spese e del patrimonio Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato
8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	08.01 - Urbanistica e assetto del territorio	VARIANTE PARZIALE EX ART. 17 COMMA 5 LR 56/1977 Completamento procedura di Variante parziale n° 3 al P.R.G.C. vigente.	Governo del territorio
9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	09.02 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	Affidamento del servizio per la manutenzione verde e affidamento dei servizi di cantonierato e di pulizia immobili Affidamento dei lavori per la realizzazione del progetto "Manutenzione straordinaria delle aree verdi e degli spazi attrezzati per attività fisico-motorie" (cap. 3410/1)	Contratti pubblici
		Riorganizzazione archivio fascicoli istanze di natura ambientale	Gestione delle entrate e delle spese e del patrimonio
	09.03 - Rifiuti	Predisposizione di report trimestrale di monitoraggio delle spese relative alle utenze ed alla gestione dei rifiuti	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni Gestione dei rifiuti
10 - Trasporti e	10.02	Affidamento dei lavori per la realizzazione del progetto "Interventi di manutenzione	Contratti pubblici

diritto alla mobilità		straordinaria di Via Viotti e Via Rossaro" (cap. 3475/3)	Gestione delle entrate e delle spese e del patrimonio
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	12.07 - Programmazione e governo della rete dei servizi socio-sanitari e sociali	Avvio della procedura amministrativa relativa al nuovo bando generale per l'assegnazione di alloggi di edilizia sociale ai sensi della L.R. 3/2010 e regolamenti regionali attuativi	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato
	12.09 - Servizio necroscopico e cimiteriale	Attività di estumulazione inerente le concessioni scadute e non rinnovate riferite alle ordinanze anno 2022 e 2023. L'attività straordinaria prevede la liberazione dei loculi per i quali non sono state rinnovate le relative concessioni scadute. Il numero delle operazioni cimiteriali sarà commisurato in base della disponibilità finanziaria che l'Amministrazione riserverà nei capitoli del bilancio previsionale 2024.	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
14 - Sviluppo economico e competitività	14.02 Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	Distretto Diffuso del Commercio "Porta delle Grange" – Pubblicazione del bando di contributi per le imprese commerciali	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato
		Predisposizione dello schema di "Regolamento comunale per l'istituzione ed il funzionamento delle imprese storiche crescentinesi" da sottoporre al Consiglio Comunale per l'approvazione	

SEZIONE 3 CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

3.1.1 Modello Organizzativo

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative, mentre la nomina delle Posizioni organizzative avviene con atto Sindacale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete agli apicali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

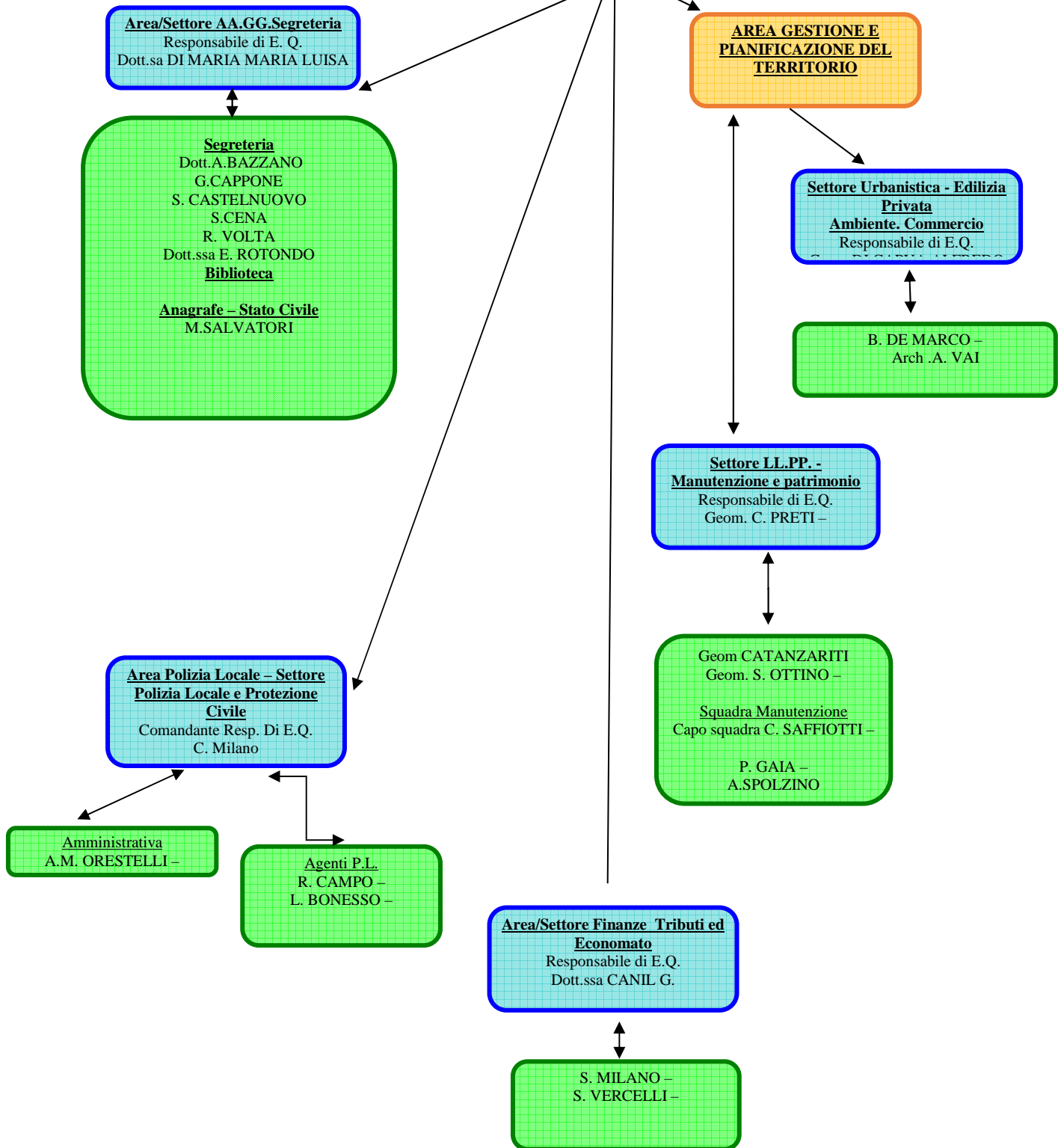
Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente (Delibera di GC 280 del 27/12/2010 e ss.mm.ii) il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Aree/Settori.

Organigramma

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione di tipo funzionale. Si tratta cioè di una struttura composta da membri ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità funzionali dell'organizzazione. Qui di seguito viene riportato l'attuale Funzionigramma e livelli di responsabilità organizzativa.

Segretario Comunale
Dott.sa DI MARIA MARIA
LUIA



3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative

SETTORE	Responsabile	N° Dipendenti	TOT
Settore Affari Generali E Segreteria	n. 1 Segretario Comunale	n. 8	
Settore Finanziario, Tributi Ed Economato	n. 1 EQ	n. 2	
Settore Lavori Pubblici, Manutenzione E Patrimonio	n. 1 EQ	n. 5	
Settore Urbanistica, Edilizia Privata, Commercio E Ambiente	n. 1 EQ	n. 2	
Settore Polizia Locale E Protezione Civile	n. 1 EQ	n. 3	
TOTALE			

Stato dell'arte – Dipendenti in servizio al 31/12/2023

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Comune di Crescentino ha provveduto nel corso dell'anno 2023 a definire in sede di confronto con le organizzazioni sindacali i criteri generali per l'applicazione del lavoro agile.

E' in fase di approvazione il Regolamento per la disciplina del Lavoro Agile. d oggi non ha ancora approvato una propria disciplina relativa al lavoro agile.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di Crescentino, collocandosi nella fascia demografica tra 5.000 e 9.999 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (**26,9%**), si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato;
- in base al comma 1 dell'art. 5, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, prevedendo per l'anno 2024 un incremento della spesa del personale pari all' 26%;

Rapporto effettivo spesa del personale / media entrate correnti dell'ente	20,52%
--	---------------

Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da tabella 1 dm - limite massimo consentito	26,90%
Spesa massima teorica a tempo indeterminato per rispetto limite	1.440.779,41 €

	2024
% Di incremento della spesa del personale da Tabella 2 DM	26%
Incremento teorico della spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato (al di fuori della media di spesa 2011-2013)	257.601,22 €
È possibile utilizzare tutta la spesa indicata senza sfiorare la soglia di tabella 1?	Si
Spesa massima di personale (la spesa di personale "dell'ultimo rendiconto approvato" a cui è sommata il valore di incremento della spesa per nuove assunzioni definita dal dm)	1.356.858,93 €

La spesa massima utilizzabile, come indicato nell'Allegato A, al fine di non sfiorare la percentuale indicata in tabella 1 del DM è pari a **€1.440.779,71 €** ma, dovendo applicare l'art. 5 del Dm 17.03.2020 e quindi incrementando la spesa dell'ultimo rendiconto di una somma pari al 25% la spesa del personale del 2018, risulta pari a **€ 1.356.858,93**.

Alla luce della normativa vigente si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2024-2026 che al momento interessano:

Figura	Data cessazione
Funzionario di Polizia Locale	01.03.2024

La Programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato prevede:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2024	N. 1 Agente di Polizia Locale	Assunzione a tempo pieno con concorso o con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34	€ 34.339,41 (comprensivo di Oneri) – Utilizzo facoltà Assunzionali D.M. 17/03/2020

		bis del D.lgs 165/2001)	
2024	n.1 Istruttore Amministrativo – Area Affari Generali e Segreteria (Uff. Anagrafe, Demografici, Stato Civile ed Elettorale)	Assunzione a tempo pieno con concorso o con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	€ 32.326,93 (comprensivo di Oneri) – Utilizzo facoltà Assunzionali D.M. 17/03/2020
2024	n. 1 Operatore Esperto – profilo Collaboratore Tecnico Manutentivo	Assunzione a tempo pieno con concorso o con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	€ 28.987,92 (comprensivo di Oneri) – Utilizzo facoltà Assunzionali D.M. 17/03/2020
2024	n. 1 Istruttore tecnico	Assunzione p.t. 18h con concorso o con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	€ 16.214,75 (comprensivo di Oneri) – Utilizzo facoltà Assunzionali D.M. 17/03/2020
2025	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		
2026	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		

Il piano delle assunzioni contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile

Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire *"soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."* e rispettare il limite spesa personale flessibile art. 9 comma 28 dl 78/2010 pari a **€ 34.924,9**.

Il Comune di Crescentino prevede il ricorso a tale strumento per l'attivazione delle seguenti tipologie contrattuali:

- **N 1 Operatore Specializzato** con contratto di somministrazione lavoro per 30 ore settimanali per sei mesi

Il costo complessivo previsto per il personale flessibile per l'anno 2024 è pari a **€ 12.078,30**

A seguito dell'attuazione del piano dei fabbisogni, la dotazione organica a tempo indeterminato del Comune di Crescentino è la seguente:

N. dipendenti	Area di appartenenza
n. 7	<i>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i>
n. 16	<i>Area degli Istruttori</i>
n. 5	<i>Area degli Operatori Esperti</i>
n. 0	<i>Area degli Operatori</i>
N. 28	Totale

La spesa di personale derivante dalla programmazione di cui sopra per l'anno 2024, considerando costo a regime delle assunzioni 2023 e 2024 (allegato B), è pari ad **€ 1.377.530,00** di cui **€ 1.168.572,97** soggetti al limite 2011-2013 e la somma residua a seguito delle assunzioni sopraindicate è pari a **€ 23.629,34**.

La programmazione prevista rientra nei limiti della spesa per il personale 2011 – 2013, rispetta la percentuale di incremento prevista dal DM 17/03/2020 e gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2024.

Si dà atto che la presente sezione è stata trasmessa al Revisore dei Conti che in data 30.01.2024 ha espresso parere favorevole sulla compatibilità finanziaria dei fabbisogni del personale 2024/2026.

Si dà atto che in data 26/01/2024 con lettera protocollo n. 1555 è stata trasmessa informativa alle OO.SS.

▪ Piano di Formazione

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

Per l'annualità in corso sono state individuate le seguenti linee formative:

Piano di Formazione del Personale			
Tipologia Intervento	Interventi Formativi	Modalità Esecutive	Personale coinvolto
Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze trasversali	Anticorruzione e Trasparenza	Da remoto	Tutti i Settori
Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze professionali	PNRR/Digitalizzazione		Tutti i Settori
	Nuovo Codice dei Contratti e Digitalizzazione Contratti Pubblici		Tutti i Settori
	Gestione del Personale		AA.GG. e Segreteria
	Normativa in materia di finanza e tributi		Finanziario

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio". Ciò nondimeno, il Comune di Crescentino ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della stessa, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

In questa sezione vengono quindi indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

L'obiettivo complessivo delle attività di monitoraggio è la verifica della sostenibilità degli obiettivi organizzativi volti al raggiungimento del valore pubblico e delle scelte di pianificazione adottate con il presente documento. A tal fine, sarà ulteriormente perseguito il progressivo allineamento delle mappature dei processi (performance, anticorruzione).

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance"⁴, ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da questo Ente con Delibera di G.C. n. 278 del 28/12/2023.

Il monitoraggio della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del complessivo processo di gestione del rischio e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, viene effettuato secondo quanto previsto dall'Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza".

In particolare, per il triennio 2023 - 2025, così come previsto dal PNA 2022 di ANAC per le amministrazioni con un numero di dipendenti compreso fra 1 e 15, il monitoraggio sarà svolto 1 volta l'anno, in riferimento ai processi risultati a rischio maggiore o uguale a Medio ("M", "A", "A+", "A++") a seguito di valutazione del medesimo come da Allegato 2 e parti integranti. Così come indicato dal PNA 2022, in riferimento ai Comuni con meno di 50 dipendenti, nell'anno 2024 il campione da monitorare sarà scelto fra:

- i processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR (ove le amministrazioni e gli enti provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR) e dei fondi strutturali. Ciò

⁴ Art. 6 D.Lgs. 150/2009 Monitoraggio della performance: 1. Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).

in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione europea;

- i processi direttamente collegati a obiettivi di performance;
- i processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

Il Comune di Crescentino per l'anno 2023 ha realizzato il Monitoraggio sull'applicazione delle Misure così come sopra dettagliato e i risultati di tale monitoraggio sono contenuti nell' **Allegato 4 – Report Monitoraggio 2023** su Piano dei Rischi 2023. I risultati del monitoraggio hanno portato all'aggiornamento 2024-2026 dell' Allegato 2 e parti integranti.

Il monitoraggio della Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" riguarda la coerenza con gli obiettivi di performance e sarà effettuato su base triennale da Nucleo di valutazione.

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza / Segretario Comunale, che funge da raccordo fra i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- Nucleo di valutazione.