

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Cenni storici Monselice

Abitata fin dall'età del bronzo, l'antica Mons Silicis è conquistata nel VII secolo dai Longobardi, come narra Paolo Diacono.

Nel XII secolo diviene libero comune e in seguito viene occupata da Ezzelino da Romano, luogotenente dell'Imperatore Federico II di Svevia.

Nel secolo XIV la città è oggetto di contesa tra le politiche espansionistiche di Cangrande Della Scala e dei Carraresi e assume un aspetto militare di cui conserva segni consistenti, tanto da essere oggi inserita nel novero delle Città Murate del Veneto.

Nel 1405 Monselice entra a far parte del territorio della Repubblica di Venezia, e diventa centro di soggiorno o di residenza per famiglie patrizie come i Marcello, i Duodo, i Nani e i Pisani.

Nel '400 e '500 la struttura medievale della città si arricchisce di elementi rinascimentali. Un lungo canale, il Bisatto, forma un anello completo di vie d'acqua intorno ai Colli Euganei.

Nel '600 il centro si abbellisce di componenti barocche, le cui decorazioni sono in trachite, pietra locale, estratta dalle cave in parecchi punti del colle. L'attività di estrazione ha il suo massimo sviluppo nel '700, come anche la lavorazione dell'oro in cordoncini intrecciati in fili sottilissimi (il famoso Manin d'oro).

L'800 è un secolo di notevole sviluppo industriale testimoniato, tra l'altro, dall'apertura di una importante filanda di seta.

Nel '900 e in particolare nel secondo dopoguerra la città diventa il centro del commercio per l'intero territorio della Bassa Padovana, grazie alla felice collocazione geografica, al centro di importanti snodi stradali e ferroviari. Monselice è situata nella provincia di Padova a 22 Km dal capoluogo, sul versante meridionale dei Colli Euganei e si caratterizza per la produzione di cereali, ortaggi, uva da vino (Merlot e Friularo).

Notevoli sono le industrie conserviere, elettromeccaniche, del cemento, del mobile, del peluche e del giocattolo.

Comune di MONSELICE	
----------------------------	--

Indirizzo	Piazza San Marco, 1 - 35043 Monselice (PD)
Pec	monselice.pd@cert.ip-veneto.net
Partita IVA	00654440288
Codice Fiscale	00654440288
Codice Istat	028055
Sito web istituzionale	https://www.comune.monselice.padova.it/
Pagina Facebook	
Altri contatti	Tel. 0429/786911 Fax.0429/73092 urp@comune.monselice.padova.it

Dimensioni dell'ente

Popolazione	Numero
--------------------	---------------

Totale residenti alla data del 1° gennaio 2023	17.616
--	--------

Superficie	Km²
-------------------	-----------------------

Estensione territoriale dell'ente	50
-----------------------------------	----

Personale dipendente	Previsti in pianta organica	In servizio
-----------------------------	------------------------------------	--------------------

Dirigenti		
D		
C		
B		
A		

Strutture comunali	Nr.	Posti
Asili nido (posti)		
Scuole materne (posti)		
Scuole elementari (posti)		
Scuole medie (posti)		
Strutture residenziali per anziani (posti)		
Farmacie comunali (numero)		

Organismi gestionali	Nr.	Note
ConSORZI		
Aziende		
Istituzioni		
Società di capitali		
Concessioni		

Articolazione organo esecutivo

Sindaco / assessorati	Nome	Deleghe
Sindaco	Avv. Giorgia BEDIN	
Vice - Sindaco	Andrea PAROLO	Bilancio, Tributi, Cultura, Politiche Giovanili, Istruzione, Edilizia Scolastica, Servizi demografici
Assessore	Francesca FAMA	Turismo, Politiche Sociali, Politiche della Famiglia e della Terza Età, Pari Opportunità e Edilizia Residenziale Pubblica
Assessore	Lucio FORTIN	Ambiente, Ecologia, Verde pubblico, Assetto forestale e geologico del territorio
Assessore	Stefano PERARO	Edilizia Privata, Urbanistica, Attività Produttive e SUAP
Assessore	Luca PICCOLO	Rapporti con le Frazioni, Manutenzione Urbana, Manifestazione Giostra della Rocca, Volontariato e No Profit, Servizi Cimiteriali, Assetto idraulico del territorio e Smart City

Sezione 2 Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

Sottosezione 2.1 Valore Pubblico

La presente sottosezione descrive, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di valore pubblico, da intendersi come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Le azioni concrete volte a migliorare la qualità della vita dei cittadini, ad implementare i servizi ed a promuovere la valorizzazione delle risorse vengono individuate nell'ambito delle linee programmatiche di mandato, le quali a loro volta vengono sviluppate nell'ambito della sezione strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione (DUP) attraverso la definizione di obiettivi strategici.

Tale processo è supportato da un'analisi strategica delle condizioni interne ed esterne all'ente, sia in termini attuali che prospettici, così che l'analisi degli scenari possa rilevarsi utile all'Amministrazione nel compiere le scelte più appropriate.

Gli obiettivi strategici da perseguire entro la fine del mandato sono definiti per ogni missione di bilancio tenuto conto della disponibilità di risorse e della compatibilità con i vincoli di finanza pubblica e delle disposizioni del patto di stabilità interno.

Per tutte queste ragioni il concetto di valore pubblico deve essere inteso quale miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata e capacità di svilupparsi facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio intangibile (ad esempio la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di dare risposte adeguate al proprio territorio e la sostenibilità ambientale delle scelte).

Il Comune di Monselice ha approvato con Deliberazione di Giunta n. 42 del 06/04/2023 il PEG per il triennio 2023/2025 e con Deliberazione di Giunta n. 90 del 30/05/2023 il Piano delle Performance per il triennio 2023/2025 ed il PDO (Piano dettagliato degli obiettivi) dando atto che gli stessi costituiranno poi allegati del presente PIAO.

L'art. 169 del D.Lgs 267/2000 disciplina il PEG quale strumento che permette di declinare con maggior dettaglio la programmazione operativa prevista all'interno del Documento Unico di Programmazione (DUP).

I contenuti del PEG sono il risultato di un processo partecipato ed iterativo che coinvolge la Giunta ed i Responsabili dell'Ente. Infatti il PEG rappresenta lo strumento attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e responsabili dei servizi. Attraverso questo documento si provvede ad attribuire ai titolari dei centri di responsabilità amministrativa le risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati e quindi risulta essere il principale strumento di determinazione degli obiettivi di gestione.

Il Piano della Performance, attuato ai sensi dell'art. 10 co 1 lett a) del Dlgs 150/2009, il Piano degli obiettivi ed il PEG sono redatti così come disposto dal D.Lgs 267/2000 (Testo Unico Enti Locali).

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Gli obiettivi sono assegnati dalla Giunta ai Dirigenti, a seguito di confronto tra i dirigenti, il comandante della PL con gli assessori di riferimento organizzato dal Segretario Generale, in conformità a quanto previsto dal sistema di valutazione delle performance.

E' importante sottolineare che l'Amministrazione Comunale di Monselice pone l'attenzione ad effettuare continue analisi dell'ente, a verificare il progredire o meno del raggiungimento degli obiettivi ed ad aiutare nell'individuare le cause di eventuali ritardi, evidenziare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa proprio al fine di offrire il miglior output possibile ai propri stakeholder (cittadini e fruitori dei servizi comunali).

Gli obiettivi assegnati ai dipendenti dell'Ente consentono se massimizzati nella sua realizzazione di raggiungere dei risultati strategici operativi e gestionali in linea con gli strumenti di programmazione dell'ente e un notevole valore pubblico per la cittadinanza. Difatti per gli anni 2023/2025 gli obiettivi da raggiungere cui correlare la valutazione della performance dell'Amministrazione ed individuali vengono analiticamente dettagliati negli allegati alla Deliberazione di Giunta n. 90/2023 di approvazione del Piano delle Performance 2023 al quale si rimanda per un'analisi di dettaglio.

In particolare essi sono in linea con i seguenti strumenti di programmazione:

1) Le **Linee Programmatiche di mandato** (articolo 46 del TUEL).

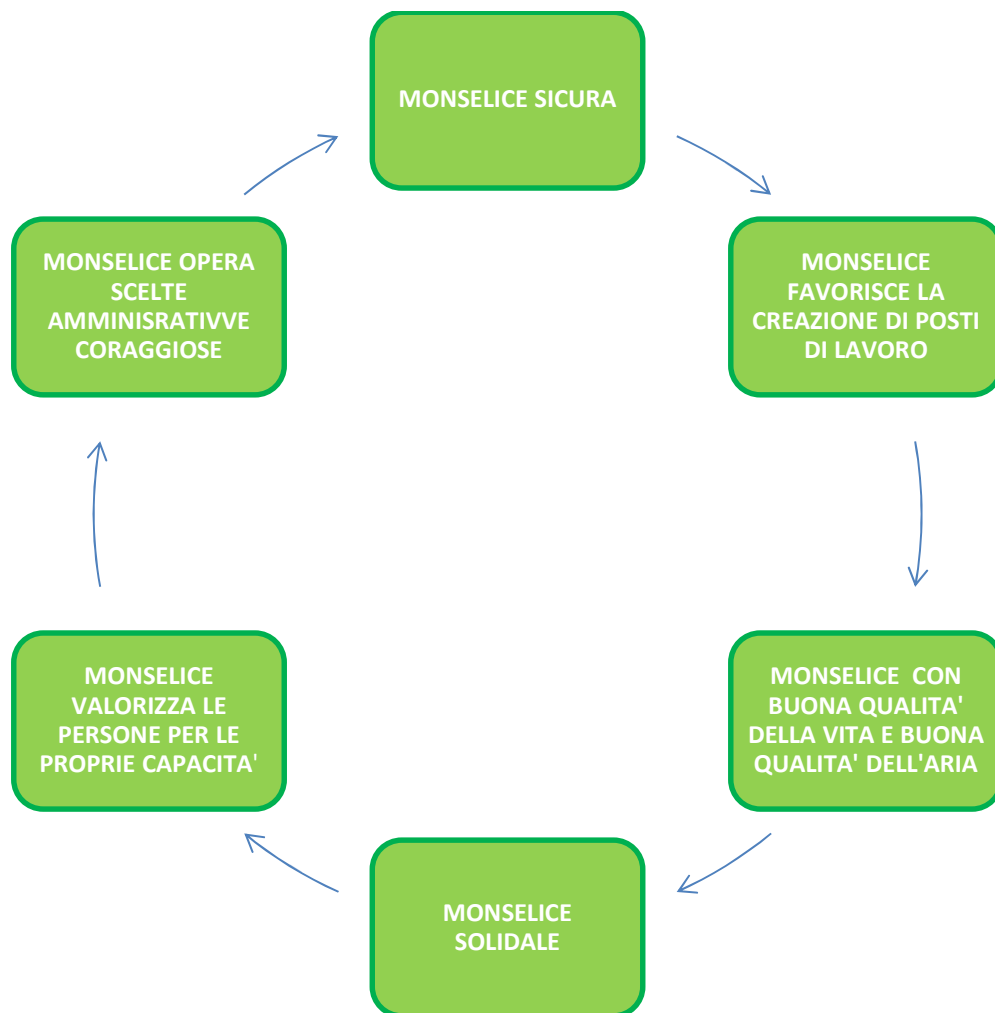
Le Linee Programmatiche di mandato presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo individuano le priorità strategiche e rappresentano il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente coincidono con il programma elettorale della coalizione che ha espresso l'attuale maggioranza politica.

Nel maggio 2019 si sono svolte le elezioni amministrative che hanno premiato la coalizione sostenuta dalle liste: Movimento cittadino, Lega Salvini – Liga Veneta, Noi con Stefano Peraro e la lista civica Giorgia Bedin Sindaco che appunto ha visto al ballottaggio dell' 11/06/2019 la proclamazione a Sindaco di Giorgia Bedin.

La visione strategica delineata nel programma elettorale è stata da subito chiara e precisa e può essere sinteticamente racchiusa nel motto seguente.

“Mi immagino Monselice fra cinque anni: una città più viva, più competitiva, una città che favorisce la creazione di posti di lavoro, che offre servizi, il luogo ideale dove una famiglia possa abitare. Una città più sicura, più pulita, più ordinata. Una città solidale.”

... Monselice deve diventare:



Insieme all'ascolto quotidiano dei cittadini, i punti fermi, che hanno fatto da guida all'elaborazione del programma sono i seguenti.

.. e i punti fermi dell'Amministrazione Comunale di Monselice sono..



Difatti questi cinque principi o meglio “punti fermi” termine utilizzato in campagna elettorale sono stati essenziali nel declinare in proposte concrete i contributi di idee, professionalità e conoscenza del territorio e delle persone che compongono la lista che esprime l’attuale maggioranza politica.

La realizzazione di quanto previsto nel programma servirà ai cittadini di Monselice per misurare le performance dell’Amministrazione e poi diventare il primo atto dell’Amministrazione stessa da cui far discendere tutti i provvedimenti necessari alla realizzazione dei contenuti e dei processi che condurranno agli obiettivi trasformati in risultati.

Altresì la distanza tra i risultati attesi e quelli raggiunti permetteranno alla comunità di esprimere il proprio giudizio sul proprio Sindaco, sulla Giunta e sull’Amministrazione attraverso la costruzione di una municipalità aperta, trasparente e disponibile al confronto e alla partecipazione di tutti.

Gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell’Ente sono stati esplicitati con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 53 del 08/08/2019 ad oggetto “Presentazione delle linee programmatiche di governo per gli anni 2019-2024”, che ha approvato il programma di mandato 2019-2024 e ha dato avvio al ciclo della Performance.

E' da porre in evidenza che con riferimento ai punti fermi delineati dal programma elettorale della coalizione che esprime l'attuale Sindaco diventa il programma di mandato e nella sua articolazione viene impostato un programma di sintesi così riepilogato in grandi macro-aree come rappresentato qui sotto.

LINEE PROGRAMMATICHE SUDDIVISE IN MACRO-AREE	
1. SICUREZZA	Monselice si merita più ordine, più pulizia, più senso civico, più rispetto delle regole
2. FAMIGLIA	Le famiglie di Monselice meritano sostegno e serenità
3. POLITICHE GIOVANILI	Insieme al loro futuro, i nostri giovani costruiscano anche il futuro di Monselice
4. CENTRO STORICO	Il cuore di Monselice torni a splendere e a riempirsi di vita..
5. SPORT	Il movimento e la vita sana creano persone felici
6. TURISMO	Monselice ha requisiti speciali per essere un comune turistico
7. CAVA DELLA ROCCA	E' il luogo ideale per gli eventi

8. URBANISTICA

La riqualificazione diventi il nuovo trend edilizio di Monselice

9. QUALITA' DELLA VITA

Si può migliorare la qualità della vita di Monselice, a partire dalle piccole cose

10. COMPETITIVITA' E SVILUPPO DEL TERRITORIO - ZONA INDUSTRIALE

La volontà di incrementare la produttività di Monselice e del suo territorio è prioritaria

11. MONSELICE E GLI ALTRI COMUNI

Monselice dialoga e collabora con tutte le Amministrazioni limitrofe, per dare impulso alle singole eccellenze del suo territorio

12. SOCIALE

Monselice sia sempre arricchita dal contributo prezioso della solidarietà e dell'impegno espressi dai suoi cittadini

13. CULTURA

La vita culturale di Monselice sia allargata, condivisa e piena

14. CEMENTERIA

La questione Cementerie merita chiarezza e mantenimento dei livelli occupazionali

15. AREA EX-OSPEDALE

La riconversione e riqualificazione di un'area centrale di Monselice aumenti l'offerta culturale e ricreativa della città

16. VIABILITA' MOBILITA' – RETE PISTE CICLABILI

A Monselice la mobilità sostenibile diventi un elemento distintivo della progettazione

17. OPERE PUBBLICHE

Il decoro, la pulizia e l'ordine della nostra città diventino motivo di orgoglio per tutti gli abitanti di Monselice

18. AGROLOGIC

I benefici ricadranno su tutto il territorio comunale di Monselice

19. OSPEDALE RIUNITI PADOVA SUD

La cura della salute sia più facilmente accessibile per tutti gli abitanti di Monselice

20. TEMPESTIVITA' E CONCRETEZZA

L'efficientamento dell'attività amministrativa pubblica semplifichi la vita dei cittadini di Monselice

21. COMUNICAZIONE

Favorire la partecipazione dei cittadini di Monselice è un segno di rispetto nei loro confronti

22. LAVORO E WELFARE

Avere a cuore il tema "lavoro" significa impiegare i lavoratori disoccupati in altre attività utili per la collettività

23. SCUOLA

Sostenere il mondo della scuola significa investire nel futuro di Monselice

24. IMMOBILI COMUNALI

Il patrimonio comune sia davvero fruibile come bene collettivo di Monselice

25. AMBIENTE E TERRITORIO

Monselice diventi una città sempre più bella e più sana

26. FRAZIONI

Tutti devono poter essere ascoltati, in qualsiasi parte di Monselice siano residenti

Uno sguardo sulla sicurezza..

Sicuramente uno sguardo particolare lo merita il primo dei “*punti fermi*” di questa Amministrazione e cioè la “SICUREZZA”.

Come detto sopra, le linee programmatiche e strategiche dell’Amministrazione Comunale sono fortemente orientate a promuovere e sostenere la realizzazione di servizi volti all’incremento della percezione della sicurezza individuale e collettiva su tutto il territorio, con particolare riguardo alle fasce deboli e agli utenti della strada, per affermare i fondamentali principi di educazione civica e di cultura urbana e per dare risposte concrete al sentire comune nel campo della vivibilità e sicurezza stradale.

E’ degno di particolar nota il progetto “Monselice Protetta” che ha lo scopo di incrementare l’efficacia dell’azione preventiva e repressiva dell’illegalità in qualsiasi forma si manifesti, attraverso una più attenta e stringente attività di controllo del territorio, da parte della Polizia Locale, che consenta di fornire risposte adeguate alle nuove ed accresciute esigenze di sicurezza della cittadinanza.

Il programma sulla sicurezza ha visto impegnato in questi anni il Comune di Monselice anche in attività straordinarie ed dallo sforzo umano e di risorse eccezionale dovute all’emergenza Covid-19 ed alla crisi Ucraina dovuta alla guerra Russia-Ucraina.

La Polizia Locale è ed è stata tra i principali attori posti a garanzia di un ordinato vivere civile, deputata principalmente a presidiare lo spazio pubblico per garantire sicurezza e decoro della città. Molteplici sono le attività svolte, che vanno dal controllo stradale al contrasto dei comportamenti più rischiosi, alla tutela dei consumatori, dell’ambiente, alla sicurezza urbana, all’educazione stradale ed alla legalità.

Il Comune di Monselice svolge in forma associata con il Comune di Galzignano il “*servizio intercomunale di Polizia Locale*” fin dal 2020 fino al 30.06.2025. In particolare se pensiamo solo all’anno 2022, appena trascorso, è stato costante l’impegno giornaliero rivolto ai servizi di polizia stradale finalizzati alla prevenzione e repressione delle violazioni amministrative del CdS ed in particolare al controllo della velocità con strumenti di rilevazione elettronica e del passaggio con semaforo rosso.

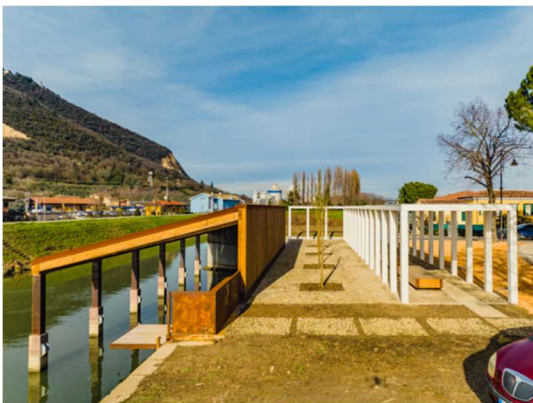
In questo periodo sono poi state svolte attività straordinarie in occasione di eventi annuali quali la Fiera dei Santi (1-2 novembre 2022), l'emergenza Ucraina che ha visto per quasi due mesi attività straordinarie del personale per allestire e fornire assistenza all'HUB di prima accoglienza ed infine all'emergenza sanitaria da Covid-19.

Nel corso dell'ultima Conferenza dei Sindaci del 28/02/2023 è stato approvato un documento programmatico che disciplina e rafforza ancora meglio il Servizio e gli indirizzi da dare alla Polizia Locale prevedendo l'ampliamento dei servizi su orari più ampi ed una turnazione sull'intera settimana.

Si segnala che tra gli allegati al presente documento sono inseriti i documenti di dettaglio e le rendicontazioni delle attività di Polizia Locale svolte nel periodo.

Uno sguardo sulla Riqualificazione urbana e turistica.

Un altro occhio di riguardo merita l'attenzione di questa Amministrazione verso la riqualificazione urbana del proprio territorio. Tra gli interventi principali che sono stati sviluppati in questo

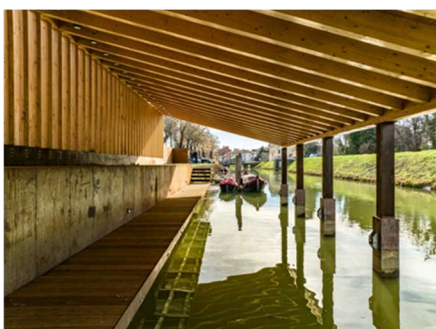


mandato elettorale è interessante evidenziare la "Cavana" opera di riqualificazione di infrastrutture sull'argine destro del canale Bisatto a fini turistici, realizzazione di Cavana ed info-point turistico. Originariamente l'Amministrazione un intervento teso a promuovere il turismo fluviale connettendolo con la fitta rete di percorsi ciclabili che attraversa Monselice.

Il programma è stato colto e interpretato, dai progettisti come occasione per una riflessione più ampia, estesa agli spazi limitrofi a quello assegnato, con lo scopo di dare avvio alla riqualificazione dell'intera area. Si doveva progettare una *cavana*, un *info-point* e un *riparo per le biciclette* dei turisti, ma con il coinvolgimento di imprenditori e associazioni del settore, si è ampliato l'obiettivo iniziale, integrando l'idea di potenziamento dell'offerta turistica con una funzione pubblica, sociale,



dell'area, attrezzandola con spazi adeguati e capaci di stabilire relazioni con le emergenze limitrofe.



La Cavana è stata concepita in modo da essere facilmente trasformabile in sala pubblica, sospesa sull'acqua, da cui si inquadra Villa Pisani. Il ricovero per le biciclette



è accolto in un pergolato dalle generose dimensioni che ne evidenziano il carattere urbano, di luogo pubblico dove sostare, protetti dal sole o dalle intemperie, affacciati sulle Mura Carraresi e sulla Rocca.

Degni di nota altri importanti opere di riqualificazione urbana che stanno modificando in meglio il nostro territorio.

Come non citare quindi i lavori di manutenzione straordinaria per la Fontana progettata da Mario Botta per il Sagrato dell'ex Chiesa di San Paolo ora Museo Archeologico e le importanti opportunità che l'Amministrazione ha saputo cogliere nell'ambito dello sviluppo dei progetti legati ai finanziamenti del PNRR.

Grazie ai finanziamenti ottenuti tramite il PNRR è stato possibile dare avvio ad importanti riqualificazioni di opere importanti sia dal punto di vista culturale sia turistico. Tra, gli investimenti



principali ottenuti, ricordiamo i seguenti:

- Progetto di restauro e risanamento conservativo di Cà Emo da adibire a centro servizi e Museo del Parco;
- Campo della Fiera
- Sistemazione di piazza Mazzini Via Argine destro
- Restauro ex Chiesa di Santo Stefano





Importantissimo poi per l'Amministrazione è favorire la ripresa del Turismo dopo il periodo della pandemia. Dal 2022 difatti è stata organizzata la Borsa del turismo Incoming Veneto nella splendida cornice del Castello Lospida di Monselice con l'intento di dare anche un messaggio di speranza ad un settore che ha pagato un prezzo altissimo in Veneto. L'evento ha visto la partecipazione di Buyer professionali provenienti da tutta Italia e dall'estero e giornalisti delle maggiori e qualificate testate di turismo che hanno potuto visitare e conoscere il territorio di Monselice, dei Comuni limitrofi e del Parco dei Colli Euganei.

L'importante manifestazione ha ottenuto il sostegno dell'Assessorato al Turismo del Comune di Monselice con il patrocinio della Provincia di Padova, della Regione Veneto e delle Organizzazioni di categoria (Commercio, Turismo, Artigianato, Agricoltura) e il sostegno della Pro Loco di Monselice.

E' stato un evento molto sentito per la ripartenza del mercato turistico dopo due anni di pandemia che hanno evidenziato una mutazione profonda, oltre che nei numeri, anche nella domanda turistica e delle sue nuove esigenze.

E' difatti necessario cogliere le nuove opportunità che il settore offre, per unire le strategie del territorio ed essere più competitivi, definendo l'offerta turistica e facendo promozione con sistematicità, organizzando la destinazione in modo che l'integrazione e la cooperazione tra servizi, prodotti e livelli geografici siano il punto di forza dell'offerta.

Anche nel maggio 2023 è stato ripetuto l'evento che si è appena concluso con enorme soddisfazione e riscontro positivo.

2) il **Documento Unico di Programmazione (DUP)** (previsto dall'articolo 170 del TUEL).

E' il DUP 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. Il DUP 2023/2025 e le relative note di aggiornamento sono stati approvati con atti di Consiglio Comunale. Il DUP 2023/2025 è stato approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 54 del 28/09/2022. La nota di aggiornamento al DUP, attualmente vigente, è stata approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 8 del 23/03/2023.

Si evidenzia altresì con la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 8 del 23/03/2023 si è approvato anche il Bilancio di Previsione 2023/2025.

Nel corso del mandato amministrativo, la Giunta Comunale ha rendicontato al Consiglio Comunale, annualmente, lo stato di attuazione dei programmi di mandato. Il monitoraggio relativo allo stato di attuazione della programmazione rappresenta infatti il presupposto necessario per la programmazione futura. Il periodo di mandato non coincide con l'orizzonte temporale del bilancio di previsione 2023-2025, in quanto il mandato elettivo terminerà nel mese di maggio 2024.

Nel DUP 2023/2025 e nella nota di aggiornamento al DUP 2023-2025 attualmente vigente (approvata con Deliberazione di Consiglio n. 8 del 23/03/2023) viene ben analizzato attraverso un'analisi strategica delle condizioni esterne ed interne il contesto nel quale si trova la pianificazione comunale di Monselice.

Il DUP è suddiviso in due sezioni principali:

- La Sezione Strategica;
- La Sezione Operativa.

oltre ad una serie di tabelle di dettaglio.

Nella sezione strategica ben si analizzano, tra gli altri, i seguenti elementi: lo scenario economico internazionale, italiano e regionale, il quadro delle condizioni esterne ed interne all'ente. Troviamo poi una dettagliata analisi delle entrate e delle spese (correnti ed in parte capitale), l'indebitamento, le risorse umane ed il rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Si passa poi alla Sezione Operativa che declina in termini operativi veri e propri le scelte strategiche dell'Amministrazione inserite nella sezione strategica.

Nella Sezione Operativa vera e propria invece si evidenziano le modalità operative che l'Amministrazione intende perseguire per il raggiungimento degli obiettivi descritti nella Sezione Strategica. La suddivisione è in missioni e programmi secondo la classificazione obbligatoria stabilita dall'ordinamento contabile; troviamo qui di seguito un elenco dettagliato che illustra le finalità di ciascun programma, l'ambito operativo e le risorse messe a disposizione per il raggiungimento degli obiettivi.

All'interno del DUP, gli obiettivi strategici (riportati a pag. 72 della sezione Strategica) su base triennale sono articolati secondo lo schema delle linee di mandato, in cui sono classificate tutte le

attività correnti (servizi) e quelle di natura progettuale. In particolare viene privilegiata l'individuazione degli obiettivi strategici legati alle attività di carattere progettuale che, rispetto ai servizi consolidati, presentano elementi di novità e straordinarietà e che richiedono di essere definiti puntualmente nei documenti di programmazione strategica. Gli obiettivi strategici sono delineati sulla base degli indirizzi che caratterizzano l'attività dell'Amministrazione e sono sinteticamente riportati nel DUP suddivisi in uno schema dettagliato per missioni e programmi.

OBIETTIVI DI ACCESSIBILITA'

La Legge n. 4/2004 "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici", interviene a tutela del diritto di accesso delle persone con disabilità ai servizi informatici e telematici della Pubblica Amministrazione con lo scopo, in applicazione del principio costituzionale di eguaglianza, di abbattere le "barriere" che limitano l'accesso dei disabili agli strumenti della società dell'informazione e alla partecipazione democratica, per una migliore qualità della vita.

Per accessibilità si intende la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

Il Comune di Monselice si impegna a rendere il proprio sito web accessibile, conformemente al D. Lgs 10 agosto 2018, n. 106 che ha recepito la direttiva UE 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio. A tal fine, l'articolo 9, comma 7, del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179 stabilisce che, entro il 31 marzo di ogni anno, le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, sono obbligate a pubblicare gli obiettivi di accessibilità del proprio sito web.

L'Amministrazione comunale adotta gli accorgimenti necessari a rendere il proprio sito istituzionale, quanto più possibile, conforme ai principi generali per l'accessibilità previsti dall'art. 3-bis della suddetta Legge e alle prescrizioni delle Linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AGID.

Con Deliberazione di Giunta Comunale della Giunta Comunale n. 39 del 30/03/2023 sono stati approvati gli obiettivi di accessibilità per l'anno 2023 del sito internet del Comune di Monselice e pubblicati entro il 31/03/2023.

Il Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 112 del 17/09/2020 (ultimo aggiornamento), costituisce un vero e proprio allegato al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, disciplina il Piano delle Performance dando forma alle procedure attuative e al sistema di misurazione e valutazione nel rispetto della Legge 150/2009 e nel rispetto dell'autonomia istituzionale dell'Ente.

Si riporta, qui di seguito, l'elencazione degli articoli del Regolamento ed i suoi allegati che dispongono dettagliatamente le procedure e le modalità operative di attuazione del complesso sistema di valutazione.

Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della Performance

- Art. 1 Ambito di applicazione
- Art. 2 Principi generali
- Art. 3 Trasparenza
- Art. 4 Ciclo di gestione della performance
- Art. 5 Obiettivi ed indicatori – Relazione sulla Performance – Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa
- Art. 6 Sistema di misurazione e valutazione della performance
- Art. 7 Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti e dei responsabili di posizione organizzativa
- Art. 8 Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale del personale
- Art. 9 Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo
- Allegato A Sub 1) Scheda di valutazione della Performance individuale dei dirigenti
- Allegato A Sub 2) Scheda di valutazione individuale fac-simile

Si può ragionevolmente affermare che coerentemente al D.Lgs. 150/2019 l'Amministrazione Comunale ha posto particolare attenzione al sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti, dipendenti e del Segretario Comunale.

In relazione allo sviluppo del ciclo delle Performance, il Comune di Monselice con Deliberazione di Giunta n. 90 del 30/05/2023 ha approvato il Piano degli Obiettivi per il Piano della Performance per l'anno 2023.

L'art. 4 del Regolamento di misurazione e valutazione della Performance, delinea la macro-fase di programmazione del ciclo della performance, che ha inizio con l'individuazione delle azioni strategiche e che si sviluppa nel proseguo con gli articoli 5 e 6 di costruzione di un insieme di

parametri, indicatori, risultati attesi e criteri di comportamento sia per la performance organizzativa sia per la performance individuale.

Nel momento in cui si procede alla definizione delle azioni strategiche, sono congiuntamente identificati una serie di parametri ed indicatori da alimentarsi attraverso dati contabili finalizzati e necessari a preservare gli equilibri economico, finanziario e patrimoniale dell'ente.

L'art. 5 del Regolamento, delinea il sistema integrato di pianificazione, programmazione e controllo e stabilisce che il Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano Dettagliato degli Obiettivi, approvati annualmente dalla Giunta, contengono gli obiettivi e le risorse assegnati ai centri di costo e gli interventi correlati alla misurazione della performance organizzativa nonché le schede di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati.

Gli obiettivi di Performance possono essere quindi suddivisi in due parti.

Performance organizzativa

La prima parte presenta le priorità organizzative e gestionali e gli obiettivi generali del prossimo triennio, individuate dall'organo esecutivo dell'ente in coerenza con le linee programmatiche di mandato ed i programmi contenuti nel documento unico di programmazione; ad ogni priorità sono correlati gli obiettivi operativi specifici assegnati alle varie unità organizzative in cui si articola l'ente; la presentazione delle priorità organizzative e gestionali è completata dalla presentazione dei parametri e dei vincoli della gestione finanziaria nel rispetto dei quali potrà svilupparsi l'attività gestionale.

Di seguito si elencano sommariamente le schede di Performance organizzativa approvate per singolo servizio di riferimento con l'esplicitazione della relativa tempistica di attuazione:

<i>Servizio di riferimento</i>	<i>Obiettivo strategico</i>	<i>Tempistica di attuazione</i>
Area Affari Generali	n. 6 obiettivi di riferimento	Entro il 2023
Area Economico-finanziaria	n. 2 obiettivi di riferimento	Entro il 2023
Segretario Generale	n. 3 obiettivi di riferimento	Entro il 2023
Area Servizi Sociali	n. 5 obiettivi di riferimento oltre a n. 1 obiettivo trasversale	Entro il 2023
Area Servizi Tecnici	n. 9 obiettivi di riferimento	Entro il 2023
Area CED	n. 4 obiettivi di riferimento	Entro il 2023
Area Polizia locale	n. 2 obiettivi di riferimento	Entro il 2023

Servizio di riferimento	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo
AREA AFFARI GENERALI		
	MODIFICA REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI LEGALI	Adeguare il vigente regolamento degli incarichi legali alla legge 49/2023
	GARA PER AFFIDAMENTO RISTORAZIONE SCOLASTICA	Indizione ed espletamento della gara per affidare la ristorazione scolastica
	BORSE DI SPORT	Borse di merito in ambito scolastico/sportivo
	ANAGRAFE - OPEN DAY	Apertura straordinaria uffici per il rilascio CIE
	AVVIO PROGETTUALITÀ CON PROSECUZIONE NELL'ANNO 2024	Avvio di attività per lo smaltimento dell'arretrato atti demografici
	CONTRIBUTI ALLO SPORT	Revisione dei criteri di concessione dei contributi in ambito sportivo
AREA SERVIZI FINANZIARI		
Risorse Umane	REVISIONE ORDINAMENTO PROFESSIONALE CON INDIVIDUAZIONE PROFILI PROFESSIONALI/MANSIONI E OPERAZIONI CONNESSE	Applicazione CCNL per quanto riguarda il nuovo ordinamento professionale ed i nuovi profili, trasposizione del personale dalle categorie alle aree, definizione dei profili professionali
	RIORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO FINANZIARIO: INDIVIDUAZIONE GRUPPI DI LAVORO INDIVIDUAZIONE COMPETENZE AL FINE DI MIGLIORARE IL SERVIZIO	A seguito della nuova organizzazione occorre individuare i compiti e i responsabili di procedimento al fine di ottimizzare il servizio
Economico Finanziario	- MONITORAGGIO ENTRATA E USCITA PER QUANTO CONCERNE LE RISORSE DEL PNRR E GESTIONE FONDI VINCOLATI- ANALISI, PROGRAMMAZIONE	Le risorse trasferite quali PNRR sono soggette a vincoli con appositi capitoli di Entrata e correlata spesa inoltre occorre archiviare correttamente i documenti utili per la successiva trasmissione al servizio tecnico per la rendicontazione. L'obiettivo principe consiste nella continua analisi, programmazione ed esecuzione delle opere ed interventi finanziati da PNRR
	PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) E SUCCESSIVO MONITORAGGIO	Nuovo Piano e successive modifiche e integrazioni
CED	MISURE PNRR	Partecipazione ai bandi PNRR ed attuazione degli obiettivi finanziati
	ISTITUZIONE UFFICIO TRANSAZIONE DIGITALE	Sarà costituito l'ufficio della transizione digitale, art 17 del Dlgs 82/2005 Codice dell'Amministrazione Digitale CAD aggiornato con le modifiche e integrazioni introdotte dal d.lgs. n. 217/2017, a seguito della nomina già effettuata del responsabile della transizione al digitale (RTD)
	ADEGUAMENTO SITI TEMATICI	Rifacimento ed adeguamento dei siti tematici dell'ente in conformità con la normativa AGID per l'accessibilità e usabilità
	PAGOPA	estensione della modalità di pagamento PAGOPA a tutti i servizi dell'ente
Tributi	PREDISPOSIZIONE AVVISI DI ACCERTAMENTO E SUCCESSIVO RUOLO COATTIVO IMU	Recupero IMU non corrisposto dal 2018 al 2022
SEGRETARIO GENERALE	COORDINAMENTO MISURE ANTICORRUZIONE SEZIONE SEZ. 2.2 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)	Attuazione e controllo del Piao, Piano integrato di attività e organizzazione, per la parte relativa alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione
	CONTROLLI INTERNI	Espletamento dell'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa
	NUOVO CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO E DEFINIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2023	Nuovo contratto integrativo decentrato e definizione fondo risorse decentrate 2023
AREA SERVIZI		

ALLA PERSONA		
	FAVORIRE LO SCAMBIO INTERGENERAZIONALE E L'INCLUSIONE SOCIALE DI GIOVANI ED ANZIANI	Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 09/08/2023 è stato attivato il progetto "Basta un click: processo di dialogo Intergenerazionale" in collaborazione con l'Istituto di Istruzione Superiore J.F.Kennedy di Monselice. Il progetto promuove il dialogo tra giovani e anziani instaurando relazioni che permettano di riscoprire il valore autentico della relazione.
	FONDO SOSTEGNO ALL'ABITARE E CONTRIBUTO COMUNALE SOSTEGNO ALLA LOCAZIONE RESIDENZIALE	Il Fondo nazionale per il sostegno all'accesso alle abitazioni in locazione, istituito dall'art. 11 della Legge 431/1998, assicura un sostegno economico alle famiglie meno abbienti in difficoltà nel pagamento del canone di locazione, attraverso l'erogazione di un rimborso sull'affitto pagato dai nuclei familiari nell'anno precedente.
	SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE E REGIONALE	Attivazione di progetti finalizzati alla difesa non armata e non violenta della Patria, all'educazione, alla pace tra i popoli e alla promozione dei valori fondativi della Repubblica Italiana, con azioni concrete per la comunità locale e per il territorio, che rappresentano altresì un'occasione di formazione e di crescita personale e professionale per i giovani.
	PROGETTO "CI STO? AFFARE FATICA!"	Progetto di formazione e abilitazione dei giovani per la valorizzazione dei beni comuni (materiali e immateriali) in collaborazione con enti ed associazioni del territorio.
	13 EVENTI SOCIO-CULTURALI	"Colleggiando-di colle in colle tra storia, arte, natura e calici di vini" - "Rassegna parole d'autore Monselice 2023" - "La Notte di Federico II"
	RIVISITAZIONE/AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO SULLA CONCESSIONE DEI CONTRIBUTI E BENEFICI ECONOMICI	Individuazione dei criteri e delle modalità cui l'Amministrazione deve attenersi per la concessione di contributi e l'attribuzione di vantaggi economici ad associazioni ed enti pubblici e privati senza fini di lucro per l'attivazione di progetti negli ambiti in di interesse comunale
AREA SERVIZI TECNICI		
	RIGENERAZIONE URBANA PIAZZA MAZZINI E VIA ARGINE DESTRO	Rigenerazione urbana Piazza Mazzini e Via Argine destro
	REALIZZAZIONE PALESTRA VIA PUGLIA	Realizzazione palestra Via Puglia
	MESSA IN SICUREZZA DISSESTI IDROGEOLOGICI VIA SAN TOMMASO	Messa in sicurezza dissesti idrogeologici Via San Tommaso
	VARIANTE N° 1 AL PIANO DEGLI INTERVENTI	Variante n° 1 al Piano degli Interventi
	VARIANTE N° 2 AL PIANO DEGLI INTERVENTI	Variante n° 2 al Piano degli Interventi
	SPOGLIATOI CARMINE	Realizzazione nuovi spogliatoi - impianti sportivi del Carmine
	MURA VIA TASSELLO	Restauro conservativo delle mura di Via Tassello
	MURA PARCO BUZZACCARINI	Consolidamento e restauro delle mura del Parco Buzzaccarini
	CAMPO DELLA FIERA	Riqualificazione e valorizzazione area denominata "Campo della Fiera"
AREA DELLA POLIZIA LOCALE	PIANO PARCHEGGI E SOSTA IN CITTA'	Il Piano della Sosta è quello di rendere fruibile il territorio all'utenza con l'intento di agevolare la mobilità urbana e di salvaguardare la sicurezza viabile e pedonale valorizzando il tessuto commerciale e l'attrazione turistica attraverso un razionale ed equilibrato recupero degli spazi esistenti
	NUOVO REGOLAMENTO DEL CORPO DI POLIZIA LOCALE	Trattasi di proseguimento di obiettivo anno 2022. Il Regolamento del Corpo di Polizia Locale risulta obsoleto e non adeguato alle recenti normative che sono intervenute. E' stato predisposto un nuovo regolamento che tenga ben presente la storia del Corpo e che disciplini l'ordinamento del Corpo di Polizia locale integrato con le norme di comportamento specifiche per il personale e di esecuzione del servizio nonché la disciplina specifica relativa all'armamento e all'utilizzo di altri strumenti operativi.

Si rinvia alle schede allegate per analizzare l'ambito delle ricadute suddiviso per singolo anno con ulteriori approfonditi e specifici elementi descrittivi di dettaglio.

Performance individuale

La seconda parte riporta, per ogni unità organizzativa apicale, le schede relative alla presentazione degli obiettivi di miglioramento e sviluppo assegnati (con esplicitazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali dedicate, dei risultati attesi, del profilo temporale di attuazione, degli indicatori/parametri di risultato), la previsione circa l'andamento dei parametri correlati all'attività ordinaria ed il prospetto riepilogativo delle risorse finanziarie assegnate all'intera unità organizzativa. L'accesso agli strumenti premianti è in ogni caso inibito ai dipendenti che non dovessero conseguire una valutazione superiore alla soglia minima prestabilita nei documenti di programmazione dell'Ente.

La Giunta Comunale, recentemente, con propria Deliberazione n. 84 del 25/05/2023 ha approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025. Il documento approvato è necessario per armonizzare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e condannando altresì i fenomeni vessatori di ogni genere. Il documento approvato con la Deliberazione citata si pone in continuità con quello precedentemente approvato con deliberazione di GC n. 154 del 11/11/2021.

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. 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 tra uomini e donne.

Richiamati gli obiettivi generali del Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025 che se ben impostato potrà permettere all'Ente di agevolare e stimolare i suoi dipendenti allo svolgimento delle proprie mansioni con impegno ed entusiasmo e che per raggiungere questi obiettivi si rende necessario:

- da un lato di rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione della pari opportunità nel lavoro garantendo il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate:
- dall'altro di favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare facendo particolare applicazione degli istituti anche di natura contrattuale e disciplinanti il lavoro agile, la
- flessibilità orario e il part-time.

Tali obiettivi di carattere generale sono stati declinati in otto obiettivi specifici.

Il piano – che ha durata triennale - intende realizzare delle “**azioni positive**” tese ai seguenti obiettivi:

<i>Obiettivi del Piano delle Azioni positive del Comune di Monselice</i>
<i>Obiettivo 1:</i> Lavoro agile
<i>Obiettivo 2:</i> Piano della formazione
<i>Obiettivo 3:</i> Formazione sul tema del LAVORO AGILE O SMART WORKING
<i>Obiettivo 4:</i> Istituzione del Regolamento sulla fruizione del PART-TIME
<i>Obiettivo 5:</i> Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
<i>Obiettivo 6:</i> Percorsi formativi per dirigenti e dipendenti sulle tematiche di lavoro di gruppo nell'ottica dell'inclusione
<i>Obiettivo 7:</i> Interventi di valorizzazione del ruolo e delle competenze del Comitato Unico di Garanzia
<i>Obiettivo 8:</i> Politiche di reclutamento e gestione del personale

L'aggiornamento del documento, allegato alla Deliberazione citata al quale si rimanda, costituiscono ulteriori obiettivi specifici di performance per favorire il benessere, le pari opportunità e l'equilibrio di genere all'interno dell'Amministrazione Comunale di Monselice.

Si evidenzia altresì che con determinazione del Segretario Comunale n. 209 del 18/11/2013 il Comune di Monselice ha istituito il Comitato Unico per le Pari Opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. In questo periodo è in corso la procedura per la rivisitazione della procedura. Si segnalano in particolare i seguenti atti:

- Adozione regolamento commissione comunale pari opportunità: Delibera C.C. n. 12 del 26/03/2012;
- Presa d'atto regolamento CUG: Delibera G.C. n. 267 del 31/12/2014;
- Avviso di interpello individuazione rappresentanti: Determinazione Segretario Comunale prot. n. 16182 del 21/04/2023

Si segnala che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 31/01/2022 è stata data attuazione al Piano triennale per l'informatica del Comune di Monselice che è uno strumento essenziale per promuovere la trasformazione digitale dell'Ente. Il piano rappresenta la naturale evoluzione dei precedenti e di tutte le attività che Monselice ha portato avanti sin dal 2000 in termini di informatizzazione e digitalizzazione.

Il Piano ha l'obiettivo di declinare la visione strategica ed i modelli che guideranno l'evoluzione dell'ICT della città di Monselice nel prossimo triennio.

I principali obiettivi del Piano sono ridurre la burocrazia, migliorare la qualità dei servizi offerti, semplificare il rapporto con i propri cittadini, realizzare infrastrutture e piattaforme abilitanti ad una visione organizzata e sistemica della città, coinvolgere imprese e cittadini che possono diventare coproduttori del Piano per l'informatizzazione della città di Monselice.

Sottosezione 2.3

Rischi corruttivi e Trasparenza

Il P.T.P.C.T. rappresenta il documento fondamentale dell'Amministrazione per la definizione della strategia di prevenzione della corruzione all'interno di ciascuna amministrazione. Il Piano è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi.

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 34 del 18/03/2021 è stato approvato il Piano comunale per la prevenzione della corruzione per il triennio 2021/2023.

L'aggiornamento del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza è stato successivamente approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 14/04/2022 valido per il triennio 2022/2024.

In data 20/06/2023 con Deliberazione di Giunta n. 110 è stato poi approvato l'aggiornamento del piano per il triennio 2023-2024-2025 tenendo conto sia degli aggiornamenti del P.N.A. che delle linee guida adottate in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dall'A.N.A.C.

Preso atto che ANAC con un proprio comunicato in data 2/05/2022 ha chiarito che si può confermare il previgente PTPCT se coerente con il PNA e se non ci sono stati episodi di mala amministrazione.

Ciò premesso il PTPCT potrà essere oggetto di adeguamento ed aggiornamento, oltre che in sede di verifica annuale, anche a seguito:

- a) delle direttive emanate o delle indicazioni eventualmente fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- b) delle indicazioni da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, secondo le risultanze dell'attività di monitoraggio da effettuare mediante relazione annuale sulla validità del Piano, ai sensi della Legge 190/2012;

Il Sindaco ha nominato il Segretario Generale pro-tempore responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con Decreto del Sindaco n. 13 del 23/06/2022. Lo stesso dovrà adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

Il responsabile svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Nella pagina *"Amministrazione Trasparente"* del sito internet del Comune di Monselice è periodicamente pubblicata la Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Per le finalità proprie del PIAO, si rileva poi che correttamente il PTPCT è correttamente uniformato agli aggiornamenti al PNA (Piano Nazionale Anticorruzione) ha durata triennale e viene aggiornato annualmente ed allo stesso modo riporta in maniera articolata le modalità relative all'accesso civico ed alla trasparenza in particolar modo relativamente alle pubblicazioni obbligatorie ed agli obblighi specifici.

Il PTPCT, recentemente aggiornato, è suddiviso nelle seguenti principali sezioni rappresentate nello schema riportato sinteticamente nel presente schema (sotto indicato).

Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza del Comune di Monselice
1. Premessa
2. Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione
3. La procedura di aggiornamento delle misure

4. Analisi del contesto interno ed esterno
5. La gestione del rischio
6. La mappatura dei processi
7. Il trattamento del rischio

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

Il PTPCT prevede che ai fini della prevenzione dei fenomeni corruttivi siano complessivamente monitorati i processi come dettagliati negli allegati ai quali si rimanda per la consultazione dettagliata di ogni singolo processo e relativa misura da intraprendere.

Sezione 3	Organizzazione e capitale umano
------------------	--

Sottosezione 3.1	Struttura organizzativa
-------------------------	--------------------------------

Con Deliberazione n. 128 del 31/08/2021 avente ad oggetto "Aggiornamento struttura organizzativa dell'Ente" la Giunta Comunale ha deciso di dotarsi di una nuova struttura organizzativa modificando la precedente deliberazione di GC n. 67 del 16/07/2020 con la quale era stata approvata la struttura organizzativa ed il funzionigramma del Comune di Monselice. Tale funzionigramma è stato con aggiornato con Deliberazione di G.C. 156 dell'08/09/2022 con Revoca delibera di Giunta Comunale n. 28 del 28/02/2015 avente ad oggetto:"Personale ufficio staff del sindaco D.Lgs. 267/2000.

In particolare dal luglio 2020 sono sopravvenute nuove esigenze organizzative in relazione ai compiti assegnati agli uffici ed alle attività previste dagli strumenti di programmazione, in particolar modo per:

- Procedimenti di cui alla L. 689 del 24/11/1981 (Modifiche al sistema penale) la cui competenza è attribuita all'area affari generali;
- PNRR – Transizione digitale la cui competenza era attribuita all'unità servizi informatici e che passa al servizio di programmazione e controllo di gestione dell'area economico-finanziaria.

Le nuove esigenze di potenziamento e sviluppo dell'area affari generali e dell'area economico-finanziaria hanno appunto richiesto di operare un aggiornamento del funzionigramma della macrostruttura organizzativa, al fine di recepire l'inserimento nell'area affari generali della competenza relativa ai procedimenti di cui alla Legge n. 689/1981 e di inquadrare nell'area economico-finanziaria l'unità servizi informatici, ivi compreso il sistema telefonico/telematico al quale è correlata la protezione del sistema per quanto attiene alla tutela dei dati ai sensi del regolamento EU 2016/679.

La revisione della struttura organizzativa con la sopracitata redistribuzione delle competenze tra i settori è finalizzata a garantire funzionalità ed efficienza all'organizzazione amministrativa dell'Ente.

La proposta di riorganizzazione esplica i suoi effetti dall'adozione dei decreti sindacali di conferimento degli incarichi dirigenziali.

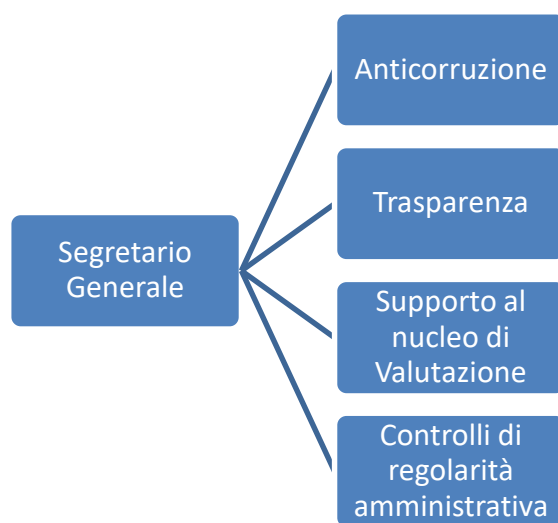
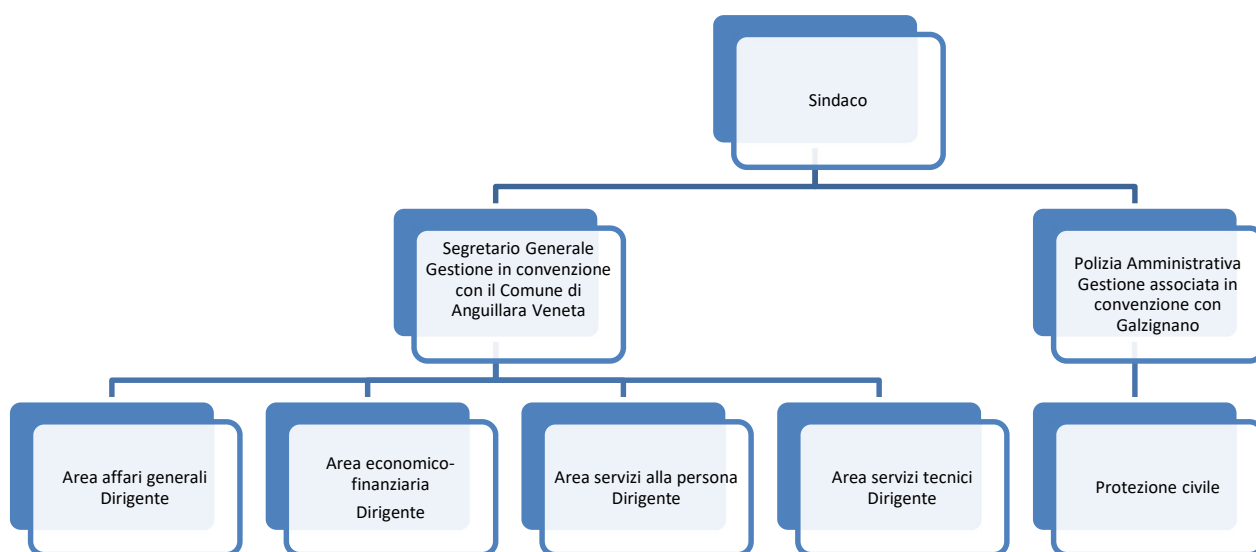
L'Organizzazione dell'Ente ricalca lo schema di suddivisione in servizi nei quali è articolato l'Ente (assetto basato su n. 4 "Aree") sotto la Direzione di altrettanti responsabili che gestiscono le sotto-unità di competenza, alla Polizia Locale e alla Protezione Civile di stretta dipendenza dal Sindaco, così come sinteticamente rappresentato dall'organigramma sotto rappresentato.

L'organigramma rappresenta anche gli organi di controllo previsti dal TUEL:

- L'Organo di Revisione economico-finanziaria;
- Il Nucleo di Valutazione;
- I settori di stretta dipendenza del Segretario Comunale.

ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI MONSELICE

Approvato con Deliberazione di GC n. 128 del 31/08/2021 (aggiornato con Deliberazione di G.C. 156 dell'08/09/2022)



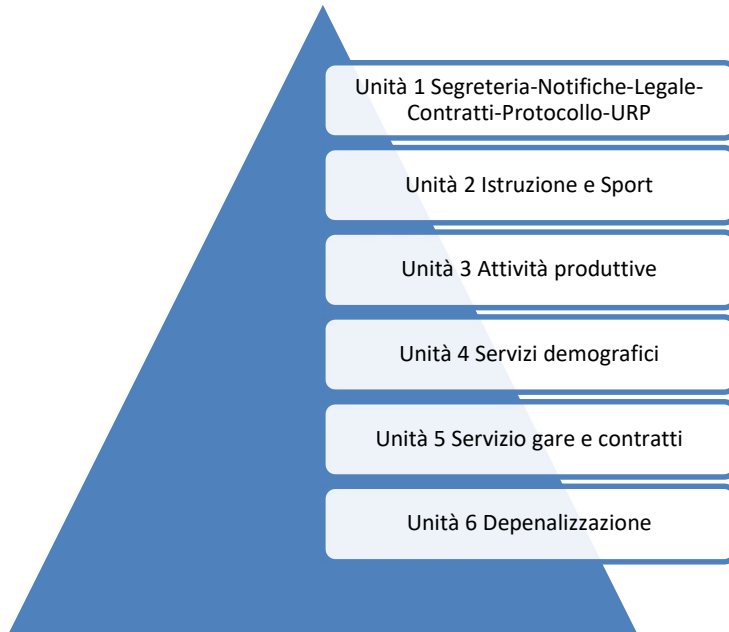
FUNZIONIGRAMMA PER AREE

Le sotto-aree di stretta competenza di ogni singola area possono essere così identificate:

AREA AFFARI GENERALI

Dirigente Montin Maurizio

E.Q. Affari Generali - Segreteria



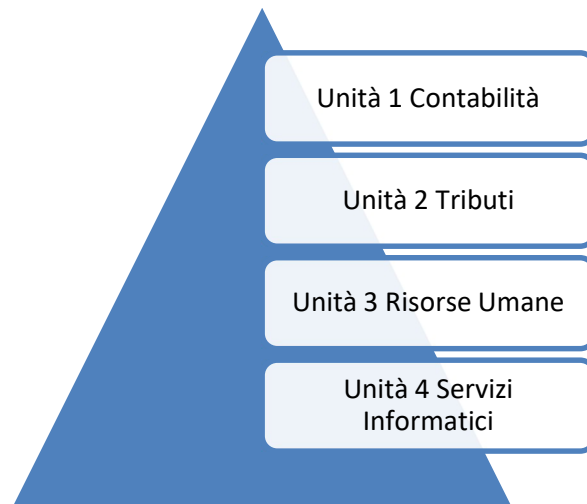
AREA ECONOMICO FINANZIARIA

Dirigente ad interim Montin Maurizio

E.Q. Risorse Umane

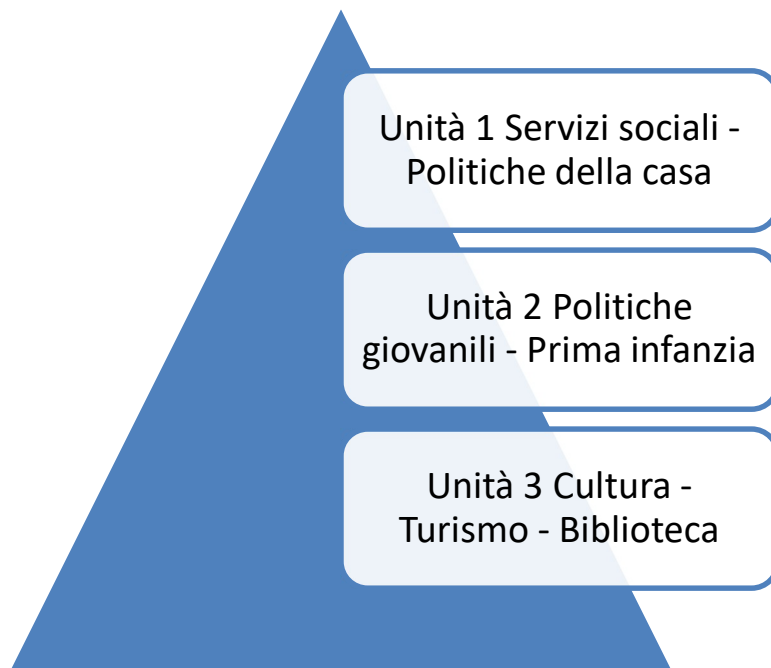
E.Q. Economico-finanziaria

E.Q. Sistemi informatici



AREA SERVIZI ALLA PERSONA

Dirigente Biagini Barbara



AREA SERVIZI TECNICI

Dirigente Sinigaglia Giuliano
E.Q. Viabilità e manutenzione



L'Amministrazione Comunale, insediatasi nel 2019, ritiene di procedere ad un coinvolgimento degli apicali dell'Ente in un percorso formativo finalizzato a ridefinire il miglior assetto organizzativo per rispondere efficacemente agli obiettivi amministrativi del Mandato elettorale orientato alla ricerca dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità.

Tale nuovo modello, rappresentato nel diagramma (sopra) è sicuramente un modello organizzativo orientato alla performance e tale da stimolare il perseguimento degli obiettivi di efficacia ed efficienza istituzionalmente demandati agli Enti locali e prioritariamente voluto da codesta Amministrazione.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce altresì la base per l'individuazione delle responsabilità di Direzione delle Aree organizzative primarie e per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa.

Al vertice delle "Aree" indicati vengono nominati dei Dirigenti "Responsabili apicali di servizio" a cui compete *"lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa"*.

Ai sensi dell'art. 109, 2° comma e dell'art. 50, 10° comma del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – TUEL, del vigente Regolamento in materia di Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 21/01/1998 e dei Decreti Sindacali di individuazione dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative ed in coerenza con l'art. 13 del CCNL 2016/2018 sono state attribuite le relative competenze ai rispettivi Responsabili.

Si precisa che i Dirigenti di ogni singola area e le P.O. sono stati individuati con i rispettivi Decreti del Sindaco come di seguito indicati:

Riferimenti atto di Nomina	Servizio:
Decreto Sindacale n. 15 del 17/09/2021	Area Affari Generali
Decreto Sindacale n. 26 del 02/12/2022 (interim)	Area Economico-finanziaria
Decreto Sindacale n. 20 del 31/07/2020	Area Servizi alla persona
Decreto Sindacale n. 20 del 31/07/2020	Area servizi tecnici

Per ogni singola area sono stati individuati i seguenti Dirigenti Responsabili:

Area:	Dirigente:
Area Affari Generali	Montin Maurizio
Area Economico-finanziaria	Montin Maurizio ad interim per cessazione al 30/11/2022 del dirigente titolare
Area Servizi alla persona	Biagini Barbara
Area servizi tecnici	Sinigaglia Giuliano

Con deliberazione di Giunta n. 83 del 25/05/2023 è stato approvato il nuovo regolamento per la disciplina del lavoro agile (smart working). Il Regolamento approvato allegato alla delibera citata consta di n. 19 articoli nei quali sono disciplinati i diritti e gli obblighi dei dipendenti che optano per tale modalità operativa di lavoro. Difatti il **“Lavoro agile” o “smart working”**, è una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro connotata dalle seguenti caratteristiche:

- svolgimento di parte dell’attività lavorativa all’esterno della sede di lavoro e senza precisi vincoli d’orario, fatte salve le fasce di contattabilità e fermo il diritto del dipendente di disconnettersi dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche utilizzate per svolgere la prestazione lavorativa, secondo le modalità stabilite nell’accordo individuale di cui alla successiva lettera c);
- utilizzo per il lavoro da remoto di strumenti tecnologici messi a disposizione in parte dall’Amministrazione e in parte dal dipendente;
- assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti in luogo diverso dalla sede di servizio.

Gli obiettivi che l’Amministrazione intende perseguire regolamentando tale attività possono essere riassunti nei seguenti punti:

- a) favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata per obiettivi e risultati, finalizzata al conseguimento di un incremento di efficacia ed efficienza dell’azione amministrativa;
- b) rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance per obiettivi;
- c) promuovere una visione dell’organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell’autonomia e della responsabilità;
- d) valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita lavorativa e di vita familiare dei dipendenti, garantendo pari opportunità;
- e) promuovere l’inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- f) favorire la reingegnerizzazione e l’informatizzazione dei processi e ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
- g) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell’ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;
- h) riprogettare gli spazi di lavoro realizzando economie di gestione.

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale indica la consistenza di personale al 31.12 dell'anno precedente a quello di adozione del Piano suddiviso per inquadramento professionale ed evidenzia le strategie di formazione del personale, le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo.

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025 risulta approvato con la deliberazione di Giunta n. 107 del 15/06/2023 evidenzia la consistenza dei dipendenti in servizio nel numero di 90 a tempo pieno e nel numero di 5 a tempo part-time e degli ulteriori posti da ricoprire nell'anno 2023 nel numero di 8 con sostituzioni o nuove assunzioni.

A seguito dell' approvazione del *Rendiconto della gestione dell'esercizio 2022 (Delib. CC n. 27 del 23/06/2023)* e delle intervenute necessità dell'Amministrazione Comunale con Deliberazione di Giunta n. 194 del 21/11/2023 si è provveduto a modificare il Piano Triennale dei Fabbisogni del personale 2023/2025 e di conseguenza ad aggiornare la sottosezione 3.3. del PIAO

In sede di predisposizione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025 è stata verificata la capacità assunzionale di cui all'art. 33, comma 4, D.L. 34/2019 e del D.P.C.M. 17/3/2020, oltre, alla sostenibilità economica della spesa sul bilancio pluriennale 2023/2025.

Nell'ambito della programmazione 2023/2025 sono state previste, con la citata deliberazione della Giunta, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzione a tempo indeterminato e di lavoro flessibile le assunzioni rappresentate nei prospetti riportati nelle pagine seguenti.

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2023

Profilo professionale	n° posti	procedura	area (ex categoria)	Costo teorico CCNL 16/11/2022	programmazione
FUNZIONARIO - E.Q. AMMINISTRATIVO CONTABILE <u>(soppressione profilo) a seguito dimissioni nel corso 2023) indicazioni D.G.C. 134 DEL 25/07/2023</u>	1	/	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	- 31.936.32	<u>(soppressione profilo)</u>
FUNZIONARIO Specialista della <u>Vigilanza con Funzioni di COMANDANTE</u> Incarico E.Q <u>(Istituzione profilo)</u>	1	Comando mobilità/concorso/atingimento da altre graduatorie, convenzione	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE Incarico E.Q	+ 31.936.32	Introduzione Profilo /Assunzione /convenzione
Maggiore/minore Spesa			0,00		

Il Comune di Monselice disponendo di un margine **per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2**, del D.M. 17 marzo 2020 specificatamente di un margine effettivo di **319.303,79 procede, in deroga, con l'**individuazione di n 2 (due) nuove figure acrivibili all'area degli istruttori, come di seguito:

Profilo professionale	n° posti	procedura	area (ex categoria)	Costo teorico CCNL 16/11/2022	programmazione
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO Tempo Pieno 100% Nuova Figura	1	Attingimento graduatoria vigente presso l'ente /comando/mobilità/concorso/ attingimento altre graduatorie	Area degli istruttori (ex Cat. C)	+ 29.433.02	<u>nuova individuazione/ istituzione da assegnare al settore sociale</u>
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE Tempo Pieno 100% Nuova Figura	1	mobilità/comando/concorso/atingimento da altre graduatorie	Area degli istruttori (ex Cat. C)	+ 29.433,02	<u>nuova individuazione/istituzione profilo di istruttore amministrativo /contabile da assegnare all'area economico finanziaria - Settore Personale</u>
Maggiore Spesa	58.866,04				

Nel 2023 e l' inizio 2024 si prosegue con le procedure avviate nel 2023 in merito alle assunzioni per turn over, collocamenti a riposo, dimissioni e copertura nuovi profili.

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2024

Si ritiene di disporre l'attivazione di una progressione verticale di carriera, ai sensi dell'art. 13 commi 6,7,8 del CCNL 2019/2021 con procedura speciale che fuoriesce dall'ambito di applicazione delle ordinarie risorse assunzionali il cui accesso richiederebbe il 50% dell'accesso dall'esterno come confermato dall'Aran 209 Funzioni Locali 165/2001, a copertura di un posto di Funzionario ed E.Q. a tempo pieno ed indeterminato presso il Settore di Polizia Locale, con decorrenza 01.01.2024.

Settore	n° posti	Assunzione Prevista	area (ex categoria)	Costo teorico CCNL 16/11/2022	procedura
Settore Polizia Locale	1	1 Funzionario Amministrativo di Vigilanza (Trasformazione da Istruttore a Funzionario)	Funzionari - E.Q.	(- 31.936.32- + 29.433.02)= 2.503,30	selezione interna dal 01/01/2024
				2.503,30	

Sostituzioni/assunzioni					Procedura reclutamento
2024	Agente di Polizia Locale Istruttore (assunzione su turn over per collocamento a riposo e/o trasferimento-mobilità esterna, dimissioni)	Area Istruttori	2	58.866,04	Da procedura concorsuale in accordo altro ente/ Attingimento altre graduatorie, concorso, comando, mobilità
01/07/2024	Funzionario ed Elevata qualificazione Amministrativo (assunzione su turn over per collocamento a riposo)	Area Funzionari- E.Q	1	31.936.32	mobilità/comando/concorso/attingimento da altre graduatorie
2024	Istruttore Tecnico (assunzione su turnover per dimissioni/ conservazione del posto) completamento condizione generata nel 2023	Degli Istruttori	1	+ 29.433.02	mobilità/comando/concorso/attingimento da altre graduatorie
2024	Dirigente Servizi tecnici (assunzione/ sostituzione per cessazione incarico)* diversamente opzione reclutamento TD personale dirigenziale (vs tabella TD)	Dirigenza	1	CCNL 17/12/2020 45.803+ Oneri (51.015) * senza Indennità	<i>Procedura di stabilizzazione legge 137/2023 di conversione dl 105/2023 dei dirigenti assunti in base art. 110 del Dlgs 267/2000</i> Procedura concorsuale
				171.250,38	

Azioni di reclutamento a tempo determinato personale dirigenziale

Sostituzioni/assunzioni					Procedura
2024	Dirigente servizi tecnici (In assenza della procedura sopra di assunzione a T.I. si procede con nuovo avviso a tempo determinato	Dirigenza	1	CCNL 17/12/2020 45.803+ Oneri (51.015) * senza Indennità	Avviso Pubblico di selezione per il conferimento dell'incarico a T.Pieno . e determinato, EX ART.110 C.1 DEL D.LGS 267/2000

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2025

	n° posti	Assunzione Prevista	area (ex categoria)	Costo teorico CCNL 16/11/2022	procedura
2025	Dirigente Area Affari Generali	Dirigenza	1	CCNL 17/12/2020 45.803+ Oneri (51.015) * senza Indennità	Procedura concorsuale, mobilità , scorrimento graduatorie vigenti /comando o rivisitazione funzionigramma e ridistribuzione funzioni

Sono previste coperture di fabbisogno attraverso processi di mobilità interna rivolti al personale già dipendente che consentano una migliore allocazione delle risorse umane che contemperino le esigenze organizzative con le legittime aspirazioni del personale dipendente ad un cambiamento della posizione di lavoro che consenta l'acquisizione di nuove professionalità e permetta una migliore conciliazione vita/lavoro.

Nonostante infatti non sussista l'obbligo della procedura di mobilità volontaria negli anni 2023 e 2024 si procederà con le relative valutazioni, la possibilità della stabilizzazione ai sensi della legge 137/2023 di conversione dl 105/2023 dei dirigenti assunti in base art. 110 del Dlgs 267/2000 e l'utilizzo di convenzioni con altri Enti ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. Nell'ambito della copertura del Fabbisogno oltre a quanto specificamente previsto nel citato Piano, si provvederà anche a favorire modalità di copertura attraverso progressioni verticali per valorizzare le professionalità interne e le capacità acquisite nel corso degli anni dal personale comunale.

Formazione del personale

Con Deliberazione di Giunta n. 61 del 04/05/2023 è stato approvato il Piano della Formazione e dell'aggiornamento del Personale del Comune di Monselice per il triennio 2023/2025.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Nell'ambito dei processi di riforma e cambiamento della Pubblica Amministrazione, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per la realizzazione degli obiettivi programmatici.

Si caratterizza infatti come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi

programmati; soprattutto negli ultimi anni, la formazione ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione. Ogni percorso formativo è volto alla valorizzazione del capitale umano, inteso come risorsa ed investimento.

L'Amministrazione di Monselice si impegna a promuovere e a favorire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità. L'aggiornamento professionale infatti costituisce un impegno costante, nell'ambito di una politica attiva di sviluppo delle risorse umane, finalizzata alla crescita continua della qualificazione professionale del personale, al perseguimento di un livello maggiore di efficienza ed efficacia, nell'assolvimento delle funzioni prescritte e degli obiettivi istituzionali. L'attività di formazione è finalizzata a garantire che ciascun dipendente acquisisca le specifiche competenze culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito della struttura cui è assegnato ed a fronteggiare gli eventuali processi di ristrutturazione organizzativa.

Il ruolo della formazione non è limitato ad interventi straordinari per supportare le strategie di cambiamento, ma va inteso quale strumento essenziale per un adeguamento costante della professionalità del personale.

L'Amministrazione procederà all'erogazione della formazione, attingendo ove possibile alle risorse interne all'ente, nell'ambito della costante e attenta riduzione dei costi (*cfr. sicurezza lavoro, rischi corruttivi, informatica ecc..*).

Il piano della formazione 2023/2025 è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso del triennio. Attraverso la predisposizione del piano formativo, si intendono aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

Il piano formativo del Comune di Monselice viene redatto dall'ufficio risorse umane previa richiesta a tutti i dirigenti e titolari di incarichi di elevata qualificazione di esplicitare le necessità formative da programmare per i propri collaboratori.

Nell'allegato alla Deliberazione di Giunta n. 61/2023 è presente il programma della Formazione dettagliato e suddiviso per aree tematiche al quale si rimanda per approfondimenti di dettaglio.

Il monitoraggio del Piano Integrato di attività ed Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, co. 3 del Decreto Legge 9 giugno 2021 , n. 80, convertito con modificazioni , nella Legge 6 agosto 2021 , n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, co 1, lett. b) del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC (PNA), relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione delle performance (OIV) di cui all'art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi della performance.

Suggerimento: Nel corso del triennio 2023/2025 verrà rilevata, elaborata e pubblicata la customer satisfaction dei cittadini /utenti al fine di acquisire informazioni ed indicazioni utili per migliorare i servizi pubblici erogati. (per tale ragione saranno disponibili on-line oppure presso gli uffici aperti al pubblico brevi questionari in forma anonima per valutare il gradimento del servizio ottenuto. Tali questionari saranno poi rielaborati dal NdV o OIV e resi disponibili come dato aggregato).

La sfida da affrontare per il 2023-2025 per il Comune di Monselice sarà quella di proporre altresì una metodologia di lavoro che garantisca la semplificazione ed il coordinamento dei tempi e delle modalità del monitoraggio.

Il primo passo è riuscire a:

- raccordare le scadenze e fare coincidere quelle facoltative con le obbligatorie;
- informatizzare le modalità di monitoraggio.

Nota giuridica per l'Ente relativamente alla Sezione 4 "Monitoraggio":

Sul punto, si deve ritenere che l'identificazione delle modalità di monitoraggio non possa che essere parte dei processi di programmazione e, pertanto, si condivide quanto suggerito dall'ANCI nelle recenti linee guida alla compilazione del PIAO: *"si suggerisce di provvedere ad elaborare tale sezione, poiché i 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"*.

Sicuramente, la predisposizione di un questionario on-line per la verifica della customer-satisfaction appare la modalità più agevole per effettuare il monitoraggio.

Per queste ragioni si ritiene preferibile che l'amministrazione proceda in tal senso, senza tuttavia esser soggetta a particolari urgenze e potendolo fare anche successivamente nell'ambito dell'aggiornamento del documento portato avanti nel tempo.

Occorre distinguere, poi, il monitoraggio relativo alla *customer satisfaction* da quello relativo alle varie fonti programmatiche confluenti nello stesso PIAO, per cui:

il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

Occorrerebbe quindi definire anche l'ambito di particolare riferimento del monitoraggio in questione. Ad esempio, si fa presente che in relazione alle amministrazioni di modeste dimensioni e con scarse risorse, in tema di anticorruzione e trasparenza ANAC ammette il monitoraggio "a campionamento" delle misure da sottoporre a verifica.

Tale campionamento può essere di "tipo statistico" oppure può essere "ragionato".

Si ritiene di lasciare una ampia autonomia alla singola amministrazione di valutare le modalità più idonee. Sarà comunque necessario definire (ed illustrare in maniera chiara all'interno del PTPC), il piano di monitoraggio e le tecniche di campionamento che il RPCT intende adottare.

Qualora si opti per un campionamento "ragionato", alcuni criteri di campionamento possono riguardare:

- ☐ le misure di prevenzione dei processi risultati a più elevata esposizione al rischio;
- ☐ le misure di quei processi su cui si sono ricevute segnalazioni pervenute tramite canale whistleblowing o tramite altri canali;
- ☐ le misure di quei processi le cui strutture non hanno fatto pervenire l'autovalutazione.