

**CONSORZIO DEI COMUNI
DEL BACINO IMBRIFERO MONTANO DEL PIAVE
APPARTENENTI ALLA PROVINCIA DI BELLUNO**



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE**

2024 – 2026

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80,
convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

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

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di

performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026

Consorzio dei Comuni BIM Piave di Belluno	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE DELLE AZIONI/ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	<p><u>Allegato Regolamento DPCM 132/2022</u></p> <p>Sede legale: Via Masi Simonetti, 20 – 32100 Belluno telefono: 0437-358008 sito istituzionale: www.consorziobimpiave.bl.it e-mail: segreteria@consorziobimpiave.bl.it PEC: segreteria@cert.consorziobimpiave.it codice fiscale: 80000330250 Presidente: Marco Staunovo Polacco Segretario - Direttore generale: Stefano Savaris</p>
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.2 Performance	
	<p>Il Consorzio BIM Piave di Belluno non è tenuto alla compilazione della presente sezione del PIAO, in quanto Amministrazione con meno di 50 dipendenti.</p> <p>In ogni caso si ritiene di allegare al presente Piano il Piano della Performance 2023-2025 del Consorzio BIM Piave di Belluno, approvato con Deliberazione n. 101 del 27.12.2023, con valenza triennale e che non necessita, al momento, di modifiche e/o integrazioni.</p>
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<p><u>Allegato Regolamento DPCM 132/2022</u></p> <p><i>La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.</i></p> <p><i>Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.</i></p> <p><i>Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondocanonici di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi. • Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2, possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo dell'ente. • Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in

ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico(cfr. 2.2.).

- **Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti** (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- **Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.** Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- **Monitoraggio sull' idoneità e sull'attuazione delle misure.**
- **Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.**

2.3.1 Valutazione di impatto del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare eventuali caratteristiche dell'ambiente nel quale il Consorzio BIM Piave di Belluno opera, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio.

Questo territorio non è mai stato interessato da fenomeni corruttivi e non si è a conoscenza di indagini o procedimenti penali in tal senso. Il controllo del territorio da parte delle forze dell'ordine è esercitato in modo puntuale anche grazie ad un elevato senso civico sia sull'uso dell'ambiente che delle risorse pubbliche. Ovviamente non sempre quello che appare è la realtà, ma è pur vero che per analizzare i fenomeni di **"devianza pubblica"** è necessario che questi si manifestino.

Delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria in Provincia di Belluno, per anno.

Fonte Istat.

DELITTI PROVINCIA BELLUNO	2017	2018	2019	2020	2021
STRAGE	0	0	0	0	0
OMICIDI VOLONTARI	0	0	0	2	0
TENTATIOMICIDI	2	1	1	0	1
INFANTICIDI	0	0	0	0	0
OMICIDI PRETERINTENZIONALI	0	0	0	0	0
OMICIDI COLPOSI	9	12	6	7	13
PERCOSSE	58	73	58	58	75
LESIONI DOLOSE	209	206	240	218	251
MINACCE	253	255	191	232	221
SEQUESTRI DI PERSONA	1	2	2	1	0
INGIURIE	2				

VIOLENZE SESSUALI	17	17	17	13	31
ATTI SESSUALI CON MINORENNE	1	1	5	0	0
CORRUZIONE DI MINORENNE	0	2	0	1	0
SFRUTTAMENTO E FAVOREGGIAMENTO PROSTITUZIONE	3	2	1	0	0
PORNOGRAFIA MINORILE	1	3	4	2	3
FURTI	1303	1455	1278	888	1039
RAPINE	21	17	11	7	15
ESTORSIONI	19	18	14	31	25
TRUFFE E FRODI INFORMATICHE	754	937	1144	1224	1441
DELITTI INFORMATICI	16	24	15	19	40
CONTRAFFAZIONE DI MARCHI E PRODOTTI INDUSTRIALI	11	7	1	1	5
VIOLAZIONE DELLA PROPRIETA' INTELLETTUALE	1	0	0	0	0
RICETTAZIONE	21	16	13	15	16
RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO DI PROVENENZA ILLECITA	3	2	1	1	3
USURA	0	0	0	0	1
DANNEGGIAMENTI	426	458	442	416	425
INCENDI	17	8	6	17	10
DANNEGGIAMENTO SEGUITO DA INCENDIO	3	0	4	3	5
NORMATIVA SUGLI STUPEFACENTI	49	69	45	56	42
ATTENTATI	0	1	0	2	0
ASSOCIAZIONE PER DELINQUERE	1	1	0	3	3
ASSOCIAZIONE DI TIPO MAFIOSO	0	0	0	0	0
CONTRABBANDO	0	0	0	0	0
ALTRI DELITTI	1454	1445	1727	1527	1520
TOTALE	4655	5032	5226	4744	5185

Delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria nelle Province del Veneto, per anno.

Fonte Istat.

Territorio	2017	2018	2019	2020	2021
Verona	32165	33260	32758	25214	29968
Vicenza	23202	23464	24416	21228	23363
Belluno	4655	5032	5226	4744	5185
Treviso	20493	20884	20101	17277	19238

Venezia		40438	38535	38314	29600	31672
Padova		34688	34220	34876	29251	31826
Rovigo		6528	6391	6851	5653	6424

Non si registrano casi di Comuni sciolti per infiltrazione mafiosa ex art. 143 TUEL.

Si fa rinvio inoltre all'analisi effettuata dalla Prefettura di Belluno e trasmessa agli enti locali della Provincia in relazione al contesto esterno nell'anno 2021, nella quale si conferma la presenza di tassi di criminalità e delittuosità molto bassi, pur ponendo l'attenzione sulla necessità di tenere alti i livelli di attenzione con specifico riferimento agli ingenti flussi di finanziamento che interessano la Provincia in particolare in concomitanza con eventi sportivi di rilievo internazionale (Mondiali di sci, Olimpiadi).

“Lo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica in questa provincia appare nel complesso soddisfacente. La circostanza è senza dubbio favorita dalle caratteristiche di questo territorio, composto da piccole realtà comunali, nelle quali non vi sono aree periferiche particolarmente degradate e non si registrano episodi di marginalità sociale o disagio abitativo tali da produrre riflessi sotto il profilo in esame. Non vi sono segnali della presenza sul territorio di forme di criminalità organizzata né di tentativi evidenti di infiltrazione della stessa nel tessuto economico oppure di ingerenze nell'attività degli enti locali.

Tuttavia, gli ingenti flussi di finanziamento derivanti da vari eventi che interesseranno tutta la provincia fino all'anno 2026, con la realizzazione di numerosi interventi infrastrutturali, rende indispensabile un rafforzamento delle misure di prevenzione. Nella considerazione di quanto sopra, sono state avviate numerose iniziative pattizie volte a potenziare gli strumenti offerti dal c.d. Codice delle Leggi Antimafia. Al contempo, è stato elevato il livello di attenzione delle Forze di Polizia incrementando l'attività di controllo, in special modo quella sulle opere in via di realizzazione (controllo cantieri). Tale circostanza ha consentito di accertare la presenza sul territorio di alcune ditte, impegnate nei lavori inerenti ai Mondiali di Sci Cortina 2021, i cui organi proprietari/societari sono risultati essere a rischio di condizionamento da parte della criminalità organizzata. Nei suddetti casi sono stati adottati, dalle competenti Prefetture, i provvedimenti interdittivi del caso. Per quel che concerne, invece, la criminalità comune, in questa provincia vengono perpetrati prevalentemente reati contro il patrimonio, in particolar modo furti per i quali, il più delle volte, il valore della merce asportata risulta essere di tenue entità. Altro reato che genera particolare allarme sociale è quello delle truffe/frodi informatiche che hanno riguardato, nella maggior parte dei casi, annunci commerciali riferiti all'acquisto su piattaforme internet di beni e servizi nonché locazioni di appartamenti in località turistiche risultate in seguito fittizie. I delitti predatori - che tuttavia nel corso del 2020 si sono fortemente ridotti rispetto all'anno precedente, anche per l'effetto delle periodiche restrizioni imposte dal Governo per arginare la pandemia provocata dal Coronavirus che hanno costretto i cittadini ad una maggiore permanenza in casa - si sono concentrati prevalentemente nell'area Feltrina, in questo capoluogo con le sue relative prossimità ed in alcune zone della Valbelluna e dell'Alpago, mentre nelle aree montane dello Zoldano, del Cadore, dell'Agordino e dell'intero arco Dolomitico le manifestazioni delittuose sono, generalmente, in misura ridotta”.

	<p>L'analisi del contesto esterno è avvenuta anche mediante consultazione delle seguenti fonti interne:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organo di indirizzo politico: non sono state segnalate condotte riconducibili a fenomeni corruttivi; 2. Responsabili di servizio: non sono state segnalate condotte riconducibili a fenomeni corruttivi; 3. Verifica su procedimenti disciplinari avviati relativi a comportamenti inerenti le fattispecie di cui al DPR 63/2013: non sono stati avviati provvedimenti disciplinari. <p>In relazione ai dati emersi dall'analisi del contesto esterno, si ritiene che la loro incidenza sul rischio di corruzione dell'amministrazione possa così riassumersi:</p> <table border="1" data-bbox="517 663 1458 1126"> <thead> <tr> <th><i>Fattore</i></th> <th><i>Dato elaborato e incidenza nel PTPC</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><i>tasso di criminalità generale del territorio di riferimento</i></td> <td><i>Basso – nessuna conseguenza nota nel processo di analisi dei rischi</i></td> </tr> <tr> <td><i>Tasso di presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso</i></td> <td><i>Id. come sopra</i></td> </tr> <tr> <td><i>reati contro la Pubblica Amministrazione nella Regione</i></td> <td><i>Id. come sopra</i></td> </tr> <tr> <td><i>reati contro la Pubblica Amministrazione nell'ente</i></td> <td><i>Non presenti</i></td> </tr> <tr> <td><i>procedimenti disciplinari</i></td> <td><i>non sono stati avviati procedimenti disciplinari né sono giunte segnalazioni di comportamenti rilevanti da parte di terzi</i></td> </tr> </tbody> </table>	<i>Fattore</i>	<i>Dato elaborato e incidenza nel PTPC</i>	<i>tasso di criminalità generale del territorio di riferimento</i>	<i>Basso – nessuna conseguenza nota nel processo di analisi dei rischi</i>	<i>Tasso di presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso</i>	<i>Id. come sopra</i>	<i>reati contro la Pubblica Amministrazione nella Regione</i>	<i>Id. come sopra</i>	<i>reati contro la Pubblica Amministrazione nell'ente</i>	<i>Non presenti</i>	<i>procedimenti disciplinari</i>	<i>non sono stati avviati procedimenti disciplinari né sono giunte segnalazioni di comportamenti rilevanti da parte di terzi</i>
<i>Fattore</i>	<i>Dato elaborato e incidenza nel PTPC</i>												
<i>tasso di criminalità generale del territorio di riferimento</i>	<i>Basso – nessuna conseguenza nota nel processo di analisi dei rischi</i>												
<i>Tasso di presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso</i>	<i>Id. come sopra</i>												
<i>reati contro la Pubblica Amministrazione nella Regione</i>	<i>Id. come sopra</i>												
<i>reati contro la Pubblica Amministrazione nell'ente</i>	<i>Non presenti</i>												
<i>procedimenti disciplinari</i>	<i>non sono stati avviati procedimenti disciplinari né sono giunte segnalazioni di comportamenti rilevanti da parte di terzi</i>												
<p>2.3.2 Valutazione di impatto del contesto interno</p>	<p>Il Consorzio dei Comuni del Bacino Imbrifero Montano del Piave appartenenti alla Provincia di Belluno è formato da 59 Comuni della Provincia di Belluno. E' stato costituito nel 1955 in applicazione della Legge 959/53 ed ha lo scopo di perseguire il progresso economico e sociale delle popolazioni attraverso l'impiego di proventi (sovracanoni) legati all'esercizio dell'attività di produzione di energia idroelettrica nel territorio di competenza.</p> <p>In tale ottica, il Consorzio BIM ha sostenuto lo sviluppo socio economico dei territori dei Comuni consorziati in vari settori, contribuendo in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alla realizzazione di opere pubbliche quali scuole, ospedali ed altre infrastrutture; • alla realizzazione della rete provinciale del gas metano e di reti minori per il gpl; • allo sviluppo di tecniche ed impianti nel campo delle energie rinnovabili e del risparmio energetico; • alla promozione della diffusione dei servizi informatici ed informativi nonché della connettività a banda larga nel territorio provinciale; • al sostegno di iniziative in campo sociale; • al sostegno di iniziative in ambito culturale, sportivo e ricreativo. <p>Il responsabile della corruzione e della trasparenza per questa Amministrazione è il Segretario – Direttore Generale, dott. Stefano Savaris.</p> <p>Per l'elaborazione del presente Piano sono stati coinvolti i seguenti attori interni all'Amministrazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Serenella Pollet – Ufficio Ragioneria; – Tiziano Franceschini – Ufficio Segreteria. <p>I soggetti sopra citati sono stati coinvolti attraverso i seguenti canali e strumenti di partecipazione:</p>												

	<ul style="list-style-type: none"> - specifici incontri aventi come oggetto il tema della prevenzione della corruzione. <p>In considerazione della dimensione della struttura e dell'attività svolta, per l'elaborazione del presente Piano non sono stati coinvolti attori esterni all'Amministrazione.</p> <p>I contenuti del presente Piano sono stati comunicati ai diversi soggetti interessati, secondo le seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pubblicazione sul sito internet istituzionale.
<p>2.3.3 Mappatura dei processi</p>	<p>L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare le aree, e al loro interno i processi, che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.</p> <p>L'art. 1 comma 16 della Legge 190/2012 ha individuato alcune aree di rischio ritenendole comuni a tutte le amministrazioni. Tali aree si riferiscono ai procedimenti di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del decreto legislativo n. 150 del 2009; - scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al d.lgs. n. 50/2016; - concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati; - autorizzazione o concessione. <p>A sua volta l'ANAC ha individuato le seguenti aree di rischio, con riferimento agli Enti locali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario • Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario • Contratti pubblici • Acquisizione e gestione del personale • Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio • Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni • Incarichi e nomine • Affari legali e contenzioso • Governo del territorio • Gestione dei rifiuti • Pianificazione urbanistica <p>Con riferimento alla mappatura dei processi, l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.06.2022, n° 132, prevede che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedano alle attività di mappatura dei processi (per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico) limitandosi</p>

	<p>all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto medesimo considerando quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) autorizzazione/concessione; b) contratti pubblici; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; d) concorsi e prove selettive; e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. <p>L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.</p>																				
<p>2.3.4 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti</p>	<p>Si è proceduto all'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi. Per la valutazione delle aree di rischio è stata utilizzato la metodologia indicata nell'allegato 5 del Piano nazionale anticorruzione. Sulla base di tale metodologia sono emerse le valutazioni riportate nella tabella sottostante.</p> <table border="1" data-bbox="515 987 1453 1514"> <thead> <tr> <th>Aree di rischio</th> <th>Valore medio della probabilità¹</th> <th>Valore medio dell'impatto²</th> <th>Valutazione complessiva del rischio³</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A) Area: acquisizione e progressione del personale</td> <td>2,50</td> <td>1,50</td> <td>3,75</td> </tr> <tr> <td>B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture</td> <td>2,50</td> <td>1,50</td> <td>3,75</td> </tr> <tr> <td>C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</td> <td>1</td> <td>0,50</td> <td>0,50</td> </tr> <tr> <td>D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</td> <td>3</td> <td>1,50</td> <td>4,50</td> </tr> </tbody> </table>	Aree di rischio	Valore medio della probabilità ¹	Valore medio dell'impatto ²	Valutazione complessiva del rischio ³	A) Area: acquisizione e progressione del personale	2,50	1,50	3,75	B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture	2,50	1,50	3,75	C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	1	0,50	0,50	D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	3	1,50	4,50
Aree di rischio	Valore medio della probabilità ¹	Valore medio dell'impatto ²	Valutazione complessiva del rischio ³																		
A) Area: acquisizione e progressione del personale	2,50	1,50	3,75																		
B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture	2,50	1,50	3,75																		
C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	1	0,50	0,50																		
D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	3	1,50	4,50																		
<p>2.3.4 Progettazione di misure organizzative per il</p>	<p>La tabella seguente riporta le misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, in riferimento a ciascuna area di rischio,</p>																				

¹ Scala di valori e frequenza della probabilità:

0 = nessuna probabilità; 1 = improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile.

Il valore della **probabilità** va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna "Indici di valutazione della probabilità"

² Scala di valori e importanza dell'impatto:

0 = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore.

Il valore dell'**impatto** va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna "Indici di valutazione dell'impatto".

³ Valutazione complessiva del rischio:

Il **livello di rischio** è determinato dal prodotto tra il valore medio della frequenza della probabilità e il valore medio dell'impatto e può assumere valori compresi tra 0 e 25 (0 = nessun rischio; 25 = rischio estremo).

trattamento del rischio	con indicazione degli obiettivi, delle misure di prevenzione e delle modalità di verifica dell'attuazione, in relazione alle misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalla legge n. 190/2012 e dai decreti attuativi, nonché alle misure ulteriori introdotte con il piano nazionale anticorruzione.		
	Aree di rischio	Obiettivi	Misure di prevenzione Modalità di verifica dell'attuazione
	A) Area: acquisizione e progressione del personale <ol style="list-style-type: none"> 1. Reclutamento 2. Progressioni di carriera 3. Conferimento di incarichi di collaborazione 	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Gli estremi di ogni provvedimento relativo alla presente area di rischio sono pubblicati nel sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente"
	B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture <ol style="list-style-type: none"> 1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento 2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento 3. Requisiti di qualificazione 4. Requisiti di aggiudicazione 5. Valutazione delle offerte 6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte 7. Procedure negoziate 8. Affidamenti diretti 9. Revoca del bando 10. Redazione del cronoprogramma 11. Varianti in corso di esecuzione del contratto 12. Subappalto 13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto 	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Gli estremi di ogni provvedimento relativo alla presente area di rischio sono pubblicati nel sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente"
	C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario <ol style="list-style-type: none"> 1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an 2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato 3. Provvedimenti amministrativi vincolati 	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione Creare un contesto	Gli estremi di ogni provvedimento relativo alla presente area di rischio sono pubblicati nel sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente"

	<p>nell'an e a contenuto vincolato</p> <p>4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale</p> <p>5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an</p> <p>6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto</p>	<p>sfavorevole alla corruzione</p>	
	<p>D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</p> <p>1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an</p> <p>2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato</p> <p>3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato</p> <p>4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale</p> <p>5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an</p> <p>6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto</p>	<p>Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione</p> <p>Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione</p> <p>Creare un contesto sfavorevole alla corruzione</p>	<p>Gli estremi di ogni provvedimento relativo alla presente area di rischio sono pubblicati nel sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente"</p>
<p>2.3.5 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure</p>	<p>La gestione del rischio si completa con l'azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte. Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. Essa è attuata dagli stessi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio.</p> <p>Il monitoraggio circa l'applicazione del presente Piano è svolto in autonomia dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tuttavia ai fini del monitoraggio i dipendenti sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e a fornire ogni informazione che lo stesso ritenga utile.</p> <p>In particolare, sono previste le seguenti azioni di verifica:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ciascun dipendente deve informare tempestivamente il Responsabile PCT, in merito al mancato rispetto dei tempi previsti dai procedimenti e a qualsiasi altra anomalia accertata in ordine alla mancata attuazione del presente piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendo al Responsabile della prevenzione della corruzione, le azioni sopra citate qualora non dovessero rientrare nelle proprie competenze. ➤ il Responsabile PCT, con cadenza semestrale, è tenuto a consultare i dipendenti in ordine alla effettiva attuazione delle misure previste dal presente piano al fine di rilevare eventuali criticità sulla idoneità e attuabilità delle misure previste. 		

	<p>Secondo le indicazioni dell'ANAC in relazione alle soglie dimensionali degli enti, il monitoraggio avviene una volta l'anno su un campione di processi selezionati in base a criteri di priorità legati al livello di rischio corruttivo stimato, non inferiore al totale dei processi catalogati dall'Amministrazione.</p>
<p>2.3.6 Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio</p>	<p>Il decreto legislativo 33/2013, come modificato dal D. Lgs. 97/2016, ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi come <i>“accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”</i>.</p> <p>L'accessibilità totale si realizza principalmente attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni sui siti istituzionali e l'accesso civico.</p> <p>LE PUBBLICAZIONI IN AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE</p> <p>Il Consorzio BIM Piave di Belluno si è dotato di un sito web istituzionale, visibile al link www.consorzioimpiave.bl.it nella cui home page è collocata la sezione denominata <i>“Amministrazione Trasparente”</i>, all'interno della quale vanno pubblicati i dati, le informazioni e i documenti indicati nel D. Lgs. 33/2013.</p> <p>L'Allegato n. 1, della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016 n. 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al d.lgs. 33/2013, ha rinnovato la disciplina dei dati e delle informazioni da pubblicare sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni adeguandola alle novità introdotte dal d.lgs. 97/2016.</p> <p>La pubblicazione di dati, informazioni e documenti nella sezione <i>“Amministrazione Trasparente”</i> deve avvenire nel rispetto dei criteri generali di seguito evidenziati:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Completezza: la pubblicazione deve essere esatta, accurata e riferita a tutte le unità organizzative. 2) Aggiornamento e archiviazione: per ciascun dato, o categoria di dati, deve essere indicata la data di pubblicazione e, conseguentemente, di aggiornamento, nonché l'arco temporale cui lo stesso dato, o categoria di dati, si riferisce. 3) Dati aperti e riutilizzo: I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono resi disponibili in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili secondo quanto prescritto dall'art. 7 D. Lgs. 33/2013 e dalle specifiche disposizioni legislative ivi richiamate, fatti salvi i casi in cui l'utilizzo del formato di tipo aperto e il riutilizzo dei dati siano stati espressamente esclusi dal legislatore. È fatto divieto di disporre filtri o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione <i>“Amministrazione Trasparente”</i>. 4) Trasparenza e privacy: È garantito il rispetto delle disposizioni recate dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e dal Regolamento UE n. 679/2016 in materia di protezione dei dati personali. <p>La decorrenza, la durata delle pubblicazioni e la cadenza temporale degli aggiornamenti sono definite in conformità a quanto espressamente stabilito da specifiche norme di legge e, in mancanza, dalle disposizioni del D. Lgs. 33/2013.</p> <p>TRASPARENZA E TUTELA DEI DATI PERSONALI</p> <p>L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza,</p>

	<p>anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento.</p> <p>In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati» par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1 lett. d).</p> <p>Il D.lgs. 33/2013 all'art. 7-bis, c. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione».</p> <p>Il Responsabile della elaborazione del documento ha l'onere di verificare che il suo contenuto sia conforme a quanto sopra evidenziato.</p> <p>ACCESSO CIVICO</p> <p>L'accesso civico è il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo nonché il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria. La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione soggettiva, è gratuita e non deve essere motivata.</p> <p>Per l'attuazione del diritto di accesso si fa rinvio alla disciplina dettata dall'art. 5 del D.Lgs. 33/2013.</p> <p>Del diritto all'accesso civico deve essere data ampia informazione sul sito istituzionale dell'ente mediante pubblicazione in "Amministrazione trasparente"/Altri contenuti/Accesso civico di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - modalità per l'esercizio dell'accesso civico; - nominativo del responsabile della trasparenza al quale presentare la richiesta d'accesso civico; - nominativo del titolare del potere sostitutivo, con l'indicazione dei relativi recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale; - registro delle istanze di accesso civico, da tenere costantemente aggiornato.
<p>3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p>	
<p>3.1 Struttura organizzativa</p>	<p><u>Allegato Regolamento DPCM 132/2022</u></p> <p><i>In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • organigramma; • livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165; • ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio; • altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali

	<i>interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.</i>
3.1.1 Organigramma	<p style="text-align: center;">DOTAZIONE ORGANICA - ARTICOLAZIONE UFFICI</p> <pre> graph TD A[1 SEGRETARIO - DIRETTORE GENERALE] --> B[1 FUNZIONARIO (EX CAT. D) ASSEGNATO ALL'UFFICIO SEGRETERIA] A --> C[1 FUNZIONARIO (EX CAT. D) ASSEGNATO ALL'UFFICIO RAGIONERIA] </pre>
3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa	<p>L'Ente è dotato della figura di un Segretario-Direttore generale, cui sono attribuiti i compiti e le funzioni previsti dall'art. 21 dello Statuto e dagli artt. 32 e 32bis del Regolamento per la Disciplina dell'Ordinamento Generale degli Uffici e Servizi dell'Ente ed in particolare la responsabilità dell'unico Servizio amministrativo-contabile-tecnico previsto dallo Statuto dell'Ente.</p> <p>La struttura del Consorzio è suddivisa in settori dotati di autonomia funzionale presidiati da figure professionali altamente specializzate con capacità di relazioni anche esterne e funzioni direttive, in applicazione di quanto stabilito della Deliberazione C.D. n. 69 del 27.11.2006, con la quale sono stati individuati l'Ufficio Ragioneria e l'Ufficio Segreteria del Consorzio BIM Piave quali autonomi settori all'interno dell'unico Servizio amministrativo-contabile-tecnico.</p>
3.1.3 Ampiezza media delle unità organizzative	<p>L'ampiezza delle singole unità organizzative del Consorzio BIM Piave è di 1 unità di personale per ciascuna. Complessivamente al 31/12/2023 il Consorzio impiega n. 3 unità di personale, di cui 2 a tempo indeterminato e pieno e 1 a tempo determinato e pieno.</p>
3.2 Organizzazione del lavoro agile	<p><u>Allegato Regolamento DPCM 132/2022</u></p> <p><i>In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro.</i></p> <p><i>In particolare, la sezione deve contenere:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);</i> • <i>gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;</i> • <i>i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione.</i> <p>Una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro agile riguarda l'introduzione del "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA).</p> <p>Il POLA definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.</p> <p>Il POLA approvato con Deliberazione CD n. 2 del 27.01.2021 prevede le seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • autorizzare al lavoro agile fino al 100% dei dipendenti che ne facciano richiesta, compatibilmente con la tipologia di lavoro, le mansioni assegnate e le scadenze normative e procedurali; • stabilire che le modalità pratico-organizzative, ivi inclusa la

	<p>definizione degli obiettivi, siano definite singolarmente tra il lavoratore dipendente ed il Responsabile dell'Area Amministrativa-Contabile-Tecnica;</p> <ul style="list-style-type: none"> • stabilire orientativamente in 1 su 5 giorni lavorativi il periodo settimanale di lavoro agile, fatte salve particolari esigenze e situazioni soprattutto di natura emergenziale; • stabilire che nelle giornate di telelavoro non vi sia un orario obbligatorio, fatto salvo il rispetto del debito orario giornaliero e il rispetto delle fasce di contattabilità; • stabilire che nelle giornate di lavoro agile, proprio perché non è richiesto un orario rigido, non si applicherà la normativa inerente i buoni pasto, i permessi ed il riconoscimento di lavoro straordinario.
<p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p><u>Allegato Regolamento DPCM 132/2022</u> <i>Gli elementi della sottosezione sono:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti; • Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori: <ul style="list-style-type: none"> a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti; c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi. <p><i>In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di: <ul style="list-style-type: none"> a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; b) modifica del personale in termini di livello / inquadramento; • Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive)

	<p>e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) soluzioni interne all'amministrazione; b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti; c) meccanismi di progressione di carriera interni; d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento); e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali; f) soluzioni esterne all'amministrazione; g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni); h) ricorso a forme flessibili di lavoro; i) concorsi; l) stabilizzazioni. <ul style="list-style-type: none"> • Formazione del personale <ul style="list-style-type: none"> a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale; b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative; c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione); d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.
<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023: TOTALE: n. 3 unità di personale di cui: n. 2 a tempo indeterminato/pieno n. 1 a tempo determinato/pieno assunti ai sensi dell'art 110 del TUEL</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 2 funzionari (ex cat. D) n. 1 dirigenti</p>
<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: A seguito di dimissioni volontarie di una unità di personale si è aperto il corrispondente spazio assunzionale. La programmazione del fabbisogno di personale prevista dall'art. 39, comma 1 della legge 449/1997 e dall'art. 6 del d.lgs. 165/2001 è stata approvata con specifico atto n. 91 del 15/12/2008. L'atto prevede, identifica ed assicura le esigenze di funzionalità e d'ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La previsione triennale è coerente con le esigenze finanziarie espresse nell'atto di programmazione del fabbisogno. L'Ente prevede dunque di procedere all'assunzione di un'unità di personale in sostituzione dell'unità dimissionaria.</p>

	<p>La spesa di personale è determinata dall'attuazione delle direttive e dei criteri di organizzazione delle risorse stabiliti nella deliberazione del Consiglio Direttivo dell'Ente n. 91 del 15/12/2008 in materia di fabbisogno del personale, avvalendosi delle deroghe ai limiti delle spese del personale introdotte dal D.L. 112/2008 convertito in L. 122/2008.</p> <p>Si è verificato che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con l'applicazione dell'art. 1, comma 562 della legge 296/2006, con le deroghe previste dal D.L. 112/2008 convertito in L. 122/008, come segue:</p> <table border="1" data-bbox="518 526 1460 638"> <tr> <td>spesa di personale, ai sensi del comma 562, per l'anno 2024: € 213.200,00</td> </tr> <tr> <td>spesa di personale, ai sensi del comma 562, per l'anno 2025: € 211.200,00</td> </tr> <tr> <td>spesa di personale, ai sensi del comma 562, per l'anno 2026: € 211.200,00</td> </tr> </table> <p>La previsione sulla spesa di personale prevista per il triennio 2024-2026 include le spese previste al macroaggregato 101 e al macroaggregato 102 per l'IRAP. Non comprende le spese per formazione e missioni, diritti di rogito, incentivi per le funzioni tecniche. Sono invece ricompresi tutti gli incrementi contrattuali, inclusi gli incrementi CCNL 2019-2021, che pure possono essere esclusi ai fini del raccordo con la spesa di personale 2008.</p> <p>Si dà atto che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha approvato i bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato; - l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale; - si attesta che il Consorzio BIM Piave di Belluno non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale. <p>Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</p> <p>In relazione agli obiettivi strategici definiti si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazione dell'ente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - si ritiene di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, Area dei Funzionari (ex cat. D), con profilo di Istruttore direttivo amministrativo, ovvero Area degli Istruttori (ex cat. C), con profilo di istruttore amministrativo, da assegnare all'Ufficio Segreteria, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica. <p>Certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo.</p>	spesa di personale, ai sensi del comma 562, per l'anno 2024: € 213.200,00	spesa di personale, ai sensi del comma 562, per l'anno 2025: € 211.200,00	spesa di personale, ai sensi del comma 562, per l'anno 2026: € 211.200,00
spesa di personale, ai sensi del comma 562, per l'anno 2024: € 213.200,00				
spesa di personale, ai sensi del comma 562, per l'anno 2025: € 211.200,00				
spesa di personale, ai sensi del comma 562, per l'anno 2026: € 211.200,00				
<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: nessuna modifica;</p> <p>b) assunzioni mediante mobilità volontaria, procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p>			

<p>fabbisogno</p>	<p>si procederà all'eventuale copertura dei posti a tempo indeterminato che dovessero rendersi vacanti nel corso del 2024 previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, mediante scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità o di procedura concorsuale pubblica; sarà eventualmente anche valutata l'opportunità di esperire la mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs. 165/2001;</p> <p>c) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>si provvederà, ove se ne ravvisi la necessità, ad assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale.</p>
<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) concernente l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione: <ul style="list-style-type: none"> a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità; b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione. ➤ Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti"; ➤ Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati; ➤ Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che: <p><i>Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;</i></p> ➤ D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO" il quale dispone

all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: a concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza, rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ..."

a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
- fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale;

b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

risorse interne (fondi propri stanziati in bilancio) ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative (strumenti messi a disposizione dall'Unione e da altri enti);

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

la formazione è rivolta a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate

d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

- **riqualificazione e potenziamento delle competenze**
- **livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti**

la formazione dovrà essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro, ponderando la qualità della formazione con il rendimento e il miglioramento delle funzioni proprie di ogni dipendente

e) programma formativo:

Interventi formativi di carattere trasversale

Formazione obbligatoria

Formazione continua di aggiornamento e approfondimento

f) monitoraggio, verifica e feedback:

Gli Uffici Segreteria e Ragioneria dell'Ente provvedono alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione. I relativi dati sono caricati in un file predisposto per questa finalità e archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente. Al fine di verificare l'efficacia della formazione potranno essere effettuati test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.