



Comune di

TORREVECCHIA TEATINA (CH)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024

(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)

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
			SI

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

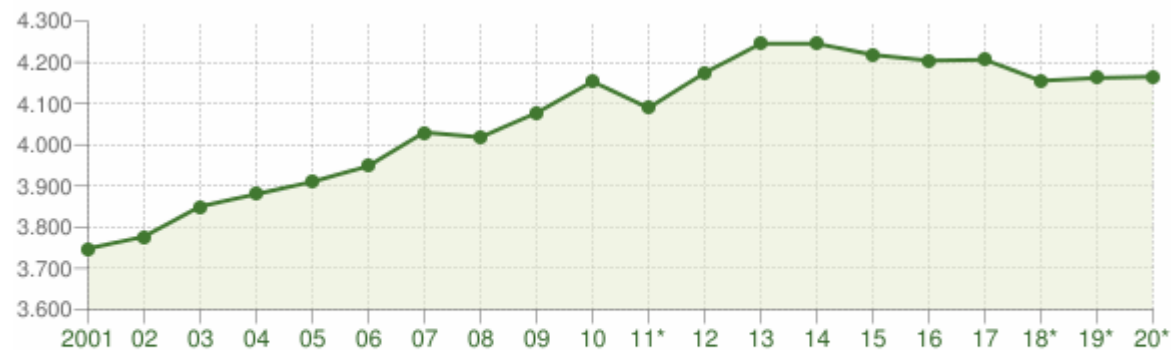
Provincia [Chieti \(CH\)](#)
Regione [Abruzzo](#)
Popolazione 4.176 abitanti(01/01/2022 - Istat)
Superficie 14,68 km²
Densità 284,54 ab./km²
Codice Istat 069094
Codice catastale L284
Prefisso [0871](#)
CAP 6601

Fatturazione elettronica	Codice univoco ufficio: UFRG60 dati completi di fatturazione elettronica...
Email PEC	info@pec.comunetorrecchiateatina.it
Sito istituzionale	www.comunetorrecchiateatina.it

Dati geografici

Altitudine: 240 m s.l.m. minima: 18 massima: 249	Misura espressa in <i>metri sopra il livello del mare</i> del punto in cui è situata la Casa Comunale. Le quote <i>minima</i> e <i>massima</i> del territorio comunale sono state elaborate dall'Istat sul modello digitale del terreno (DEM) e dai dati provenienti dall'ultima rilevazione censuaria.
Coordinate Geografiche <i>sistema sessagesimale</i> 42° 23' 1,32" N 14° 12' 51,12" E <i>sistema decimale</i> 42,3837° N 14,2142° E	Le coordinate geografiche sono espresse in latitudine Nord (distanza angolare dall'equatore verso Nord) e longitudine Est (distanza angolare dal meridiano di Greenwich verso Est). I valori numerici sono riportati utilizzando sia il sistema sessagesimale DMS (<i>Degree, Minute, Second</i>), che il sistema decimale DD (<i>Decimal Degree</i>).

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Torrevecchia Teatina** dal 2001 al 2020. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI TORREVECCHIA TEATINA (CH) - Dati ISTAT al 31 dicembre - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

La tabella in basso riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dicembre	3.748	-	-	-	-
2002	31 dicembre	3.777	+29	+0,77%	-	-
2003	31 dicembre	3.850	+73	+1,93%	1.307	2,95
2004	31 dicembre	3.880	+30	+0,78%	1.328	2,92
2005	31 dicembre	3.910	+30	+0,77%	1.366	2,86
2006	31 dicembre	3.948	+38	+0,97%	1.379	2,86
2007	31 dicembre	4.030	+82	+2,08%	1.422	2,83
2008	31 dicembre	4.018	-12	-0,30%	1.435	2,80
2009	31 dicembre	4.077	+59	+1,47%	1.481	2,75
2010	31 dicembre	4.153	+76	+1,86%	1.499	2,77
2011 ⁽¹⁾	8 ottobre	4.158	+5	+0,12%	1.523	2,73
2011 ⁽²⁾	9 ottobre	4.092	-66	-1,59%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dicembre	4.089	-64	-1,54%	1.530	2,67
2012	31 dicembre	4.174	+85	+2,08%	1.527	2,73
2013	31 dicembre	4.245	+71	+1,70%	1.542	2,75
2014	31 dicembre	4.245	0	0,00%	1.557	2,73
2015	31 dicembre	4.218	-27	-0,64%	1.575	2,68
2016	31 dicembre	4.204	-14	-0,33%	1.588	2,65
2017	31 dicembre	4.206	+2	+0,05%	1.610	2,61
2018*	31 dicembre	4.155	-51	-1,21%	1.589,10	2,61
2019*	31 dicembre	4.162	+7	+0,17%	1.613,95	2,58

2020*	31 dicembre	4.165	+3	+0,07%	(v)	(v)
--------------	-------------	--------------	----	--------	-----	-----

(¹) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011.

(²) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011.

(³) la variazione assoluta e percentuale si riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010.

(*) popolazione post-censimento

(v) dato in corso di validazione

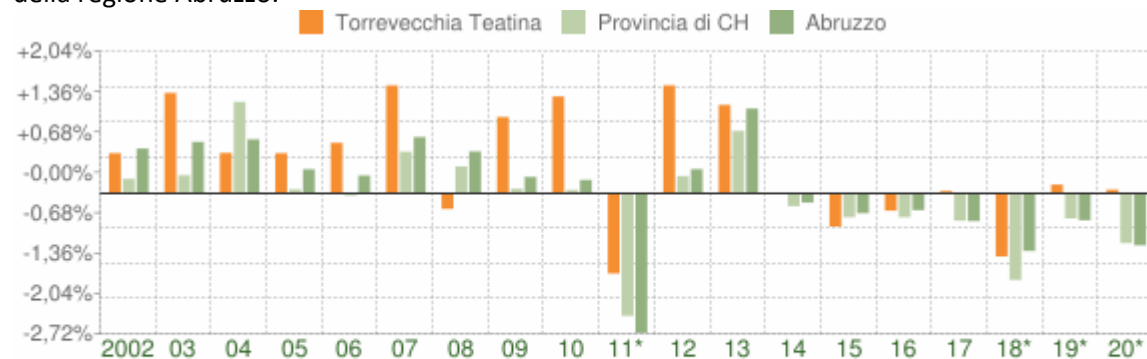
Dal **2018** i dati tengono conto dei risultati del **censimento permanente della popolazione**, rilevati con cadenza annuale e non più decennale. A differenza del censimento tradizionale, che effettuava una rilevazione di tutti gli individui e tutte le famiglie ad una data stabilita, il nuovo metodo censuario si basa sulla combinazione di rilevazioni campionarie e dati provenienti da fonte amministrativa.

La [popolazione residente a Torrevecchia Teatina al Censimento 2011](#), rilevata il giorno 9 ottobre 2011, è risultata composta da 4.092 individui, mentre alle Anagrafi comunali ne risultavano registrati 4.158. Si è, dunque, verificata una differenza negativa fra *popolazione censita* e *popolazione anagrafica* pari a 66 unità (-1,59%).

Il confronto dei dati della popolazione residente dal 2018 con le serie storiche precedenti (2001-2011 e 2011-2017) è possibile soltanto con operazioni di **ricostruzione intercensuaria** della popolazione residente.

Variazione percentuale della popolazione

Le variazioni annuali della popolazione di Torrevecchia Teatina espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia di Chieti e della regione Abruzzo.



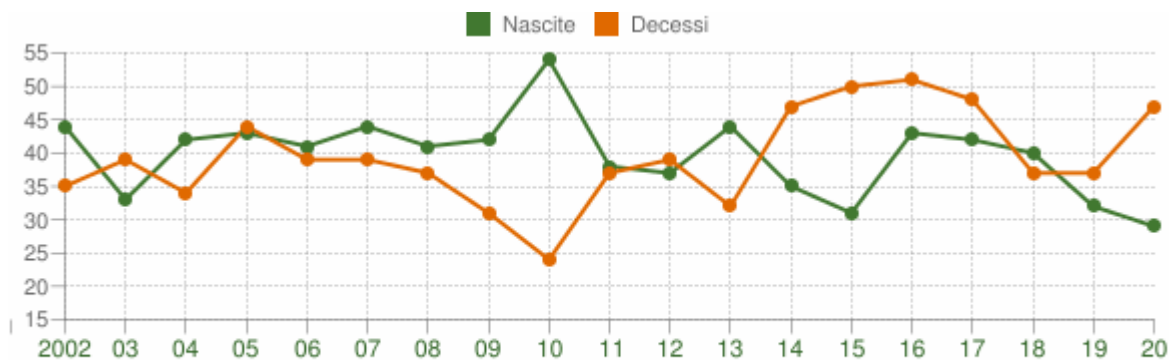
Variazione percentuale della popolazione

COMUNE DI TORREVECCHIA TEATINA (CH) - Dati ISTAT al 31 dicembre - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Movimento naturale della popolazione

Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche **saldo naturale**. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI TORREVECCHIA TEATINA (CH) - Dati ISTAT (1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2020. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2002	1 gennaio-31 dicembre	44	-	35	-	+9
2003	1 gennaio-31 dicembre	33	-11	39	+4	-6
2004	1 gennaio-31 dicembre	42	+9	34	-5	+8
2005	1 gennaio-31 dicembre	43	+1	44	+10	-1
2006	1 gennaio-31 dicembre	41	-2	39	-5	+2
2007	1 gennaio-31 dicembre	44	+3	39	0	+5
2008	1 gennaio-31 dicembre	41	-3	37	-2	+4
2009	1 gennaio-31 dicembre	42	+1	31	-6	+11
2010	1 gennaio-31 dicembre	54	+12	24	-7	+30
2011 (1)	1 gennaio-8 ottobre	24	-30	29	+5	-5
2011 (2)	9 ottobre-31 dicembre	14	-10	8	-21	+6
2011 (3)	1 gennaio-31 dicembre	38	-16	37	+13	+1

2012	1 gennaio-31 dicembre	37	-1	39	+2	-2
2013	1 gennaio-31 dicembre	44	+7	32	-7	+12
2014	1 gennaio-31 dicembre	35	-9	47	+15	-12
2015	1 gennaio-31 dicembre	31	-4	50	+3	-19
2016	1 gennaio-31 dicembre	43	+12	51	+1	-8
2017	1 gennaio-31 dicembre	42	-1	48	-3	-6
2018*	1 gennaio-31 dicembre	40	-2	37	-11	+3
2019*	1 gennaio-31 dicembre	32	-8	37	0	-5
2020*	1 gennaio-31 dicembre	29	-3	47	+10	-18

(¹) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(²) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

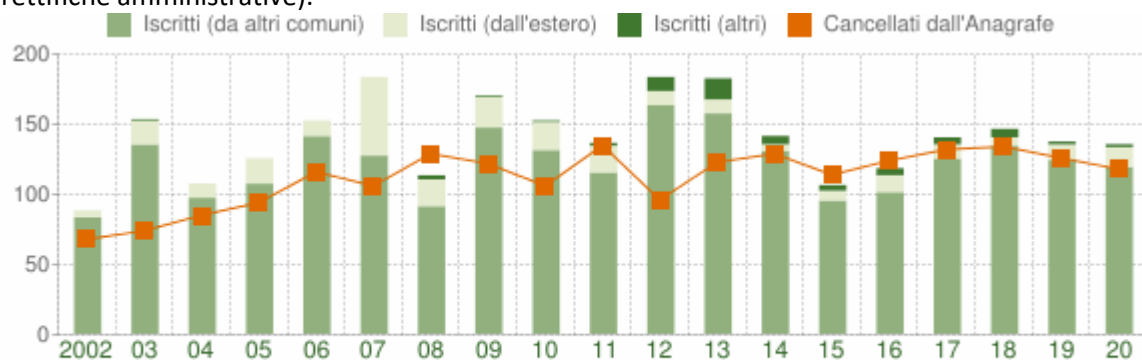
(³) bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(*) popolazione post-censimento

Flusso migratorio della popolazione

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Torrevecchia Teatina negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come **iscritti** e **cancellati** dall'Anagrafe del comune.

Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).



Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI TORREVECCHIA TEATINA (CH) - Dati ISTAT (1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2002 al 2020. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno <i>1 gen-31 dic</i>	<i>Iscritti</i>			<i>Cancellati</i>			Saldo Migratorio con l'estero	Saldo Migratorio totale
	<i>DA altri comuni</i>	<i>DA estero</i>	<i>altri iscritti (a)</i>	<i>PER altri comuni</i>	<i>PER estero</i>	<i>altri cancell. (a)</i>		
2002	83	5	0	68	0	0	+5	+20
2003	135	17	1	66	3	5	+14	+79
2004	97	10	0	78	7	0	+3	+22
2005	107	18	0	92	2	0	+16	+31
2006	141	11	0	113	1	2	+10	+36
2007	127	56	0	101	0	5	+56	+77
2008	91	19	3	127	2	0	+17	-16
2009	147	22	1	111	11	0	+11	+48
2010	131	20	1	94	4	8	+16	+46
2011 ⁽¹⁾	97	14	1	88	12	2	+2	+10
2011 ⁽²⁾	18	5	1	27	4	2	+1	-9
2011 ⁽³⁾	115	19	2	115	16	4	+3	+1
2012	163	10	10	90	6	0	+4	+87
2013	157	10	15	112	4	7	+6	+59
2014	130	5	6	125	3	1	+2	+12
2015	95	7	4	101	6	7	+1	-8

2016	101	12	5	117	5	2	+7	-6
2017	125	10	5	121	11	0	-1	+8
2018*	134	6	6	124	8	2	-2	+12
2019*	124	11	2	113	13	0	-2	+11
2020*	119	14	2	100	18	0	-4	+17

(a) sono le iscrizioni/cancellazioni in Anagrafe dovute a rettifiche amministrative.

(¹) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(²) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

(³) bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(*) popolazione post-censimento

SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1 Valore pubblico	<p>In questa sottosezione l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.</p> <p>La missione istituzionale della Pubblica Amministrazione è la creazione di Valore Pubblico a favore dei propri utenti, stakeholders e cittadini.</p> <p>Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale.</p> <p>Esso è il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla ricoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi.</p>		SI
2.2 Performance	<p>Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.</p>		

	<p>Quali sono gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere?</p> <p>Il Comune di Torrevecchia ha approvato a riguardo la Deliberazione di Giunta n.46 del 08.09.2022 ad oggetto “Piano triennale di azioni positive 2022-2024 ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii.”.</p> <p>Gli obiettivi che il Comune si propone di perseguire nell’arco del triennio sono:</p> <ul style="list-style-type: none">• Tutelare e riconoscere forme fondamentali e irrinunciabili di diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;• Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;• Ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori garantendo condizioni di lavoro privi di comportamenti molesti o mobbizzanti;• Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;• Rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro fra uomini e donne;• Promuovere in tutti gli uffici una fase di analisi degli aspetti che hanno attinenza con le Pari Opportunità per costruire una rete in grado di raccogliere e fornire informazioni su tali tematiche. Tale promozione potrebbe avvenire anche attraverso diffusione di materiale e seminari informativi sulle conoscenze acquisite e sui contesti normativi sulle Pari Opportunità• Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionale svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;• Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal		
--	---	--	--

	<p>congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;</p> <ul style="list-style-type: none"> • In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati; 		
--	---	--	--

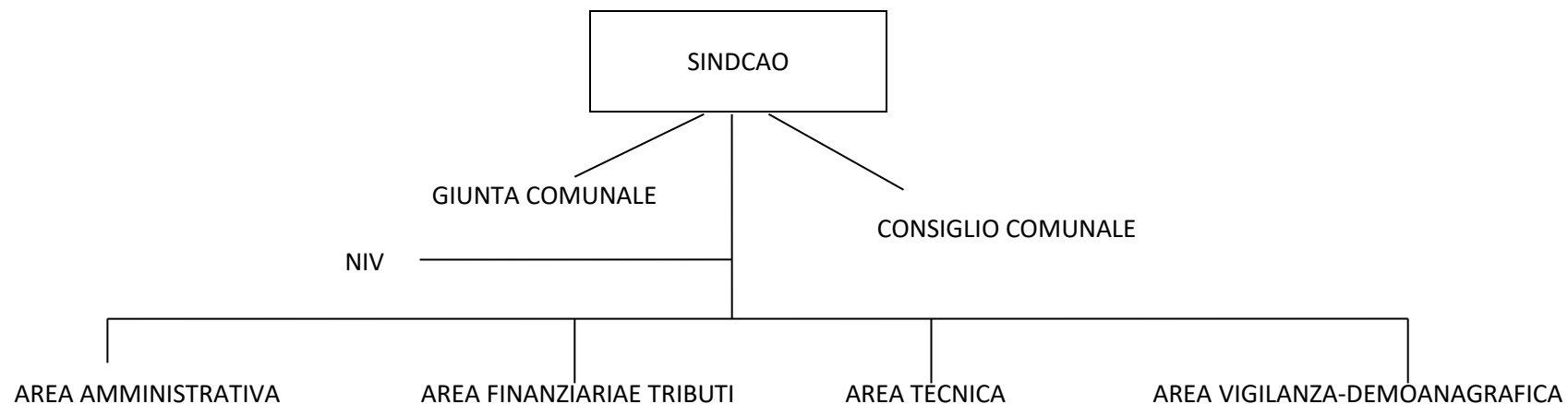
Rischi corruttivi e trasparenza			SI
	<p>Aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero:</p> <ul style="list-style-type: none"> - autorizzazione/concessione; - contratti pubblici; - concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; - concorsi e prove selettive; - aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene 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. <p>I Comune di Torrevecchia Teatina ha approvato con delibera di G.C. n. il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza anni 2022/2024</p>		

	Non si procede all'aggiornamento in quanto non vi sono stati eventi corruttivi.		
--	---	--	--

SEZIONE E CAPITALE UMANO

SEZIONE E CAPITALE UMANO			
Struttura Organizzativa	<p>In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione:</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); • ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio; • altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati 		SI

STRUTTURA ORGANIZZATIVA



Organizzazione Lavoro Agile

Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro.

Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica.

Per i provvedimenti da adottare l'amministrazione è in attesa del nuovo contratto collettivo nazionale di riferimento, contenente la sezione dedicata alla disciplina del telelavoro.

<p>Piano Triennale del Fabbisogno di Personale</p>	<p>Il comune di Torrevecchia Teatina ha approvato con delibera di Giunta comunale n.28 del 16.05.2022 il piano triennale delle assunzioni anni 2022/2024.</p> <p>Al 31.12.2021 il personale dipendente dell'ente è così distinto :</p> <p>n. 4 Cat. "D"(n. 2 Area demo.anagrafica-Vigilanza; n.1 Area Finanziaria; n. 1 Area Tecnica)</p> <p>n. 4 Cat. "B"(n. 1 Area Finanziaria; n. 3 Area Tecnica)</p> <p>n. 1 Segretario comunale in convenzione, per una spesa pari a 1/3.</p>		
--	--	--	--

<p>Formazione del personale</p>	<p>La formazione del personale rientra tra i punti strategici individuati all'interno dell'allegato alla deliberazione di giunta n. 46 del 08.09.2022 ad oggetto "<i>Piano triennale di azioni positive 2022-2024 ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii.</i>"; nonché nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con delibera n.15 G.C. del 26.04.2022.</p> <p>Formazione on-line da espletare entro il 31.12.2022.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=1PteUmPldtU Gli enti locali in Costituzione. Principi generali. Differenziazione e adeguatezza. L'autonomia statutaria e l'autonomia regolamentare. La riforma del titolo V della Costituzione. La sussidiarietà verticale e la sussidiarietà orizzontale. Lo statuto e il contenuto necessario. I regolamenti degli enti locali.</p> <p>L'anticorruzione, la trasparenza e la privacy. Le forme di accesso ai</p>		
---------------------------------	--	--	--

	<p>documenti amministrativi"</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=7ozjOymyFB4 Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, la misurazione e valutazione della performance dei dipendenti pubblici, le responsabilità del dipendente pubblico.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=XDI7rODEBuM I soggetti, gli organi di governo, l'incandidabilità-ineleggibilità- incompatibilità degli amministratori locali.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=xYDkVIHvPgs La gestione del bilancio e la competenza finanziaria potenziata.</p>		
--	---	--	--