

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

(Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 Agosto 2021, n. 113, D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e D.M. 30 giugno 2022 n. 132)

Approvato con delibera di Giunta n. 54 del 10.08.2023

PREMESSA

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

Le finalità del PIAO sono quindi:

- 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 missione 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.

Quadro normativo

Nell'ambito delle misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021 ha introdotto nell'ordinamento il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Il nuovo documento di programmazione deve essere adottato da tutte le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il quadro normativo è stato completato con l'approvazione dei provvedimenti attuativi previsti dai commi 5 e 6 del citato articolo 6. In particolare, con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 (GU Serie Generale n.151 del 30-06-2022) sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Il decreto 30 giugno 2022, n. 132 (GU Serie Generale n. 209 del 07-09-2022) ha definito il contenuto del Piano, ivi incluse le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Di seguito si riassume la composizione ed i contenuti del Piao; nello schema-tipo allegato al citato D.M. viene altresì fornita una descrizione sintetica delle azioni/attività oggetto di pianificazione, con l'indicazione della relativa assoggettabilità o meno per i Comuni con meno di 50 dipendenti, tenuti all'elaborazione del Piao semplificato (art. 6, D.M. 132/2022):

Sezione	Denominazione	Elenco sommario contenuti Piao “semplificato” Enti con meno di 50 dipendenti
Sezione 1	Scheda anagrafica Amministrazione	Dati identificativi dell’Amministrazione
Sezione 2	Valore pubblico, Performance e Anticorruzione	Rischi corruttivi e trasparenza (limitatamente a quanto previsto dall’art. 6, commi 1 e 2, D.M. n. 132/2022)
Sezione 3	Organizzazione e capitale umano	Struttura organizzativa, Organizzazione e lavoro agile, Piano triennale dei fabbisogni di personale (limitatamente alla programmazione delle cessazioni dal servizio; art. 6, comma 3, D.M. n. 132/2022)

Rimane in facoltà per i Comuni con meno di 50 dipendenti di prevedere nel PIAO alcune o tutte le sottosezioni previste per i Comuni più strutturati ovvero le sottosezioni “Valore Pubblico” e “Performance” della Sezione 2.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1.: Dati identificativi dell'Amministrazione

Comune di Gazzo

Indirizzo: Piazza IV Novembre 1

Codice fiscale: 81000470286

Partita IVA: 0127280286

Sindaco: Leonardi Ornella

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente a tempo indeterminato: 16 (oltre il Segretario Comunale in convenzione)

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 4305

Telefono: 049/9426155

Sito internet: <https://www.comune.gazzo.pd.it>

E-mail: protocollo@comune.gazzo.pd.it

PEC: protocollo@pec.comune.gazzo.pd.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.2 Performance:

Piano della performance: come da Allegato 1 al presente documento.

Piano delle Azioni Positive 2023-2025: come da Allegato 2 al presente documento approvato con Delibera di Giunta n. 14 del 23.03.2023

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza:

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- art. 6, commi 1 e 2, D.M. n. 132/2022;
- legge 6 novembre 2012 n. 190 Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;

Piano Triennale della Corruzione e della Trasparenza

Vengono richiamate le seguenti Delibere operative del Piano Triennale della Corruzione e della Trasparenza:

- Giunta Comunale n. 5 del 31.01.2019 “Aggiornamento del piano triennale per la prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) e del programma triennale per la trasparenza ed integrità (P.T.T.I.) per il triennio 2019-2021”;
- Giunta Comunale n. 6 del 30.01.2020 “Approvazione con modalità semplificata del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020-2022” che dà atto all'art. 2 del deliberato “...che rimane lo stesso già adottato con deliberazione di questa Giunta Comunale n. 1 del 24.01.2019 ad oggetto: aggiornamento del piano triennale per la prevenzione della corruzione (P.T.C.P.) e del programma triennale per la trasparenza ed integrità (P.T.T.I.) per il triennio 2019-2021”;
- Giunta Comunale n. 7 del 28.01.2021 “Approvazione con modalità semplificata del “piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020-2022”;
- Giunta Comunale n. 29 del 28.04.2022 “Approvazione con modalità semplificata del “piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024”;

La documentazione sopra descritta è debitamente pubblicata sul sito istituzionale del Comune di Gazzo in “Amministrazione Trasparente, Disposizioni Generali, Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza”.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa

Riferimenti normativi:

- Articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- Articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- Articolo 42 comma 2 lett.a) del D.lgs. 267/2000;
- Il combinato disposto degli artt 2, comma 1, 6, comma 1 del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 e 7, comma 4 del c.c.n.l. 1/4/1999;
- Statuto comunale vigente;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, art. 4 delibera di Giunta n. 119/2010 e s.m.i.

Con Delibera di Giunta Comunale n. 15 del 23.03.2023 è stato approvato l'atto di programmazione del fabbisogno di spesa di personale nel triennio 2023-2026 costituente allegato al P.I.A.O. Semplificato 2023-2025 contenente altresì l'Organigramma del personale dipendente come sotto evidenziato.

Ai sensi delle disposizioni contenute nel Testo Unico degli Enti Locali approvato con Decreto Legislativo 18 Agosto 2000 n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni, gli Organi di Governo e gestionali del Comune sono:

- Il Consiglio Comunale che è l'Organo di indirizzo e controllo politico amministrativo;
- La Giunta Comunale nominata dal Sindaco che collabora con lo stesso nel governo dell'Ente;
- Il Sindaco che è l'Organo Responsabile dell'Amministrazione del Comune con tutte le competenze attribuite dal legislatore;
- Nell'Ordinamento italiano il Segretario Comunale “funge da organo monocratico non elettivo nominato dal Comune e la sua figura è disciplinata dalla Parte I, Titolo IV, Capo II del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267”. Secondo l'art. 97 del D. Lgs 267/2000: svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle Leggi, allo Statuto e ai Regolamenti. Il Segretario dipende funzionalmente dal Sindaco (art. 99 del D.Lgs 267/2000).
- Secondo l'art. 97 del Decreto Legislativo 267/2000 il Segretario sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei Dirigenti /Posizioni Organizzative nei Comuni privi di Dirigenti, e ne coordina l'attività, salvo quando il Sindaco abbia nominato il Direttore Generale.

Sono previste n. 3 Posizioni Organizzative con funzioni di all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, relativamente a n. 3 Settori: l'amministrazione comunale ha assunto la deliberazione GC n. 15 del 23.03.2023 approvando il piano triennale 2024-2026 del fabbisogno della spesa di personale;

Nel dettaglio i tre settori sono i seguenti:

Settore n. 1: Amministrativo Contabile: *SEGRETERIA ED AFFARI GENERALI, CULTURA, SPORT, ISTRUZIONE, PERSONALE, BILANCIO, TRIBUTI, ECONOMATO, SISTEMI INFORMATICI,*

SERVIZI SOCIALI, UFFICIO DISCIPLINA E TRANSIZIONE DIGITALE.

Settore n. 2: Demografici e attività produttive: *ANAGRAFE, STATO CIVILE, ELETTORALE, LEVA, ARCHIVIO, PROTOCOLLO, STATISTICA, COMMERCIO, SERVIZI CIMITERIALI, SUAP, POLIZIA LOCALE.*

Settore n. 3: Servizi Tecnici: *EDILIZIA PRIVATA, URBANISTICA, AMBIENTE ED ECOLOGIA, LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONI, VIABILITA', GESTIONE BENI PATRIMONIALI E DEMANIALI, UFFICIO TECNICO E GESTIONE AUTOMEZZI, EDILIZIA SCOLASTICA.*

L'Ufficio del Segretario Generale è gestito con una Convenzione con i Comuni di Trebaseleghe – Capofila – e Grantorto ed è svolto dal Dott. Zampieri Valerio.

3.2 Organizzazione del Lavoro Agile

Riferimenti normativi:

- Articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- Articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- Art. 14, comma 1, della L. n. 124/2015;
- Art. 63, comma 2, del CCNL 16/11/2022;
- Linee guida ministeriali del 30/11/2021, emanate sulla scorta di quanto previsto dall'art. 1, comma 6, del D.M. 8/10/2021;
- Legge di Bilancio 2023, n. 197 del 29/12/2022 (art. 1, comma 306);
- Legge di conversione del cosiddetto Decreto Mille proroghe, pubblicata in G.U. il 27 febbraio e in vigore dal 28 febbraio 2023.
- Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione;
- Legge n. 81 del 2017;

Il Comune di Gazzo, allo stato, non ha ritenuto di provvedere alla programmazione dell'istituto del lavoro agile e degli istituti ad esso equiparati. Le ragioni di tale decisione si fondano sulle seguenti motivazioni:

- modesto numero di dipendenti;
- recente ingresso di nuovi dipendenti, con necessità di formazione degli stessi in presenza;
- costi difficilmente sostenibili per l'attivazione e la strumentazione informatica dello smart working.

Per la disciplina della materia si rimanda, pertanto, alle disposizioni della vigente legislazione e alle nuove norme del CCNL 2019-2021 (Titolo VI Lavoro a distanza – Capo I Lavoro Agile).

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale e formazione del personale

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 23.03.2023;

Si evidenzia che il Comune di Gazzo ha una spesa storica – consolidata nella media del triennio 2011-2013 art. 1 comma 557 L. 296/2006 - del personale dipendente bassa in rapporto unità/popolazione e pertanto la possibilità di incremento della spesa di personale può essere data unicamente dal D.M. 17.03.2020 in base alla sostenibilità della spesa rispetto alle entrate correnti accertate nei rendiconti del triennio precedente la verifica annuale finalizzata alla programmazione.

La delibera di GC 15/2023 citata fa emergere che il Comune di Gazzo è comune "virtuoso" e pertanto la possibilità di ampliamento di spesa di personale è pressoché nulla – base obiettivo ultimo anno entrata accertata 2021 in rapporto con la spesa di personale del predetto anno - fatta eccezione del turn over.

Ciò posto, nell'evidenziare che la capacità assunzionale del Comune di Gazzo determinata con la citata Delibera, è stata calcolata con riferimento all'ultimo Rendiconto approvato al momento dell'adozione della stessa ossia il Rendiconto della Gestione 2022 e conseguentemente la capacità assunzionale dell'Ente, ai sensi del D.M. 17.03.2020, risulta basata sulla media delle entrate correnti accertate nell'ultimo triennio di riferimento.

Si precisa, altresì, che ad inizio 2023 è stata effettuata l'ultima assunzione che era stata programmata (operaio a tempo pieno ed indeterminato) e che la dotazione organica dell'ente è completa.

Formazione del Personale

Si prevede:

- a) la Formazione obbligatoria del personale in materia di anticorruzione;
- b) la Formazione obbligatoria del personale in materia di Privacy;
- c) la Formazione effettuata mediante la partecipazione del personale a seminari e a corsi di formazione presso Enti diversi, promossa e autorizzata da ciascun Responsabile di Settore in relazione alle rispettive necessità.

L'obiettivo è quello di riqualificare e potenziare le competenze ed il livello di specializzazione del personale dipendente anche in riferimento alle evoluzioni tecnologiche e normative.

Comune di GAZZO

Piano della Performance 2023-2025

1) Premessa

Il presente Piano della Performance è stato redatto in conformità al Regolamento per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, introdotto con Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e, in particolare rafforza la correlazione tra la strategia dell'Amministrazione e gli obiettivi prioritari e sfidanti contenuti nei documenti di programmazione economico finanziaria 2024-2026. Gli obiettivi strategici pluriennali dell'Amministrazione sono stati pertanto individuati, sulla base:

- delle Linee Programmatiche di Mandato Elettorale di cui all'art. 46 comma 3 del Decreto Legislativo 267/2000 approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 18 del 30.06.2022;
- del Documento Unico di Programmazione Semplificato 2023-2025 approvato con Delibera di Consiglio n. 5 del 04.04.2023;
- del Bilancio di Previsione 2023-2025 approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 6 del 4.04.2023;
- del Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025 approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 39 del 22.06.2023;
- della programmazione triennale 2023-2025 del fabbisogno di spesa di personale, costituente allegato al P.I.A.O. Semplificato 2024-2026 approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 23.03.2023;
- della programmazione triennale 2023-2025 dei lavori pubblici adottato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 02 del 04.04.2023;
- del Decreto Sindacale protocollo n. 7114 del 06.09.2022 di nomina del Responsabile dell'Area/Unità Amministrativo Contabile fino al 31.08.2025 nella persona della dipendente Stella Carla Patrizia;
- del Decreto Sindacale protocollo n. 7115 del 06.09.2022 di attribuzione delle funzioni di Responsabile dell'Area/Unità Servizi Demografici e attività produttive fino al 31.08.2025 al dipendente Grasso Nicola-Massimiliano;
- del Decreto Sindacale protocollo n. 7116 del 06.09.2022 di attribuzione delle funzioni di Responsabile dell'Area/Unità Servizi Tecnici fino al 31.12.2025 al Dipendente Piva Nicola;

2) Missione strategica

L'Amministrazione Comunale in carica, insediatasi con le Consultazioni Elettorali del 12.06.2022, ha presentato le proprie linee di mandato elettorale, come da Deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 30.06.2022, evidenziando l'attenzione dell'Amministrazione ai cittadini, collocando la persona al centro dell'azione amministrativa e promuovendo una politica di attenzione alle necessità del cittadino.

Ciò posto, la programmazione economico finanziaria 2023-2025 debitamente approvata dagli Organi competenti ed il Piano Esecutivo di Gestione e degli Obiettivi 2023-2025 affidati ai Responsabili di Settore prevedono degli obiettivi ritenuti dall'Amministrazione strategici e valevoli ai fini della performance, illustrati nel dettaglio dal punto n. 4.

Il P.E.G. 2023-2025 approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 39 del 22.06.2023 stabilisce che i servizi sopra indicati sono l'obiettivo di base per il quale la Giunta ha stabilito "ottemperare nei tempi fissati dalle Leggi, dall'Amministrazione Comunale e dagli Enti e Organismi superiori a tutte le incombenze proprie e affidate all'Unità organizzativa in collaborazione con l'Organo Esecutivo, il Segretario Comunale ed i Responsabili delle altre Unità Organizzative. L'Obiettivo si considera raggiunto in presenza di ritardo non imputabile all'Unità organizzativa o causato da assenza per malattia o altra assenza di legge, difficoltà e ritardo oggettivo di copertura dell'organico vacante."

3) Il Comune di Gazzo contesto territoriale

Analisi del contesto esterno

Il Comune di Gazzo è annoverato fra gli Enti di piccola dimensione con 4305 abitanti al 31.12.2022 ed è situato in zona di pianura, con una discreta logistica, interessato da Fiume Brenta: si presenta con una realtà socio economica costituita di piccole medie imprese e attualmente per lo più artigiane con attività anche nel campo dell'agricoltura.

Nel territorio comunale non ci sono frazioni e ha sede:

- l'Istituto Comprensivo Statale di Grantorto, Gazzo e San Pietro in Gù;
- le Scuole Primarie di Gazzo e di Grossa;
- la Scuola Secondaria di Primo Grado J. Tintoretto;
- la Scuola Materna-Nido Integrato; trattasi di scuola Privata gestita dalla Parrocchia, il cui immobile è di proprietà comunale.
- Oltre la Scuola dell'Obbligo, i ragazzi frequentano gli Istituti Superiori presenti nelle realtà limitrofe di Piazzola sul Brenta, Cittadella, Padova, Vicenza, Bassano del Grappa, Castelfranco, mentre le Università sono presenti a Padova, Vicenza, Verona, Treviso e Venezia.

La realtà culturale di Gazzo presenta un buon grado di scolarizzazione e approfondimento post scuola dell'obbligo sia a livello di Scuola Superiore che Universitario e non risultano presenti realtà di analfabetismo ma difficoltà linguistiche iniziali delle persone immigrate da altri stati nel nostro Paese che via via si vanno tuttavia colmando.

La situazione socio economica è sobria e decorosa basata sul lavoro e non presenta degrado rilevante e/o preoccupante.

Analisi del contesto interno

L'Amministrazione Comunale in carica si è insediata con le consultazioni elettorali 12 Giugno 2022.

Per quanto riguarda le risorse finanziarie del Comune di Gazzo, si evidenzia che l'esercizio finanziario 2022 è terminato con avanzo di amministrazione e non risulta in situazione di deficitarietà strutturale né ha presentato situazioni di debiti fuori bilancio.

Per quanto riguarda le relazioni esterne dell'Ente, il Comune di Gazzo:

- ha delegato la gestione dei propri servizi sociali all'ULSS Euganea 6 che si avvale a sua volta della Federazione dei Comuni del Camposampierese;
- partecipa a ETRA S.P.A. società a partecipazione pubblica alla quale ha esternalizzato il servizio rifiuti ed il servizio idrico integrato;
- partecipa con i servizi di vigilanza al Distretto PD1A con il Comune di Cittadella capofila.

Per quanto riguarda la gestione operativa interna dell'Ente il cui organico già specificato nel presente documento oltre che nei documenti di programmazione, è al completo.

A livello informatico c'è una buona conoscenza e un discreto utilizzo dei sistemi informatici dell'Ente che vede la gestione in rete con i programmi Halley, che consente la circolarità e la condivisione in tempo reale dei dati tra gli uffici.

4) Piano Performance del Comune di Gazzo anno 2023

(Art. 4 del D. Lgs. n. 150/2009. Comma 2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi: a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10).

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

OBIETTIVI	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA												
PIANO OPERATIVO	RISPETTO OBIETTIVI GESTIONALI INDICATI NEL PEG												
INDICATORE	<p>Percentuale raggiungimento obiettivi</p> <table> <tr> <td>Fasce di risultato della Performance organizzativa</td> <td>Percentuale di erogazione del fondo associato alla Performance organizzativa</td> </tr> <tr> <td>da 0 a 49%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>da 50% a 59,99%</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td>da 60% a 69,99%</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>da 70% a 79,99%</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>da 80% a 100%</td> <td>100%</td> </tr> </table>	Fasce di risultato della Performance organizzativa	Percentuale di erogazione del fondo associato alla Performance organizzativa	da 0 a 49%	0%	da 50% a 59,99%	70%	da 60% a 69,99%	80%	da 70% a 79,99%	90%	da 80% a 100%	100%
Fasce di risultato della Performance organizzativa	Percentuale di erogazione del fondo associato alla Performance organizzativa												
da 0 a 49%	0%												
da 50% a 59,99%	70%												
da 60% a 69,99%	80%												
da 70% a 79,99%	90%												
da 80% a 100%	100%												
TEMPISTICA	31/12/2023												
RESPONSABILE	TUTTI												
SETTORE	OBIETTIVO SETTORIALE ai fini della determinazione della Performance organizzativa												

OBIETTIVI ANNO 2023

<p align="center">SCHEDA OBIETTIVI PER GLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE</p> <p align="center">SETTORE N. 1 AMMINISTRATIVO CONTABILE</p>									
<p>SCHEDA OBIETTIVI PER INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E DIPENDENTI CUI VENGONO ATTRIBUITI OBIETTIVI IN MODO SPECIFICO, DI GRUPPO O INDIVIDUALE</p>									
Soggetto valutato			STELLA CARLA PATRIZIA						
Categoria e Profilo professionale			Incaricato di Elevata Qualificazione						
Settore/Unità organizzativa di riferimento			Servizi di: <i>SEGRETERIA ED AFFARI GENERALI, CULTURA, SPORT, ISTRUZIONE, PERSONALE, BILANCIO, TRIBUTI, ECONOMATO, SISTEMI INFORMATICI, SERVIZI SOCIALI, UFFICIO DISCIPLINA E TRANSIZIONE DIGITALE.</i>						
Soggetto Valutatore			O.I.V.						
Riepilogo Obiettivi									
<p>La valutazione finale si tradurrà per ogni singolo obiettivo in una valutazione complessiva in fasce, che tiene conto anche della complessità del risultato da raggiungere, dell'innovatività, dell'impatto sulla realtà di riferimento, sulla soddisfazione effettiva dei bisogni degli utenti finali.</p>									
N°	Descrizione	Peso (1)	% Ragg. Indicatori	Fascia di Valutazione (2)					Punteggio
				A	B	C	D	E	
				0-14	15-19	20-25	26-28	29-30	(1 * 2)
				L'obiettivo non è stato raggiunto	L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto	L'obiettivo è stato conseguito a livello sufficiente	L'obiettivo è stato pienamente conseguito	L'obiettivo è stato conseguito e superato	
1	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE 2023 – 2025.	11	100%						

<p style="text-align: center;">SCHEDA OBIETTIVI PER GLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE</p> <p style="text-align: center;">SETTORE N. 2 SERVIZI DEMOGRAFICI E ATTIVITA' PRODUTTIVE</p>									
<p>SCHEDA OBIETTIVI PER INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E DIPENDENTI CUI VENGONO ATTRIBUITI OBIETTIVI IN MODO SPECIFICO, DI GRUPPO O INDIVIDUALE</p>									
Soggetto valutato				GRASSO NICOLA-MASSIMILIANO					
Categoria e Profilo professionale				Incaricato di Elevata Qualificazione					
Settore/Unità organizzativa di riferimento				Servizi di: ANAGRAFE, STATO CIVILE, ELETTORALE, LEVA, ARCHIVIO, PROTOCOLLO, STATISTICA, COMMERCIO, SERVIZI CIMITERIALI, SUAP, POLIZIA LOCALE.					
Soggetto Valutatore				O.I.V.					
Riepilogo Obiettivi									
<p>La valutazione finale si tradurrà per ogni singolo obiettivo in una valutazione complessiva in fasce, che tiene conto anche della complessità del risultato da raggiungere, dell'innovatività, dell'impatto sulla realtà di riferimento, sulla soddisfazione effettiva dei bisogni degli utenti finali.</p>									
N°	Descrizione	Peso (1)	% Ragg. Indicatori	Fascia di Valutazione (2)					Punteggio
				A	B	C	D	E	
				0-14	15-19	20-25	26-28	29-30	(1 * 2)
				L'obiettivo non è stato raggiunto	L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto	L'obiettivo è stato conseguito a livello sufficiente	L'obiettivo è stato pienamente conseguito	L'obiettivo è stato conseguito e superato	
1	CENSIMENTO ED ESUMAZIONI ED ESTUMULAZIONI PRESSO IL CIMITERO DI GAZZO	11	100%						

<p style="text-align: center;">SCHEDA OBIETTIVI PER GLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE</p> <p style="text-align: center;">SETTORE N. 3 SERVIZI TECNICI</p>									
<p>SCHEDA OBIETTIVI PER INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E DIPENDENTI CUI VENGONO ATTRIBUITI OBIETTIVI IN MODO SPECIFICO, DI GRUPPO O INDIVIDUALE</p>									
Soggetto valutato				PIVA NICOLA					
Categoria e Profilo professionale				Incaricato di Elevata Qualificazione					
Settore/Unità organizzativa di riferimento				Servizi di: EDILIZIA PRIVATA, URBANISTICA, AMBIENTE ED ECOLOGIA, LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONI, VIABILITA', GESTIONE BENI PATRIMONIALI E DEMANIALI, UFFICIO TECNICO E GESTIONE AUTOMEZZI, EDILIZIA SCOLASTICA.					
Soggetto Valutatore				O.I.V.					
Riepilogo Obiettivi									
<p>La valutazione finale si tradurrà per ogni singolo obiettivo in una valutazione complessiva in fasce, che tiene conto anche della complessità del risultato da raggiungere, dell'innovatività, dell'impatto sulla realtà di riferimento, sulla soddisfazione effettiva dei bisogni degli utenti finali.</p>									
N°	Descrizione	Peso (1)	% Ragg. Indicatori	Fascia di Valutazione (2)					Punteggio
				A	B	C	D	E	
				0-14	15-19	20-25	26-28	29-30	(1 * 2)
				L'obiettivo non è stato raggiunto	L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto	L'obiettivo è stato conseguito a livello sufficiente	L'obiettivo è stato pienamente conseguito	L'obiettivo è stato conseguito e superato	
1	INTERVENTO DI RIQUALIFICAZIONE ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO SCUOLA PRIMARIA DI GROSSA; dall'aggiudicazione dei lavori alla riutilizzabilità/fruibilità della struttura	11	100%						

**SCHEDA OBIETTIVI SCHEDA OBIETTIVI PER
IL SEGRETARIO COMUNALE**

Il servizio di Segreteria Comunale viene svolto in convenzione con i Comuni di (Trebasseghe Capofila) e Grantorto. Il Segretario Generale è il Dott. Valerio Zampieri.

Soggetto valutato	ZAMPIERI VALERIO
Categoria e Profilo professionale	Segretario Generale
Settore/Unità organizzativa di riferimento	Segretario Comunale
Soggetto Valutatore	Sindaco

Riepilogo Obiettivi

La valutazione finale si tradurrà per ogni singolo obiettivo in una valutazione complessiva in fasce, che tiene conto anche della complessità del risultato da raggiungere, dell'innovatività, dell'impatto sulla realtà di riferimento, sulla soddisfazione effettiva dei bisogni degli utenti finali.

N°	Descrizione	Peso (1)	% Ragg. Indicatori	Fascia di Valutazione (2)					Punteggio (1 * 2)
				A	B	C	D	E	
				0-14	15-19	20-25	26-28	29-30	
				L'obiettivo non è stato raggiunto	L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto	L'obiettivo è stato conseguito a livello sufficiente	L'obiettivo è stato pienamente conseguito	L'obiettivo è stato conseguito e superato	
1	PREDISPOSIZIONE E MONITORAGGIO DEL PIANO ANTICORRUZIONE	11	100%						

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025 ex Art. 48 del D.LGS. n. 198/2006

Premesse le seguenti disposizioni normative inerenti il Piano triennale delle Azioni Positive che i Comuni predispongono al fine di assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, assorbito e parte del PIAO con l'art. 1 del DPR 81/2022:

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D.Lgs. n. 196 del 23 maggio 2000, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità";
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- Direttiva n. 2/2019 contenente "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche";
- Il DPR n. 81 del 30.06.2022, il Decreto del Dipartimento Funzione Pubblica n. 132 del 30.06.2022;

Analisi della situazione del personale dipendente.

Le politiche del lavoro già da tempo adottate nel Comune di Gazzo, quali:

- la flessibilità dell'orario di lavoro in entrata soggetta a recupero secondo le norme contrattuali;
- la flessibilità dell'orario di lavoro in uscita con permesso soggetta a recupero secondo le norme contrattuali;
- la partecipazione a corsi di formazione promossi e/o con autorizzazione alla partecipazione;

si consolidano come fattori determinanti per favorire il benessere organizzativo e la realizzazione di pari opportunità, di lavoro e nel lavoro, tra uomini e donne dipendenti dell'Ente.

L'accesso all'impiego nel Comune di Gazzo da parte delle donne non incontra ostacoli, in alcuna delle Categorie e Profili professionali esistenti, come si evince dai dati che seguono, riferiti alla situazione occupazionale al 01/01/2023:

Dipendenti a tempo indeterminato così distinti:

Donne	Uomini	Totale
7	8	15

Posizioni Organizzative

Donne	Uomini	Totale
2	1	3

L'attenzione alle politiche di genere è quindi particolarmente dedicata alle donne, in quanto, essendo la maggior parte dei lavoratori di sesso femminile, di fatto, rappresentano i beneficiari diretti o indiretti di tutti gli obiettivi previsti.

Obiettivi per il triennio 2023/2025

Il presente Piano triennale di Azioni Positive si pone, da un lato come adempimento ad un obbligo di legge e dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente con i seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1:** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- Obiettivo 2:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio, compatibilmente tuttavia con le esigenze d'ufficio;
- Obiettivo 5:** Sostegno alle categorie con fragilità.

Obiettivo 1

L'ambito di azione è l'ambiente di lavoro e il Comune si impegna a fare sì che non si verifichino e/o che si adottino con tempestività le misure per eliminare con celerità situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie;
- Casi di mobbing;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Obiettivo 2

L'ambito di azione sono le procedure di selezione/assunzione e il Comune di impegna, nei modi possibili:

- ad assicurare, nelle commissioni di concorso e nelle selezioni di ogni genere, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- ad assicurare che non vi sia alcuna possibilità che privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso;
- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- di non stabilire posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- nello svolgimento del ruolo assegnato a valorizzare attitudini e capacità personali.

Obiettivo 3

L'ambito di azione è la formazione e si conviene che:

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

Obiettivo 4

Ambito di azione è la conciliazione e la flessibilità e, compatibilmente con le esigenze d'ufficio, il Comune si impegna a favorire interventi/ricieste di conciliazione degli orari di servizio a sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione dei figli e dei familiari bisognosi di cure mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time, la flessibilità dell'orario e comunque mediante l'utilizzo degli strumenti di Legge.

Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Obiettivo 5

Ambito di azione sono le fragilità e le patologie invalidanti.

Il Comune si impegna, compatibilmente con le esigenze dell'Ente ed in accordo con il dipendente, a:

- sostenere le categorie "Fragili" prevedendo priorità per l'accesso allo smart-working o al lavoro da remoto;

-
- sostenere le persone affette da patologie invalidanti con facilitazioni nell'articolazione dell'orario di lavoro e prevedendo, l'attribuzione di mansioni diverse più consone alla specifica situazione del dipendente.

Periodo di riferimento e pubblicazione

Il presente Piano triennale delle Azioni Positive 2023-2025, già approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 23.03.2023, costituisce parte integrante e sostanziale del P.I.A.O. e verrà pubblicato nei modi previsti dalla Legge e trasmesso alle RSU e alle Rappresentanze sindacali territoriali.