



COMUNE DI GAIARINE
Provincia di TREVISO

Piazza Vittorio Emanuele II, 9 31018 GAIARINE (TV)
tel: 0434 756511 mail: info@comune.gaiarine.tv.it
C.F. 82001070265 P.IVA 01597490265

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2025/2027**

Premessa:

Il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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.

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 ed in particolare: Il Piano delle 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 Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è 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, comma 6-bis del Decreto Legge 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228 convertito con modificazioni dalla Legge n. 15 del 25 febbraio 2022 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni in Legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO è stata fissata al 31 gennaio 2023. Stante l'art. 1, comma 775, della Legge 29.12.2022, n. 197, la medesima è stata prorogata al 30.05.2023.

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 recante "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti" prevede quanto segue:

- 1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 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 maggior rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.
2. 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 di 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.
 3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, comma 1, lettere a), b) e c), n.2
 4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.

L'art. 3, comma 1, lett. c) n. 3 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 recante "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti" prevede quanto segue:

- c) *Rischi corruttivi e trasparenza: la sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo in indirizzo, ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190 e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:*
 - 3) *la 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;*

L'art. 4, comma 1, lett. a), b) e c) n. 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 recante "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti" prevede quanto segue:

1. *La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:*
 - a) *Struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);*
 - b) *Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti di lavoro agile stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tal fine, ciascun Piano deve prevedere:*
 - 1) *che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo la fruizione dei servizi a favore degli utenti;*
 - 2) *la garanzia di una adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;*
 - 3) *l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e*

delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento delle prestazioni in modalità agile;

4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;

5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;

- c) *Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:*
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuato sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni di servizi, attività o funzioni.*

Il Comune di Gaiarine ha meno di 50 dipendenti pertanto procede 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 (PIAO).

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025/2027 e nota di aggiornamento al Dup approvati con delibera di Consiglio Comunale n. 45 del 23.12.2024 ed il Bilancio di Previsione 2025/2027 approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 46 del 23.12.2024.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Ente:	COMUNE DI GAIARINE
Indirizzo:	Piazza Vittorio Emanuele II, 9 31018 - Gaiarine (TV)
Codice Fiscale	82001070265
Partita IVA	1597490265
Centralino	0434 756511
Fax	0434 756540
E-mail:	info@comune.gaiarine.tv.it
PEC	gaiarine.tv@legalmail.it
Sito internet	www.comune.gaiarine.tv.it
Sindaco	Diego Zanchetta
Segretario Generale	Dott. Paolo Orso
Responsabile della prevenzione e della corruzione e della trasparenza	Dott. Paolo Orso
Numero dipendenti al 31.12.2024	18
Numero abitanti al 31.12.2024	5956

Contesto eterno:

Per quanto riguarda la descrizione delle caratteristiche sociali ed economiche del territorio in cui opera l'Amministrazione si rinvia a quanto descritto nella Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di programmazione (DUP) 2025/2027 e nota di aggiornamento al Dup approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 45 del 23 dicembre 2024.

Per quanto riguarda invece l'esame di come le caratteristiche ambientali in cui opera l'Amministrazione possano influire sulla probabilità di corruzione e sulla valutazione e il monitoraggio dei rischi e delle misure di prevenzione, si fa riferimento alle seguenti fonti:

- L'indice della Percezione della Corruzione elaborato annualmente da Transparency International;
- Le classifiche 2024 degli indicatori che compongono l'indagine della qualità della vita de Il Sole 24 ore;
- La Relazione al Parlamento I semestre 2023 della Direzione Investigativa Antimafia (DIA).

Si riporta la predetta Relazione al Parlamento della DIA, con riferimento al contesto regionale e provinciale:

“Il territorio del Veneto è caratterizzato da un consolidato sistema economico e produttivo in continua crescita, in grado di attrarre investimenti sia statali che privati, destinati a potenziare ulteriormente la dotazione infrastrutturale e logistica della Regione. Per quanto concerne il fattore territoriale, si evidenzia come il Veneto sia attraversato da grandi vie di comunicazione, le quali contribuiscono ad agevolare la crescita commerciale delle aree industriali. Tali infrastrutture risultano di fondamentale importanza per fornire alle imprese un accesso immediato alle grandi dorsali di traffico e ai numerosi poli intermodali presenti sul territorio, consentendo alle zone più isolate di recuperare il divario economico e sociale rispetto al resto della Regione grazie all’implementazione della rete di collegamenti. Tale vivacità economica attira fortemente gli interessi delle organizzazioni criminali che trovano nella poliedricità del mondo produttivo del Veneto una buona fonte di redditività, in un contesto che agevola, per una pluralità di fattori, il “mimetismo” delinquenziale.

E’ soprattutto la ‘ndrangheta ad essere riuscita, nel tempo, ad accrescere i suoi interessi illeciti nella Regione creando anche delle forme stanziali, proiezioni delle cosche calabresi, i cui interessi si sono espressi non solo nel traffico di stupefacenti ma anche in importanti operazioni di riciclaggio e di reinvestimento di capitali illeciti, così come confermato da pregressi indagini e dalle risultanze processuali delle operazioni “Isola scaligera” e “Taurus” concluse nel 2020.

Il territorio regionale non è risultato esente dagli interessi illeciti della criminalità campana, la quale, nel corso degli anni ha dato prova della sua operatività soprattutto nel settore degli stupefacenti e nel riciclaggio. Si ricorda nel senso l’operazione “Piano B” condotta dalla DIA di Trieste, che aveva messo in luce il tentativo di investimento di capitali illeciti da parte della famiglia Iovine del cartello dei Casalesi.

Alcune investigazioni del passato hanno evidenziato anche la presenza di soggetti collegati a famiglie siciliane orientate al riciclaggio di capitali illeciti, mediante investimenti immobiliari soprattutto nell’area veneziana. Più di recente, le consorterie palermitane hanno tentato di infiltrarsi nei canali dell’economia legale attraverso la commissione di rilevanti frodi fiscali. Ulteriore conferma di tale fenomeno è emersa anche dalle risultanze dell’operazione “Al Pacino 2021”, che ha rilevato l’esistenza di un’associazione per delinquere finalizzate alla commissione di truffe e costituita da un soggetto già noto in altri contesti investigativi per i legami con la famiglia Mazzei di Catania.

La criminalità pugliese ha spinto i suoi interessi in questo territorio grazie alla cellula del clan Di Cosola di Bari attiva nel traffico di droga; mentre per la commissione di reati predatori sarebbe emersa l’operatività di pregiudicati foggiani e brindisini. Nell’ambito dell’indagine Levante, condotta dalla DIA di Bari nel febbraio 2022, è stata riscontrata la presenza nel territorio vicentino di alcuni soggetti appartenenti a un’associazione a delinquere, ritenuta vicina al clan Parisi di Bari, finalizzata al riciclaggio, autoriciclaggio, trasferimento fraudolento di valori, appropriazione indebita ed estorsioni.

Parallelamente all’attività di natura giudiziaria, il contrasto alla criminalità organizzata nel territorio si è sviluppato anche sul fronte della prevenzione amministrativa grazie ad alcuni provvedimenti prefettizi emessi nei confronti di società operanti nei settori del noleggio di veicoli, dell’armamento ferroviario, dei rifiuti, delle costruzioni edili e del trasporto, risultate riconducibili a propaggini sia della ‘ndrangheta che della camorra.

Come sopra accennato, la vivacità economica del territorio rappresenta una valida opportunità anche per quelle organizzazioni criminali che, sebbene operanti fuori dai contesti mafiosi, sono da sempre interessate al perseguimento di obiettivi illeciti attraverso l’infiltrazione del tessuto economico-

produttivo soprattutto tramite la commissione di reati economico finanziari e di truffe, finalizzate all'indebito ottenimento di contributi pubblici.

Sul territorio è stata, inoltre, riscontrata la presenza di strutture criminali di origine straniera dedite prevalentemente al traffico di stupefacenti, immigrazione clandestina, tratta di esseri umani e sfruttamento della prestazione. Più di recente, a seguito della sentenza emessa dal Tribunale di Verona inerente l'operazione "Karakatitza" del 2014, è stata riscontrata la presenza, oltre che in quel territorio, anche nelle province di Vicenza, Venezia, Bologna, Modena, Reggio Emilia e Brescia, della mafia russa – Vor v zakone – Ladri della Legge, organizzazione criminale caratterizzata dall'uso di metodologie mafiose, riscontrate sia nella forza intimidatrice basata, tra l'altro, sulla disponibilità di armi, sia per la conseguente condizione di assoggettamento e omertà a cui venivano sottoposti i medesimi connazionali. Ulteriore riscontro della presenza di mafie etniche sul territorio Veneto si rinviene nell'arresto, avvenuto nell'ottobre 2022, di un cittadino nigeriano esponente dell'omonima mafia del Cult Maphite, giudiziariamente riconosciuta dal Tribunale di Torino nell'ambito del processo denominato "Maphite – bibbia verde".

Venendo alla situazione della Provincia di Treviso, la Relazione semestrale evidenzia quanto segue:

"A Treviso, sebbene nel semestre non via siano evidenze investigative che accertino la presenza delle tipiche organizzazioni criminali, pregresse indagini hanno consentito di documentare interessi criminali di soggetti calabresi affiliati alle cosche Grande Aracri di Cutro e Bellocco di Rosarno. Tale aspetto è stato confermato, nel semestre, dagli esiti di un'interdittiva antimafia emessa dal Prefetto euganeo, sulla base di elementi riscontrati dalla DIA di Padova in un'attività di analisi eseguita nell'ambito dell'indagine "Doppio binario" della DIA di Milano conclusa nel gennaio 2021. Il provvedimento, che ha colpito una società operante nel settore dell'armamento ferroviario, ha evidenziato come la stessa fosse esposta a concreto ed attuale rischio di infiltrazione mafiosa, poiché impiegava manovalanza proveniente da altre società già colpite da pregressi e analoghi provvedimenti intrattenendo, tra l'altro, rapporti con imprese intestate a prestanome ma, di fatto, riconducibili alle famiglie 'ndranghetiste Giardino ed Aloisio".

Contesto interno:

Il Sindaco del Comune di Gaiarine: Diego Zanchetta

La **Giunta Comunale** è formata dai seguenti componenti, con i relativi referati:

Diego Zanchetta – Sindaco con delega a: Affari Generali, Personale, Viabilità, Sicurezza ordine Pubblico e Polizia Locale e Decoro Urbano.

Graziella Gava – Vice Sindaco con delega a: Commercio, Politiche sociali e per la famiglia, Pari opportunità.

Serena Fantuz – Assessore con delega a: Urbanistica, Attività produttive, Lavori Pubblici, Bandi e Finanziamenti.

Alex Segat – Assessore con delega a: Bilancio, Tributi. Associazioni

Valentina Pezzin – Assessore con delega a: Istruzione, Cultura e Biblioteca, Eventi e Politiche giovanili

Il **Consiglio Comunale** è composto dal Sindaco e da dodici membri. Otto sono consiglieri di maggioranza e quattro sono consiglieri di minoranza.

Ai seguenti Consiglieri, con provvedimento del Sindaco n. 6 del 27 giugno 2024 sono stati conferiti gli incarichi nelle materie a fianco di ciascuno indicate:

Fabio Baggio: Protezione Civile e Vigili del Fuoco Volontari, Sport e volontariato, Sito internet, Informatica ed innovazione tecnologica.

Andrea Bubacco: Artigianato.

Marco Pilan: Ambiente, Rapporti con il cittadino.

Paolo Bessega: Agricoltura, Promozione del Territorio.

Sono state sottoscritte convenzioni con i seguenti Comuni:

- Cimadolmo e Vazzola per l'esercizio in forma associata della funzione fondamentale di polizia locale dal 01.01.2021 (deliberazione di Consiglio Comunale n. 58 del 28.12.2020);
- Codognè, Colle Umberto, Maserada e Pozzoleone per il servizio di segreteria in forma associata (deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 del 30 novembre 2022) a partire dal 23 gennaio 2023;
- Codognè, Cordignano, Fontanelle, Godega di Sant'Urbano, Mansuè, Orsago e Portobuffolè per il distacco volontario dei vigili del fuoco dipendente dal Comando Provinciale dei Vigili del Fuoco di Treviso dal 01.01.2024 (deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 del 28.12.2023);
- Codognè per il potenziamento del servizio di assistenza sociale dal 01.07.2023 (deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 26 marzo 2023);
- Cordignano e Godega di Sant'Urbano per la richiesta di un contributo erariale finalizzato alla realizzazione di interventi di rigenerazione urbana ai sensi dell'art. 1, comma 534 e seguenti, della Legge 30 dicembre 2021, n. 234.

Il Comune di Gaiarine, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 29.07.2014 ha aderito alla Stazione Unica Appaltante della Provincia di Treviso, la cui convenzione è stata rinnovata da ultimo con deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 27 .07.2023.

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione 2.1 Valore pubblico	Documento unico di programmazione 2025/2027, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 45 del 23.12.2024. <i>(le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedono l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione - art. 6).</i>
Sottosezione di programmazione 2.2 Performance	Piano delle performance come di seguito riportato. <i>(le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedono l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione - art. 6).</i>
Sottosezione di programmazione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Programmazione triennale di prevenzione della corruzione 2025/2027: confermati i contenuti della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza già parte del PIAO 2023-2025 con delibera di Giunta Comunale n. 2 del 16.01.2025.
Sottosezione di programmazione 2.4 Piano transizione digitale	Descrizione ed aggiornamento

Sottosezione 2.1 – VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sottosezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Ciò premesso, si precisa che i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici, sono declinati:

1. Nelle linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel mandato amministrativo, di cui all'art. 46, comma 3 del TUEL, approvate con deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 29 luglio 2024;
2. Nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027 e Nota di aggiornamento licenziati con deliberazione di Consiglio Comunale n. 45 del 23 dicembre 2024.

L'elaborazione del DUP, da parte degli enti locali, è prevista:

- dall'allegato 4/1 – principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio (Paragrafo 4.2), del D. Lgs. 118/2011;
- dall'art. 170 del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i. novellato dallo stesso D. Lgs. 118/2011 di armonizzazione dei sistemi contabili degli enti locali.

Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa dell'Ente e rappresenta, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza dei documenti che costituiscono il sistema di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

La Sezione Strategica (SeS) costituisce la prima parte del documento nonché la base per la redazione della successiva Sezione Operativa (SeO) e sviluppa le linee programmatiche di mandato, individuando gli indirizzi strategici dell'Ente con un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo. L'individuazione degli obiettivi strategici è il frutto di un processo conoscitivo di analisi delle situazioni sia esterne, sia interne all'Ente e, soprattutto, dei bisogni della comunità di riferimento.

La Sezione Operativa (SeO), seconda parte del DUP/Nota di aggiornamento, contiene invece la programmazione operativa dell'Ente con un orizzonte temporale corrispondente al bilancio di previsione (triennio 2024/2026). La SeO ha lo scopo di declinare, con riferimento all'Ente e alle sue società partecipate, le linee strategiche in obiettivi operativi all'interno delle singole missioni e costituisce, inoltre, il presupposto dell'attività di controllo strategico e dei risultati conseguiti dall'Ente, con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi nell'ambito delle missioni.

Il DUP individua per ogni obiettivo di mandato una serie di linee strategiche che vengono perseguite attraverso l'azione realizzata dai singoli uffici, nel perseguimento delle finalità individuate dal Piano esecutivo di gestione.

Pertanto si rinvia ai contenuti della Sezione strategica (SeS) e della Sezione Operativa (SeO) del DUP relativo al triennio 2025/2027, che qui si ritiene integralmente riportata.

Sottosezione 2.2 – PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. 150/2009, le Pubbliche Amministrazioni devono adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi. Questo documento denominato Piano delle Performance, scaturisce in primis dall'esigenza di raccordare tra loro le linee di mandato predisposte in sede di insediamento della compagine politico amministrativa con gli obiettivi approvati dalla Giunta Comunale.

Destinatari delle informazioni di performance sono sia i soggetti interni dell'amministrazione sia la collettività.

Tra i primi, sicuramente la compagine politica che potrà monitorare il livello di attuazione di quanto programmato in sede di campagna elettorale e apportare eventuali modifiche, data la dinamicità delle esigenze che l'attività di gestione della comunità richiede. Pertanto il Segretario Comunale e i Responsabili di Area, che avranno il compito di tradurre in azioni concrete i programmi politici, risulteranno interessati in prima persona alle informazioni presenti nel Piano in quanto spetterà a loro procedere al raggiungimento degli obiettivi fissati secondo criteri di efficienza, efficacia ed economicità nell'utilizzo delle risorse.

I destinatari esterni sono rappresentati dalla collettività, la quale potrà verificare ciò che è stato fatto e quanto rimane ancora da fare da parte dell'Amministrazione, rappresentando quindi parametro di valutazione della compagine politica alla guida della comunità, pertanto la finalità del Piano delle Performance è anche rendere partecipe la cittadinanza degli obiettivi che il Comune si è proposto di raggiungere, garantendo massima trasparenza ed ampia diffusione verso l'esterno.

Questa sottosezione sostituisce il Piano Esecutivo di gestione parte obiettivi ed attività, mantenendone la connotazione di contenuto centrale del ciclo di gestione della Performance, in grado di rendere concrete e operative, attraverso obiettivi gestionali, le scelte e le azioni della pianificazione strategica dell'Ente rappresentata dalla Linee di Mandato del Sindaco e dal Documento Unico di Programmazione.

Anche l'elaborazione di questa sottosezione, a norma dell'art. 6 del DM del 30 giugno 2022 non sarebbe prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti, ma suggerita in quanto vi è la necessità di rendere la programmazione organizzativa dell'Ente sempre più idonea a garantire maggiormente la traduzione operativa degli obiettivi strategici prefissati dagli organi politici e nello stesso tempo servire da strumento di lavoro per la struttura e documento base per attuare il confronto fra quanto ci si è prefissati di realizzare e quanto effettivamente raggiunto a livello di Ente.

Il Presente Piano si riferisce al triennio 2025/2027, mentre gli obiettivi si riferiscono al corrente anno 2025 e saranno aggiornati annualmente per il periodo di riferimento.

Si riportano di seguito gli obiettivi connessi sia alla performance organizzativa che alla performance individuale, in linea con quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione approvato dal Comune di Gaiarine.

OBIETTIVI TRASVERSALI:

1) Obiettivo

Missione:	01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione				
Programma:	02 - Segreteria generale				
Obiettivo di Peg	Finalità e risultati da raggiungere	RISORSE UMANE	Tempi per il conseguimento (esercizi di riferimento)		
Rispetto obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza (D. Lgs. 33/2013 e s.m.i.)	Miglioramento della trasparenza	Responsabile gestionale	2025		
		Segretario comunale			
		Personale assegnato			
		Tutto il personale impiegatizio			
Azioni e/o attività e/o fasi di realizzazione		Scadenza	% di realizzazione		
Tempestività e regolarità della pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet comunale		31/12/2025			
Indicatore (descrizione) che certifica il grado di raggiungimento dell'obiettivo	Indicatore sintetico	Eventuale peso	Valore atteso	Valore effettivo	% raggiungimento
Adempimenti previsti nell'allegato al D. Lgs. 33/2013. Verifica sulla base delle attestazioni del Nucleo di Valutazione	Controlli da parte del Ndv	10	70% dei controlli effettuati con esito positivo		
Totale % realizzazione Indicatori e grado di realizzazione dell'obiettivo e relativo peso					

2) Obiettivo

Missione:	01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione				
Programma:	03 - Gestione economica, finanziaria, programmazione provveditorato				
Obiettivo di Peg	Finalità e risultati da raggiungere	RISORSE UMANE		Tempi per il conseguimento (esercizi di riferimento)	
Rispetto dei tempi medi di pagamento dei fornitori previsti dalla legge	Accelerazione dei pagamenti, anche alla luce della mission del PNRR	Responsabile gestionale		2025	
		Bolzon Giuliana			
		Personale assegnato			
		Tutto il personale impiegatizio			
Azioni e/o attività e/o fasi di realizzazione		Scadenza		% di realizzazione	
Rispetto dei termini di pagamento previsti dalla legge		31/12/2025			
Indicatore (descrizione) che certifica il grado di raggiungimento dell'obiettivo operativo	Indicatore sintetico	Eventuale peso	Valore atteso	Valore effettivo	% raggiungimento
Indicatore medio annuale della tempestività dei pagamenti	Indicatore annuo tempestività dei pagamenti	10	minore o uguale a 30 giorni		
Totale % realizzazione Indicatori e grado di realizzazione dell'obiettivo					

3) Obiettivo

Missione:	01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione				
Programma:	02 - Segreteria generale				
Obiettivo di Peg	Finalità e risultati da raggiungere	RISORSE UMANE		Tempi per il conseguimento (esercizi di riferimento)	
Passaggio dal software applicativo "PeA" a KSD (Nuova Area Amministrativa)	Passaggio a KSD – Nuova Area Amministrativa	Responsabile gestionale		2025	
		Bolzon Giuliana			
		Personale assegnato			
		Tutto il personale impiegatizio			
Azioni e/o attività e/o fasi di realizzazione		Scadenza		% di realizzazione	
Completamento del passaggio entro l'anno a KSD		31/12/2025			
Indicatore (descrizione) che certifica il grado di raggiungimento dell'obiettivo operativo	Indicatore sintetico	Eventuale peso	Valore atteso	Valore effettivo	% raggiungimento
Utilizzo nuova piattaforma entro il 31.12.2025	Indicatore annuo tempestività dei pagamenti	10	Utilizzo entro il 31.12.2025		
Totale % realizzazione Indicatori e grado di realizzazione dell'obiettivo					

AREA AMMINISTRATIVA:

Missione:	Diverse				
Programma:	Diversi				
Obiettivo di PEG	Finalità e risultati da raggiungere	RISORSE UMANE	Tempi per il conseguimento (esercizi di riferimento)		
Miglioramento dei servizi, anche digitali, al cittadino	Implementazione servizi alla cittadinanza, sia di natura digitale che di informazione a tutto tondo	Responsabile gestionale	2025		
		Giuliana Bolzon			
		Personale assegnato			
		Dipendenti dell'Area degli Istruttori			
Azioni e/o attività e/o fasi di realizzazione		Scadenza	% di realizzazione		
Gestione nuovo appalto servizio trasporto scolastico		30/09/2025			
Supporto servizi scolastici (iscrizione servizi, rilascio certificazioni, ecc.)		31/12/2025			
Supporto agli uffici negli adempimenti Bandi Pa Digitale		31/12/2025			
Indicatore (descrizione) che certifica il grado di raggiungimento dell'obiettivo operativo	Indicatore sintetico	Eventuale peso	Valore atteso	Valore effettivo	% raggiungimento
Avvio completo del servizio con decorrenza a.s. 2025/2026	Effettivo avvio	70	Effettivo avvio		
Rilascio nei tempi previsti della documentazione	Rispetto tempistica	70	Rispetto tempistica		
Supporto per implementazione servizi digitali	Operatività nuovi servizi	70	Operatività nuovi servizi		
Totale % realizzazione Indicatori e grado di realizzazione dell'obiettivo e relativo peso					

Missione:	01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione				
Programma:	07 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile				
Obiettivo PEG	Finalità e risultati da raggiungere	RISORSE UMANE		Tempi per il conseguimento (esercizi di riferimento)	
Miglioramento del servizio al cittadino	Miglioramento del servizio al cittadino in coerenza con gli obblighi della transizione al digitale e con una più agevole fruibilità dei servizi coinvolti	Responsabile gestionale		2025	
		Giuliana Bolzon			
		Personale assegnato			
		Dipendenti appartenenti all'area degli Istruttori e degli Operatori esperti			
Azioni e/o attività e/o fasi di realizzazione		Scadenza	% di realizzazione		
Attività di sensibilizzazione e supporto all'utenza nell'utilizzo della banca dati ANPR (Anagrafe nazionale)		31/12/2025			
Trascrizioni AIRE e trascrizioni provenienti da studi legali (ordinanze riconoscimento cittadinanza <i>jure sanguinis</i>)		31/12/2025			
Progetto ANSC (Archivio nazionale informatizzato dei registri dello Stato Civile)		31/12/2025			
Indicatore (descrizione) che certifica il grado di raggiungimento dell'obiettivo operativo	Indicatore sintetico	Eventuale peso	Valore atteso	Valore effettivo	% raggiungimento
Minore afflusso dell'utenza allo sportello comunale	Minore afflusso	70	Riduzione numero certificazioni emesse rispetto all'anno precedente		
Effettiva trascrizione nel minor tempo possibile	Effettiva trascrizione	70	Effettive trascrizioni		
Passaggio in ANSC	Operatività passaggio ad ANSC	70	Operatività passaggio		
Totale % realizzazione Indicatori e grado di realizzazione dell'obiettivo e relativo peso					

AREA SOCIALE:

Missione:	12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia				
Programma:	05 - Interventi per le famiglie				
Obiettivo di PEG	Finalità e risultati da raggiungere	RISORSE UMANE		Tempi per il conseguimento (esercizi di riferimento)	
Interventi a favore delle famiglie in difficoltà	Implementare misure in favore delle famiglie in difficoltà	Responsabile gestionale		2025	
		Giuliana Bolzon			
		Personale assegnato			
		Area dei funzionari			
Azioni e/o attività e/o fasi di realizzazione		Scadenza	% di realizzazione		
Gestione alloggi ATER		31/12/2025			
Indicatore (descrizione) che certifica il grado di raggiungimento dell'obiettivo operativo	Indicatore sintetico	Eventuale peso	Valore atteso	Valore effettivo	% raggiungimento
Verifica e gestione alloggi Ater	Puntuale verifica	70	Controllo e verifica		
Totale % realizzazione Indicatori e grado di realizzazione dell'obiettivo					

AREA ECONOMICO FINANZIARIA:

Missione:	01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione				
Programma:	03 - Gestione economica, finanziaria, programmazione provveditorato -- 04 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali				
Obiettivo di PEG	Finalità e risultati da raggiungere	RISORSE UMANE		Tempi per il conseguimento (esercizi di riferimento)	
Corretta gestione economica finanziaria e tributaria	Corretta gestione economico finanziaria e tributaria	Responsabile gestionale		2025	
		Giuliana Bolzon			
		Personale assegnato			
		Dipendente dell'Area degli Istruttori			
Azioni e/o attività e/o fasi di realizzazione		Scadenza	% di realizzazione		
Nuova Convenzione di Tesoreria		30/06/2025			
Revisione valori aree edificabili ai fini IMU		31/12/2025			
Indicatore (descrizione) che certifica il grado di raggiungimento dell'obiettivo operativo	Indicatore sintetico	Eventuale peso	Valore atteso	Valore effettivo	% raggiungimento
Stipula nuova Convenzione entro i termini previsti	Stipula Convenzione	70	Rispetto scadenza		
Effettiva revisione	Revisione	70	Applicabilità revisione valori		
Totale % realizzazione Indicatori e grado di realizzazione dell'obiettivo					

AREA EDILIZIA PRIVATA-URBANISTICA E VIGILANZA:

Missione:	Diversi				
Programma:	Diversi				
Obiettivo di Peg	Finalità e risultati da raggiungere	RISORSE UMANE		Tempi per il conseguimento (esercizi di riferimento)	
Predisposizione strumenti urbanistici	Adozione strumenti di attività dell'Ente	Responsabile gestionale		2025	
		Rosa Gentile			
		Personale assegnato			
		Dipendenti dell'Area degli Istruttori			
Azioni e/o attività e/o fasi di realizzazione		Scadenza	% di realizzazione		
Predisposizione ed adozione Regolamento del Mercato		31/12/2025			
Adozione del Piano delle Acque		31/12/2025			
Indicatore (descrizione) che certifica il grado di raggiungimento dell'obiettivo operativo	Indicatore sintetico	Eventuale peso	Valore atteso	Valore effettivo	% raggiungimento
Adozione Regolamento del Mercato	Adozione Regolamento	70	Adozione Regolamento		
Adozione Piano delle Acque	Adozione Piano	70	Adozione Piano		
Totale % realizzazione Indicatori e grado di realizzazione dell'obiettivo					

Gli obiettivi di performance riguardanti il personale di polizia locale sono proposti dal Comandante, previo parere della Conferenza dei Sindaci, come previsto dalla Convenzione sottoscritta tra i Comuni di Cimadolmo, Gaiarine e Vazzola per la gestione del servizio essenziale di Polizia Locale.

AREA LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONE DEL TERRITORIO:

Missione:	Diversi				
Programma:	Diversi				
Obiettivo di Peg	Finalità e risultati da raggiungere	RISORSE UMANE	Tempi per il conseguimento (esercizi di riferimento)		
Realizzazione attività programmate	Realizzazione attività programmate nei tempi previsti	Responsabile gestionale	2025		
		Rosa Gentile			
		Personale assegnato			
		Dipendenti dell'Area degli Istruttori e degli Operatori esperti			
Azioni e/o attività e/o fasi di realizzazione		Scadenza	% di realizzazione		
Coordinamento ristrutturazione alloggio emergenza abitativa		31/12/2025			
Puntuale manutenzione cigli stradali e verde pubblico		31/12/2025			
Lavori di manutenzione edifici utilizzati dall'utenza		31/12/2025			
Indicatore (descrizione) che certifica il grado di raggiungimento dell'obiettivo operativo	Indicatore sintetico	Eventuale peso	Valore atteso	Valore effettivo	% raggiungimento
Effettiva ristrutturazione alloggio	Disponibilità alloggio	70	Disponibilità alloggio		
Verifica periodica esecuzione lavori	Esecuzione lavori	50	Esecuzione lavori		
Verifica periodica esecuzione lavori	Esecuzione lavori	50	Esecuzione lavori		
Totale % realizzazione Indicatori e grado di realizzazione dell'obiettivo					

Sottosezione 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione e della corruzione e della trasparenza (RCTP) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della Legge 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. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti ad 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 190 del 2012 e del Decreto Legislativo 33 del 2013.

Il PNA 2022, con validità del triennio 2023-2025, definitivamente approvato dall'ANAC il 16.11.2022, introduce semplificazioni procedurali per i Comuni con meno di 50 dipendenti, come accade per il Comune di Gaiarine, prevedendo la possibilità di aggiornare ogni sottosezione, approvando un nuovo strumento programmatico, ogni tre anni (e non ogni anno come per le restanti Amministrazioni).

Il Comune di Gaiarine può quindi confermare i contenuti della sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza", si rinvia a tal proposito alla deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 16 gennaio 2025.

Sottosezione 2.4 – PIANO TRANSIZIONE DIGITALE

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro Paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti ed accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese.

Lo stesso art. 64-bis del Codice Amministrazione Digitale (CAD), il D. Lgs. 82/2005 come disposto successivamente dal DL 76/2020, impone alle pubbliche amministrazioni di rendere "fruibili i propri servizi in rete, in conformità alle Linee guida, tramite il punto di accesso telematico attivato presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica".

A partire dall'anno 2022 l'Amministrazione Comunale ha avanzato istanza di partecipazione ad alcuni Avvisi Pubblici, promossi dal Ministero per l'Innovazione tecnologica e la transizione digitale e finanziati dall'Unione Europea NextGenerationEu (PNRR).

I bandi a cui il Comune di Gaiarine ha aderito e ottenuto il decreto di finanziamento, sono i seguenti:

MISSIONE 1: DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITA', CULTURA E TURISMO - M1C1.1 DIGITALIZZAZIONE DELLA PA:

- **Misura 1.2 - Abilitazione al Cloud** finalizzata ad implementare un programma di supporto e incentivo per migrare sistemi, dati ed applicazioni delle pubbliche amministrazioni locali verso servizi cloud qualificati (Completata la prima fase);
- **Misura 1.4.1 – Esperienza del cittadino** finalizzata al miglioramento dell'esperienza dei servizi pubblici digitali definendo e promuovendo l'adozione di modelli collaudati e riutilizzabili per la creazione di siti internet e l'erogazione di servizi pubblici digitali. L'azione messa in campo consiste nell'attualizzazione del sito web dell'ente con l'implementazione della presentazione di istanze digitali (completato);
- **Misura 1.4.3 – APP IO** finalizzata ad accelerare l'adozione di APP IO quale principale punto di contatto tra Enti e cittadini per la fruizione dei servizi pubblici digitali. L'azione consiste nell'accogliere tutti i servizi, le comunicazioni e i relativi documenti in un unico luogo e di interfacciarsi in modo semplice, rapido e sicuro con i cittadini (completato);
- **Misura 1.4.3 – PAGOPA** intervento consistito nell'integrazione complessiva del servizio di pagamento PagoPA per i vari servizi (completato);
- **Misura 1.4.4 – Spid/CIE** finalizzata a favorire l'adozione dell'identità digitale (sistema pubblico di identità digitale, SPID e carta d'identità elettronica, CIE) per accedere ai servizi (completato).

A seguire

Nell'ambito della **Misura 1.2 - Abilitazione al Cloud** è stata adottata dall'Ente il totale passaggio ai servizi cloud SAAS come soluzione migliorativa in attuazione dell'avviso pubblico a cui si era aderito. L'azione implementativa messa in campo consiste in particolare nella migrazione e regimazione dei servizi gestionali degli atti e del protocollo con aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud.

L'Amministrazione Comunale ha inoltre partecipato all'Avviso Pubblico "Investimento 1.4 "Servizi e cittadinanza digitale" - **Misura 1.4.5 – Piattaforma Notifiche Digitali – SEND** finalizzato all'integrazione

della Piattaforma Notifiche Digitali (PND) del Comune di Gaiarine e all'attivazione di n. 2 servizi di seguito specificati: notifiche riscossione tributi (senza pagamento) o ordinanze comunali (in fase di asseverazione).

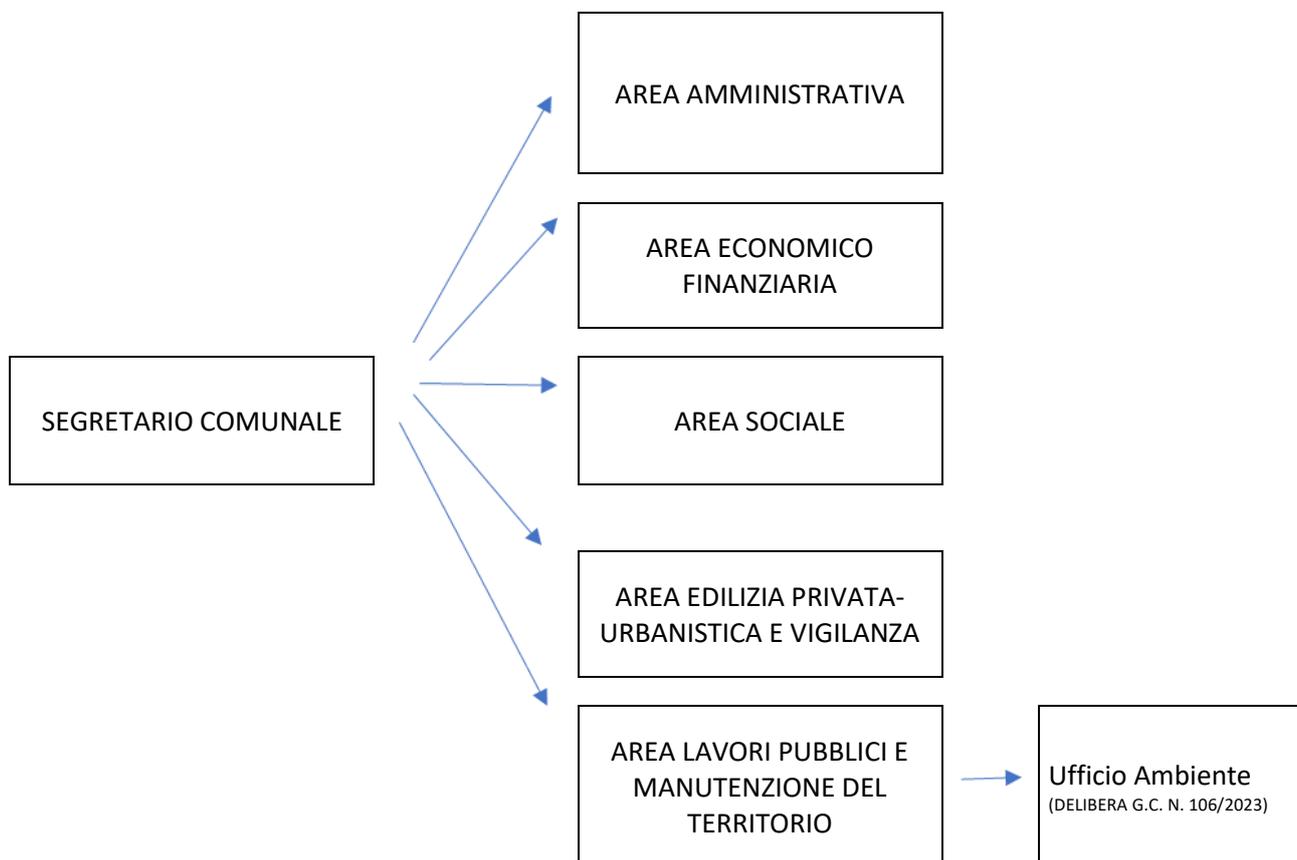
L'Amministrazione Comunale inoltre ha avanzato istanza di partecipazione al seguente Avviso: **Misura 1.4.4 – Estensione dell'utilizzo dell'Anagrafe nazionale digitale (ANPR) – Adesione allo stato civile digitale (ANCS)**, finalizzato alla realizzazione dell'adeguamento e dell'evoluzione delle caratteristiche tecniche della piattaforma di funzionamento dell'Anpr per l'erogazione dei servizi resi disponibili ai comuni per l'utilizzo dell'Archivio Nazionale informatizzato dei registri di Stato Civile (ANSC) (adesione presentata – decreto finanziamento non ancora adottato dal Dipartimento).

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione 3.1 Struttura organizzativa	Struttura organizzativa come di seguito riportata.
Sottosezione di programmazione 3.2 Organizzazione del lavoro agile	Piano Organizzativo per il lavoro agile triennio 2025-2027 come di seguito riportato.
Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Piano triennale del fabbisogno del personale come di seguito riportato.

Sottosezione 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Allo stato l'organigramma del Comune di Gaiarine è il seguente:



Al vertice dell'organigramma si pone il Segretario Comunale che svolge funzioni di collaborazione e consulenza all'interno dell'amministrazione, in stretto collegamento con il Sindaco e la Giunta Comunale, al fine di assicurare la correttezza dell'attività amministrativa dell'Ente sotto il profilo della conformità dell'ordinamento giuridico.

Il Segretario comunale attualmente è in convenzione con i Comuni di Codognè, Colle Umberto, Maser e Pozzoleone.

Al vertice di ciascuna Area è posto un Funzionario con l'incarico dell'elevata qualificazione. Ad esso è affidata la responsabilità di attuazione delle finalità istituzionali e di erogazione dei servizi, di supervisione e gestione dei processi operativi, di realizzazione concreta delle decisioni e degli indirizzi formulati dagli organi di governo nell'ambito delle competenze assegnate.

Attualmente il Comune di Gaiarine può contare su due Funzionari a cui sono stati conferiti gli incarichi di elevata qualificazione:

- Uno per l'Area Amministrativa, l'Area Economico Finanziaria e l'Area Sociale
- Uno per l'Area Edilizia privata-urbanistica e vigilanza e l'Area Lavori Pubblici e Manutenzione del Territorio.

Di seguito la tabella di distribuzione del personale alla data del 1° gennaio 2025 suddiviso per Area:

AREA AMMINISTRATIVA	n. 5 Istruttori servizi amministrativi - Area degli Istruttori
	n.1 Istruttore servizi amministrativo contabili - Area degli istruttori

AREA ECONOMICO FINANZIARIA	n. 1 Funzionario servizi amministrativo contabili con incarico di elevata qualificazione
	n.2 Istruttore servizi amministrativo contabili - Area degli istruttori

AREA EDILIZIA PRIVATA-URBANISTICA E VIGILANZA	n. 1 Istruttore servizi amministrativi - Area degli Istruttori
	n. 1 Istruttore servizi tecnici - Area degli Istruttori
	n. 2 Agenti di polizia locale - Area degli istruttori

AREA LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONE DEL TERRITORIO	n. 1 Funzionario servizi tecnici con incarico di elevata qualificazione
	n. 1 Istruttore servizi tecnici - Area degli Istruttori
	n. 2 Operatori esperti servizi tecnico manutentivi - Area degli operatori esperti

AREA SOCIALE	n. 1 Assistente sociale - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione
---------------------	---

Per quanto riguarda il personale di polizia locale va precisato che il Comune di Gaiarine ha sottoscritto con i Comuni di Cimadolmo e Vazzola una Convenzione per la gestione del servizio convenzionato di Polizia locale tra i tre comuni.

3.1.1 - Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione e per creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere, ogni anno questa amministrazione comunale adotta il **Piano delle azioni positive**.

Si riporta di seguito il Piano delle azioni positive 2025/2027:

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2025/2027

Art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 168 "Azioni Positive nelle Pubbliche Amministrazioni"

Premessa

La parità tra donne e uomini è uno dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, principio comune e condizione imprescindibile per il raggiungimento degli obiettivi di crescita, occupazione e coesione sociale.

Il Presente Piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna", secondo cui: *"le amministrazioni dello Stato [...] le province, i comuni [...] predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

Si tratta di azioni che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Sono misure di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Come previsto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano è assorbito come allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) – che sostituisce il Piano delle Performance secondo le modalità indicate anche dal D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 – e pertanto contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Finalità

Viene ribadito che:

- L'uguaglianza tra le donne e gli uomini presenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario e nazionale;
- La lotta contro le disuguaglianze persistenti tra le donne e gli uomini in tutte le sfere della società rappresenta una sfida che richiede cambiamenti strutturali e comportamentali nonché una

- ridefinizione dei ruoli delle donne e degli uomini;
- Le disparità di genere si manifestano a livello più generale nell'occupazione, nella retribuzione, nell'orario di lavoro, nell'accesso ai posti di responsabilità e nella condivisione delle responsabilità in materia di impegni familiari e domestici;
- È necessario assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento e la lotta contro ogni discriminazione basata sul genere attivando tutte le misure necessarie per rimuovere gli ostacoli alla piena parità di opportunità tra uomini e donne.

Con il presente piano il Comune di Gaiarine si propone di garantire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia con particolare riferimento:

- Alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- Al benessere organizzativo;
- Agli orari di lavoro;
- All'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità;
- All'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- Al supporto ai dipendenti in situazioni di necessità.

Analisi della struttura organizzativa

In via preliminare non si può prescindere da una ricognizione sulla ripartizione per genere di tutta la struttura del Comune alla data del 31.12.2024:

<i>Organi politici</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totale</i>
Sindaco	0	1	1
Giunta Comunale	3	1	4
Consiglio Comunale	6	6	12

<i>Commissioni</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totale</i>
Elettorale	2	2	4
Giudici Popolari	2	1	3
Edilizia	2	5	7
Mensa	16	4	20

<i>Comitato di</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totale</i>
Biblioteca	4	0	4

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, rilevata al 31.12.2024, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini lavoratori e donne lavoratrici:

- Totale dipendenti compreso il Segretario Comunale **n. 18** di cui 12 donne e 6 uomini.

Situazione del personale per genere ed età nelle categorie di inquadramento:

Classi età / Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Segretario				1						
Posizioni organizzative								1	1	
Area dei funzionari e e.q. (ex cat. D)						1				
Area degli istruttori (ex cat. C)	2		2			1	2		4	2
Area degli operatori esperti (ex cat. B)			1		1					
Totale	2		3	1	1	2	2	1	5	2
% sul personale complessivo	10,53		15,79	5,26	5,26	10,53	10,53	5,26	26,32	10,53

Situazione disaggregata per categoria di inquadramento, per genere e tipo di presenza:

Dipendenti	Segretario Comunale	Area funzionari e.f. (ex cat. D)	Area degli istruttori (ex cat. C)	Area degli Operatori esperti (ex cat. B)	Totale	%
Donne:	0	3	9		12	63,16%
<i>tempo pieno</i>	0	3	8	/	11	
<i>tempo ridotto</i>	0	0	1	/	1	

Uomini	1	0	2	2	7	36,84%
<i>tempo pieno</i>	0	0	4	2	6	
<i>tempo ridotto</i>	1	0	0	0	1	
Totale	1	3	11	3	18	100%

Situazione disaggregata per anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere:

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	2		3			5	71,43%	2	1		1		4	33,33
Tra 3 e 5 anni									1				1	8,34
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni			0	1	1	2	28,57%			1	4	2	7	58,33
Totale	2		3	1	1	7	100%	2	2	1	5	2	12	100%

Divario economico media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento, nell'anno 2024:

INQUADRAMENTO Aree	DONNE		UOMINI	
	n. persone	Retribuzione lorda media	n. persone	Retribuzione lorda media
Area degli operatori esperti			2	1.870,11
Area degli Istruttori	9	2.011,58	4	1.975,39
Area dei funzionari	1	2.060,72		
Personale titolare di un incarico di elevata qualificazione	2	3.256,50		
Totale	12	2.442,93	6	1.922,75

Posizione di responsabilità remunerata ripartita per genere

	Donne		Uomini		Totale	
Tipo di responsabilità	N.	%	N.	%	N.	%
Posizione organizzativa	2	100,00	0		2	100,00

Personale dirigenziale – suddiviso per titolo di studio – Segretario Comunale:

Titolo di studio	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea						
Laurea magistrale			1	100%	1	100%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						100%

Personale appartenente all'Area dei funzionari ed elevata qualificazione (ex cat. D) – suddiviso per titolo di studio n. 3 unità:

Titolo di studio	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea						
Laurea magistrale	3	100%			3	100%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	3	100%			3	100%

Personale appartenente all'Area degli Istruttori (ex cat. C) – suddiviso per titolo di studio n. 11 unità:

Titolo di studio	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	4	44,44%	3	75,00%	7	53,85%
Laurea	1	11,12%	1	25,00%	2	15,38%
Laurea magistrale	4	44,44%			4	30,77%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	9	100%	4	100	13	100%

Personale appartenente all'Area degli operatori esperti (ex cat. B) – suddiviso per titolo di studio n. 2 unità:

Titolo di studio	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore			2	100%	2	100%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale			2	100	3	100%

Composizione delle Commissioni Concorso:

Tipo di Commissione	DONNE		UOMINI		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori	%	Valori	%	Valori a	%	
Concorso per n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di "Istruttore servizi tecnici" – Area degli istruttori CCNL 16.11.2022 con riserva del posto a favore dei volontari delle FF.AA.	1	33,33	2	66,67	3	100	D

Concorso per n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di "Istruttore servizi amministrativo-contabili" – Area degli istruttori CCNL 16.11.2022 interamente riservato alle categorie protette	2	66,67	1	33,33	3	100	D
Concorso per n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di "Assistente Sociale" – Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione CCNL 16.11.2022	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Concorso per n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di "Istruttore servizi amministrativi" – Area degli istruttori CCNL 16.11.2022 con riserva del posto a favore dei volontari delle FF.AA.	2	66,67	1	33,33	3	100	D

Classi età Tipo misura/conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che usufruisce di part time a richiesta														
Orizzontale 88,89%														
Orizzontale 55,56%														
Personale che fruisce dello smart working														
Totale														

Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere: nessuna richiesta è pervenuta dal personale dipendente nel corso del 2024:

	Donne	Uomini	Totale
	<i>Valore</i>	<i>Valore</i>	<i>Valore</i>
N. Permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	0	0	0
N. Permessi orari L. 104/1992 fruiti	0	0	0
N. Permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0	0
N. Congedi orari per congedi parentali fruiti	0	0	0

Fruizione della formazione dei dipendenti inquadrati nella categoria D - suddiviso per genere ed età, nel corso del 2024:

Classi età Tipo formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)									8				8	16%
Aggiornamento professionale									22		12		34	68%
Violenza di genere									8				8	16%
Totale ore									38		12		50	100%

Fruizione della formazione dei dipendenti inquadrati nella categoria C - suddiviso per genere ed età:

Classi età Tipo formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	44					44	67,69		8		24	20	52	45,02
Aggiornamento professionale	11		10			21	32,31		5,5		24	34	63,5	54,98
Violenza di genere														
Totale ore						65	100%		13,5		48	54	115,5	100%

Fruizione della formazione dei dipendenti inquadrati nella categoria B - suddiviso per genere ed età:

Classi età Tipo formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)			36			36	100%							
Aggiornamento professionale														
Violenza di genere														
Totale ore			36			36	100%							

Il contesto del Comune di Gaiarine, come sopra rappresentato, registra relativamente agli organi politici una sostanziale parità di genere.

Le nomine nelle commissioni non rilevano fenomeni di esclusione ad eccezione del Comitato di biblioteca in cui vi è la totale presenza femminile.

Per quanto attiene l'apparato burocratico si evidenzia la prevalente presenza femminile sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente, sia in relazione alle categorie di inquadramento ove, in particolare, si registra la sola presenza femminile all'interno dell'Area dei funzionari ed elevata qualificazione mentre si registra la sola presenza maschile all'interno dell'Area operatori esperti.

Alla luce di quanto sopra descritto, al momento non sussistono significative condizioni di divario e, pertanto, le azioni del Piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di eguali opportunità alle lavoratrici donne e ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo.

Per quanto attiene l'aspetto contrattuale, che ha visto la sottoscrizione in data 27.12.2023 del Contratto Collettivo Integrativo, vengono segnalati i seguenti aspetti:

- I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi della oggettività, selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- Le risorse – attraverso il sistema di valutazione – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione del personale dipendente che consegue le migliori performance;
- le progressioni economiche all'interno delle aree si fondano sulla valutazione di un maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area;
- la progressione economica viene attribuita ad una quota limitata di dipendenti sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per area;
- è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di un ulteriore 10% massimo, fino ad arrivare al 35% per ogni area, in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari quali:
 - 1 dipendenti portatori di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti;
 - 2 portatori delle patologie di cui al punto a), che siano coniugi, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 20165, n. 76 o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;
 - 3 lavoratore o lavoratrice che assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
 - 4 lavoratore o lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;
 - 5 dipendenti portatori di disabilità o in particolari condizioni psicofisiche, anche con necessità di cura incompatibile con il tempo pieno;
 - 6 dipendenti che rientrano dal congedo di maternità e paternità;
 - 7 presenza di famiglia numerosa composta da almeno tre figli, anche se non tutti minori.
- compatibilmente con le esigenze di servizio, il responsabile può consentire l'estensione della fascia di flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso od in anticipo rispetto all'orario di uscita, di ulteriori 30 minuti, esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
 - 1 dipendenti che beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. 151/2001;

- 2 dipendenti che assistano familiari o che siano loro stessi portatori di handicap ai sensi della Legge 104/1992;
- 3 dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL del 21.5.2018;
- 4 dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asilo nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
- 5 dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.

In continuità con i precedenti Piani, il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Gaiarine predisposto per il triennio 2025/2027 è volto alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno dell'Ente.

Raggiungimento obiettivi Anno 2024

Obiettivo 1 – Azioni di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica:

Non sono state ricevute segnalazioni di disagio da parte del personale dipendente pertanto non è stato necessario attivare il supporto di specialisti o altre forme di assistenza.

Alla luce di quanto descritto l'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

Obiettivo 2 – Azioni di promozione delle pari opportunità:

E' stata consentita egual partecipazione a tutto il personale dipendente alla formazione, aggiornamento e qualificazione personale.

L'obiettivo descritto è stato raggiunto al 100%.

Obiettivo 3 – Azioni per il benessere organizzativo:

Sono stati assicurati gli strumenti di organizzazione del lavoro flessibile volti a tutelare le esigenze familiari, mensilmente si sono tenute le riunioni tra l'amministrazione comunale e il personale dipendente nell'ottica di una maggior condivisione delle politiche organizzative del lavoro.

L'obiettivo si ritiene totalmente raggiunto.

Per gli anni 2025/2027 si intende consolidare gli obiettivi già dettati con il Piano Triennale 2024/2026:

Obiettivo 1)

- a. Descrizione: Azioni di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.
 - Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
 - Evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata e indiretta;
 - evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
- b. Periodo: 2025/2027
- c. Azioni: Il Comune di Gaiarine si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:
 - favorire l'ascolto per ogni forma di disagio, in modo che il dipendente possa liberamente rivolgersi a più soggetti: il CUG, l'Ufficio personale, il Segretario Comunale;

- coordinare, nel rispetto della riservatezza delle situazioni, eventuali azioni per risolvere le situazioni di disagio segnalate, anche, se del caso, mediante il supporto di specialisti.
- d. Attori coinvolti: Segretario comunale e Titolari di posizione organizzativa, Ufficio personale, Sindaco;
- e. Indicatori: Percentuale delle azioni attuate per risolvere le situazioni di disagio
- f. Valore atteso: 2025/2027 – 100%
- g. Beneficiari: tutto il personale senza distinzione di genere
- h. Spesa: nessun onere previsto

Obiettivo 2)

- a. Descrizione: Azioni di promozione delle pari opportunità
 - garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
 - promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale.
- b. Periodo: 2025/2027
- c. Azioni: Il Comune di Gaiarine si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:
 - prevedere nelle commissioni concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile: In caso di assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivato;
 - non privilegiare nelle procedure di reclutamento il genere e in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata;
 - nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorso/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
 - nell'organizzazione dei corsi formativi, devono essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro in modo che siano accessibili anche da coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro ridotto;
 - del caso di organizzazione di corsi formativi e di aggiornamento in sede, è data la possibilità di partecipare anche alle dipendenti in congedo di maternità, naturalmente nel rispetto della vigente normativa in materia;
 - porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad es. congedo di maternità e paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc), realizzando speciali forme di graduale aggiornamento o di affiancamento al momento del rientro in servizio, per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa.
- d. Attori coinvolti: Segretario comunale e Titolari di posizione organizzativa;
- e. Indicatori: 1) Presenza di almeno 1/3 di donne nelle commissioni di concorso e selezione; 2) Percentuale di partecipazione femminile alla formazione, aggiornamento e qualificazione professionale;
- f. Valori attesi: 1) 100%; 2) 100%
- g. Destinatari: Tutto il personale femminile.
- h. Spesa: Nessun onere previsto

Obiettivo 3)

- a. Descrizione: Azioni per il benessere organizzativo
 - mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibili tesi anche a tutelare le esigenze familiari;

- promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre;
 - favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari;
 - garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità" a tutela delle lavoratrici madri, dei lavoratori padri e comunque dei dipendenti in difficoltà per vari motivi familiari o personali.
- b. Periodo: 2025/2027
- c. Azioni: Il Comune di Gaiarine si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:
- mantenere ampia flessibilità della definizione della percentuale part-time con particolare attenzione alle esigenze familiari derivanti dalla presenza nella rete familiari di figli minori, anziani o disabili;
 - consentire l'utilizzo del part-time anche per periodi di breve durata (2-3 mesi) in relazione a particolari esigenze familiari di natura transitoria;
 - favorire l'utilizzo di strumenti flessibili connessi alla tutela della maternità e della paternità previsti dalla legge (es. congedi parentali con modalità orario), comprese le esigenze di allattamento;
 - mantenere la flessibilità dell'orario di lavoro. Gli orari lavorativi, salvo casi di impossibilità organizzativa, consentono la flessibilità in entrata e in uscita;
 - prevedere articolazione oraria diversa
- d. Attori coinvolti: Segretario comunale, Titolari di posizione organizzative, Ufficio Personale, Amministrazione Comunale;
- e. Indicatori: Riunioni mensili tra personale e amministrazione;
- f. Valori attesi: n. 12 riunioni.
- g. Beneficiari: Tutto il personale senza distinzione di genere
- h. Spesa: Nessun onere previsto.

Durata del piano

Il presente piano delle azioni positive ha durata triennale, verrà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

La Consigliera di Parità della Provincia di Treviso, con nota a prot. 4772 del 29.012025, ha espresso parere positivo, in quanto lo ha ritenuto congruo rispetto alle finalità poste ex lege, con la raccomandazione di:

- Favorire il riequilibrio di genere tra uomo e donna nelle posizioni di responsabilità, in occasione di nuove assunzioni o promozioni a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale, ex art. 48, comma 1, D. Lgs. 198/2006;
- Pianificare la somministrazione del questionario sul benessere organizzativa nel 2025;
- Sensibilizzare tutto il personale sui temi della non violenza, della cultura del rispetto e del benessere organizzativo, mediante i corsi erogati in Syllabus;
- Motivare adeguatamente le ragioni di un eventuale discostamento dai contenuti del presente parere obbligatorio ma non vincolante, qualora l'Amministrazione non intenda attenersi ad esso, anche in parte.

Sottosezione 3.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nel nuovo CCNL 2019-2021 del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022 assume importante rilievo la disciplina del lavoro a distanza nelle due tipologie di lavoro agile, previsto dalla legge 18/2017 e lavoro da remoto, che sostituiscono la precedente tipologia del telelavoro.

Il lavoro a distanza è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. I criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro che possono essere svolti in modalità agile sono stabiliti dall'Amministrazione, previo confronto di cui all'art. 5, comma 3, lettera l).

Attualmente il Comune di Gaiarine non dispone di un Piano di Lavoro Agile. L'Amministrazione valuterà, di concerto con le Organizzazioni sindacali, la fattibilità della sua introduzione nell'Ente alla luce delle nuove disposizioni contrattuali.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale

L'art.89 del D.Lgs.267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

Il Piano dei Fabbisogni di Personale viene concepito come uno strumento di programmazione della politica del personale, non come strumento statico, ma come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta possa essere variato in funzione della più efficiente combinazione possibile tra i fabbisogni di organico nonché dalle capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

In virtù di quanto sopra descritto, nel corso dell'anno 2024 per meglio rispondere alle esigenze organizzative, con la deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 29 agosto 2024, si è proceduto ad istituire all'interno dell'Area Amministrativa n. 1 posto di Istruttore servizi amministrativi – Area degli istruttori e contemporaneamente a sopprimere n. 1 posto di Operatore esperto servizi amministrativi – Area degli operatori esperti.

STRUTTURA DEL COMUNE DI GAIARINE				
	Dipendenti n.	Area di inquadramento	Profilo	posti vacanti
AREA SOCIALE	1	Area dei funzionari ed e.q.	Assistente sociale	
AREA AMMINISTRATIVA	1	Area dei funzionari ed e.q.	Funzionario servizi amministrativo-contabili	n.1
	2	Area degli istruttori	Istruttore servizi amministrativo-contabili	
	4	Area degli istruttori	Istruttore servizi amministrativi	
	1	Area degli operatori esperti	Operatore esperto servizi tecnico manutentivi	n.1
	1	Area degli operatori esperti	Operatore esperto servizi generali	n.1
AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	1	Area dei funzionari ed e.q.	Funzionario servizi amministrativo-contabili	
	2	Area degli istruttori	Istruttore servizi amministrativo-contabili	
AREA LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONE DEL TERRITORIO	1	Area dei funzionari ed e.q.	Funzionario servizi tecnici	
	1	Area degli istruttori	Istruttore servizi tecnici	
	3	Area degli operatori esperti	Operatore esperto servizi tecnico manutentivi	n.1
AREA EDILIZIA PRIVATA - URBANISTICA - VIGILANZA	1	Area dei funzionari ed e.q.	Funzionario servizi tecnici	n.1
	1	Area degli istruttori	Istruttore servizi tecnici	
	1	Area degli istruttori	Istruttore servizi amministrativi	
	2	Area degli istruttori	Agente di polizia locale	
	1	Area degli operatori esperti	Operatore esperto servizi generali	n.1

ATTUALE QUADRO NORMATIVO E LE VIGENTI FACOLTA' ASSUNZIONALI

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 ha introdotto modifiche al D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*, sostituendo tra l'altro l'originario art. 6 ora ridenominato *"Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale"*.

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienze, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano Triennale dei fabbisogni del personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare. Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione di posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di *"dotazione di spesa potenziale massima"* che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

Con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 sono state definite le Linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione delle disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 *"Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi"*, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58.

Tali disposizioni normative – DM 17 marzo 2020 *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* e Circolare Interministeriale del 13 maggio 2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (c.d. turn over) ma basate sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale e l'ultimo rendiconto e quello delle media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il Decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto ai valori soglia

Si riporta integralmente l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e s.m.i.: *"A decorrere dalla data individuata dal Decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti subbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione in concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta*

giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5000 abitanti Omissis I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2027, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento, come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Verificato che la logica della norma si basa sul concetto di variabilità e il rispetto dei valori di riferimento va garantito sia in sede di bilancio di previsione che di consuntivo dovendo adeguare i valori all'ultimo rendiconto approvato.

Rilevato inoltre che il conteggio della percentuale di riferimento è variabile e che pertanto, aumentando o diminuendo le proprie entrate, è possibile da un anno all'altro modificare la propria percentuale cambiando il regime di riferimento.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	GAIARINE
POPOLAZIONE (al 31.12.2024)	5956
FASCIA	E
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

4) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2023, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 29.04.2024, il rapporto tra la spesa del personale e la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da utilizzare come base risulta essere pari a 24,34 come di seguito calcolato:

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		861.793,54 €	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	3.411.751,42 €	3.605.721,43	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	3.261.874,87 €		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	4.143.538,01 €		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		65.410,90 €	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI - FCDE 2023		24,34%	Il Comune si colloca nella fascia c.d. virtuosa

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	861.793,54	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	952.343,53	
INCREMENTO MASSIMO	90.549,99	

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di Gaiarine si colloca al di sotto del valore soglia "più basso", ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, e può quindi incrementare, secondo una progressione crescente, la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al limite inferiore della propria fascia.

VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 all'esito della quale risulta che la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non fa emergere situazioni di personale in esubero, né complessivamente né con riferimento ai singoli profili.

Nel corso del 2025 sarà necessario:

- sostituire la figura dell'Istruttore servizi amministrativi – Area degli Istruttori CCNL 16.11.2022 da assegnare all'Area Edilizia privata-urbanistica e vigilanza (cessata dal servizio in data 31.10.2024 con diritto alla conservazione del posto);
- coprire eventuali posti che dovessero rendersi vacanti nel corso dell'anno 2025.

Nel corso del 2026 sarà necessario:

- sostituire la figura dell'Istruttore servizi amministrativo-contabili – Area degli istruttori CCNL 16.11.2022 assegnata all'Area Economico Finanziaria per il collocamento a riposo dell'attuale titolare.

Le modalità di reclutamento del personale saranno quelle di attingimento da graduatorie in corso di validità approvate da altri Enti o mediante l'istituto della mobilità esterna di cui all'art.30 del D.lgs. 165/2001 o mediante indizione di procedure concorsuali.

La programmazione di assunzione, come sopra esplicitata, non comporta aumento della spesa di personale trattandosi di mera sostituzione di personale cessato o che cesserà dal servizio.

Con le assunzioni in programma viene rispettato il limite di spesa con riferimento al limite del triennio 2011/2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006, pari ad €. 719.743,77.

	Media 2011-2013 ovvero Rendiconto 2008 per gli enti non soggetti al patto Impegni	Previsione 2025 con nuova programmazione
Spese intervento 01	707.561,84	905.500,00
Spese intervento 03	18.936,67	14.300,00
Irap intervento 07	47.473,33	63.900,00
Altre spese da specificare:		
	0,00	0,00
	0,00	0,00
	0,00	0,00
	0,00	0,00
	0,00	0,00
	0,00	0,00
	0,00	0,00
Totale spese di personale (A)*	773.971,84	983.700,00
(-) Componenti escluse (B)**	54.228,07	346.720,95
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (A-B) (ex Art. 1, co. 557, l. n. 296/2006)	719.743,77	636.979,05

L'attuale dotazione organica dell'Ente al momento rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12.03.1999, n. 68 e la spesa non rientra tra le quote assunzionali e nel calcolo dei limiti alla spesa del personale.

Questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario.

Sottosezione 3.4 – FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e allo stesso tempo uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative (art. 1, lettera c) del D. Lgs. 165/2001 – artt. 54-55-56 del CCNL 16.11.2022 – Art. 32, paragrafo 4 del Regolamento Generale sulla Protezione dei dati n. 2016/679 – art. 13 del Codice dell'Amministrazione Digitale – art. 37 del D. Lgs. 81/2008), anche di settore che hanno previsto, nel tempo specifici piani o obblighi formativi, declinati in termini generali o quali requisiti di qualificazione per lo svolgimento di determinate funzioni per l'efficace realizzazione di alcune attività amministrative e, più in generale, il rafforzamento della capacità amministrativa.

Da ultimo la recente Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione evidenzia che la promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40.

Le attività di formazione potranno essere realizzate mediante diverse tipologie di intervento:

- Formazione interna: attività formative progettate ed erogate direttamente dall'Ente, al fine del contenimento della spesa, nel rispetto dell'efficacia formativa e della coerenza con gli obiettivi del Piano. A tal fine ci si potrà avvalere principalmente della figura del Segretario Comunale;
- Formazione promossa da soggetti esterni qualificati a cui il Comune di Gaiarine è associato: Centro Studi della Marca Trevigiana; ANUTEL; ANUSCA, ASSCO, ANCI, ANCI VENETO (in modalità webinar o in presenza);
- Formazione a distanza: i dipendenti partecipano ad attività formative a distanza in modalità webinar (Maggioli Spa – Scuola IFEL);
- Formazione su piattaforma Syllabus: piattaforma governativa messa a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della Funzione Pubblica utile a fornire una formazione personalizzata, in modalità e-learning.

ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO

L'Amministrazione, nella predisposizione del Piano di formazione del personale, individua obiettivi formativi di carattere generale e obiettivi formativi specifici. Nell'ambito dei primi va ricompresa la formazione obbligatoria in materia di:

- prevenzione della corruzione, tutela della legalità e trasparenza;
- Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Con riguardo agli obiettivi formativi specifici si farà riferimento alla formazione specialistica di ciascuna area. Sarà compito dei Responsabili programmare e gestire la partecipazione dei dipendenti ai corsi su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale.

4: MONITORAGGIO

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

- a) secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sotto sezioni "Valore pubblico " e "Performance";
- b) secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- c) su base triennale dall'Organismo indipendente di valutazione (OIV) di cui all'art. 14 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 relativamente alla Sezione "Organizzazione del capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.