



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

Comune di Recoaro Terme (Vi)

Premessa

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

COMUNE DI RECOARO TERME			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DATI IDENTIFICATIVI DELL'AMMINISTRAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Via Roma, 10 36076 – Recoaro Terme (VI) tel. 0445/793300 fax. 0445/793309 Posta Elettronica Certificata: segreteria.comune.recoaroterme.vi@pecveneto.it P.Iva: 00192560241 Codice Univoco Servizi generali: PSPN3U Iban: IT 17 H 01030 60670 000002244458		SI

COMUNE DI RECOARO TERME			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	In questa sottosezione l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la <u>piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare</u> , secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.		
2.1 Valore pubblico	La missione istituzionale della Pubblica Amministrazione è la creazione di Valore Pubblico a favore dei propri utenti, stakeholders e cittadini. Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale. Esso è il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata , perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla ricoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi.		
2.2 Performance	Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di <i>performance management</i> , di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. Si allega a tal fine il Piano Obiettivi 2022 e Piano delle Performance		

approvato dal Comune di Recoaro Terme con *deliberazione di Giunta n. 65 del 25.05.2022.*

Tale punto può comunque essere così riassunto:

Quali sono gli Obiettivi per l'anno 2022? Chi risponde dell'Obiettivo?

Dott. Federico M. Fiorin – Responsabile Settore 1[^]

- OBIETTIVO PRIORITARIO – Digitalizzazione dei provvedimenti amministrativi
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Ricognizione loculi cimiteriali disponibili e relativi contratti di concessione
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Distretto territoriale del commercio
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Sistemazione delle concessioni per l'occupazione del suolo pubblico
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Gestione del procedimento relativo alle sanzioni amministrative
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Rinnovo delle concessioni delle malghe comunali gravate da uso civico.

Dott.ssa Anna Busellato - Responsabile Settore 2[^]

- OBIETTIVO PRIORITARIO – Verifica delle agevolazioni ai fini IMU
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Creazione/Gestione dei collegamenti tra l'applicazione del PAGO PA e la contabilità nuovo gestionale
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Configurazione e popolamento della banca dati della gestione presenze personale nel nuovo portale
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Digitalizzazione degli atti amministrativi e del ciclo passivo
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Predisposizione regolamento contabilità.

Arch. Federico Moretti – Responsabile Settore 3[^]

- OBIETTIVO PRIORITARIO – Progetti strategici 2019-2024. Redazione e trasmissione schede approfondimento tecnico
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Progetti strategici 2013-2017. Redazione e trasmissione richieste fabbisogni finanziari
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Adozione variante al PI
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Elaborazione e redazione manuale dei comportamenti da tenere, da parte della cittadinanza, in caso di emergenza
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Raccolta dati PAESC e trasmissione a T-ZERO
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Progettazione e direzione lavori opere ed efficientamento energetico scuola capoluogo III stralcio

•OBIETTIVO PRIORITARIO – Manutenzione generale strada Civillina Castrazzano.

Dott. Flavio Bettanin – Responsabile Settore 4^

•OBIETTIVO PRIORITARIO – Predisposizione protocollo operativo con IPAB Villa Serena

•OBIETTIVO PRIORITARIO – Attivazione protocolli operativi ADI/SAD

•OBIETTIVO PRIORITARIO – Trasferimento competenze sociali e amministrative ufficio servizi sociali

•OBIETTIVO PRIORITARIO – Evento Virgilio Trettenero. Attivazione iniziative

•OBIETTIVO PRIORITARIO – Predisposizione bando concessione impianti sportivi Via della Resistenza

•OBIETTIVO PRIORITARIO – Digitalizzazione dei provvedimenti amministrativi.

Dove sono verificabili i dati?

Essi saranno verificati sulla base degli atti (*determinazioni, deliberazioni, bandi...*) che l'ente adotterà nel corso del 2022 che saranno regolarmente pubblicati nel sito dell'Amministrazione.

Quali sono gli obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere?

Il Comune di Recoaro Terme ha approvato a riguardo la Deliberazione di Giunta n. 1 del 19.01.2022 ad oggetto “*Piano triennale di azioni positive 2022-2024 ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii.*”.

Nell'ambito del capitolo relativo ai Servizi del Piano Triennale, porrà attenzione ai seguenti Obiettivi:

- Formazione del personale attraverso attività che possano consentire a tutto il personale di sviluppare una crescita professionale e di carriera;
- Orari di lavoro: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari anche attraverso il lavoro agile;
- Sviluppo carriera e professionalità: fornire opportunità per lo sviluppo della carriera e della professionalità del personale attraverso le leve contrattuali (premi incentivanti/progressioni orizzontali);
- Informazione. Tenere il personale costantemente informato circa le tematiche relative alle pari opportunità

COMUNE DI RECOARO TERME			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<p>La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.</p> <p>Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.</p>		
3. SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	<p>In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • organigramma; • livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative); • ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio; • altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati 		

3.1 Struttura organizzativa	Con deliberazione di Giunta n. 20 del 23.02.2022, successivamente aggiornata con DGC n. 45 del 13.04.2022, si è proceduto ad adottare il fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 all'interno del quale si è individuato l' organigramma dell'ente <u>che si allega al presente piano</u> .		
--	--	--	--

COMUNE DI RECOARO TERME			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
3.2 Organizzazione del lavoro agile	<p>Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro.</p> <p>Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.</p> <p>In caso di mancata adozione del POLA, <u>il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.</u> Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica.</p>		
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>Con deliberazione di Giunta n. 20 del 23.02.2022, successivamente aggiornato con DGC n. 45 del 13.04.2022, si è proceduto ad adottare il fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 all'interno del quale sono state individuate, relativamente alle assunzioni previste, per l'anno 2022 le seguenti procedure:</p> <ul style="list-style-type: none"> - selezione/mobilità di un istruttore tecnico, geometra, cat. C1 per un valore di stipendio tabellare, relativo a 12 mensilità, pari a euro 20.344,07 - selezione/mobilità di un istruttore amministrativo, cat. C1 per un valore di stipendio tabellare, relativo a 12 mensilità, pari a euro 20.344,07 - selezione/mobilità di un collaboratore tecnico, conduttore MOC, cat. B3 per un valore di stipendio tabellare, relativo a 12 mensilità, pari a euro 19.063,80 -selezione/mobilità di un istruttore direttivo amministrativo, assistente sociale, cat. D1 per un valore di stipendio tabellare, relativo a 12 mensilità, pari a euro 22.135,47 <p>e nessun altra procedura per gli anni 2023 e 2024.</p>		

Consistenza di personale al 31 dicembre 2021:

1^ SETTORE - SERVIZI AMMINISTRATIVI E AFFARI GENERALI

CAT	NR.
D	1
C	3
B	3

2^ SETTORE – SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI

CAT	NR.
D	1
C	1
B	2

3^ SETTORE – SERVIZI TECNICI, LAVORI PUBBLICI, URBANISTICA

CAT	NR.
D	2
C	4
B	4
	1

	<p>4^ SETTORE – SERVIZI SOCIO-CULTURALI</p> <table border="1" data-bbox="439 272 1205 475"> <thead> <tr> <th data-bbox="439 272 954 296">CAT</th> <th data-bbox="954 272 1205 296">NR.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="439 296 954 336">D</td> <td data-bbox="954 296 1205 336">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="439 336 954 376">C</td> <td data-bbox="954 336 1205 376">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="439 416 954 475">TOTALE</td> <td data-bbox="954 416 1205 475">25</td> </tr> </tbody> </table>	CAT	NR.	D	2	C	1	TOTALE	25		
CAT	NR.										
D	2										
C	1										
TOTALE	25										
<p>3.3.1 3.2 Formazione del personale</p>	<p>La formazione del personale rientra tra i punti strategici individuati all'interno dell'allegato alla deliberazione di giunta n. 1 del 19.01.2022 ad oggetto "<i>Piano triennale di azioni positive 2022-2024 ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii.</i>".</p>										

COMUNE DI RECOARO TERME			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
4. MONITORAGGIO	<p>In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.</p> <p>Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.</p> <p>In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.</p>		