

COMUNE DI BROGLIANO

Provincia di Vicenza



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

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 BROGLIANO			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DATI IDENTIFICATIVI DELL'AMMINISTRAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Piazza Roma, 2 36070 – Brogliano (VI) tel. 0445/445671 fax. 0445/947682 Posta Elettronica Certificata: prot.demografici.comune.brogliano.vi@pecveneto.it P.Iva: 00267040244 Codice Univoco: UF6IXO Iban: IT 78 H 03069 60818 100000046007		SI
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 *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Si allega a tal fine il **Piano Obiettivi e Performance 2022** approvato dal Comune di Brogliano con *deliberazione di Giunta n. 15 del 02.03.2022*.

Tale punto può comunque essere così riassunto:

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

Dott. Federico M. Fiorin – Vice-segretario Comunale

- OBIETTIVO PRIORITARIO – Predisposizione e adeguamento del Regolamento per la concessione dei contributi e sussidi economici.
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Predisposizione del P.I.A.O.

Dott. Federico M. Fiorin – Responsabile Settore 1^

- OBIETTIVO PRIORITARIO – Affidamento del servizio dei centri estivi e doposcuola
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Pianificazione delle procedure di esumazione ed estumulazione
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Aggiornamento del sito istituzionale
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Sicurezza urbana: convenzione con il Consorzio di Polizia Locale Valle Agno

Dott.ssa Alessia Marangon - Responsabile Settore 2^

- OBIETTIVO PRIORITARIO – Digitalizzazione fascicoli personali dei dipendenti
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Modello certificazione Covid-19 nell'applicativo web mef.gov.it
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Chiusura di due conti correnti postali
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Verifiche e controlli TARI e IMU
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Approvazione del nuovo Regolamento Comunale della tassa sui rifiuti TARI

Arch. Gianna Gabrielli – Responsabile Settore 3^

- OBIETTIVO PRIORITARIO – Interventi manutenzione stradale: manto e segnaletica verticale
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Interventi manutenzione delle aree cimiteriali
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Interventi di manutenzione del verde pubblico:

	<p>sfalci e potature</p> <ul style="list-style-type: none"> •OBIETTIVO PRIORITARIO – “Variante Verde” •OBIETTIVO PRIORITARIO – Realizzazione piattaforme rialzate lungo via Pozza e via Fermi <p>Dove sono verificabili i dati?</p> <p>Essi saranno verificati sulla base degli atti (<i>determinazioni, deliberazioni, bandi...</i>) che l’Ente adotterà nel corso del 2022 che saranno regolarmente pubblicati nel sito dell’Amministrazione.</p> <p>Quali sono gli obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere?</p> <p>A riguardo, il Comune di Brogliano, con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 17.01.2022, ha approvato il “<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> <p>Si pone attenzione ai seguenti Obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 diverse organizzazioni del lavoro e tempi più flessibili; • 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 		
<p>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<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. 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	<p>Con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 02.03.2022, , si è proceduto ad adottare il piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 all'interno del quale si è individuato l'organigramma dell'Ente al 31.12.2021, <u>Allegato A) al presente piano.</u></p>		
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><u>In caso di mancata adozione del POLA, 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 Comunale n. 15 del 02.03.2022, si è proceduto ad adottare il il piano triennale del 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"> - procedura concorsuale/mobilità di un istruttore amministrativo, cat. C3 dal 01/02/2022, valore finanziario complessivo lordo anno 2022 € 21.308,86; - procedura concorsuale/mobilità di un istruttore tecnico, geometra, cat. C1 dal 01/04/2022 valore finanziario complessivo lordo anno 2022 € 16.568,63; - procedura concorsuale/mobilità di un istruttore direttivo amministrativo, cat. D1 dal 01/05/2022, valore finanziario complessivo lordo anno 2022 € 16.026,31; - procedura concorsuale/mobilità di un collaboratore tecnico, conduttore MOC, cat. 		

B3 dal 01/06/2022, valore finanziario complessivo lordo anno 2022 € 12.108,33; e nessun altra procedura per gli anni 2023 e 2024.

Consistenza di personale al 31 dicembre 2021:

1^ SETTORE - AMMINISTRATIVO

CAT	NR.
D	0
C	3
B	2

2^ SETTORE – SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI

CAT	NR.
D	1
C	3
B	0

3^ SETTORE – SERVIZI TECNICI

CAT	NR.
D	1
C	2
B	2

**3.3.1 3.2
Formazione del
personale**

La formazione del personale rientra tra i punti strategici individuati all'interno dell'allegato alla deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 17.01.2022, ha approvato il "Piano triennale di azioni positive 2022-2024 ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii."

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>		
------------------------	--	--	--

Allegato A)

