



Comune di Granze (provincia di Padova)

Via della libertà, n. 247 - CAP 35040
centralino 0429 98.734 - fax 0429.690.202
info@comune.granze.pd.it - granze.pd@cert.ip-veneto.net
P. IVA 01110280284 - C.F. 82001730280

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PERIODO 2024-2026

*art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in
legge 6 agosto 2021, n. 113*

SOMMARIO

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE	3
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	7
Sottosezione 2.1 - Valore pubblico.....	7
Sottosezione 2.2 - Performance – (v. allegato 1).....	12
Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza.....	13
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	14
Sottosezione 3.1 - Struttura organizzativa.....	14
Sottosezione 3.2 - Lavoro agile	15
Sottosezione 3.3 - Piano Triennale del Fabbisogno di Personale.....	16
Sottosezione 3.4 - Piano delle azioni positive	21
Allegato 1 – Performance	25

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE

DENOMINAZIONE	Comune di Granze
TIPOLOGIA DI ENTE	Ente pubblico territoriale
SEDE	Via della Libertà, 247 – 35040 Granze
CODICE FISCALE	82001730280
SEGRETARIO COMUNALE	Dott.ssa Miriam Ravazzolo
PERSONALE	N. 2 ELEVATE QUALIFICAZIONI (n. 1 part time) N. 2 ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI N. 1 ISTRUTTORE TECNICO (part time) N. 1 COLLABORATORE TECNICO
REGOLAMENTO ORGANIZZAZIONE FUNZIONAMENTO DI E	<ul style="list-style-type: none">• Statuto comunale• Regolamento sul funzionamento degli uffici e servizi
SITO WEB	www.comune.granze.pd.it
E-MAIL	info@comune.granze.pd.it

PEC	Granze.pd@cert.ip-veneto.net
------------	------------------------------

Il Comune di Granze è un Ente locale i cui gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

L'attività del Comune di Granze è regolata dallo Statuto comunale e dai Regolamenti comunali di cui si è dotato conformemente all'autonomia regolamentare previsto dalla costituzione.

Per lo svolgimento delle attività, la Giunta e il Consiglio comunale si avvalgono di un Segretariato comunale che, i sensi dell'art. 97 del D.Lgs. n. 267/2000 svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti.

Il **Consiglio comunale** è composto da undici membri come di seguito individuati all'esito delle consultazioni elettorali del 12.06.2022:

ROSSATO MARCO	PRESIDENTE DEL CONSIGLIO
FUSARO DAMIANO	SINDACO
TARGA VANNI	VICESINDACO
SCARINZI ELENA	ASSESSORE
NIN PAOLO	CONSIGLIERE COMUNALE
BAROLLO LUCA	CONSIGLIERE COMUNALE
CAVALIERE ELEONORA	CONSIGLIERE COMUNALE
SETTE NICOLAS	CONSIGLIERE COMUNALE
BARONI VALERIA	CONSIGLIERE COMUNALE
BARISON CLAUDIA	CONSIGLIERE COMUNALE
GOBBO LUCA	CONSIGLIERE COMUNALE

La **Giunta comunale** è composto da tre membri come di seguito individuati:

FUSARO DAMIANO	SINDACO
TARGA VANNI	VICESINDACO
SCARINZI ELENA	ASSESSORE

Il **Revisore dei conti** controlla e riferisce sulla gestione finanziaria ed economica del Comune di Granze così come sul suo patrimonio. Questa revisione viene effettuata ai fini della verifica della salvaguardia degli equilibri di bilancio nonché delle funzioni previste all'art. 239 del D.Lgs. n. 267/2000.

I revisori hanno diritto di accesso agli atti e documenti del Comune e possono compiere tutte le verifiche ritenute opportune sull'andamento della gestione.

Il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, prevede all'articolo 1, comma 3, quanto segue: *“Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021”*.

Il rinvio è da intendersi effettuato all'art. 6 del d.m. 24 giugno 2022:

“Articolo 6 “Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”

1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 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 maggiore 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 degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 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.”

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 - Valore pubblico

Uno dei principali corollari del principio di imparzialità dell'azione amministrativa, di cui all'art. 97 della nostra Carta costituzionale, si rinviene nel principio di separazione tra attività di indirizzo politico amministrativo, di spettanza degli organi di governo, e attività gestionale di competenza della dirigenza.

Agli organi di governo, che per il comune sono il Consiglio Comunale, la Giunta Comunale ed il Sindaco, compete l'attività di pianificazione e programmazione che si sostanzia nell'individuazione di obiettivi strategici e gestionali che si intendono raggiungere. La concreta realizzazione degli stessi, attraverso l'autonoma gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali, è di competenza della dirigenza.

Il ciclo della pianificazione e programmazione si declina nelle seguenti fasi:

- LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO che individuano le priorità strategiche dell'azione amministrativa durante l'intero mandato.
- DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE che costituisce la guida strategica ed operativa dell'ente. Si compone di una sezione strategica (durata quinquennale) ed una operativa (durata triennale). Il contenuto delle LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO confluisce e si concretizza nella sezione strategica del DUP. La sezione operativa contiene i programmi necessari alla realizzazione degli obiettivi strategici.
- BILANCIO DI PREVISIONE, di durata triennale, nel quale vengono allocate, in modalità prospettica, le risorse finanziarie necessarie a realizzare i programmi contenuti nel DUP.
- PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE, di durata triennale, con il quale i programmi della sezione operativa del DUP vengono declinati in obiettivi esecutivi ed assegnati, unitamente alle risorse umane, finanziarie e strumentali, ai responsabili di Area.

1) **LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO** (ART 46 TUEL) presentate dal Sindaco al Consiglio Comunale (deliberazione del Consiglio Comunale n. 21 del 29/07/2022)

2) DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE

Il Comune ha approvato il Documento Unico di Programmazione con deliberazione del Consiglio Comunale n. .. del .././2023 nella cui sezione operativa (triennio 2024/2026) confluiscono i seguenti strumenti di programmazione settoriale:

- programma triennale delle opere pubbliche ed elenco annuale;

- programma biennale dei servizi e delle forniture;
- programma annuale degli incarichi;
- programma triennale del fabbisogno del personale;
- piano di ricognizione e valorizzazione del patrimonio immobiliare.

3) **BILANCIO DI PREVISIONE**

Il Comune ha approvato il Bilancio di Previsione triennio 2024/2026 con deliberazione del Consiglio Comunale n. .. del .././2023.

4) **PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE**

Il Comune ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024/2026 con deliberazione della Giunta Comunale n. .. del .././2024.

VALORE PUBBLICO DEI COMUNI

Come previsto dall'art. 13 del citato Testo Unico degli Enti Locali in osservanza da quanto previsto dal Titolo V della Costituzione "Spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Il comune, per l'esercizio delle funzioni in ambiti territoriali adeguati, attua forme sia di decentramento sia di cooperazione con altri comuni e con la provincia".

Per lo svolgimento delle funzioni attribuite dalle leggi e dalla Costituzione il comune:

Ha autonomia finanziaria (art. 119 Cost.)

Ha risorse autonome (art. 119 Cost.)

Ha un proprio patrimonio (art. 119 Cost.)

Può riunirsi in forme associative (Parte I Titolo II Capo V TUEL)

Usufruisce e coordina le attività esercitate dalla autonoma iniziativa dei cittadini e delle loro formazioni sociali (ART. 3 TUEL)

Ha un proprio statuto (ART. 6 TUEL)

Adotta propri regolamenti (ART. 7 TUEL)

Valorizza la partecipazione popolare (ART. 8 TUEL)

Garantisce il diritto di accesso e di informazione (ART. 10 TUEL)

Organizza e gestisce il personale (Parte I Titolo IV TUEL)

Gestisce ed organizza i servizi e gli interventi pubblici (Parte I Titolo V TUEL)

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto generale riguarda variabili di tipo economico, sociale, tecnologico ed ambientale, laddove significative. Questa analisi, generale ma non generica, si focalizza sui soli aspetti effettivamente utili per definire strategie rilevanti e sostenibili; sono state adottate logiche di analisi di tipo sia quantitativo che qualitativo.

IL TERRITORIO

Il Comune di Granze si colloca a sud del territorio della provincia e della "bassa padovana", lungo il corso del fiume Gorzone con un'estensione di 11,47 kmq. La particolare natura alluvionale del terreno, oltre a determinare la morfologia del territorio (contraddistinta da una fertile pianura attraversata da alcuni corsi d'acqua a letto pensile e una fitta rete di scoli di bonifica), ne ha profondamente indirizzato l'uso agricolo e la struttura paesaggistica.

IL SISTEMA AMBIENTALE

Il territorio comunale si presenta interamente pianeggiante, percorso da corsi d'acqua in parte di "attraversamento", arginati ad intercettare e contenere le acque a monte e a convogliarle a mare, in parte di bonifica e di raccolta delle acque locali mediante scoli, fossi e canali.

In particolare, si segnala la presenza del fiume Gorzone che percorre interamente il confine sud del territorio comunale.

Di rilevante importanza è inoltre il sistema del "Fratta – Gorzone" che nel territorio comunale, in prossimità di località Carmignano e fino al confine comunale ad Est, determina alla confluenza un ambiente naturale particolare, il "bosco dei Lavacci", recentemente classificato come Sito di Interesse Comunitario.

IL SISTEMA INFRASTRUTTURALE

Il Comune di Granze è interessato da infrastrutture ferroviarie che separano il capoluogo dalla frazione di Savellon. Mentre la più vicina stazione dista almeno 3 km dal territorio comunale è sita presso il comune di Sant'Elena mentre l'autostrada esistente è la A13 Bologna-Padova che dista almeno a 12 km. Non ci sono strade statali, regionali o comunque di rilevante importanza. Le due arterie viarie principali sono la S.P. 8 (che collega la frazione di Quattrovie con Sant'Elena) e la S.P. 86 (che collega Granze a Villa Estense).

IL PAESAGGIO AGRARIO

Il paesaggio della zona presenta elementi significativi di interesse storico-ambientale, quali:

- edifici di valore storico-architettonico, culturale e testimoniale è il museo della centuriazione

con i relativi spazi inedificati di carattere pertinenziale, le adiacenze funzionali (aie, barchesse ecc.) e i coni visuali.

- Di pregio la Villa Ca' Conti attualmente Rusconi-Camerini, il cui corpo centrale, splendidamente affrescato, risale al 1580, in stile palladiano e impreziosita dal romantico giardino all'italiana;
- la Casa Prosdocimi, un tipico edificio rurale veneziano, con ampia barchessa porticata;
- la chiesa parrocchiale di Santa Cristina, completata nel 1582 più volte rimaneggiata, che comprende un campanile e un pozzo in trachite del 1556

LE AREE PROTETTE

Il Bacino Valgrande Lavacci rappresenta uno degli ambiti naturalistici più importanti della Provincia di Padova; tale bacino è una cassa di espansione del canale Masina, cassa creata a partire dal 1929 con interventi successivi, fino all'ultimo, effettuato circa una trentina di anni fa per ovviare a problemi di natura idraulica inerenti alla confluenza con il fiume Gorzone, che era presente in corrispondenza del ponte di Carmignano. Per questo tale confluenza fu soppressa e fu scavato un nuovo alveo del canale Masina, che portava a confluire nel Gorzone circa 4 Km più a valle rispetto a quella originaria che tanti problemi di esondazioni aveva creato all'abitato di Carmignano. Tale bacino, nel tempo, ha mantenuto in prevalenza l'originario uso agricolo, sviluppando però una fisionomia prettamente ambientale e naturalistica nella zona più a valle, in prossimità dell'attuale confluenza dei 2 corsi d'acqua. Le pozze acquitrinose, la vegetazione palustre ed arborea ed i prati sviluppatisi in tale zona per circa 10 ha di estensione, ha permesso all'avifauna di fare di tale sito una zona di sosta molto interessante dal punto di vista naturalistico e da faunistico.

Allo stato attuale sul "Bacino Valgrande – Lavacci" è stato redatto un Piano di Gestione, approvato dal "Consorzio Bosco dei Lavacci" che è formato dai tre comuni contermini e dalla Provincia di Padova (Sant'Urbano, Villa Estense, Granze). Quest'area inserita in Rete Natura 2000 come Zona di Protezione Speciale si configura come una "core area" o matrice primaria, ovvero un'area a naturalità significativa, in grado di costituire sorgente di diffusione per elementi di interesse ai fini della diversità biologica: in essa l'ambiente naturale ha caratteristiche di sufficiente estensione, di differenziazione degli habitat presenti, e rappresenta un centro di riproduzione e crescita delle popolazioni.

LA STRUTTURA INSEDIATIVA

La struttura insediativa del territorio di Granze è molto semplice. Si tratta di un territorio a bassa

densità di popolazione e la bassa densità di abitazioni (175 ab/kmq), privo di infrastrutture di importanza sovraprovinciale, con la presenza di un piccolo insediamento artigianale e industriale. La popolazione è in calo demografico, quindi non si è verificato lo sviluppo edilizio che si è verificato invece in molte altre zone di pianura; una situazione insediativa quindi dalle caratteristiche opposte a quelle che si osservano per gran parte della regione veneta. Essa si basa su 4 frazioni:

Gorzon

Savellon

Quattro Vie

Ponticelli

I CENTRI STORICI

Nel territorio di Granze è riconoscibile un centro abitato nella sede principale del paese, un nucleo abitato di rilevanza storica (Villa Cà Conti) e molti insediamenti sparsi, che sono sorti per la funzione di conduzione dell'attività agricola e che rappresentano quindi elementi testimoniali del paesaggio agrario. Se per l'origine del paese bisogna risalire all'epoca romana come testimonia il locale museo della Centuriazione, l'indipendenza comunale avvenne nel 1914 con la secessione da Vescovana come è ben testimoniato nel seguente brano tratto da ""La casa dei Comuni" edito dalla Provincia di Padova - anno 2004, autori S.Bortolami e F. Jori).

“La gente di Granze, la sua secessione l'ha fatta, e nemmeno tanto indietro nel tempo: diciamo meno di un secolo fa, quando il paese era una sorta di “dependance” di Vescovana; un'aggregazione che stava stretta agli abitanti, ancorché potessero godere di una loro autonomia, compresa una rappresentanza ufficiale nel consiglio comunale.

Come per gli Stati Uniti la molla per la rottura nei confronti della madre patria britannica fu rappresentata dalla tassa sul thè, così per Granze a mettere in moto la slavina fu una questione economica: era in discussione una delibera che prevedeva la spesa di lire 350, da destinare alla realizzazione di una ringhiera per il cortile delle scuole della stessa Granze (all'epoca, i lavori pubblici erano di dimensioni un po' più modeste anche un po' più concrete di oggi).

Non si sa bene cosa sia successo in quell'infuocata seduta. Sta di fatto che il giorno dopo si procedette al ritiro dei consiglieri comunali che rappresentavano Granze, e che scalarono un loro personale Aventino. Subito dopo si costituì un comitato di agitazione, che procedette alla convocazione di una pubblica assemblea aperta ai 160 cittadini iscritti nelle liste elettorali di Granze. Di quell'infuocata riunione si sa anche la data esatta: 17 giugno 1910. Vi parteciparono 93 persone, che alla fine sottoscrissero un documento in cui si annunciava la volontà di mettersi in proprio. Ci volle qualche anno, ma nemmeno tanti se pensiamo alla trafila di mesi che l'odierna burocrazia

impone per il rilascio di un semplice certificato: tre anni più tardi, esattamente il 1° maggio 1913, Granze si costituiva in comune autonomo, (ufficiale 1 agosto 1914) recuperando così le sue antiche radici che risalgono all'alto medioevo, e che trovano un preciso riflesso nel nome. Granze (nome alquanto diffuso nella toponomastica) sta infatti a indicare un complesso di edifici, con casa granaio, chiesa e quant'altro, una corte agreste, in cui trovava un tempo espressione una tipica conduzione agraria delle proprietà dei monasteri benedettini.”

Tutto il territorio di Granze è inoltre caratterizzato dalla presenza di edifici di rilevanza storico-culturale-testimoniale. Si tratta delle costruzioni poste sotto tutela ai sensi dell'art. 10 della LR n. 24/1985 e di altre costruzioni sparse sorte a servizio dell'attività agricola, sorte soprattutto nell'Ottocento e nei primi anni del Novecento.

LA POPOLAZIONE

Nel 1951 Granze contava 2181 abitanti. E' il risultato di un'emorragia avvenuta soprattutto negli anni Cinquanta e Sessanta, che poi è rallentata.

L'amministrazione comunale intende promuovere e favorire il ritorno della popolazione (entro i limiti della sostenibilità) dotando il territorio di Granze di servizi di interesse anche sovracomunale anche attraverso una continua implementazione dei servizi esistenti.

Inoltre si registra sempre di più (da vent'anni a questa parte) la necessità, da parte della popolazione, di spostarsi dalle città verso i centri minori per abitare in luoghi più salubri e caratterizzati da costi di alloggio più contenuti, fatto salvo che comunque i luoghi prescelti dell'abitare devono essere più vicini possibile o collegati nel miglior modo possibile (come dotazione di infrastrutture viarie e/o offerta di trasporto pubblico) ai luoghi del lavorare.

La popolazione è di 2019 unità (dato anagrafe 31/12/2018). Si nota chiaramente che a Granze, nel corso degli ultimi 50 anni, i residenti hanno avuto la tendenza ad occupare sempre di più abitazioni di loro proprietà; anche questo può rappresentare il segnale di una stagnazione demografica ed economica.

Sottosezione 2.2 - Performance – (v. allegato 1)

Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

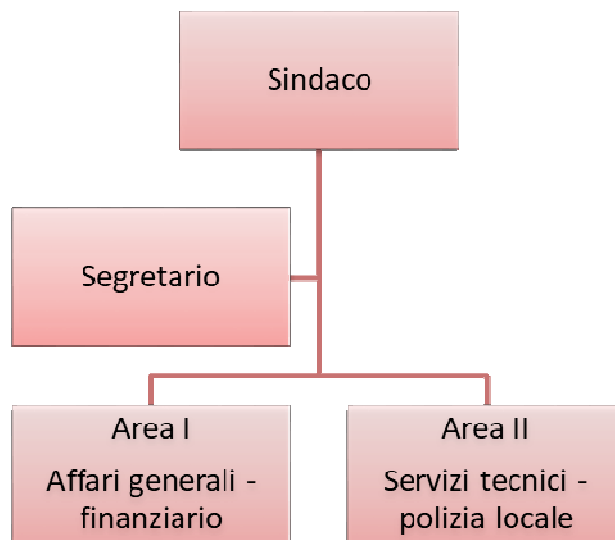
Il Comune di Granze è un ente di ridotte dimensioni, con popolazione inferiore a 5000 abitanti e risente pesantemente delle difficoltà organizzative richiamate dalla sopraggiunta normativa; considerato che non è stato recentemente accertato alcun fatto corruttivo, non vi sono state modifiche organizzative rilevanti, non si sono verificate ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, il RPCT non ha evidenziato la necessità di adottare integrazioni o correzioni di misure preventive presenti nel PTPC 2022/24 già approvato con delibera di Giunta n. 1 del 20.01.2022 cui si rinvia.

Permane, comunque, l'obbligo del RPCT di vigilare annualmente sull'attuazione delle misure previste nel Piano, i cui esiti confluiscono nella relazione annuale dello stesso, da predisporre ai sensi dell'art. 1, co. 14, della l. 190/2012.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 - Struttura organizzativa

Si presenta l'attuale organigramma del Comune di Granze.



La struttura organizzativa si compone delle seguenti aree.

Segretario generale

La funzione è svolta dal Segretario generale dr.ssa Miriam Ravazzolo in reggenza.

Area I – Servizi Affari Generali - finanziario

Responsabile dell'area: dr.ssa Vanessa Zorzato

Dipendenti in servizio al 01.01.2024: 6

Profili professionali:

- Funzionari – Elevate Qualificazioni n. 1
- Istruttori amministrativi n. 2

Servizi resi in termini di valore pubblico:

- Servizio di segreteria – messo comunale
- Servizio finanziario – economo – tributi
- Servizio personale - scolastici
- Servizio contratti e cimiteriali

- Servizio anagrafe – stato civile – elettorale
- Servizi sociali
- Servizio biblioteca – associazionismo – culturale

Area II – Servizi Tecnici – polizia locale

Responsabile dell'area: arch. Gianmarco Goldin

Dipendenti in servizio al 01.01.2024: n. 3

Profili professionali:

- Funzionari tecnici – Elevate Qualificazioni n. 1 – part time 18 ore
- Istruttori tecnici n. 1 – part time 18 ore
- Collaboratori tecnici n.1

Servizi resi in termini di valore pubblico:

- Servizio lavori pubblici
- Servizio edilizia e urbanistica
- Servizio manutenzione e patrimonio pubblico
- Servizio SUAP e attività produttive
- Protezione civile
- Polizia locale

Sottosezione 3.2 - Lavoro agile

Con la legge di conversione del c.d. “decreto rilancio”, n. 77 del 17 luglio 2020, il legislatore ha introdotto nell'ordinamento giuridico il **Piano Organizzativo del Lavoro Agile** (per semplicità di lettura “POLA”), apportando una modifica all'art. 14 della legge n. 124/2015.

Con l'articolo 14, della Legge 124/2015 - Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche – il legislatore è intervenuto promuovendo l'adozione di **misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro** e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, **di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità.**

Successivamente con le modifiche intervenute dal Decreto-legge n.56/2021 è stato fissato al 15 per cento la quota di dipendenti che possono usufruire del telelavoro.

A seguito dell'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia da Covid-19, il lavoro agile è stato promosso nelle amministrazioni pubbliche quale *“modalità ordinaria di svolgimento della prestazione*

lavorativa” per preservare la salute dei dipendenti pubblici e, allo stesso tempo, garantire la continuità dell’azione amministrativa.

Il DPCM del 23/09/2021 pubblicato sulla GU n.244 del 12/10/2021 “Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni”, ha invece riportato il concetto di “modalità ordinaria” al periodo pre-covid, tanto che all’art.1 comma 1 si riporta **“A decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è quella svolta in presenza”**

Attualmente, la normativa applicabile è quella prevista dalla legge n. 81/2017 e dal nuovo CCNL del 16.11.2022 ha disciplinato il lavoro agile agli artt. 63/68 e il lavoro da remoto dagli artt. 69/70. Le prestazioni di lavoro agile rese nell’Ente non sono state disciplinate, pertanto, si applicano le disposizioni di legge e contrattuali come attualmente previste.

Sottosezione 3.3 - Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

Il Piano triennale del fabbisogno di personale rappresenta, insieme alla programmazione finanziaria e al Piano della performance è un altro importante strumento di pianificazione. Questo elemento consente un impiego efficiente e mirato delle risorse oltre ad una flessibilità necessaria per poter reagire al meglio alle nuove sfide, nel rispetto della programmazione economico-finanziaria, del bilancio di previsione e, in particolare, dell’evoluzione dei costi di personale. Questo strumento ottimizza anche lo svolgimento dei concorsi per l’assunzione di personale.

Il D.L. n. 34/2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 160/2019 e dalla legge n. 8 del 28/02/2020, di conversione del D.L. n. 162/2019, ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, prevedendo che 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 dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

L’art. 33, comma 2 del citato decreto legge n. 34/2019 ha demandato ad apposito Decreto Ministeriale l’individuazione delle fasce demografiche, i relativi valori soglia per fasce demografiche

e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore.

La medesima norma ha stabilito che i comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato; ha previsto che i parametri possono essere aggiornati ogni cinque anni e che 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 di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turnover inferiore al 100 per cento.

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui al suddetto art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

La Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno n. 1374 del 08/06/2020, sul D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, ha fornito indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale/entrate correnti.

Definite le capacità assunzionali per il Comune di Granze per l'anno 2023 definite con i criteri di cui al Decreto del 17/04/2020 considerando la fascia demografica, e le relative percentuali massimi annuali di incremento del personale in servizio, calcolate dall'ufficio personale, risultano come segue:

		ANNO	
		2024	
		ANNO	VALORE
Popolazione al 31 dicembre		2023	1.910
		FASCIA	b
Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	ANNI	VALORE	
	2022	167.621,12 €	
	2018	145.020,54 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2020	808.028,12 €	
	2021	807.735,82 €	
	2022	957.831,83 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		857.865,26 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024	36.970,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		820.895,26 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		20,42%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		28,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		32,60%
Incremento TEORICO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))	(c)	67.154,92 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2024		35,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(d)	50.757,19 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	50.757,19 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	218.378,31 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)		
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	50.757,19 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	50.757,19 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	218.378,31 €	

In applicazione dei criteri definiti dall'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e del D.M. 17 marzo 2020, si aggiorna con i valori del rendiconto 2022 approvato con deliberazione n. 7 del 28.04.2023 secondo lo schema sopra esposto i valori relativi alla capacità assunzionale del Comune di Granze.

Il Piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2024/2026 non prevede alcuna assunzione a tempo indeterminato.

Profilo	Modalità di copertura (nell'ordine)	Area/Settore	Tempistica di copertura
Nessuno	Nessuna	Nessuna	2024
Nessuno	Nessuna	Nessuna	2025
Nessuno	Nessuna	Nessuna	2026

Si conferma la dotazione organica dell'Ente al 1.01.2024, intesa quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati così come da tabella sottostante dando atto che la consistenza finanziaria della stessa rientra nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006:

Categoria	Posti previsti a tempo pieno	Posti coperti a tempo pieno	Posti coperti a tempo parziale
D	3	1	1
C	4	2	1
B/1-3	7	1	0
Totale	14	4	2

Assunzioni a tempo determinato

La spesa di personale flessibile è soggetta al limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n.78/2010, che per il Comune di Granze corrisponde ad € 105.874,23 ossia al 100% della spesa sostenuta nel 2009.

Considerata la carenza di personale in cui è versato l'Ente negli ultimi anni e contestuale carico lavorativo derivante dal moltiplicarsi degli incombenti per il tramite di piattaforme telematiche inadeguate e disfunzionali rispetto ai servizi da rendersi alla cittadinanza, da cui è derivato un ritardo cronico degli adempimenti, si ritiene di avvalersi della spesa flessibile per l'anno 2024 prevedendosi la copertura dei seguenti posti a tempo determinato:

Profilo	Modalità di copertura	Area/Settore	Tempistica di copertura
Istruttore Amministrativo	Art. 1, comma 557 della legge n. 311/2004	Area I – ufficio tributi	2024
Istruttore Tecnico	Art. 1, comma 557 della legge n. 311/2004	Area II – servizi tecnici	
Collaboratore Tecnico	Somministrazione lavoro	Area II – servizi tecnici	
Agente di polizia locale	Art. 1, comma 557 della legge n. 311/2004	Area II – servizi tecnici	
Nessuno	Nessuna	Nessuna	2025
Nessuno	Nessuna	Nessuna	2026

Sono previste, altresì, per il triennio in esame le eventuali assunzioni a tempo determinato che si

dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, ivi compresi eventuali incarichi ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000, nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito dalla Legge n. 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

Si autorizza il proseguimento o l'attivazione di ulteriori convenzionamenti di utilizzo congiunto di personale dell'ente o di altro ente ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2000 per soddisfare al meglio le esigenze, anche temporanee, degli uffici e dell'ente, sempre nel rispetto complessivo dei limiti annui di spesa annui per personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006.

Sottosezione 3.4 - Piano delle azioni positive

PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.) PERIODO 2022/2024 EX ART. 48 D.LGS. N. 198/2006

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consiglieria o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consiglieria o il Consigliere di parità territorialmente competente, 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.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.Lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) verrà formulato dal Comune attraverso le seguenti azioni positive:

- Azione 1. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
 - Azione 1.b). In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
- Azione 2. Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
- Azione 3. Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.
- Azione 4. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- Azione 5. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Il Comune, peraltro, ha possibilità di applicare l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000.

- Azione 6. Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune che vede allo stato attuale la seguente situazione:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	n. 1	n. 1	n. 0	n. 2
Uomini	n. 1	n. 2	n. 1	n. 4

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Responsabili di servizio (Elevate Qualificazioni)

Donne	n. 1
Uomini	n. 1

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario Comunale: n. 1 donna

OBIETTIVI

- Obiettivo 1. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- Obiettivo 2. Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.
- Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 4. Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.
- Obiettivo 5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
- Obiettivo 6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Durata del piano: triennale, decorrente dalla data del 1 gennaio 2024;

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Padova ed alla Consigliera provinciale di parità.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Granze. Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Allegato 1 – Performance

PIANO DELLA PERFORMANCE
ANNO 2024/2026

Il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. n. 150/2009 (cd. Riforma Brunetta). È un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target. Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance, sia a livello organizzativo che a livello individuale.

Il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 ha innovato la disciplina prevista dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 tra cui il ciclo della performance. Ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 la misurazione e la valutazione la performance avviene con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti; le modalità attraverso cui avviene la misurazione e valutazione è stabilita secondo la modifica apporta dal D.Lgs. n. 74/2017, dagli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica che sono stati emanati dalle linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance n. 2 di dicembre 2017 emanate per i Ministeri.

L'art. 16 riformulato del D.Lgs. n. 150/2009 al secondo comma prevede che l'adeguamento avvenga in due fasi:

1) con riferimento alle norme di principio ivi richiamate (artt. 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1) l'adeguamento deve avvenire immediatamente nei termini sopra indicati decorsi i quali "si applicano le disposizioni previste nel presente decreto fino all'emanazione della disciplina regionale e locale" (art. 18, comma 2, ultimo periodo D.Lgs. n. 74/2017);

2) con riferimento alle restanti disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 solo a seguito dell'accordo sottoscritto in sede di Conferenza unificata. Nell'applicazione delle norme di principio non si può prescindere dall'attuazione di quelle norme il cui mancato recepimento renderebbe inoperanti anche le norme di principio che le richiamano. Infine in base alla previsione dell'art. 31 modificato rientrano tra le norme di principio gli artt. 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1.

Secondo il nuovo articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009, il Piano è redatto con lo scopo di assicurare "*la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance*". Il Piano ha dunque tre finalità:

- assicurare la **qualità della rappresentazione della performance** dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi. Questo consente la verifica interna ed esterna della "qualità" del sistema di obiettivi o, più precisamente, del livello

di coerenza con i requisiti metodologici che, secondo il decreto, devono caratterizzare gli obiettivi. Il Piano consente la verifica dell'effettivo rispetto di tali requisiti metodologici dal momento che, oltre a definire gli obiettivi, esplicita il metodo ed il processo attraverso i quali si è arrivati ad individuarli;

➤ assicurare la **comprensibilità della rappresentazione della performance**. Nel Piano viene esplicitato il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione. Questo rende esplicita e comprensibile la *performance* attesa, ossia il contributo che l'amministrazione (nel suo complesso nonché nelle unità organizzative e negli individui di cui si compone) intende apportare attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni della collettività;

➤ assicurare l'**attendibilità della rappresentazione della performance**. La rappresentazione della *performance* è attendibile solo se è verificabile *ex post* la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, *target*).

Il Piano è dunque uno strumento di fondamentale importanza per la corretta attuazione del Ciclo di gestione della *performance*. Per questa ragione il decreto prevede, in caso di mancata adozione o mancato aggiornamento annuale del Piano, rilevanti sanzioni a livello sia di amministrazione nel suo complesso sia di singoli individui.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è contenuto nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 19 in data 27.02.2016. Il ciclo della performance obbedisce ai seguenti criteri:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse nel bilancio di previsione e pluriennale e nel piano esecutivo di gestione;
- c) attivazione di eventuali interventi correttivi in corso di esercizio;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati.

Obiettivi del Responsabile Area n. 1

OBIETTIVI STRATEGICI (v. schede allegate):

1. Emissione di ruoli esattoriali IMU-TASI relativi all'annualità 2019

2. Prosecuzione nell'attività di implementazione servizi informatici attraverso la partecipazione a bandi PNRR
3. Contratto collettivo integrativo parte economica 2024 e avvio delle progressioni orizzontali
4. Concessione del servizio di tesoreria comunale 2024/2026

Obiettivi del Responsabile Area n. 2

OBIETTIVI STRATEGICI (v. schede allegate):

1. Regolamento comunale per la disciplina della fiscalizzazione
2. Realizzazione rotatoria all'interno del centro abitato in corrispondenza dell'incrocio tra la SP n. 8 dei Bersaglieri e la SP n. 86 degli Arzarini
3. Ripristino e riparazione della tensostruttura del campo da tennis

OBIETTIVI SETTORIALI

1. Pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente del sito del Comune e BNCP con aggiornamento rispetto alla nuova procedura Anac
2. Tempestività dei pagamenti entro 30 giorni dell'80% dello stock del debito

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, al comma 2-bis, introdotto con il d.lgs. 3 dicembre 2023, n. 222, prevede l'individuazione di un **dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato**, che abbia **esperienza** sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche **comprovata da specifica formazione**, che definisce specificatamente le modalità e le azioni, proponendo la relativa **definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance**, e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali.

Si chiarisce che all'interno dell'Ente non esiste alcun "dirigente amministrativo o altro dipendente ad esso equiparato" in possesso di tale esperienza o formazione in grado di definire gli obiettivi programmatici e strategici richiesti dalla norma.

Le funzioni di assistente sociale sono svolte da una cooperativa locale attraverso un contratto di appalto a n. 12 ore settimanali mentre la responsabile della funzione ha assunto l'incarico di EQ dell'Area Segreteria-Ragioneria dal 1 gennaio 2024.

AREA 1[^] – Servizi Generali

Responsabile Dr.ssa Vanessa Zorzato

AREA 2[^] – Servizi Tecnici

Responsabile Arch. Gianmarco Goldin

SCHEMA OBIETTIVO STRATEGICO

Responsabile dell'Obiettivo: **GOLDIN GIAMARCO**

N° obiettivo: 1 **Peso:** **33%**

Nome obiettivo: Regolamento comunale per la fiscalizzazione dell'abuso edilizio ai sensi degli art. 33-34-38 del D.P.R. n. 380/2001

Previsti nel D.U.P. 2024/2026

Descrizione finalità obiettivo:

Il Comune di Granze ha necessità di approvare le modalità attraverso cui poter fiscalizzare eventuali abusi edilizi nei casi previsti dal D.P.R. n. 380/2001 all'art. 33 interventi di ristrutturazione edilizia eseguiti in assenza di permesso di costruire o in totale difformità, art. 34 interventi eseguiti in parziale difformità dal permesso di costruire e art. 38 interventi eseguiti in base a permesso annullato.

Indicatori

redazione bozza di regolamento comunale

presentazione del regolamento comunale al segretario comunale

proposta di regolamento comunale

Classificazione obiettivo:

Ma = mantenimento Mi = miglioramento S = sviluppo Mi

Priorità obiettivo:

B = Bassa M = Media A = Alta M

Personale coinvolto

Cognome e Nome	Categ.	Area	% tempo dedicato all'ob.
Goldin Gianmarco	EQ	TEC	70
Boni Roberto	Istr	TEC	30

Descrizione fasi e diagramma di GANTT

N° fase	Fasi operative-Attività	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	ago	Set	Ott	Nov	Dic
1	studio della normativa												
2	redazione della bozza di regolamento												
3	presentazione bozza di regolamento												
4	proposta di delibera di approvazione												

Grado di raggiungimento

100%	proposta di deliberazione entro il 30.04.2024
75%	presentazione del regolamento entro il 30.04.2024
50%	redazione del regolamento entro il 30.04.2024
25%	studio del regolamento entro il 30.04.2024

SCHEDA OBIETTIVO STRATEGICO

Responsabile dell'Obiettivo: GOLDIN GIANMARCO

N° obiettivo: 3

Peso: 33%

Nome obiettivo: Ripristino e riparazione della tensostruttura del campo da tennis

Previsti nel D.U.P. 2024/2026

Descrizione finalità obiettivo

Il telo della tensostruttura del campo da tennis risulta essersi lacerato a causa degli eventi atmosferici del 2023, pertanto, si rende necessario provvedere alla sua riparazione al fine di ripristinarne l'utilizzo.

Indicatori

n. preventivi

n. ordine MEPA

n. riparazione della tensostruttura

Classificazione obiettivo:

Ma = mantenimento Mi = miglioramento S = sviluppo Mi

Priorità obiettivo:

B = Bassa M = Media A = Alta A

Personale coinvolto

Cognome e Nome	Categ.	Area	% tempo dedicato all'ob.
Goldin Gianmarco	EQ	TEC	70
Boni Roberto	Istr	TEC	30

Descrizione fasi e diagramma di GANTT

N° fase	Fasi operative-Attività	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	ago	Set	Ott	Nov	Dic
1	richiesta preventivi												
2	variazione di bilancio												
3	ordine mepa												
4	riparazione tensostruttura												

Grado di raggiungimento

100%	realizzazione riparazione entro 30.09.2024
75%	realizzazione riparazione entro 31.10.2024
50%	realizzazione riparazione entro 30.11.2024
25%	realizzazione riparazione entro 31.12.2024

Obiettivi trasversali

SCHEDA OBIETTIVO INTERSETTORIALE

Responsabile dell'Obiettivo: ZORZATO VANESSA - GOLDIN GIANMARCO

N° obiettivo: 1 **Peso:** 20%

Nome obiettivo: **Pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente del sito del Comune e BNCP con aggiornamento rispetto alla nuova procedura anac**

Previsto nella R.P.P. 2024/2025 al programma:

Descrizione finalità obiettivo

Come previsto nel piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022/24, i responsabili devono dare attuazione degli obblighi contenuti nel D.lgs. 33/2013 effettuando un continuo aggiornamento delle pubblicazioni dei documenti e dei dati per cui è previsto l'obbligo di pubblicazione e diffusione ai cittadini. Le nuove modalità di pubblicazione dovranno recepire le nuove modalità di pubblicazione delle disposizioni sui contratti pubblici nella BNCP con decorrenza 1.01.2024.

Indicatori

aggiornamenti effettuati

n. dati inseriti

Classificazione obiettivo:

Ma = mantenimento Mi = miglioramento S = sviluppo S

Priorità obiettivo:

B = Bassa M = Media A = Alta A

Personale coinvolto

Cognome e Nome	Categ.	Area	% tempo dedicato all'ob.
tutti i dipendenti dell'ente	varie	tutte	

Descrizione fasi e diagramma di GANTT

N° fase	Fasi operative-Attività	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	ago	Set	Ott	Nov	Dic
1	inserimento dati nella bncp												
2	inserimento dati in amministrazione trasparente												

Grado di raggiungimento

100%	almeno il 80% di dati inseriti e conseguenti aggiornamenti effettuati
75%	almeno il 70% di dati inseriti e conseguenti aggiornamenti effettuati
50%	almeno il 60% di dati inseriti e conseguenti aggiornamenti effettuati
25%	almeno il 50% di dati inseriti e conseguenti aggiornamenti effettuati

SCHEDA OBIETTIVO INTERSETTORIALE

Responsabile dell'Obiettivo: ZORZATO VANESSA - GOLDIN GIANMARCO

N° obiettivo: 2 **Peso:** 30%

Nome obiettivo: **Tempi medi di pagamento delle fatture entro 30 giorni**

Previsto nella DUP 2024/2026 al programma:

Relazione sul conseguimento dell' obiettivo

Per il raggiungimento degli obiettivi PNRR le amministrazioni pubbliche devono ridurre lo stock del debito. Per l'anno 2024 l'obiettivo di performance consiste nel pagare entro 30 giorni almento l'80% del debito effettivamente realizzato dall'Ente

Indicatori

tempi medi di pagamento

stock del debito

Classificazione obiettivo:

Ma = mantenimento Mi = miglioramento S = sviluppo S

Priorità obiettivo:

B = Bassa M = Media A = Alta A

Personale coinvolto

Cognome e Nome	Categ.	Area	% tempo dedicato all'ob.
Responsabili delle aree	EQ	tutte	50

Descrizione fasi e diagramma di GANTT

N° fase	Fasi operative-Attività	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	ago	Set	Ott	Nov	Dic
1	pagamento fatture												
2	allienamento pcc												

Grado di raggiungimento

100% tempo medio di pagamento di 30 giorni dell'80% dello stock del debito