



**Comune di Pederobba (Treviso)**

**PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ  
E ORGANIZZAZIONE  
2023/2025**

Anno 2023

## INDICE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE .....	3
▪ Compiti e Responsabilità .....	4
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE .....	5
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	8
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE.....	12
▪ Obiettivi specifici ed indicatori di performance .....	13
▪ Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi .....	14
▪ Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale .....	19
▪ Obiettivi di accessibilità fisica.....	20
▪ Obiettivi di pari opportunità .....	20
▪ Obiettivi di contenimento energetico .....	25
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....	26
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO.....	26
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	26
3.1.1 Modello Organizzativo .....	26
3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative.....	32
▪ Stato dell'arte – Dipendenti in servizio al 01.01.2023 .....	32
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	32
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	32
▪ Piano di Formazione .....	35
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	35

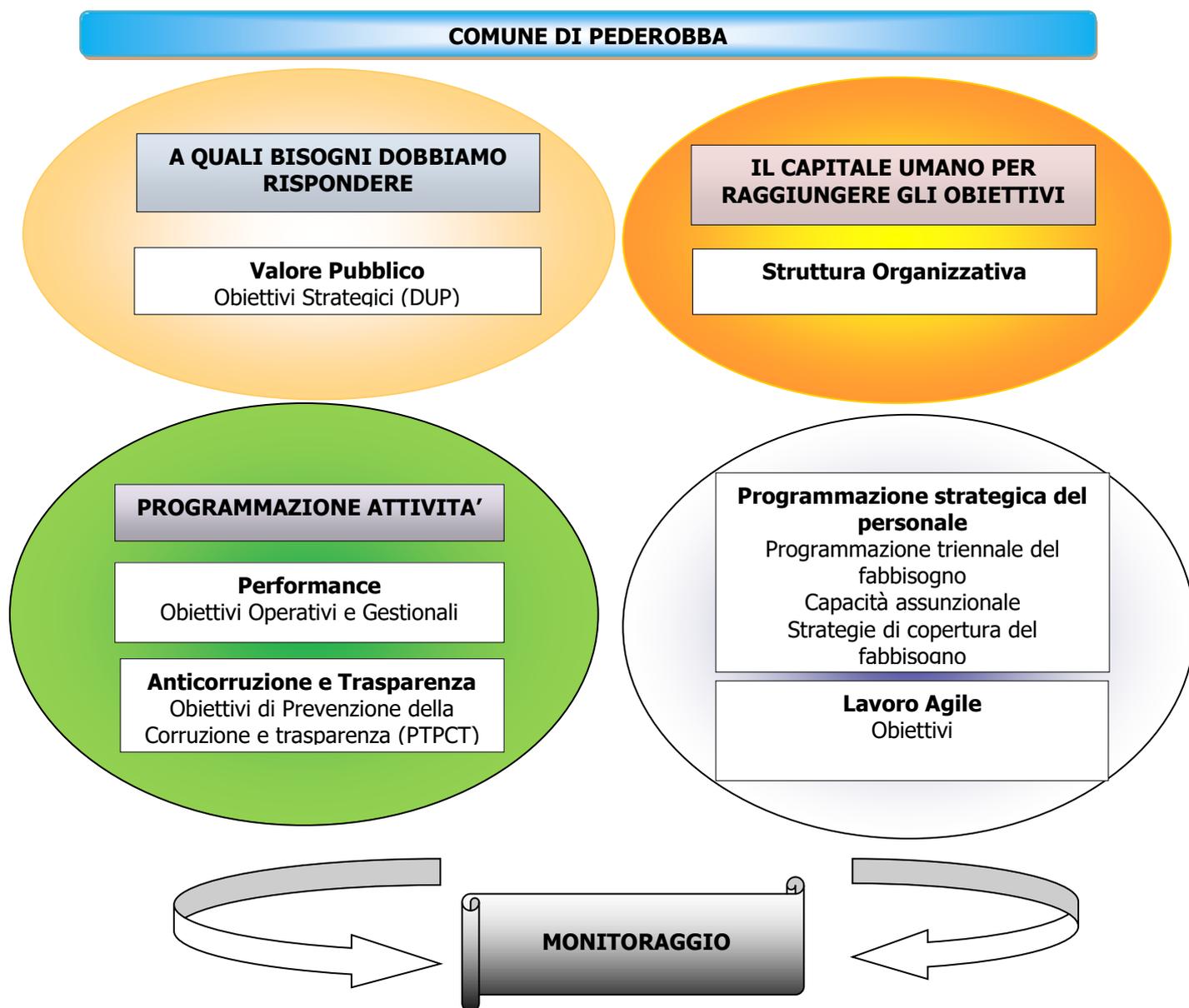
### Allegati:

- Allegato A: SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE
- Allegato B: PIANO DELLA FORMAZIONE
- Allegato C: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

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

### Struttura e composizione



PIAO: "... E' lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la "contestualizzazione" unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e "metabolizzazione" tramite la progressiva ricerca, sul

piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto –eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro e soppressione delle formalità inutili”.

(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)

### ▪ **Compiti e Responsabilità**

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	Apicali <sup>1</sup>	OIV/NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		<input checked="" type="checkbox"/>		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

Sezione di Programmazione	Sottosezione	Organo Politico	P.O / Funzionari / E.Q.	Segretari o dell'ente / RPCT	OIV/NdV
1 Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 2.2: "Performance"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Sezione 3 "Sezione Organizzazione e Capitale umano"	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Sezione "Monitoraggio"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

<sup>1</sup> Dirigenti / Posizioni Organizzative / Funzionari e Elevata Qualificazione

## SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

<b>DENOMINAZIONE ENTE</b>	<b>Comune di Pederobba (TV)</b>
<b>INDIRIZZO</b>	Piazza Case Rosse ,14 - 31040 Onigo di Pederobba (TV)
<b>SINDACO</b>	Turato Marco
<b>PARTITA IVA</b>	01198310267
<b>CODICE FISCALE</b>	83001210265
<b>CODICE ISTAT</b>	026056
<b>PEC</b>	protocollo.comune.pederobba@bepec.it
<b>SITO ISTITUZIONALE</b>	www.comune.pederobba.tv.it
<b>ABITANTI (al 31/12)</b>	7367
<b>DIPENDENTI (al 31/12)</b>	25

- **Superficie:** 29,32 Km<sup>2</sup>
- **Altitudine s.l.m.:** 174 mt
- **Abitanti:** 7.367

## DATI statistici del Comune di Pederobba

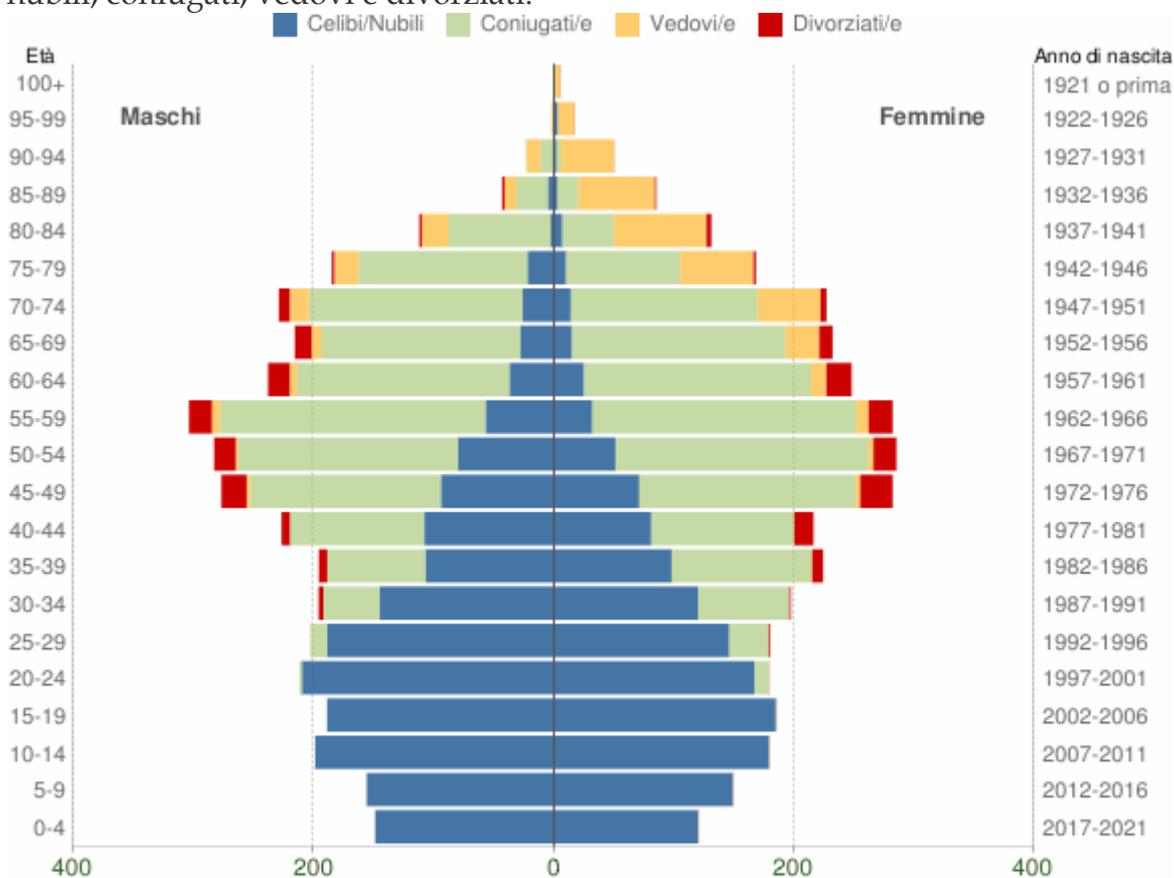
Il comune è l'ente locale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Abitanti e territorio, pertanto, sono gli elementi essenziali che caratterizzano il comune. La composizione demografica locale mostra tendenze, come l'invecchiamento, che un'Amministrazione deve saper interpretare prima di pianificare gli interventi. L'andamento demografico nel complesso, ma soprattutto il saldo naturale e il riparto per sesso ed età, sono fattori importanti che incidono sulle decisioni del comune. E questo riguarda sia l'erogazione dei servizi che la politica degli investimenti.

Popolazione legale all'ultimo censimento				7.573
Popolazione residente a fine 2021 (art.156 D.Lvo 267/2000)			n.	7.313
	di cui:	maschi	n.	3.646
		femmine	n.	3.667
	nuclei familiari		n.	2.961
	comunità/convivenze		n.	2
Popolazione all'1/1/2021			n.	7.320
Nati nell'anno	n.	55		
Deceduti nell'anno	n.	71		
		saldo naturale	n.	-16
Immigrati nell'anno	n.	239		
Emigrati nell'anno	n.	230		
		saldo migratorio	n.	9
di cui				
In età prescolare (0/6 anni)			n.	389
In età scuola dell'obbligo (7/16 anni)			n.	721
In forza lavoro 1. occupazione (17/29 anni)			n.	1.000
In età adulta (30/65 anni)			n.	3.547
In età senile (oltre 65 anni)			n.	1.656

Tasso di natalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2017	0,72 %
	2018	0,83 %
	2019	0,90 %
	2020	0,90 %
	2021	0,90 %
Tasso di mortalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2017	0,99 %
	2018	0,98 %
	2019	0,91 %
	2020	0,91 %
	2021	0,91 %
Popolazione massima insediabile come strumento urbanistico vigente	Abitanti n.	0 entro il
Livello di istruzione della popolazione residente		
	Laurea	0,00 %
	Diploma	0,00 %
	Lic. Media	0,00 %
	Lic. Elementare	0,00 %
	Alfabeti	0,00 %
	Analfabeti	0,00 %

Il grafico, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Pederobba per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.

La popolazione è riportata per **classi quinquennali** di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2022

COMUNE DI PEDEROBBA (TV) - Dati ISTAT 1° gennaio 2022 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

## SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

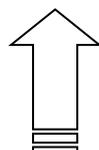
La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, *anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti*, il Comune di Pederobba ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. - visione organica della programmazione.

All'interno del presente documento sarà quindi esplicitata la correlazione fra le seguenti sottosezioni:

<b>VALORE PUBBLICO</b>		
<b>VISIONE STRATEGICA</b>	Sindaco e Giunta	<b>Programma d mandato</b>
<b>INDIRIZZI STRATEGICI</b>	Sindaco e Giunta	<b>D.U.P. (Sezione strategica)</b>
<b>OBIETTIVI STRATEGICI</b>	Sindaco e Giunta	<b>D.U.P. (Sezione strategica)</b> Missioni
<b>OBIETTIVI OPERATIVI</b>	P.O.	<b>D.U.P. (Sezione operativa)</b>

<b>PERFORMANCE</b>		
<b>OBIETTIVI GESTIONALI (AZIONI)</b>	P.O. Personale	<b>PEG PDO (piano dettagli obiettivi) PIANO DELLE PERFORMANCE</b>



<b>ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA</b>		
<b>OBIETTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b>	P.O. Personale	<b>VALUTAZIONE PONDERAZIONE TRATTAMENTO DEL RISCHIO</b>
<b>OBIETTIVI DI TRASPARENZA</b>	P.O. Personale	<b>AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE</b>

## 2.1 Valore pubblico

Per Valore Pubblico si intende il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica rispetto ad livello di partenza.

Un ente crea Valore Pubblico quando, coinvolgendo e motivando Responsabili e dipendenti, cura la salute delle Risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti.

Negli Enti territoriali la definizione dei bisogni della collettività e la produzione dei servizi a beneficio della stessa sono censiti attraverso gli strumenti di programmazione strategica ed economica.

Gli obiettivi strategici, operativi e gestionali sono declinati attraverso un percorso top-down che, partendo dagli indirizzi strategici contenuti nelle linee programmatiche, definisce in un processo "a cascata", una mappa logica e programmatica che rappresenta e mette a sistema i legami tra il programma di mandato, le linee strategiche di intervento, gli obiettivi programmatici e gli obiettivi gestionali.

**Gli obiettivi strategici rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Missione"** rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo che l'Amministrazione intende realizzare del proprio mandato nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'Ente Locale.

**Gli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Programma"** costituiscono strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici riguardando risultati di breve/medio periodo.

Di seguito riportiamo lo schema di riferimento degli obiettivi strategici del DUP e la loro collocazione all'interno delle Missioni e degli Indirizzi Strategici come sopra definiti.

### 2.1.1 Politiche dell'Ente

Per il triennio 2023-2025 è stata approvata con deliberazione del consiglio comunale n. 50 del 30/12/2022 la nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione e quindi la versione definitiva della Sezione strategica ed operativa dello stesso, a cui si rimanda integralmente.

A partire dagli indirizzi e obiettivi strategici lì definiti, la classificazione che segue mira, in un'ottica di valore pubblico, a collegare gli stessi alle differenti Missioni del Bilancio.



LINEE PROGRAMMATICHE		INDIRIZZI STRATEGICI
SERVIZI ISTITUZIONALI	1	Una gestione pubblica corretta e trasparente orientata all'efficienza e all'efficacia
ACCORDI CON LE OPERE PIE	1	Una gestione pubblica corretta e trasparente orientata all'efficienza e all'efficacia
SICUREZZA	2	Sicurezza e lavoro
PROTEZIONE CIVILE	2	Sicurezza e lavoro
SOCIALE	3	La persona e la famiglia al centro dell'azione amministrativa
POLITICHE GIOVANILI	3	La persona e la famiglia al centro dell'azione amministrativa
ANZIANI	3	La persona e la famiglia al centro dell'azione amministrativa
CULTURA, ISTRUZIONE E TEMPO LIBERO	3	La persona e la famiglia al centro dell'azione amministrativa
SPORT	3	La persona e la famiglia al centro dell'azione amministrativa
OPERE PUBBLICHE	4	Riqualificazione del territorio
VIABILITA'	4	Riqualificazione del territorio
URBANISTICA	4	Riqualificazione del territorio
AMBIENTE	5	Ambiente e promozione del territorio
ECONOMIA	5	Ambiente e promozione del territorio
TURISMO	5	Ambiente e promozione del territorio
ASSOCIAZIONI	6	Sostenere l'associazionismo

cui corrispondono i seguenti obiettivi strategici:

INDIRIZZI STRATEGICI		OBIETTIVI STRATEGICI	
1	Una gestione pubblica corretta e trasparente orientata all'efficienza e all'efficacia	1.1	Potenziare la comunicazione istituzionale
		1.2	Informatizzazione e miglioramento dei servizi comunali
		1.3	Rafforzare la collaborazione con l'Istituto Opere Pie di Onigo
2	Sicurezza e lavoro	2.1	Rafforzare la sicurezza
		2.2	Tutelare i posti di lavoro e la realtà occupazionale
		2.3	Rafforzare le attività di Protezione Civile
3	La persona e la famiglia al centro dell'azione amministrativa	3.1	Migliorare e potenziare la rete dei servizi sociali e socio assistenziali
		3.2	Migliorare e potenziare i servizi alla famiglia
		3.3	Tutela della non autosufficienza e della disabilità
		3.4	Favorire la crescita personale e comunitaria dei giovani
		3.5	Valorizzare i servizi alla terza età
		3.6	Sostenere scuole pubbliche e paritarie
		3.7	Promozione della cultura e della Biblioteca. Organizzazione di eventi e manifestazioni.
4	Riqualificazione del territorio	4.1	Interventi sugli immobili e sugli spazi pubblici
		4.2	Migliorare la viabilità
		4.3	Riqualificazione e valorizzazione del patrimonio edilizio
		4.4	Rispondere alle esigenze dei cittadini nell'ambito dei lavori pubblici
5	Ambiente e promozione del territorio	5.1	Promozione turistica del territorio e valorizzazione delle produzioni locali
		5.2	Tutela dell'ambiente
		5.3	Salvaguardia delle aree agricole
6	Sostenere l'associazionismo	6.1	Favorire la pratica sportiva, sostenere le attività e le associazioni sportive
		6.2	Collaborazione e sostegno alle associazioni di volontariato

## **SOTTO-SEZIONE 2.2      PERFORMANCE**

La sottosezione 2.2 “Performance” è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance<sup>2</sup>.

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili



<sup>2</sup> art. 10 comma 1 lettera b) D.Lgs 150/2009

**Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Area alla Giunta.**

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le finalità.

- **Obiettivi specifici ed indicatori di performance**

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione.

All'interno della logica di albero della performance, ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) ai quali sono collegati gli obiettivi specifici (o gestionali) a cui collegare le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

In sintesi, l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" della Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura.

(Vedasi Allegato A SCHEDE OBIETTIVI PERFORMANCE)

Il D.M. n. 132/2022 stabilisce che fra gli obiettivi di performance sia necessario includere: 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia; 2) gli obiettivi di digitalizzazione; 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione; 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. A questi si aggiunge, attraverso la Nota circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, di valutare l'opportuno inserimento, tra gli obiettivi della Sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del PIAO, di 5) specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico.

- **Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi**

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la **Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo"**, di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale. Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

**OBIETTIVI STRATEGICI A VALERE SUL PNRR.** Il Comune di Pederobba, tramite le progettazioni candidate ai finanziamenti a valere sul PNRR intende favorire: a. la digitalizzazione della PA b. Interventi per la resilienza, la valorizzazione e l'efficienza energetica del Comune, c. Interventi per la riduzione del rischio idrogeologico d. la messa in sicurezza del territorio, e. il recupero e la valorizzazione di immobili da destinare all'interesse pubblico, f. la riqualificazione urbanistica ed ambientale dei siti degradati, g. il ricorso a fonti energetiche alternative h. l'inclusione e la coesione sociale i. l'offerta educativa fin dalla prima infanzia, j. Promozione dell'offerta turistica e commerciale.

Il PNRR si divide in 6 Missioni ognuna delle quali prevede molteplici tipi di investimenti. L'elaborazione delle proposte progettuali da parte del Comune di Pederobba è in evoluzione, contestualmente alla pubblicazione in itinere dei Bandi PNRR. L'amministrazione consapevole dell'importanza di questo percorso e delle potenzialità finanziarie attivabili nel tempo per la sua realizzazione, intende proseguire nel programma già iniziato di digitalizzazione dei propri servizi attingendo anche alle risorse e alle opportunità tecnico-finanziarie tracciate e messe a disposizione del PNRR.

### **Semplificazione**

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

- a) riduzione dei tempi per la gestione delle procedure
- b) liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure
- c) digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive
- d) misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

L'ente ha aderito agli Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 - Investimento 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale",

Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA, finanziati dall'Unione Europea - NextGenerationEU.

Gli obiettivi generali che, aderendo alle suddette misure, il comune di Pederobba si pone sono:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
  - servizi pubblici comunali fruibili interamente *on line* e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);
  - servizi di pagamento on line all'Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;
  - implementazione dei servizi da collegare all'app nazionale IO del Ministero dell'Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

Il Comune di Pederobba ha aderito a sette progetti che risultano finanziati:

- Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE"
- Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO"
- Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"
- Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA"
- Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al Cloud per le PA Locali"
- Avviso Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" Comuni
- Avviso Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati"

## Digitalizzazione

Con riferimento, gli obiettivi dell'Agenda Digitale, si riportano nella tabella allegata Le procedure da digitalizzare per il periodo 2023/2025.

Si evidenzia che sono compresi nell'elenco sia interventi di sviluppo e/o di completamento di messa in produzione, relativi a nuovi servizi da sviluppare o di cui è in corso il completamento, sia interventi di manutenzione adeguativa e/o di manutenzione evolutiva, relativi a servizi preesistenti.

<b>TIPO SERVIZIO</b>	
1 INTEGRAZIONE SPID Attività già effettuata 2 INTEGRAZIONE CIE Attività da avviare	Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE" Comuni
1 Invito ai 17enni stranieri per richiedere cittadinanza 2 Avviso scadenza carta di identità 3 Nuova informazione disponibile dall'Anagrafe 4 Nuova informazione disponibile dall'Elettorale 5 Nuova informazione disponibile dallo Stato civile 6 Avviso ritiro documento Attività da avviare 7 Avviso iscrizione omini albi elettorali 8 Invito a comunitari per iscriversi a liste aggiunte 9 Avviso ai cittadini 10 Avviso scadenza documento - Servizi scolastici 11 Avviso scadenza sollecito - Servizi scolastici 12 Avviso scadenza documento informativo IMU 13 Avviso scadenza sollecito IMU 14 Prenotazione evento 15 Richiesta di accesso generalizzato 16 Assegni per nucleo familiare o maternità 17 Domanda di accesso al servizio pasti a domicilio 18 Domanda di concorso 19 Iscrizione albo scrutatori di seggio 20 Richiesta cdu - procedura d'urgenza 21 Richiesta cdu - procedura ordinaria 22 Richiesta di accesso agli atti 23 Richiesta utilizzo sale comunali	Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Comuni
1 Richiedere l'accesso agli atti 2 Presentare domanda di partecipazione a un concorso pubblico 3 Richiedere iscrizione al trasporto scolastico 4 Presentare domanda per assegno di maternità 5 sito internet (pacchetto cittadino informato)*	Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" Comuni
1 Rendite catastali (ICI, IMU, TUC, ecc.) 2 Numeri civici 3 Imposta di soggiorno 4 Avvisi di Accertamento Violazione del Codice della Strada Attività Passi Carrabili Attività 6 Certificati di destinazione urbanistica 7 Entrate da contratti assicurativi	Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA"

<p>8 Monetizzazione aree a standards  9 Tesserino funghi  10 Proventi dalla vendita dei rifiuti differenziati  11 Rette scolastiche  12 Mense scolastiche  13 Nido  14 Commissioni Pubblici Spettacoli  15 Assicurazioni  16 Rimborso spese aree mercatali  17 Risarcimenti e indennizzi disposti da provvedimenti giudiziari  18 Gettoni Pesa  19 Polizia mortuaria  20 Licenza Taxi  21 Trasferimenti tra Enti Pubblici  22 Recupero contributi percepiti indebitamente</p>	
<p>DEMOGRAFICI - ANAGRAFE Attività da avviare B - Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud</p> <p>DEMOGRAFICI - STATO CIVILE Attività da avviare B - Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud</p> <p>3 DEMOGRAFICI - LEVA MILITARE</p> <p>Attività da avviare B - Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud</p> <p>4 DEMOGRAFICI - ELETTORALE Attività da avviare B - Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud</p> <p>5 STATISTICA Attività da avviare B - Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud</p> <p>6 PROTOCOLLO Attività da avviare B - Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud</p> <p>7 ALBO PRETORIO Attività da avviare B - Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud</p> <p>8 TOPONOMASTICA Attività da avviare B - Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud</p> <p>9 CONTABILITA' E RAGIONERIA Attività da avviare B - Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud</p> <p>10 ECONOMATO Attività da avviare B - Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud</p> <p>11 TRIBUTI MAGGIORI Attività da avviare B - Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud</p> <p>12 GESTIONE ECONOMICA Attività da avviare B - Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud</p> <p>13 GESTIONE PERSONALE Attività da avviare B - Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud</p> <p>14 ORGANI ISTITUZIONALI Attività da avviare B -</p>	<p>Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al Cloud per le PA Locali " Comuni Luglio 2022</p>

Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud	
1 Notifiche Violazioni al Codice della Strada 2 Notifiche Riscossione Tributi (con pagamento) 3 Integrazione con la piattaforma notifiche digitali	Avviso Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" Comuni
1 Erogazione API 2 Erogazione API 2	Avviso Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati"

## Reingegnerizzazione dei processi

Le disposizioni attuative del PIAO attribuiscono alla **mappatura dei processi** una funzione trainante anche per la predisposizione del Piano stesso.

È funzionale quindi avviare una **mappatura dei processi integrata** al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione. La mappatura delle attività, correlata alla progressiva digitalizzazione dei processi, deve assumere un carattere dinamico, con aggiornamenti periodici delle banche dati, al fine di mettere in luce quali siano i punti dei processi ancora da dematerializzare, da digitalizzare o da rimodular nell'iter di lavoro.

Le azioni di reingegnerizzazione, infatti, non prevedono unicamente l'eliminazione della carta ma prevedono una costante analisi dei processi e una conseguente adozione di strumenti, competenze e metodi.

L'Amministrazione ha avviato la mappatura dei processi con particolare attenzione all'analisi dei **processi a rischio corruttivo** (vedi Sottosezione 2.3) e dei **processi compatibili con il Lavoro Agile** (vedi Sottosezione 3.2).

È necessario aggiornarla e completarla, anche per identificare le casistiche prioritarie su cui intervenire per semplificare, digitalizzare e reingegnerizzare.

Nella logica di integrazione progressiva e graduale l'attività di completamento della mappatura dei processi sarà avviata nel secondo semestre 2023 con conclusione prevista nel 2024.

### ▪ **Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale**

Rispetto agli obiettivi di accessibilità, si riportano le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, anche da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

In tema di accessibilità digitale il Comune di Pederobba ha messo in campo diverse azioni ed interventi tra cui:

- **Postazioni per l'accesso assistito ai servizi online presso l'URP**
- **servizio di attivazione spid al cittadino;**
- **Ampliamento banca dati dei cittadini iscritti al servizio "il Tuo Comune arriva in tasca"**

- Il Comune di Pederobba pubblica regolarmente sul proprio sito, gli obiettivi di accessibilità . L'art. 9 del decreto legge 18 ottobre 2012 n. 179, convertito con modifiche dalla Legge 17 dicembre 2012 n. 221, stabilisce che entro il 31 marzo di ogni anno le Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165, sono obbligate a pubblicare, con cadenza annuale, gli Obiettivi di accessibilità del proprio sito web, attraverso l'applicazione "Obiettivi di accessibilità" resa disponibile da AgID.

#### ▪ **Obiettivi di accessibilità fisica**

In tema di accessibilità fisica si continuerà a garantire la manutenzione del territorio mantenendone il decoro, ed abbattendo le barriere architettoniche a vantaggio delle categorie più deboli e di tutta la Comunità:

- Sistemazione piazza Pio X Covolo;
- Sistemazione piazza Monte Grappa Onigo
- Sistemazione piazza Sant'Antonio Pederobba

#### ▪ **Obiettivi di pari opportunità**

**Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, in continuità con quanto indicato nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2022-2024 approvato con Delibera di Giunta n. 118 del 01.12.2021 , che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) *"le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere"*:**

- a) rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
- b) miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

- c) assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

**Obiettivi di pari opportunità**

**SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

**FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31.12.2022**

Al 31 dicembre 2022 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

**DIPENDENTI**                      **N. 25**  
**DONNE**                              **N. 14**  
**UOMINI**                              **N. 11**

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore Segreteria Generale	2	3	5
Settore Demografici	2	0	2
Settore Finanze/Commercio/Tributi	1	3	4
Settore Lavori Pubblici	3	2	5
Settore Urbanistica	0	2	2
Settore Polizia Municipale	2	0	2
Settore Biblioteca	0	1	1
Settore Sociale	1	3	4
<b>TOTALE</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>25</b>

**Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:**

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	0	1
B	4	3
C	2	4
D	5	6
<b>TOTALE</b>	<b>11</b>	<b>14</b>

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	5	6	10
Posti di ruolo a part-time	0	0	1
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	3	5
Posti di ruolo a part-time	0	1	1
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	4	1	5
Posti di ruolo a part-time	0	2	2
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	1	1
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

**SEZIONE 2. Azioni da realizzare**

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Formare il personale sulla necessità di attenzionare ogni soggetto sul tema della tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

**Ambito d'azione: ambiente di lavoro**

**(OBIETTIVO 1)**

Il Comune di Pederobba si impegna a fare sì che ciascun dipendente si adoperi per creare le condizioni per una miglior tutela dell'ambiente lavorativo da possibili situazioni conflittuali determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilitare il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;

- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

### **Iniziativa - Formazione**

Obiettivo: Curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi e collegandoli all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Azioni: Armonizzare i percorsi di aggiornamento in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con le tematiche della parità di trattamento e contrasto alla violenza contro le donne. Far precedere i corsi di aggiornamento sulla L. 81/2008 da specifici moduli sulle pari opportunità.

#### **Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)**

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno il 50% dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Pederobba valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

#### **Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)**

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.. ), prevedendo

speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

**Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie**  
**(OBIETTIVO 4)**

1. Il Comune di Pederobba favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche.
2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

**Iniziativa - Disciplina del part-time**

Azioni: Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. .  
L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

**Iniziativa - Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi**

Obiettivo: Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Azioni: Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

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

## Iniziativa - Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Azioni: Ampliare la flessibilità anche in attuazione del nuovo CCNL Funzioni locali.

### ▪ **Obiettivi di contenimento energetico**

La circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, in previsione del ciclo di programmazione 2023-2025 e alla luce dell'attuale crisi energetica internazionale, invita le Amministrazioni ad inserire specifici obiettivi di efficientamento energetico, supportate anche attraverso leve premiali messe a disposizione dall'ordinamento, come il c.d. "dividendo dell'efficienza".

Nel rispetto delle disposizioni del Regolamento UE 2022/1369 del 5 agosto 2022, che prevede misure volte a ridurre il consumo di gas naturale, il Dipartimento per la Funzione Pubblica ha condiviso in collaborazione con il Ministero della Transizione Ecologica **"10 azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella pubblica amministrazione"** l'Ente ha quindi ritenuto di predisporre un obiettivo specifico finalizzato al contenimento energetico. Trattasi di un pacchetto di iniziative per sensibilizzare la PA sui temi legati al risparmio energetico e alla transizione ecologica, in un'ottica di agente promotore anche nei confronti della collettività.

Le iniziative formative possono essere rivolte sia al personale interno, nella sua totalità o individuando i dirigenti più strettamente collegati alla tematica, sia alla cittadinanza, tramite campagne di comunicazione, con particolare attenzione alla sensibilizzazione nelle scuole.

Nello specifico

Fotovoltaico: adeguamento pannelli fotovoltaici sulle strutture pubbliche (municipio, scuole, impianti sportivi) per l'abbattimento dell'inquinamento e il risparmio energetico.

-“Riqualificazione dell'ex asilo infantile Catterina Jaquillard di Covolo di Pederobba (TV)”, al fine di candidarsi a ricevere fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per il recupero dell'immobile.

-Sostituzione di punti luce da sodio e mercurio in led.

## **2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Il nostro Ente, a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2022, ha annualmente aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A partire dall'anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti nella sottosezione del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza".

(Vedasi Allegato C RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA)

## **SEZIONE 3 CAPITALE UMANO**

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

### **3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

#### **3.1.1 Modello Organizzativo**

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative, mentre la nomina delle Posizioni organizzative avviene con atto Sindacale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete ai Responsabili che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente (Delibera di GC n° 37 del 19.03.2008) il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Aree, Servizi, Uffici.

N.	PROFILO	POSIZIONE ACCESSO	PART-TIME FULL.TIME	COPERTURA	POSIZIONE ARRIVO	% RAPPORTO LAVORO	NOTE
<b>SERVIZIO 1°</b>							
1	<i>Istruttore Direttivo Funzionario Vicesegretario-Ufficio Legale</i>	D3	100%	Forlin Graziano	D6	100%	
<i>SERVIZIO 1°: SEGRETERIA - AFFARI GENERALI - LEGALI - URP - PROTOCOLLO - ELABORAZIONE DATI</i>							
1	<i>Istruttore Direttivo Amministrativo Inf.</i>	D1	100%	Forlin Matilde	D3	100%	
1	<i>Collaboratore Amministrativo</i>	B3	100%	Gobbato Lisa	B4	80%	
1	<i>Esecutore Amministrativo</i>	B1	100%	Suman Antonio	B4	100%	
1	<i>Addetto ai servizi di pulizia e cusodia</i>	A1	100%	Impagnatiello Lucia	A5	100%	
<i>SUB 1 - ELETTORALE - DEMOGRAFICO</i>							
1	<i>Istruttore Direttivo</i>	D1	100%	Foggiato Gianfranco	D5	100%	
1	<i>Collaboratore Professionale</i>	C1	100%	Zancanaro Fabio	C2	100%	
<i>SUB 2 - SERVIZI CULTURALI - BIBLIOTECA - POLITICHE GIOVANILI</i>							
1	<i>Istruttore Amministrativo</i>	D1	100%	Panigas Maria Pia	D2	100%	
<i>SUB. 3 - SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI</i>							
1	<i>Assistente Sociale</i>	D1	100%	Meneghello Rita	D5	100%	
3	<i>Assistente Domiciliare- Esec.Amm.vo</i>	B1	100%	Binotto Giovanna	B6	100%	
	<i>Assistente Domiciliare</i>	B1	100%	Pandolfo Fabio	B6	100%	
	<i>Assistente Domiciliare</i>	B1	50%	Roccon Katia	B2	50%	
<i>SERVIZIO 2° ECONOMICO FINANZIARIO</i>							
1	<i>Istruttore Direttivo Contabile</i>	D1	100%	Baron Ornella	D5	100%	
1	<i>Istruttore Contabile</i>	C1	100%	Casonato Cinzia	C2	100%	
<i>SUB 1 - TRIBUTI ED ATTIVITA' PRODUTTIVE - PERSONALE</i>							
1	<i>Istruttore Amministrativo</i>	D1	100%	Da Ruos Giuseppina	C5	100%	
1	<i>Istruttore Amministrativo</i>	C1	100%	Putton Maura	C6	75%	
<b>SERVIZI 3° - 4°</b>							
<i>SERVIZIO 3° - TECNICO - MANUTENTIVO - LAVORI PUBBLICI</i>							
1	<i>Istruttore Direttivo</i>	D1	100%	Marciano	D2	100%	

	<i>Tecnico</i>			Irene			
1	<i>Istruttore Amministrativo</i>	D1	100%	Scarpis Luigi	D2	100%	
1	<i>Istruttore Tecnico</i>	C1	100%	Torresan Roberta	C4	100%	
1	<i>Istruttore CED</i>	C3	100%	Grosso Denis	C3	100%	
2	<i>Operaio Qualificato</i>	B3	100%	Baseggio Massimiliano	B3	100%	
	<i>Operaio Qualificato</i>	B3	100%	Posmon Michele	B3	100%	
<b>SERVIZIO 4° - EDILIZIA PRIVATA - SPORTELLO UNICO</b>							
1	<i>Istruttore Direttivo Tecnico Urb.</i>	D1	100%	D'andrea Afra	D3	100%	
1	<i>Collaboratore Professionale</i>	C1	100%	Perin Sandra	C3	100%	
<b>SERVIZIO 5° POLIZIA MUNICIPALE - VIGILANZA E CONTROLLO DEL TERRITORIO</b>							
1	<i>Istruttore Direttivo di Vigilanza</i>	D1	100%	Lio Guido	D3	100%	
1	<i>Istruttore di Vigilanza</i>	C1	100%	Bordin Renato	C5	100%	

TOTALE  
DIPENDENTI:

27

Ogni comune fornisce alla propria collettività una serie di prestazioni che sono, nella quasi totalità, erogazione di servizi.

La fornitura di servizi si caratterizza, nel pubblico come nel privato, per l'elevata incidenza dell'onere del personale sui costi totali d'impresa.

I più grossi fattori di rigidità del bilancio sono proprio il costo del personale e l'indebitamento.

Nell'organizzazione dell'ente locale, la definizione degli obiettivi generali è affidata agli organi di derivazione politica mentre ai dirigenti tecnici e ai responsabili dei servizi spettano gli atti di gestione. Gli organi politici esercitano sulla parte tecnica un potere di controllo seguito dalla valutazione sui risultati conseguiti.

Ai sensi dell'art. 109, 2° comma e dell'art. 50, 10° comma del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 - TUEL e dell'art. 34 del vigente Regolamento in materia di Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, le Posizioni Organizzative sono state conferite ai sotto elencati Funzionari:

SETTORE	DIPENDENTE
<b>Responsabile Settore Affari Generali, Ufficio Legale</b>	<b>Avv. Forlin Graziano</b>
<b>Responsabile Settore Economico Finanziario, Attività Produttive, Tributi e Personale economici</b>	<b>Baron Ornella</b>
<b>Responsabile Settore LL.PP.</b>	<b>Marciano Irene</b>
<b>Responsabile Settore Urbanistica</b>	<b>D'Andrea Afra</b>
<b>Responsabile Settore Sociale, Cultura, Demografici</b>	<b>Avv. Forlin Graziano</b>

<b>Responsabile Settore Polizia Locale</b>	<b>Dott. Lio Guido</b>
--	------------------------

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si traduce non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni del personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

<b>Categoria e posizione economica</b>	<b>Previsti in dotazione organica</b>	<b>In servizio numero</b>	<b>Categoria e posizione economica</b>	<b>Previsti in dotazione organica</b>	<b>In servizio numero</b>
<b>A.1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>C.1</b>	<b>8</b>	<b>0</b>
<b>A.2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>C.2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>A.3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>C.3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>A.4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>C.4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>A.5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>C.5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
			<b>C6</b>		<b>1</b>
<b>B.1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>D.1</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>B.2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>D.2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>B.3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>D.3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>B.4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>D.4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>B.5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>D.5</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>B.6</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>D.6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>B.7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>Dirigente</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Totale personale al 01.01.2023

<b>di ruolo n.</b>	<b>27</b>
<b>fuori ruolo n.</b>	<b>0</b>

AREA TECNICA			AREA ECONOMICO - FINANZIARIA		
Categoria	Previsti in dotazione organica	N <sup>^</sup> . in servizio	Categoria	Previsti in dotazione organica	N <sup>^</sup> . in servizio
A	1	1	A	0	0
B	2	2	B	0	0
C	3	3	C	3	3
D	3	32	D	1	1
Dir	0	0	Dir	0	0
AREA DI VIGILANZA			AREA DEMOGRAFICA-STATISTICA		
Categoria	Previsti in dotazione organica	N <sup>^</sup> . in servizio	Categoria	Previsti in dotazione organica	N <sup>^</sup> . in servizio
A	0	0	A	0	0
B	0	0	B	5	4
C	1	1	C	1	1
D	1	1	D	1	1
Dir	0	0	Dir	0	0
ALTRE AREE			TOTALE		
Categoria	Previsti in dotazione organica	N <sup>^</sup> . in servizio	Categoria	Previsti in dotazione organica	N <sup>^</sup> . in servizio
A	1	1	A	1	1
B	5	5	B	7	6
C	1	1	C	9	7
D	4	4	D	11	11
Dir	0	0	Dir	0	0
			TOTALE	28	25

### 3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative

Centro di Responsabilità	N° Dirigenti / P.O.	N° Dipendenti
<i>SERVIZIO 1</i> Settore Affari Generali, Ufficio Legale, Sociale, Cultura, Demografici	1	12
<i>SERVIZIO 2</i> Settore Economico Finanziario, Attività Produttive, Tributi e Personale economici	1	3
<i>SERVIZIO 3</i> Settore LL.PP.	1	5
<i>SERVIZIO 4</i> Settore Urbanistica	1	1
<i>SERVIZIO 5</i> Settore Polizia Locale	1	1

#### ▪ Stato dell'arte – Dipendenti in servizio al 01.01.2023

### 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Ente non si trova nelle condizioni di poter regolamentare il lavoro in modalità agile. Tuttavia, nel corso del 2023, si adopererà per regolamentare l'istituto secondo quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021 e dalla legge n. 124/2015 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", che all'art. 14 prevede che "in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano."

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

**Il Comune di Pederobba** con deliberazione di Giunta Comunale n. 119 del 01.12.2021 ha approvato il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024 successivamente con deliberazione di Giunta Comunale n. 117 del 01.12.2021, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 si è dato atto che non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di

personale; con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 28.02.2022 è stato modificato il Piano del Fabbisogno del Personale per il triennio 2022-2024.

Il Comune ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Pederobba appartiene alla fascia demografica "e" relativa ai comuni da 5.000 a 10.000 abitanti e si configura come ente virtuoso in quanto si colloca al di sotto del valore soglia nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 26,9%.

Ai sensi del secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, nelle more dell'approvazione del rendiconto 2022.

In base all'art. 5, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, prevedendo per l'anno 2023 un incremento della spesa del personale pari all' 25%;

<b>RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE A RENDICONTO 2021</b>	<b>19,153%</b>
<b>VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO</b>	<b>26,90%</b>
<b>SOGLIA TABELLA 3 DM</b>	<b>30,90%</b>
<b>% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM ANNO 2023</b>	<b>25%</b>

### **PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:**

<b>ANNO</b>	<b>FABBISOGNO</b>	<b>MODALITA' DI COPERTURA</b>
2023	Si portano a compimento le procedure di assunzione previste per l'anno 2022 con delibera di giunta comunale n.20 del 28/02/2022	Assunzione con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)
2024	Non sono previste, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento	
2025	Non sono previste, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento	

#### **Il piano delle assunzioni a tempo determinato**

Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire *"soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."* e rispettare il limite spesa personale flessibile art. 9 comma 28 dl 78/2010 pari a **€1.843,18**. Pertanto, il Comune di Pederobba prevede qualora vi fosse la necessità, il ricorso ad altre forme di lavoro flessibile per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art 9 comma 28 D.L. n. 78/21, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 16/2001) tenuto in debito conto che il limite di spesa per questo ente ammonta ad € 18.473,18, corrispondente alla spesa sostenuta a tale titolo nell'anno.

Il costo complessivo del personale flessibile nel bilancio 2023 è pari a zero.

La spesa di personale totale per l'anno 2023 derivante dalla programmazione di cui sopra è pari ad € 1.187.250,00 di cui € 1.022.263,80 soggetti al limite 2011-2013, rientra nei limiti della spesa per il personale 2011 - 2013 e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale;

#### ▪ **Piano di Formazione**

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

(Vedasi Allegato B: PIANO DELLA FORMAZIONE)

#### **SEZIONE 4 - MONITORAGGIO**

L'aggiornamento annuale del PIAO avviene su proposta del Segretario Generale e avviene con specifiche modalità e tempistiche relative alle differenti sottosezioni del documento programmatico triennale.

Sezione/sottosezione	Organo	Documento	Termine
<b>Anagrafica</b>	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo
<b>Valore Pubblico</b>	Giunta/Consiglio	Stato attuazione Programmi Relazione al Rendiconto	Entro 31.7 A.C. Entro 30.4 A.C.+1
<b>Performance</b>	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
<b>Indagini soddisfazione utenza</b>	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1

<b>Rischi corruttivi e trasparenza</b>	RPCT  NDV/OIV (con RPTC)	Relazione annuale del RPCT  Attestazione annuale sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	15.12 A.C., salvo eventuali proroghe comunicate da ANAC  31.05 A.C., salvo eventuali proroghe comunicate da ANAC
<b>Struttura organizzativa</b>	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo
<b>Lavoro agile</b>	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C. +1
<b>Piano triennale dei fabbisogni</b>	Nucleo/OIV		Monitoraggio Triennale
<b>Piani formativi</b>	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio". Ciò nondimeno, il Comune di Pederobba ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della stessa, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

In questa sezione vengono quindi indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, nonché i soggetti responsabili.

L'obiettivo complessivo delle attività di monitoraggio è la verifica della sostenibilità degli obiettivi organizzativi volti al raggiungimento del valore pubblico e delle scelte di pianificazione adottate con il presente documento. A tal fine, sarà ulteriormente perseguito il progressivo allineamento delle mappature dei processi (performance, anticorruzione).

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 “Performance”<sup>3</sup>, ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell’organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da questo Ente con Delibera di G.C. n. 21 del 19.02.2018

Il monitoraggio della sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”, attraverso cui verificare l’attuazione e l’adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del complessivo processo di gestione del rischio e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, viene effettuato secondo quanto previsto dalla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”. Il monitoraggio della Sezione 3 “Organizzazione e capitale umano” riguarda la coerenza con gli obiettivi di performance e sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza / Segretario Comunale, che funge da raccordo fra i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- l’OIV/Nucleo di valutazione

È costituita all’interno dell’organizzazione dell’Ente, una cabina di regia per il monitoraggio (composta dal RPCT e dai Responsabili delle varie sezioni), al fine del necessario coordinamento e condivisione degli esiti delle verifiche individuali, nonché della progettazione del miglioramento progressivo del sistema di programmazione nell’ambito dei futuri PIAO, anche sulla base degli esiti del monitoraggio.

Per quanto attiene la soddisfazione dei cittadini, è a disposizione una cassetta della posta affissa all’esterno dell’ufficio del Sindaco.

---

<sup>3</sup> Art. 6 D.Lgs. 150/2009 Monitoraggio della performance: 1. Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell’amministrazione, verificano l’andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l’opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all’organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l’assetto dell’organizzazione e delle risorse a disposizione dell’amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l’esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall’OIV ai fini della validazione di cui all’articolo 14, comma 4, lettera c).