



COMUNE DI FARRA DI SOLIGO
PROVINCIA DI TREVISO

COPIA

N°11
Reg. delib.
del 25-01-2024

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	Approvazione Piano della performance per il triennio 2024 - 2026 ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo 150 del 27.10.2009.
----------------	--

Oggi venticinque del mese di gennaio dell'anno duemilaventiquattro alle ore 18:45, nella sede del Comune di Farra di Soligo si è riunita la Giunta Comunale.

		Presenti/Assenti
Perencin Mattia	SINDACO	Presente
Andreola Michele	ASSESSORE	Presente
SPADETTO SILVIA	ASSESSORE	Assente
BIANCO MARIA TERESA	ASSESSORE	Presente
MEROTTO MANUELA	ASSESSORE	Presente

4	1
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il SEGRETARIO COMUNALE dott.ssa Bassani Manuela.

Perencin Mattia nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL PRESIDENTE

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	Approvazione Piano della performance per il triennio 2024 - 2026 ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo 150 del 27.10.2009.
----------------	--

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI i seguenti provvedimenti:

- delibera del Consiglio comunale numero 62 del 28.12.2023 “Presentazione e approvazione della nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024 - 2026.”;
- delibera del Consiglio comunale numero 63 del 28.12.2023 “Presentazione schema del bilancio di previsione 2024 - 2026 e approvazione del bilancio di previsione 2024 - 2026 e relativi allegati”;
- delibera della Giunta comunale numero 155 del 28.12.2023 “Approvazione PEG 2024 - 2026 ai sensi dell'art. 169 del d.lgs. 267/2000.”;
- decreto sindacale numero 3 del 01 settembre 2023 con il quale sono stati nominati i Responsabili di Settore, titolari di incarico di elevata qualificazione, dal 01.09.2023 alla scadenza del mandato amministrativo del Sindaco;

CONSIDERATO che con propria deliberazione numero 60 del 11.05.2023 ad oggetto: “Approvazione modifiche al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi a seguito del nuovo CCNL del 16 novembre 2022” è stata definita l'attuale articolazione dell'Ente in Settori (precedentemente definiti “Aree”), uffici e servizi creando il nuovo Settore di Polizia Locale e rideterminando l'organizzazione dell'Ente come di seguito specificato:

- Settore Economico Finanziario (servizi Economico finanziario, Controllo di gestione, Inventario, Gestione convenzione servizi associati, Società partecipate, Gestione cassa economale, Gestione giuridica ed economica del personale e Gestione entrate tributarie)
- Settore Affari generali (servizi Segreteria generale, Protocollo, Messo notifiche, Centralino URP, Legale – contratti, Assicurazioni, Stato civile Anagrafe e Leva, Elettorale, Statistico, Concessione loculi, Mensa e trasporto, Sport, Associazionismo, Sistema informatico e Privacy - D.P.O.);
- Settore Socio Culturale (servizi Assistenza e servizi alla persona, Progetti minori, giovani adulti e anziani, Gestione bandi e assegnazione alloggi ERP, Cultura, Mediateca e Turismo);
- Settore Lavori Pubblici ambiente (servizi Lavori pubblici, Espropri, Progettazione interna, Manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio comunale (compresi alloggi ERP), Gestione automezzi comunali, Manutenzione impianti sportivi (comprese convenzioni e concessioni per l'utilizzo), Sicurezza sul lavoro e Ambiente);
- Settore Edilizia e Urbanistica (servizi Urbanistica - Pianificazione generale e attuativa, Toponomastica, Edilizia privata, Pratiche paesaggistiche e Attività produttive – SUAP);
- Settore Polizia locale (servizi di Polizia locale, Servizi di Polizia giudiziaria e Protezione civile);

CONSIDERATO che con la medesima deliberazione numero 60 del 11.05.2023 sono stati definiti i nuovi profili professionali in attuazione di quanto previsto dal CCNL del 16 novembre 2022 e che, con determinazione n. 270 del 25.05.2023, il Responsabile del Settore Economico Finanziario ha effettuato la ricognizione del nuovo sistema di classificazione del personale, inquadrando il personale dipendente nei nuovi profili;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009 numero 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza

delle pubbliche amministrazioni” in relazione al quale il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi (articolo 4):

- “a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10;*
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi”;*

CONSIDERATO che l’art. 10 del succitato decreto legislativo 150 del 27 ottobre 2009 prevede che, entro il 31 gennaio di ogni anno, le amministrazioni pubbliche redigano e pubblichino sul sito istituzionale il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b) e definisce, con riferimento agli obiettivi finali e intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

RICHIAMATI, altresì:

- il decreto legislativo numero 118 del 23 giugno 2011 che reca disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, numero 42;
- il principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio di cui all'allegato numero 4/1 al citato decreto legislativo numero 118/2011 che, al paragrafo 10.2, stabilisce che le risorse finanziarie assegnate per ogni programma definito nella Sezione operativa del DUP sono destinate, insieme a quelle umane e materiali, ai singoli dirigenti per la realizzazione degli specifici obiettivi di ciascun programma;
- il comma 2 dell’art. 4-bis del decreto legislativo numero 13/2023, il quale prevede che le amministrazioni pubbliche, ivi compresi gli enti locali, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30%;

ATTESO che la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019, numero 2, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”:

- riscrive gli adempimenti a carico delle pubbliche amministrazioni in merito all’attuazione e al monitoraggio delle norme in materia di pari opportunità;
- introduce il collegamento del Piano triennale delle azioni positive con il Piano della performance, rendendone obbligatorio l’aggiornamento annuale; a tal fine, infatti, prevede che “In ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*”;

CONSIDERATO che il D.P.R. del 30 giugno 2022, numero 81 “Regolamento recante l’individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce all’art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo del comma 3-bis dell’art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava “*Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all’art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.*”, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell’amministrazione;

PRESO ATTO che le indicazioni contenute nello “Schema tipo” del PIAO non prevedono l’obbligatorietà della sezione relativa alla Performance per gli Enti con meno di 50 dipendenti, ma per effettuare efficacemente una programmazione pluriennale collegata al bilancio è necessario poter disporre di un piano della performance, pur semplificato, che contenga almeno gli obiettivi operativi ed esecutivi solitamente raccolti all’interno del Piano esecutivo di gestione o nel Piano degli obiettivi;

DATO ATTO che l’articolo 37 del C.C.N.L. 22.01.2004 del personale del Comparto Regioni – Autonomie Locali prevede la distribuzione del trattamento economico accessorio solo sulla base di un effettivo aumento della produttività e/o un miglioramento quali/quantitativo della propria prestazione lavorativa;

RILEVATO che:

- l’Ente ha aderito al Servizio Associato del Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana per l’Organismo di valutazione per la valutazione della performance organizzativa e individuale, introdotta con il citato decreto legislativo numero 150/2009;
- il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del Comune di Farra di Soligo è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale numero 213 del 24.12.2010 e successivamente modificato con deliberazioni numero 109 del 15.10.2020 e numero 86 del 10.08.2023;

RITENUTO pertanto di provvedere all’approvazione del Piano della performance per le annualità 2024 – 2026, assegnando gli obiettivi ai Responsabili di Settore, coerentemente con le risorse necessarie assegnate con il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2024 – 2026 approvato con deliberazione della Giunta comunale numero 155 del 28 dicembre 2023;

VISTO:

- l’elaborato allegato alla presente deliberazione, che ne costituisce parte integrante e sostanziale (all.“A”), redatto sulla base della programmazione contenuta nella Sezione operativa della nota di aggiornamento al DUP 2024 – 2026 e in conformità alle previsioni del bilancio di previsione 2024 - 2026, nel quale risultano individuati gli obiettivi di gestione da assegnare ai singoli Responsabili di Settore, con i relativi indicatori ai fini della misurazione del raggiungimento degli obiettivi stessi;
- il Piano delle azioni positive per le pari opportunità 2024 – 2026 approvato con precedente deliberazione nella seduta odierna (all.“B”);

VISTO l’articolo 5 del citato decreto legislativo 27 ottobre 2009 numero 150 in relazione al quale gli obiettivi di ogni singola pubblica amministrazione devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell’amministrazione;*
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;*

- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;*
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili”;*

PRESO ATTO che il Piano della performance 2024 – 2026 è stato concordato con i Responsabili di Settore e gli obiettivi assegnati sono stati determinati tenendo conto della reale e concreta attività gestionale e delle dotazioni finanziarie, umane e strumentali assegnate;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sui controlli interni approvato con deliberazione di Consiglio numero 57 del 27 dicembre 2012 e in particolare gli articoli 1 e 5, che disciplinano il controllo di gestione, in relazione ai quali nel corso dell'esercizio devono essere effettuate verifiche degli obiettivi assegnati al fine di ottimizzare il rapporto tra obiettivi e azioni realizzate nonché tra risorse impiegate e risultati conseguiti, anche mediante tempestivi interventi di correzione;

ATTESO CHE, in relazione a quanto previsto dall'articolo 10, comma 8, lettera b), del decreto legislativo 14 marzo 2013, numero 33, ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale, nella sezione “Amministrazione trasparente”, il Piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo numero 150/2009;

VISTI:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, numero 267 “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”;
- lo Statuto comunale;
- il vigente Regolamento comunale sui controlli interni;

ACQUISITI i pareri, resi dai competenti Responsabili di Settore ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo numero 267 del 18 agosto 2000, in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente provvedimento;

Con **VOTAZIONE** favorevole e unanime, espressa in forma palese nei modi di legge

D E L I B E R A

1. di approvare, per le motivazioni di cui in premessa, il Piano della performance 2024 – 2026 allegato “A” della presente deliberazione, il quale contiene gli obiettivi di gestione assegnati ai Responsabili di Settore, con i relativi indicatori ai fini della misurazione del raggiungimento degli obiettivi stessi, redatto sulla base della programmazione contenuta nella Sezione operativa della nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2024 – 2026 e in coerenza con le risorse finanziarie assegnate con la propria precedente deliberazione numero 155 del 28 dicembre 2023 relativa all'approvazione del Piano esecutivo di gestione (PEG);
2. di dare atto che ai sensi della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019, numero 2, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, viene allegato al Piano della performance il Piano delle azioni positive per le pari opportunità 2024 – 2026 approvato con precedente deliberazione nella seduta odierna (all.”B”);
3. di dare atto che:

- il raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Responsabili di Settore con il presente Piano saranno valutati con l'applicazione del vigente sistema di valutazione della performance dell'Ente;
 - in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di cui al sopra citato comma 2, articolo 4-bis del decreto legislativo numero 13/2023, non sarà possibile procedere al pagamento della parte di retribuzione di risultato correlata alla realizzazione degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali;
4. di dare atto che i Responsabili di Settore incaricati della gestione delle risorse finanziarie, umane e strumentali, devono adottare i necessari atti di gestione al fine del perseguimento degli obiettivi approvati; spettando ai medesimi Responsabili il monitoraggio in corso di esercizio degli obiettivi assegnati e la proposta di eventuali interventi correttivi;
 5. di trasmettere copia della presente deliberazione ai Responsabili di Settore, titolari di incarico di elevata qualificazione, a tutti i dipendenti dell'Ente e all'Organismo di Valutazione;
 6. di pubblicare, in attuazione di quanto disciplinato dall'articolo 10, comma 8, lettera b), del decreto legislativo 14 marzo 2013, numero 33, il Piano approvato nel sito internet istituzionale del Comune, nella apposita sotto sezione della sezione "Amministrazione trasparente";
 7. di dare atto che contestualmente alla pubblicazione all'albo pretorio il presente verbale viene comunicato ai Capigruppo consiliari mediante trasmissione di elenco, ai sensi dell'articolo 125 del decreto legislativo 18.08.2000, numero 267.

Quindi la presente deliberazione viene dichiarata con successiva e separata votazione favorevole e unanime, immediatamente eseguibile ai sensi del quarto comma dell'articolo 134 del decreto legislativo 18.08.2000, numero 267, stante l'urgenza di realizzare gli obiettivi contenuti nel Piano approvato.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	Approvazione Piano della performance per il triennio 2024 - 2026 ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo 150 del 27.10.2009.
----------------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL SINDACO
F.to dott. Perencin Mattia

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to dott.ssa Bassani Manuela

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: Approvazione Piano della performance per il triennio 2024 - 2026 ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo 150 del 27.10.2009.

Regolarità Tecnica

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 24-01-24

Il Responsabile del servizio
F.to Baratto Cristina

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: Approvazione Piano della performance per il triennio 2024 - 2026 ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo 150 del 27.10.2009.

Regolarità Contabile

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità contabile;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 24-01-24

Il Responsabile del servizio
F.to Baratto Cristina

Allegato alla deliberazione

**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N. 11 del 25-01-2024**

Oggetto: Approvazione Piano della performance per il triennio 2024 - 2026 ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo 150 del 27.10.2009.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica, che copia del presente atto viene affissa da oggi all'albo pretorio per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi con numero di registrazione all'albo pretorio 80.

COMUNE DI FARRA DI SOLIGO li
02-02-2024

L'incaricato

F.to dott.ssa Lucchetta Marta

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 11 del 25-01-2024

Oggetto: Approvazione Piano della performance per il triennio 2024 - 2026 ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo 150 del 27.10.2009.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, pubblicata all'Albo Pretorio Online del Comune a norma di legge, è DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

L'incaricato
F.to dott.ssa Lucchetta Marta

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo

L'ADDETTO INCARICATO



COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

Provincia di Treviso

C.F. 83003890262/P.I.: 00743360265 - Cap. 31010 – Via dei Patrioti, 52

Tel: 0438/901515 - Fax: 0438/900235 – sito web: www.farra.it

PIANO DELLA PERFORMANCE 2024 – 2026

Approvato con deliberazione della Giunta comunale numero .. del 25 gennaio 2024

SETTORE AFFARI GENERALI: SEGRETERIA GENERALE - PROTOCOLLO – MESSI – SPORT-ASSOCIAZIONI – DEMOGRAFICO STATISTICO ELETTORALE – SCUOLA E SERVIZI SCOLASTICI – LEGALE E CONTRATTI - CED

Responsabile di Settore: Lucchetta dr.ssa Marta

OBIETTIVO TRASVERSALE (Tutti i Responsabili di Settore ed il Segretario comunale)	Rispetto dei tempi di pagamento previsti per le fatture commerciali ai sensi dell'articolo 4bis, comma 2, del decreto legge numero 13 del 24 febbraio 2023:
---	--

Indirizzi generali di natura strategica relativi alle risorse e agli impieghi e sostenibilità economico finanziaria attuale e prospettica. Punto 6 della sezione strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023 – 2025.

AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
L'obiettivo consiste nel garantire il rispetto dei termini di pagamento delle fatture commerciali come previsto dalle vigenti disposizioni	<p>Dati rilevati dalla Piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC) al 31.12: Indicatore del tempo medio di pagamento annuale almeno pari a zero. (Indicatore di risultato = Si/No)</p> <p>Ammontare complessivo dello stock di debiti commerciali residui, scaduti e non pagati non superiore al 5% : sull' 80% delle fatture ricevute nell'esercizio 2024 sul 95% delle fatture ricevute nell'esercizio 2025 sul 100% delle fatture ricevute nell'esercizio 2026</p> <p>(Indicatore di risultato = Si/No)</p>	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2026	30%	
Note:						

OBIETTIVO N. 1	Miglioramento della qualità dei servizi e dei rapporti con i cittadini.					
MISSIONE 01: Servizi Istituzionali, generali e di gestione						
PROGRAMMA 07: Elezioni e consultazioni popolari – Anagrafe e stato civile						
OBIETTIVO STRATEGICO: Semplificare le procedure interne nell’ottica di una maggiore efficienza ed efficacia del servizio offerto all’utente – cittadino da parte della Pubblica Amministrazione.						
OBIETTIVO OPERATIVO: Semplificazione dei procedimenti e snellimento dei processi lavorativi, in attuazione ai principi di legalità, trasparenza e semplificazione.						
AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
Agevolare i cittadini nella fruizione dei servizi allo sportello dei servizi demografici	Attivazione di ulteriori due servizi gestiti attraverso la piattaforma My calendar che consente la prenotazione on line per il cittadino e l’eventuale pagamento del dovuto con avviso PagoPa (Indicatore di risultato = Si/No)	31/12/2024			5%	
Verifica della presenza di validi titoli di soggiorno per la popolazione straniera residente, al fine del corretto rilascio dei servizi all’utenza	Verifica dei titoli di soggiorno registrati in anagrafe e ed eventuale richiesta ai cittadini di aggiornamento dei titoli di soggiorno che risultassero scaduti. (Indicatore di risultato = Si/No; precisare il numero dei fascicoli verificati)	31/12/2024			5%	
Note:						

OBIETTIVO N. 2	Miglioramento della qualità dei servizi e dei rapporti con i cittadini.					
<p>MISSIONE 01: Servizi Istituzionali, generali e di gestione PROGRAMMA 07: Elezioni e consultazioni popolari – Anagrafe e stato civile OBIETTIVO STRATEGICO: Semplificare le procedure interne nell’ottica di una maggiore efficienza ed efficacia del servizio offerto all’utente – cittadino da parte della Pubblica Amministrazione. OBIETTIVO OPERATIVO: Semplificazione dei procedimenti e snellimento dei processi lavorativi, in attuazione dei principi di legalità, trasparenza e semplificazione.</p>						
AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
Nuova modalità di gestione del procedimento di notifica dei decreti relativi alla cittadinanza attraverso la Piattaforma Notifiche Digitali	Adeguamento delle procedure interne alle modalità stabilite dal Ministero dell'Interno (Indicatore di risultato = Si/No)	31/12/2024			10%	
Note:						

OBIETTIVO N. 3	Miglioramento della qualità dei servizi e dei rapporti con i cittadini.					
MISSIONE 01: Servizi Istituzionali, generali e di gestione PROGRAMMA 07: Elezioni e consultazioni popolari – Anagrafe e stato civile OBIETTIVO STRATEGICO: Semplificare le procedure interne nell’ottica di una maggiore efficienza ed efficacia del servizio offerto all’utente – cittadino da parte della Pubblica Amministrazione. OBIETTIVO OPERATIVO: Semplificazione dei procedimenti e snellimento dei processi lavorativi, in attuazione ai principi di legalità, trasparenza e semplificazione.						
AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
Gestione delle consultazioni elettorali europee e comunali	Esecuzione di tutti gli adempimenti previsti dalle norme in materia elettorale e dalle circolari ministeriali e prefettizie (adempimenti relativi agli elettori AIRE, revisioni liste, propaganda elettorale, allestimento seggi, impegni di spesa, organizzazione turni elettorali, caricamento votanti e risultati scrutini, rendicontazione delle spese per il rimborso) in occasione di consultazioni europee e comunali	31/12/2024			10%	
Note:						

OBIETTIVO N. 4	Miglioramento della qualità dei servizi e dei rapporti tra gli enti.					
<p>MISSIONE 04: Istruzione e diritto allo studio PROGRAMMI 06: Istruzione prescolastica, Altri ordini di istruzione e Servizi ausiliari all'istruzione OBIETTIVO STRATEGICO: Semplificazione dei procedimenti amministrativi e snellimento dei processi lavorativi, in attuazione ai principi di legalità, trasparenza e semplificazione. OBIETTIVO OPERATIVO: Facilitare l'accesso alla scuola e la frequenza attraverso servizi integrativi a supporto delle famiglie. Garantire una gestione integrata, efficace ed efficiente dei servizi di assistenza scolastica (trasporto, mensa)</p>						
AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
Garantire una gestione efficace, efficiente e di qualità del servizio di trasporto scolastico.	Gestione del servizio e monitoraggio continuo della qualità dello stesso attraverso la raccolta iscrizioni, elaborazione proposte percorsi e orari, proposta alla Giunta in merito alle tariffe, verifiche pagamenti. (Indicatore di risultato = Si/No)	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2026	5%	
Garantire un monitoraggio continuo della qualità del servizio mensa per gli alunni che frequentano i plessi delle scuole primarie e della scuola dell'infanzia di Farra.	Nomina del Comitato Mensa, raccolta e gestione segnalazioni da parte di genitori e/o insegnanti. (Indicatore di risultato = Si/No)	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2026	5%	
Facilitare l'accesso alla scuola e la frequenza attraverso servizi integrativi a supporto delle famiglie (assistenza scolastica, servizi di ingresso anticipato, ecc.)	Avvio e mantenimento attività dei nonni vigile secondo le necessità rilevate dall'Amministrazione. (Indicatore di risultato = Si/No)	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2026	5%	
Note:						

OBIETTIVO 5	Miglioramento gestione amministrativa servizi cimiteriali					
MISSIONE 12: Diritti sociali, politiche sociali e famiglia PROGRAMMA 09: Servizio necroscopico e cimiteriale OBIETTIVO STRATEGICO: Rispondere alle richieste di sepoltura nei cimiteri, monitorando le scelte che vengono espresse, per poter garantire la disponibilità di manufatti e di spazi per sepolture a terra nell'ottica di una maggiore efficienza ed efficacia del servizio offerto all'utente. OBIETTIVO OPERATIVO: Miglioramento gestione amministrativa servizi cimiteriali						
AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
Verifica di tutte le concessioni esistenti nei cimiteri comunali, con sistemazione delle stesse, riscontro presso ciascun cimitero e caricamento dei dati nell'applicativo in dotazione.	Rinnovo delle concessioni scadute cimitero di Farra e sistemazione pratiche relative alle concessioni non rinnovate. (Indicatore di risultato = Si/No; precisare il numero delle concessioni verificate)	50% entro il 31/12/2024	20% entro il 31/12/2025		5%	
Rilascio autorizzazioni alla cremazione correlate al mancato rinnovo delle concessioni cimiteriali.	Riscontro tempestivo alle richieste pervenute (Indicatore di risultato = Si/No; precisare il numero delle autorizzazioni rilasciate)	31/12/2024			5%	
Approvazione nuovo regolamento di Polizia Mortuaria	Stesura del Regolamento e approvazione in Consiglio Comunale	30/05/2024			5%	
Note:						

OBIETTIVO 6	Incrementare l'utilizzo dei sistemi informatici e telematici.					
MISSIONE 01: Servizi Istituzionali, generali e di gestione PROGRAMMA 02: Segreteria generale OBIETTIVO STRATEGICO: Comunicazione, informatizzazione, trasparenza, efficienza al servizio dei cittadini. OBIETTIVO OPERATIVO: Incrementare l'utilizzo dei sistemi informatici e telematici (PEC, firma digitale, ecc.) al fine di favorire il processo di dematerializzazione dei documenti.						
AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
Potenziamento e razionalizzazione della digitalizzazione del Comune di Farra di Soligo in sintonia con quanto previsto dai bandi PNRR con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici sempre più efficienti e facilmente accessibili alla cittadinanza. Agevolare i cittadini nella prenotazione delle sale riunioni	Rispetto dei termini di attuazione degli atti d'obbligo e realizzazione di tutti gli interventi previsti. (Indicatore di risultato = Si/No) Misure 1.4.3, 1.3.1, 1.2, 1.4.1 Avvio di una gestione informatizzata delle prenotazioni (verifica delle disponibilità dal sito dell'Ente e caricamento dell'istanza online)	31/12/2024 31/12/2024			5% 5%	
Note:						

RISORSE UMANE

EX CATEGORIA	NR. POSTI	PROFILO	NOTE
D	1	Funzionario amministrativo titolare di incarico di elevata qualificazione	
D	1	Funzionario amministrativo	
C	1	Istruttore Amministrativo	
C	1	Istruttore Amministrativo	Dipendente in congedo con conservazione del posto dal 04.12.2023, sostituita con assunzione a tempo determinato per n.30 ore settimanali fino al 04.06.2024
C	1	Istruttore informatico	Part time 50%
B3	1	Operatore esperto amministrativo	Part time 75%
B3	1	Operatore esperto amministrativo	
B1	1	Operatore esperto amministrativo	
B1	1	Operatore esperto amministrativo	
TOTALE	9		

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO: RAGIONERIA – PERSONALE – CONTROLLO DI GESTIONE - TRIBUTI - ECONOMATO

Responsabile di Settore: Baratto dott.ssa Cristina

OBIETTIVO TRASVERSALE (Tutti i Responsabili di Settore ed il Segretario comunale)		Rispetto dei tempi di pagamento previsti per le fatture commerciali ai sensi dell'articolo 4bis, comma 2, del decreto legge numero 13 del 24 febbraio 2023:				
Indirizzi generali di natura strategica relativi alle risorse e agli impieghi e sostenibilità economico finanziaria attuale e prospettica. Punto 6 della sezione strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023 – 2025.						
AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
L'obiettivo consiste nel garantire il rispetto dei termini di pagamento delle fatture commerciali come previsto dalle vigenti disposizioni	<p>Dati rilevati dalla Piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC) al 31.12: Indicatore del tempo medio di pagamento annuale almeno pari a zero. (Indicatore di risultato = Si/No)</p> <p>Ammontare complessivo dello stock di debiti commerciali residui, scaduti e non pagati non superiore al 5% : sull' 80% delle fatture ricevute nell'esercizio 2024 sul 95% delle fatture ricevute nell'esercizio 2025 sul 100% delle fatture ricevute nell'esercizio 2026 (Indicatore di risultato = Si/No)</p>	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2026	30%	
Note:						

OBIETTIVO N. 1	Nuovo appalto di Tesoreria luglio 2023					
MISSIONE 01: Servizi Istituzionali, generali e di gestione PROGRAMMA 03: Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato OBIETTIVO STRATEGICO: Riorganizzazione ed ottimizzazione degli uffici comunali allo scopo di rendere più efficiente l'attività amministrativa e l'ambiente di lavoro dei dipendenti comunali OBIETTIVO OPERATIVO: Assegnazione del nuovo appalto per il servizio di Tesoreria comunale in scadenza il 31.012.2024						
AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
Attivazione e svolgimento della procedura per l'affidamento del nuovo appalto di Tesoreria comunale entro la scadenza del vigente contratto	Assegnazione del nuovo appalto di Tesoreria entro il 31.12.2024 (Indicatore di risultato = Si/No).	31.12.2024			25%	
Note:						

OBIETTIVO N. 2	Nuovo Regolamento per i concorsi pubblici					
MISSIONE 01: Servizi Istituzionali, generali e di gestione PROGRAMMA 10: Risorse umane OBIETTIVO STRATEGICO: Riorganizzazione ed ottimizzazione degli uffici comunali con lo scopo di rendere più efficiente l'attività amministrativa e l'ambiente di lavoro per i dipendenti OBIETTIVO OPERATIVO: Approvazione nuovo regolamento per i concorsi pubblici						
AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
Stesura e approvazione del nuovo Regolamento per i concorsi pubblici	Presentazione in Giunta comunale dello schema di regolamento (Indicatore di risultato = Si/No).	31/12/2024			20%	
Note:						

OBIETTIVO N.3	Attività di verifica ed accertamento posizioni IMU					
MISSIONE 01: Servizi Istituzionali, generali e di gestione PROGRAMMA 04: Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali OBIETTIVO STRATEGICO: Ottimizzazione degli uffici comunali allo scopo di rendere più efficiente l'attività amministrativa OBIETTIVO OPERATIVO: Aggiornamento della banca dati tributaria comunale al fine di migliorare i servizi ai cittadini.						
AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
Verifica delle posizioni contributive e invio degli accertamenti per almeno l'70% dei mancati versamenti IMU relativamente all'annualità 2020	Controllo e verifica di tutte le posizioni e invio avvisi d'accertamento. Indicatore di risultato: accertamenti per almeno il 70% del valore dei mancati versamenti IMU relativamente all'annualità 2020.	31.12.2024			25%	
Note: Obiettivo finalizzato all'erogazione dell'incentivo di cui all'art.1, comma 1091 legge 145/2018.						

RISORSE UMANE				
EX CATEGORIA	NR. POSTI	PROFILO		NOTE
D	1	Funzionario amministrativo		
D	1	Funzionario amministrativo		
C	1	Istruttore amministrativo		
C	1	Istruttore amministrativo		
C	1	Istruttore amministrativo		
B3	1	Operatore esperto amministrativo		Part -time al 83,33% fino al 31.12.2024
TOTALE	6			

SETTORE EDILIZIA E URBANISTICA: Urbanistica – Toponomastica - Edilizia Privata – Pratiche paesaggistiche - Attività Produttive e SUAP
Responsabile di Settore: Bonet dr. Alessandro (part time al 50%)

OBIETTIVO TRASVERSALE (Tutti i Responsabili di Settore ed il Segretario comunale)		Rispetto dei tempi di pagamento previsti per le fatture commerciali ai sensi dell'articolo 4bis, comma 2, del decreto legge numero 13 del 24 febbraio 2023:				
Indirizzi generali di natura strategica relativi alle risorse e agli impieghi e sostenibilità economico finanziaria attuale e prospettica. Punto 6 della sezione strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023 – 2025.						
AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
L'obiettivo consiste nel garantire il rispetto dei termini di pagamento delle fatture commerciali come previsto dalle vigenti disposizioni	Dati rilevati dalla Piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC) al 31.12: Indicatore del tempo medio di pagamento annuale almeno pari a zero. (Indicatore di risultato = Si/No) Ammontare complessivo dello stock di debiti commerciali residui, scaduti e non pagati non superiore al 5% : sull' 80% delle fatture ricevute nell'esercizio 2024 sul 95% delle fatture ricevute nell'esercizio 2025 sul 100% delle fatture ricevute nell'esercizio 2026 (Indicatore di risultato = Si/No)	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2026	30%	
Note:						

OBIETTIVO N. 1	Pianificazione Urbanistica – Piano delle Antenne					
MISSIONE 8: Assetto del territorio ed edilizia abitativa PROGRAMMA 01: Urbanistica e assetto del territorio OBIETTIVO STRATEGICO: Approvazione Variante al P.I. “Centri Storici” OBIETTIVO OPERATIVO: Efficace coordinamento e gestione dei vari strumenti programmatori territoriali per una corretta applicazione delle norme sul territorio.						
AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
Approvazione Variante al P.I. “Centri Storici”	Numero 1 deliberazione di approvazione della variante in Consiglio comunale.	30/04/2024			30%	
Note:						

OBIETTIVO N. 2	Edilizia Privata – Scheda conoide PGRA					
MISSIONE 1: Servizi Istituzionali, generali e di gestione PROGRAMMA 8: Assetto del territorio ed edilizia abitativa OBIETTIVO STRATEGICO: Pratica di Sportello Unico in Variante Urbanistica n. 2023/0291 OBIETTIVO OPERATIVO: Efficace coordinamento e gestione dei vari strumenti programmatori territoriali per una corretta applicazione delle norme sul territorio.						
AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
Svolgimento procedimento ai sensi della L.R. 55/2012	Chiusura conferenza dei servizi	28.02.2024			10%	
	Deliberazione Consiglio comunale per parere	30.04.2024			10%	
Note:						

OBIETTIVO N. 3	Commercio – Rendicontazione progetto del Distretto urbano del commercio					
MISSIONE 14: Sviluppo economico e competitività PROGRAMMA 2: Commercio – reti distributive – tutela dei consumatori OBIETTIVO STRATEGICO: Valorizzazione dei distretti del commercio per sostenere nuove attività imprenditoriali OBIETTIVO OPERATIVO: Gestione contributo regionale Distretto del Commercio						
AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
Distretto Urbano del Commercio di Farra di Soligo	Chiusura e rendicontazione del progetto del Distretto Urbano del Commercio di Farra di Soligo finanziato dalla Regione Veneto.	31.12.2024			20%	
Note:						

RISORSE UMANE (Tutte le risorse umane sottoelencate parteciperanno anche al progetto trasversale indicato con il numero 3)

EX CATEGORIA	NR. POSTI	PROFILO	NOTE
D	1	Funzionario tecnico titolare di incarico di elevata qualificazione	Part-time al 50%
C	1	Istruttore tecnico	Part time 94,44%
C	1	Istruttore tecnico	
C	1	Istruttore amministrativo	Part time 91,66%
TOTALE	4		

SETTORE LAVORI PUBBLICI – AMBIENTE : Lavori pubblici – Espropri – Gestione Patrimonio e manutenzioni – Ambiente – Sicurezza sul lavoro						
Responsabile di Settore: Pasqualotto ing. Loris						
OBIETTIVO TRASVERSALE (Tutti i Responsabili di Settore ed il Segretario comunale)		Rispetto dei tempi di pagamento previsti per le fatture commerciali ai sensi dell'articolo 4bis, comma 2, del decreto legge numero 13 del 24 febbraio 2023:				
Indirizzi generali di natura strategica relativi alle risorse e agli impieghi e sostenibilità economico finanziaria attuale e prospettica. Punto 6 della sezione strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023 – 2025.						
AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
L'obiettivo consiste nel garantire il rispetto dei termini di pagamento delle fatture commerciali come previsto dalle vigenti disposizioni	Dati rilevati dalla Piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC) al 31.12: Indicatore del tempo medio di pagamento annuale almeno pari a zero. (Indicatore di risultato = Si/No) Ammontare complessivo dello stock di debiti commerciali residui, scaduti e non pagati non superiore al 5% : sull' 80% delle fatture ricevute nell'esercizio 2024 sul 95% delle fatture ricevute nell'esercizio 2025 sul 100% delle fatture ricevute nell'esercizio 2026 (Indicatore di risultato = Si/No)	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2026	30%	
Note:						

OBIETTIVO N. 1	Efficientamento energetico illuminazione pubblica zone industriali					
MISSIONE 10: Trasporti e diritto alla mobilità PROGRAMMA 5: Viabilità e infrastrutture stradali OBIETTIVO STRATEGICO: Efficientamento energetico OBIETTIVO OPERATIVO: interventi di efficientamento energetico di tratti di impianto di illuminazione pubblica						
AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
Realizzazione lavori di efficientamento energetico della pubblica illuminazione delle aree industriali di Farra, Soligo e Col San Martino	Avvio lavori	15/09/2024			20%	
Note:						

OBIETTIVO N. 2	Interventi per la sicurezza del territorio					
MISSIONE 10: Trasporti e diritto alla mobilità PROGRAMMA 05: Viabilità e infrastrutture OBIETTIVO STRATEGICO: Manutenzione ordinaria e straordinaria di strade e marciapiedi OBIETTIVO OPERATIVO: Garantire interventi di assistenza, sicurezza e miglioramento di servizi alla collettività.						
AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
Assicurare interventi efficienti ed efficaci in caso di particolari situazioni che richiedano la messa in sicurezza del territorio e della viabilità.	Controllo della funzionalità ed efficienza dei mezzi e della disponibilità dei materiali necessari ad eseguire gli interventi. (Indicatore di risultato = Si/No). Regolare sorveglianza della transitabilità delle strade e delle condizioni climatiche. (Indicatore di risultato = Si/No). Regolare inghiaatura e salatura delle strade. (Indicatore di risultato = Si/No). Pronto intervento in caso di necessità. (Indicatore di risultato = Si/No).	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2026	20%	
Note:						

OBIETTIVO N. 3		Estumulazioni da loculi cimitero di Soligo				
MISSIONE 12: Diritti sociali, politiche sociali e famiglia PROGRAMMA 9: Servizio necroscopico e cimiteriale OBIETTIVO STRATEGICO: Manutenzione ordinaria e straordinaria dei cimiteri comunali. OBIETTIVO OPERATIVO: Manutenzione ordinaria e straordinaria dei cimiteri comunali.						
AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
Estumulazioni da loculi cimitero di Soligo in base alle concessioni scadute per un numero di almeno 50.	Affidamento del servizio e realizzazione delle operazioni presso il cimitero di Soligo. N° minimo estumulazioni: 50	31/12/2024			20%	

OBIETTIVO N. 4	Lavori di asfaltatura strade comunali					
MISSIONE 10: Trasporti e diritto alla mobilità PROGRAMMA 05: Viabilità e infrastrutture OBIETTIVO STRATEGICO: Manutenzione ordinaria e straordinaria di strade e marciapiedi OBIETTIVO OPERATIVO: Garantire interventi di assistenza, sicurezza e miglioramento di servizi alla collettività.						
AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
Realizzazione lavori di asfaltatura strade comunali concordate con l'assessorato di reparto	Avvio lavori	01/05/2024			10%	

RISORSE UMANE

Ex CATEGORIA	NR. POSTI	PROFILO	NOTE
D	1	Funzionario tecnico titolare di incarico di elevata qualificazione	In convenzione con il Comune di Miane al 50%
C	1	Istruttore tecnico	Part time 94,44%
C	1	Istruttore tecnico	
C	1	Istruttore tecnico	
B3	1	Operatore esperto tecnico	Dipendente cessato dal servizio in data 30.11.2023. Prevista sostituzione mediante procedura di mobilità, o scorrimento graduatoria di altro ente.
B3	1	Operatore esperto tecnico	
B3	1	Operatore esperto tecnico	
B1	1	Operatore esperto tecnico	
TOTALE	8		

SETTORE SOCIO CULTURALE: Assistenza e servizi alla persona – Cultura – Mediateca - Turismo						
Responsabile di Settore: Binotto dott.ssa Francesca						
OBIETTIVO TRASVERSALE (Tutti i Responsabili di Settore ed il Segretario comunale)		Rispetto dei tempi di pagamento previsti per le fatture commerciali ai sensi dell'articolo 4bis, comma 2, del decreto legge numero 13 del 24 febbraio 2023:				
Indirizzi generali di natura strategica relativi alle risorse e agli impieghi e sostenibilità economico finanziaria attuale e prospettica. Punto 6 della sezione strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023 – 2025.						
AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
L'obiettivo consiste nel garantire il rispetto dei termini di pagamento delle fatture commerciali come previsto dalle vigenti disposizioni	Dati rilevati dalla Piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC) al 31.12: Indicatore del tempo medio di pagamento annuale almeno pari a zero. Indicatore di risultato = Si/No Ammontare complessivo dello stock di debiti commerciali residui, scaduti e non pagati non superiore al 5% : sull' 80% delle fatture ricevute nell'esercizio 2024 sul 95% delle fatture ricevute nell'esercizio 2025 sul 100% delle fatture ricevute nell'esercizio 2026 (Indicatore di risultato = Si/No)	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2026	30%	
Note:						

OBIETTIVO N. 1	Digitalizzazione della raccolta e conservazione delle informazioni inerenti gli utenti e i servizi					
MISSIONE 12: Diritti sociali, politiche sociali e famiglia PROGRAMMI DA 01 A 06: Interventi di carattere sociale a favore di minori, disabili, anziani, soggetti a rischio esclusioni sociale, famiglie e diritto alla casa OBIETTIVO STRATEGICO: Ottimizzazione degli uffici comunali allo scopo di rendere più efficiente l'attività amministrativa OBIETTIVO OPERATIVO: Digitalizzazione della raccolta e conservazione delle informazioni inerenti gli utenti e i servizi						
AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
Considerata la sempre maggiore richiesta di dati e statistiche da parte di Enti/Istituzioni (es. ISTAT, SOSE, ecc.), a cui il Comune è tenuto a dare riscontro, si rende necessario un cambiamento nella raccolta e conservazione delle informazioni inerenti gli utenti e i servizi, passando da un sistema prevalentemente di tipo manuale/cartaceo a uno digitale.	Predisposizione di nuovi file per la raccolta e conservazione delle informazioni inerenti gli utenti e servizi; miglioramento dei file attualmente in uso. Valutazione della necessità di un eventuale software specifico. (Indicatore di risultato: SI/NO)	31/12/2024			35%	
Note:						

OBIETTIVO N. 2	Parziale revisione delle raccolte librerie e scarto del materiale bibliografico.					
MISSIONE 01: Servizi istituzionali, generali e di gestione PROGRAMMA 02: Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale OBIETTIVO STRATEGICO: Parziale revisione delle raccolte documentarie e scarto del materiale bibliografico. OBIETTIVO OPERATIVO: Analisi delle raccolte, proposta di scarto, con lista e verbale, alla Soprintendenza archivistica e bibliografica del Veneto e del Trentino Alto Adige, redazione della deliberazione di Giunta.						
AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
<p>L'obiettivo consiste nella parziale revisione delle raccolte della Biblioteca e conseguente scarto bibliografico per aggiornare i contenuti delle raccolte documentarie, rendere la Biblioteca un luogo accogliente, liberare spazio e conservare il materiale in modo più efficace.</p> <p>L'operazione finale di scarto e disinventariazione del materiale dipende esclusivamente dall'autorizzazione della Soprintendenza archivistica e bibliografica del Veneto e del Trentino Alto Adige, che nel nulla osta che rilascia può prescrivere, con motivazione, la conservazione di volumi presenti nella lista proposta.</p>	<p>Valutazione standard, che considera la data di pubblicazione, la data dell'ultimo prestito, l'usura e la rilevanza storica del documento secondo il metodo RV SMUSI, per stabilire in maniera omogenea quali materiali verranno proposti per lo scarto.</p> <p>Stesura di una lista del materiale documentario, non avente carattere di rarità o pregio, che non assolve più alle sue funzioni informative e di un verbale di scarto da inviare via PEC alla Soprintendenza archivistica e bibliografica del Veneto e del Trentino Alto Adige.</p> <p>Dopo il rilascio dell'autorizzazione della Soprintendenza, la Giunta comunale potrà procedere, tramite propria deliberazione, alla sdemanializzazione del materiale dall'inventario della Biblioteca ed inviarlo allo smaltimento o donarlo.</p> <p>(Indicatore di risultato: SI/NO)</p>	31/12/2024			35%	

RISORSE UMANE

EX CATEGORIA	NR. POSTI	PROFILO	NOTE
D	1	Assistente sociale titolare di incarico di elevata qualificazione	
D	1	Assistente sociale	Dipendente in convenzione al 50% con il Comune di Crocetta del Montello
C	1	Istruttore amministrativo	Dipendente in part time 72,22 %
C	1	Istruttore amministrativo	
C	1	Istruttore amministrativo	
TOTALE	5		

SETTORE POLIZIA LOCALE : Polizia locale – Polizia giudiziaria – Protezione civile						
Responsabile di Settore: Bellin dr. Riccardo						
OBIETTIVO TRASVERSALE (Tutti i Responsabili di Settore ed il Segretario comunale)		Rispetto dei tempi di pagamento previsti per le fatture commerciali ai sensi dell'articolo 4bis, comma 2, del decreto legge numero 13 del 24 febbraio 2023:				
Indirizzi generali di natura strategica relativi alle risorse e agli impieghi e sostenibilità economico finanziaria attuale e prospettica. Punto 6 della sezione strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023 – 2025.						
AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
L'obiettivo consiste nel garantire il rispetto dei termini di pagamento delle fatture commerciali come previsto dalle vigenti disposizioni	<p>Dati rilevati dalla Piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC) al 31.12: Indicatore del tempo medio di pagamento annuale almeno pari a zero. (Indicatore di risultato = Si/No)</p> <p>Ammontare complessivo dello stock di debiti commerciali residui, scaduti e non pagati non superiore al 5% : sull' 80% delle fatture ricevute nell'esercizio 2024 sul 95% delle fatture ricevute nell'esercizio 2025 sul 100% delle fatture ricevute nell'esercizio 2026 (Indicatore di risultato = Si/No)</p>	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2026	30%	
Note:						

OBIETTIVO N. 1	Interventi per la sicurezza del territorio					
MISSIONE 3: Ordine pubblico e sicurezza PROGRAMMA 01: Polizia locale e amministrativa OBIETTIVO STRATEGICO: Incremento dei punti di videosorveglianza nelle aree comunali più sensibili. Messa in sicurezza fermate trasporto pubblico. OBIETTIVO OPERATIVO: Implementazione dei sistemi di controllo e di vigilanza sul territorio al fine di garantire una maggiore sicurezza – Mettere in sicurezza le fermate del trasporto pubblico.						
AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
Implementazione videosorveglianza comunale Messa in sicurezza fermate trasporto pubblico lungo la S.P. 32	Installazione di n.2 ulteriori telecamere Progettazione di almeno 5 interventi	31/12/2024	31/12/2025		35%	

OBIETTIVO N. 2	Interventi per la Protezione Civile					
MISSIONE 11: Soccorso civile PROGRAMMA 1: Sistema di protezione civile OBIETTIVO STRATEGICO: Aggiornamento del piano comunale di protezione civile. OBIETTIVO OPERATIVO: Aggiornare il piano comunale di protezione civile.						
AZIONI/ATTIVITA'	INDICATORE PREVISTO	2024	2025	2026	PESO	INDICATORE RISULTATO
Aggiornamento piano comunale protezione civile	Effettuazione di raccolta dati atti a coadiuvare il professionista incaricato alla redazione dell'aggiornamento del piano	31/12/2024			35%	

RISORSE UMANE

EX CATEGORIA	NR. POSTI	PROFILO		NOTE
D	1	Funzionario di polizia locale titolare di incarico di elevata qualificazione		
C	1	Agente di polizia locale		
TOTALE	2			

IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

In Italia il decreto legislativo 30 marzo 2001, numero 165, così come novellato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010, numero 183, indica, tra le sue finalità, all'articolo 1, comma c), quella di "realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica." Il successivo articolo 7, al comma 1, ribadisce inoltre che: "1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno."

Per il raggiungimento delle finalità individuate dalla normativa il decreto legislativo numero 165 del 30 marzo 2001 individua inoltre specifici strumenti e propone linee guida cui attenersi nella gestione delle risorse umane, nell'accesso al lavoro e nel trattamento sul lavoro. In particolare l'articolo 57 prevede la costituzione del Comitato Unico di Garanzia, come organismo paritetico formato da dipendenti scelti dall'amministrazione e da dipendenti scelti dalle organizzazioni sindacali con compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Il decreto legislativo 11 aprile 2006, numero 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ha quindi raccolto in un unico testo, aggiornato nel tempo, la maggior parte delle norme europee e nazionali in materia di pari opportunità e di prevenzione e contrasto alle discriminazioni per motivi sessuali e rimane, perciò, la norma nazionale di riferimento principale in materia. In particolare, il Codice, all'articolo 42, comma 2, individua i seguenti obiettivi specifici delle azioni positive:

"d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile."

Tali misure possono essere promosse sia dai datori di lavoro pubblici che privati e debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale.

Il successivo articolo 48, al comma 1, traccia le modalità da seguire per l'adozione del piano da parte delle pubbliche amministrazioni e l'eventuale sanzione, prevedendo che "in caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165", cioè il divieto di assunzione, ivi comprese le categorie protette.

La strategia delle azioni positive è, quindi, rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, tra lavoratrici e lavoratori, consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In tal senso si evidenzia la stretta correlazione con il Testo unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al decreto legislativo numero 81/2008 che, recependo le raccomandazioni della Commissione Europea in materia, raccomanda in particolare, all'articolo 28 comma 1, la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori negli ambienti di lavoro, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro correlato, "nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla

provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”.

Tra i fattori determinanti lo stress lavoro correlato vi sono condizioni oggettive legate al contenuto del lavoro e al contesto lavorativo e condizioni soggettive, legate al clima di gruppo e alla percezione individuale dei vari fattori: pertanto, nella valutazione del rischio, si sono date indicazioni affinché venga prioritariamente eseguita la valutazione oggettiva su alcuni indicatori considerati “sentinella” che necessitano, quindi, di un monitoraggio continuo e si proceda solo successivamente, qualora si evidenzino un rischio medio-alto, con analisi di approfondimento.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, numero 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, numero 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, così come integrato e rivisto dall’articolo 8 del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, numero 105, fa quindi rientrare a pieno titolo, nell’ambito della valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni, il principio di pari opportunità, inserendo il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (articolo 8, comma 1, lettera h) e la verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità (articolo 14, comma 3, lettera f) tra le finalità per la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi dei risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. In particolare sostituisce il secondo comma dell’articolo 5 del decreto legislativo numero 165/2001 annoverando tra i poteri dirigenziali “le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità” (articolo 34).

Il decreto legislativo numero 150/2009 innova, quindi, la disciplina delle pubbliche amministrazioni, vincolando maggiormente l’ordinamento del lavoro pubblico nei processi di pianificazione e valutazione al principio di pari opportunità e non discriminazione, ribadendo la responsabilità dirigenziale nel raggiungimento degli obiettivi programmati. Si tratta di un ulteriore tentativo di raggiungere gli obiettivi prefissati ridefinendo gli strumenti a disposizione, considerato che, nonostante il quadro normativo così articolato, nella pubblica amministrazione permangono tuttora ostacoli e reticenze alle pari opportunità.

Inoltre, nel 2013, in attuazione all’articolo 54 del citato decreto legislativo numero 165/2001 viene adottato con decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 numero 62 il “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165” che all’articolo 13, comma 5, prevede che: “Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l’instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all’aggiornamento del personale, all’inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.”

Da ultimo, nel 2015, con la legge 7 agosto numero 124 (cosiddetta legge Madia), articolo 14, e con il successivo decreto legislativo 14 settembre 2015, numero 151, sono stati modificati alcuni articoli del decreto legislativo numero 81/2008 e del decreto legislativo numero 198/2006 esortando le pubbliche amministrazioni ad adottare misure organizzative innovative che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e ad introdurre, nei percorsi di misurazione della performance organizzativa, indicatori di verifica dell’impatto sull’efficacia e sull’efficienza dell’azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati.

PREMESSA

Nell’ambito delle finalità espresse dalla legge numero 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (decreti legislativi numero 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia “favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l’adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”, viene adottato il presente Piano di azioni positive del Comune di Farra di Soligo per il triennio 2024-2026.

Con il presente Piano l’Amministrazione comunale mira a favorire l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, come nel

precedente piano approvato per il triennio 2023 -2025 con particolare riferimento a:

1. orari di lavoro e part - time;
2. individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità;
3. formazione del personale dipendente;
4. informazione, promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità;
5. lavoro agile (smart working).

SITUAZIONE ATTUALE DEL PERSONALE

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 60 del 11.05.2023 ad oggetto “Approvazione modifiche al Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi a seguito del nuovo CCNL del 16 novembre 2022” le articolazioni di massima dimensione dell’Ente sono state modificate da “Aree” a “Settore” come di seguito specificato:

- Settore Economico Finanziario
- Settore Affari Generali
- Settore Socio Culturale
- Settore Edilizia e Urbanistica
- Settore Lavori Pubblici - Ambiente
- Settore Polizia Locale (Settore di nuova istituzione).

Il personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2023, tenuto conto di un Funzionario tecnico incaricato di elevata qualificazione, dipendente di altro Comune e in convenzione presso il Comune di Farra di Soligo per 18 ore settimanali, ammonta a n. 33 unità di cui n. 11 uomini e n. 22 donne. I Funzionari incaricati di elevata qualificazione, Responsabili dei Settori, sono n. 6 di cui n. 3 uomini e n. 3 donne. Le funzioni di Segretario comunale sono attribuite ad un Segretario di sesso femminile dipendente del Comune di Feltre ed in convenzione presso il Comune di Farra di Soligo per n. 9 ore.

Orario di lavoro e tempo parziale.

Il personale a tempo indeterminato che nell’anno 2023 ha lavorato in regime di tempo parziale è di numero 8 unità, di cui 2 uomini (1 su richiesta del dipendente) e 6 donne (5 su richiesta delle dipendenti).

Nell’anno 2023 sono state presentate numero 2 richieste di fruizione di lavoro parziale da parte di dipendenti di sesso femminile, entrambe accolte dall’Amministrazione comunale. Gli altri tempi parziali su richiesta sono prosecuzioni di concessioni effettuate in anni precedenti.

Ad inizio anno 2024 il numero di dipendenti a tempo parziale è sceso di una unità in quanto un dipendente di sesso femminile non ha rinnovato la richiesta di orario ridotto.

Come previsto dal CCI 2023 – 2025, sottoscritto in data 25 agosto 2023, a tutti i dipendenti è riconosciuta una flessibilità oraria giornaliera di mezzora rispetto all’orario di ingresso e all’orario di uscita, rispettivamente in posticipo ed in anticipo rispetto all’orario di lavoro. Non è stata richiesta la fruizione di congedi parentali e per quanto riguarda i permessi L104/1992 si rileva la fruizione nel corso del 2023 di n. 31 permessi giornalieri e n. 201 permessi orari da parte di personale dipendente di sesso femminile.

Sviluppo carriera e di professionalità

Le progressioni economiche all’interno delle Aree sono state attribuite con decorrenza 01.01.2023 sulla base del sistema di valutazione vigente, senza discriminazioni di genere, come di seguito specificato:

- n. 4 uomini
- n. 3 donne

Gli incentivi economici e i premi sono stati attribuiti secondo logiche di meritocrazia sulla base dei criteri stabiliti dal CCI e dal sistema di valutazione vigente.

L’amministrazione non ha ritenuto di prevedere per l’anno 2023 progressioni tra Aree (art. 15 del CCNL 16 novembre 2022).

I Responsabili di Settore, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all’articolo 107

del decreto legislativo numero 267 del 18 agosto 2000, come sopra specificato, sono 6, di cui 3 donne. Pertanto si dà atto che attualmente non si presenta la necessità di favorire un riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo numero 198/2006.

La commissione di concorso costituita nell'anno 2023 per l'assunzione di n. 2 Istruttori amministrativi è stata composta da 3 membri di sesso femminile (il Segretario comunale con funzioni di Presidente e 2 Responsabili di Settore con funzione di membri esperti) e un segretario di sesso maschile.

Formazione

Dal 2023 viene approvato il Piano di Formazione del personale dipendente del Comune di Farra di Soligo con percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile, sia per quanto riguarda la formazione obbligatoria che quella specifica settoriale.

Informazione, promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità

Al fine di promuovere le pari opportunità, Il Piano delle azioni positive 2023 – 2025 è stato pubblicato sul sito internet del Comune di Farra di Soligo e i Responsabili di Settore sono stati coinvolti e sensibilizzati sulle specifiche tematiche durante le riunioni della conferenza di responsabili.

Lavoro agile (smart working)

Per l'anno 2023 è stata presentata all'Amministrazione, e da questa accolta, una sola richiesta di fruizione di lavoro agile da parte di un dipendente di sesso femminile.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024 -2026

Il presente Piano prende spunto dall'esito dell'attuazione del Piano precedente e dall'attuale situazione organizzativa dell'Ente.

Ne conseguono le successive considerazioni:

- coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che promuove l'uguaglianza di genere, parità e pari opportunità a tutti i livelli di governo, si conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- composizione paritetica delle Commissioni di concorso in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente;
- promozione della presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali: gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti tenendo conto delle pari opportunità, come si evince dal prospetto sopra riportato;
- considerazione delle esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo di opportuni adeguamenti dell'orario di lavoro e all'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il Piano si inserisce in un contesto "maturo" in relazione alle tematiche da affrontare e individua, per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa, i seguenti obiettivi da realizzare nel triennio 2024 - 2026, a supporto dei quali vengono previste le azioni positive successivamente descritte, tenuto conto che i destinatari sono sempre tutti i lavoratori e le lavoratrici:

Intervento n. 1: ORARIO DI LAVORO E PART - TIME

Obiettivi.

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari, anche mediante una diversa organizzazione dell'attività lavorativa, delle sue condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Tenuto conto dell'attuale utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale da parte dei dipendenti

dell'Ente, le parti prendono atto che l'art.19 del CCI 2023 – 2025 del Comune di Farra di Soligo ha previsto di elevare il contingente di rapporti di lavoro a tempo parziale del 10%, per ogni area in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari, ferma restando la facoltà dell'Amministrazione di concedere ogni singola trasformazione anche nel rispetto delle vigenti disposizioni normative.

Finalità strategiche.

Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi flessibili.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore, Segretario comunale. Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate anche per congedo parentale.

Misurazione:

Indicatori: Numero di domande accolte su richiesta dei lavoratori e delle lavoratrici con figli minori.
Valore atteso: 2024 50%, 2025 50% e 2026 50%

Intervento n. 2: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore, Segretario comunale. Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Misurazione

Indicatori: Rispetto delle pari opportunità nello sviluppo della carriera e della professionalità.
Valore atteso: 2024 100%, 2025 100% e 2026 100%

Intervento n. 3: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap.

Azione positiva 2: Monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di conferenza dei Responsabili di Settore.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore, Segretario comunale. Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Risorse impegnate per formazione: € 8.450,00 annui compreso quanto destinato alla formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e sulla privacy.

Misurazione

Indicatori: Percentuale di fruizione della formazione sul totale dei dipendenti.
Valore atteso: 2024 60%, 2025 60% e 2026 60%

Intervento n. 4: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategiche: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, mediante reale collaborazione anche durante le riunioni della conferenza dei Responsabili.

Azione positiva 1: Favorire la sensibilizzazione e l'informazione rivolta ai Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione ai dipendenti e ai cittadini attraverso la pubblicazione del presente Piano di Azioni positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore, Segretario comunale. Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settore, a tutti i cittadini.

Misurazione

Indicatori: Pubblicazione nel sito internet del Comune del Piano delle azioni positive e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi sulle tematiche riguardanti le pari opportunità da parte dei Responsabili di Settore.

Valore atteso: 2024 100%, 2025 100% e 2026 100%

Intervento n. 5: LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Obiettivo: Favorire la conciliazione tra esigenze familiari e lavorative mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare dando priorità nella concessione dello smart working alle seguenti categorie:

- a) lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità (priorità prevista
- b) dall'articolo 18, comma 3bis, della legge numero 81/2017);
- c) lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, numero 104 (priorità prevista dall'articolo 18, comma 3bis, della legge numero 81/2017);
- d) lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, numero 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge numero 104/1992;
- e) lavoratori immunodepressi e familiari conviventi di persone immunodepresse (articolo 39 del decreto legge numero 18/2020: la disposizione si applica fino al termine dello stato di emergenza);
- f) lavoratori su cui grava la cura di persone anziane e/o dei figli a causa della chiusura delle scuole;
- g) in stato di gravidanza;
- h) che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa (dimostrabile dal possesso di abbonamento al servizio di trasporto pubblico).

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo dello smart working.

Azione positiva 1: Prevedere la concessione dello smart working in tempi celeri e dando la giusta priorità alle categorie di lavoratori che hanno maggiori difficoltà di conciliazione dei tempi famiglia – lavoro.

Azione positiva 2: Garantire che il trattamento retributivo, tabellare e accessorio, spettante ai dipendenti che svolgono l'attività lavorativa in modalità lavoro agile, non subisca alcuna modifica rispetto a quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro vigenti.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore, Segretario comunale. Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Misurazione

Indicatori: Numero di domande accolte su richiesta dei lavoratori e delle lavoratrici.

Valore atteso: 2024 25%, 2025 25% e 2026 25%

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

Come da verbale sottoscritto in data 16.01.2024. il presente Piano è stato redatto in accordo con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Farra di Soligo, istituito con delibera di Giunta numero 31 del 18 marzo 2021.

Il CUG esercita i compiti propositivi, consultivi e di verifica previsti dall'articolo 57, comma 3, del decreto legislativo numero 165/2001, così come introdotto dall'articolo 21 della legge numero 183/2010 e dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, concernente le linee guida sul funzionamento dei CUG, nonché le funzioni che i contratti collettivi demandavano in precedenza al Comitato per le Pari Opportunità e al Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, successivamente integrata con la Direttiva numero 2 del 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, con la quale sono state adeguate le previsioni della predetta direttiva 4 marzo 2011 per meglio coordinare l'azione dei Comitati Unici di Garanzia con quella svolta dagli altri organismi previsti dalla legislazione e per favorire un più efficace ruolo del Comitato "anche tenuto conto delle problematiche emerse nella prima fase applicativa e segnalate dal Gruppo di lavoro per il monitoraggio ed il supporto alla costituzione e sperimentazione dei Comitati, come previsto dal paragrafo 7 della medesima direttiva".

In particolare il CUG nell'ambito della funzione propositiva, propone le misure del piano di azioni positive di competenza del Comune e promuove iniziative volte a:

- a) favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne;
- b) favorire, promuovere e potenziare condizioni di benessere lavorativo e la conciliazione fra vita privata e lavoro;
- c) sviluppare temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- d) promuovere iniziative volte ad attuare direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- e) effettuare analisi che considerino bisogni e interessi individuali e collettivi, nonché analisi e nuove iniziative utili a sviluppare un bilancio di genere;
- f) favorire condizioni di benessere organizzativo;
- g) prevenire e contrastare situazioni di discriminazione e violenze morali e psicologiche sui luoghi di lavoro (mobbing) e ogni altra forma di disagio lavorativo;
- h) curare l'informazione e la formazione per una cultura organizzativa orientata al rispetto di ogni lavoratore e alla valorizzazione di ogni diversità.

Il CUG, nell'ambito delle funzioni consultive, formula pareri di carattere obbligatorio sulle seguenti materie:

- a) progetti di riorganizzazione;
- b) piani di formazione del personale;
- c) orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- d) criteri di valutazione del personale;
- e) contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze;

ovvero ogni qualvolta il Comune lo richieda.

Il CUG ha, infine, compiti di verifica su:

- a) risultati delle azioni positive, dell'attuazione dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- b) esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- c) esiti delle azioni di contrasto al mobbing e ad ogni forma di violenza verbale, fisica, morale e psicologica nei luoghi di lavoro;
- d) assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, all'orientamento politico nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata per il triennio 2024-2026.

Il Piano è pubblicato nel sito internet del Comune di Farra di Soligo nell'apposita sotto sezione della sezione "Amministrazione Trasparente".

Le R.S.U. hanno rilasciato in data 16.01.2024 parere positivo sul presente Piano che viene trasmesso anche alla Consiglieria di Parità della Provincia di Treviso per il rilascio del parere previsto.

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente e delle OO.SS (anche attraverso le RSU) in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.