



PROVINCIA DI VICENZA

Contrà Gazzolle n. 1 – 36100 VICENZA C. Fisc. P. IVA 00496080243

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA N° 104 DEL 05/12/2017

Servizio PERSONALE

OGGETTO: SISTEMA DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE: APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE 2017.

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

Si premette quanto segue:

- L'art.169, comma 1, del “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali (D.Lgs. 267/2000) prevede che “sulla base del bilancio di previsione annuale deliberato dal Consiglio, l'organo esecutivo definisce, prima dell'inizio dell'esercizio, il piano esecutivo di gestione, determinando gli obiettivi di gestione e affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi”.
- L'art. 108, comma 1, del medesimo D.Lgs. prevede che “competete in particolare al direttore generale la proposta di piano esecutivo di gestione previsto dall'art. 169”.
- L'art. 169, comma 3 bis, (introdotto dall'art. 3 comma 1 lett. G-bis D.L. 10/10/2012 n.174 convertito con modificazioni dalla L. 7/12/2012 n. 213) del D. Lgs. 267/2000 prevede che il piano esecutivo di gestione sia deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il DUP . Al fine di semplificare i processi di pianificazione dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108 comma 1 dello stesso D. Lgs. e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs n. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.
- L'art. 2 del regolamento del sistema di programmazione degli obiettivi e di valutazione della performance, approvato dalla Giunta Provinciale con deliberazione n. 47 del 2.2.2011 dispone:
“ 1. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi: a) definizione degli obiettivi che si intendono raggiungere; b) assegnazione degli obiettivi ai dirigenti con la precisazione degli indicatori di performance, delle risorse destinate al loro raggiungimento e degli incentivi collegati; c) monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi; d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale; e) rendicontazione della performance; f) utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito”.
- Il successivo art. 3, comma 2, prevede che alla definizione degli obiettivi concorrano la conferenza degli interessi diffusi, il direttore generale e la dirigenza.

Dato atto che il D. Lgs. n. 150/2009 in attuazione della legge delega n. 15/2009, in materia di produttività del lavoro pubblico, ha introdotto principi fondamentali, atti ad ottimizzare e rendere

sempre più efficiente e trasparente l'attività delle pubbliche amministrazioni e degli Enti Locali in particolare:

- l'art. 4 del medesimo decreto stabilisce che le Amministrazioni pubbliche sviluppano, in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, il "ciclo di gestione della performance" articolato sulla definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere in collegamento alle risorse, dei valori di risultato attesi e dei rispettivi indicatori, nonché sulla conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valorizzazione del merito, con rendicontazione finale dei risultati;
- l'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 disciplina il Piano delle performance stabilendo che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento denominato Piano delle Performance da adottare in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individuando indirizzi ed obiettivi strategici ed operativi e definendo indicatori per la misurazione e la valutazione della performance;

Preso atto che l'art. 5 del D. Lgs. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs. 74/2017 suddivide gli obiettivi in:

- obiettivi generali che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività ed ai servizi erogati nonché al livello ed alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini;
- obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione;

dettagliandone poi le caratteristiche salienti: rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, specifici, misurabili, concreti, chiari, tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati, correlati alle risorse disponibili, ecc..

Ai sensi dell'art. 7 del citato D. Lgs. 150/2009, le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tal fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Ricordato che la legge 7.4.2014, n. 56, recante " Disposizioni sulla Città metropolitana, sulle Province, sulle unioni e fusioni di Comuni ", al comma 85 dell'art. 1 della citata legge, sono state individuate le funzioni fondamentali del nuovo Ente di Area Vasta e precisamente:

- a) pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
- b) pianificazione dei servizi di trasporto, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, coerenza con la programmazione regionale, costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;
- c) programmazione provinciale della rete scolastica nel rispetto della programmazione regionale;
- d) raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
- e) gestione dell'edilizia scolastica;
- f) controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

Il comma 88 stabilisce, altresì, che l'Ente d'intesa con i comuni possa esercitare anche le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive.

Va rilevato inoltre, che allo stato attuale:

1.la Regione Veneto con legge n. 19 del 29/10/2015 ha definito l'assetto delle funzioni delegate e con decreto n. 196 del 21/12/2015 ha provveduto ad inquadrare nel ruolo regionale il personale delle province del Veneto a decorrere dal 1° gennaio 2016;

2.la citata legge regionale ha poi stabilito all'art. 9, comma 7 che il personale che svolge compiti di polizia amministrativa provinciale rimarrà inserito nella dotazione organica delle Province e nella città Metropolitana di Venezia con oneri a carico della regione;

3.mentre per la ricollocazione del personale che svolge le funzioni in materia di servizi per l'impiego è stata stipulata una apposita convenzione fra Stato e Regione;

In tale contesto normativo:

PRESO ATTO che il bilancio della Provincia 2017-2019 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale in data 17/7/2017, n. 25;

CONSIDERATO che con Decreto Presidenziale n. 65 del 1/8/2017 sono state assegnate le risorse finanziarie ai Dirigenti responsabili dei servizi per attuare gli obiettivi programmatici già sintetizzati nei documenti fondamentali del sistema bilancio;

CONSIDERATO che il Piano delle Performance è documento di programmazione, la cui finalità è di rendere partecipe la comunità degli obiettivi che l'Ente si è dato, garantendo trasparenza ed ampia diffusione ai cittadini;

VISTO il verbale del Nucleo di Valutazione del giorno 18/9/2017 nel quale il Nucleo prende atto delle proposte dei progetti performance 2017, presentate dai dirigenti delle funzioni fondamentali e non fondamentali, senza porre sostanziali osservazioni alle stesse;

VISTO che lo schema di Piano delle Performance, allegato "A" alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, redatto, secondo le indicazioni del Segretario/Direttore Generale, e nel rispetto delle recenti modifiche del D. Lgs. n. 150/2009, individua gli obiettivi connessi alla programmazione strategica e declinati, nella programmazione operativa per l'anno 2017 attraverso l'individuazione di obiettivi strategici ed obiettivi gestionali;

VISTO che i progetti presentati dai dirigenti ed analizzati dal Nucleo di Valutazione si formalizzano in obiettivi strategici e operativi funzionali al conseguimento dei programmi stessi e che sono individuati fasi, tempi di realizzazione, risorse necessarie per il conseguimento, indicatori di performance e di attività per ciascun servizio dell'ente ai fini della valutazione e misurazione delle performance organizzative ed operative dell'Ente;

RITENUTO che gli obiettivi inseriti nel Piano delle Performance rispettino la missione istituzionale, le priorità politiche e le strategie dell'Amministrazione e mirino ad assicurare comunque una gestione ottimale dei servizi sotto il profilo dell'efficienza, della efficacia nell'ambito delle funzioni fondamentali, di staff, delegate o non fondamentali;

RITENUTO il Piano nel suo complesso meritevole di approvazione e pertanto di fare propria la proposta del Segretario Generale;

PRESO ATTO che il bilancio 2017 è stato approvato alla fine del mese di luglio, per cui il tempo a disposizione per condividere con la struttura organizzativa nuovi obiettivi che avessero indicatori performanti ed efficaci è stato particolarmente limitato, si è preferito prendere a riferimento alcuni obiettivi già condivisi per l'anno 2016 ed aventi valenza pluriennale, che tuttavia non erano stati approvati nell'impossibilità di adottare un bilancio pluriennale.

La proposta di piano delle performance quindi, anche se approvata dal Nucleo di Valutazione nel mese di settembre 2017, era già stata oggetto di confronto con la struttura organizzativa e conosciuta sin dal 2016.

Per le medesime motivazioni esposte non è stato inoltre possibile applicare un nuovo sistema di valutazione per l'anno in corso la cui discussione con le organizzazioni sindacali è già in corso.

Sarà quindi possibile condividere una nuova piattaforma per l'attribuzione e l'erogazione della produttività a partire dal prossimo anno in quanto da un lato sarà operativo il nuovo CCNL e dall'altra alla Provincia sarà consentito approvare un bilancio pluriennale.

DATO ATTO CHE gli obiettivi per l'anno 2017, anche in prosecuzione di quanto già previsto per l'anno 2016, si concretizzano in piani operativi che tengono conto della situazione occupazionale ed organizzativa dell'Ente e stabiliscono modalità operative e altre indicazioni finalizzate prevalentemente:

- alla riorganizzazione interna del lavoro, anche attraverso una diversa distribuzione di compiti e responsabilità, che consenta maggiore efficienza;
- alla dematerializzazione degli atti;
- all'informatizzazione dei procedimenti;
- alla semplificazione di procedimenti, anche mediante la riduzione dei termini finali con conseguente modifica del relativo regolamento;
- al riordino degli archivi e scarto della documentazione;
- alla revisione della strumentazione informatica e degli applicativi informatici nonché della restante strumentazione d'ufficio;

Va altresì precisato che il Direttore Generale:

- ha sentito i dirigenti in apposite riunioni di coordinamento al fine di concordare un piano performance realizzabile entro fine anno;
- ha predisposto, insieme al dirigente del Settore Personale, la proposta di piano della performance 2017.

Con il piano della performance l'Amministrazione assegna a ciascun dirigente responsabile di settore la predisposizione dei piani operativi indicati nel piano stesso, nonché l'attività istituzionale e ordinaria secondo le responsabilità indicate per centro di costo nel PEG approvato con decreto presidenziale n. 65 del 1/8/2017.

Ciascun dirigente potrà assegnare specifici piani operativi alle posizioni organizzative ed alle alte professionalità, qualora le stesse non siano già indicate quali corresponsabili dal dirigente nella redazione dei piani.

I dirigenti dovranno adeguatamente coinvolgere il personale che opera nelle varie funzioni attraverso riunioni di servizio, note informative, circolari od altro attestando l'avvenuta informazione attraverso le firme per presa conoscenza e/o adesione al progetto o tramite verbale della o delle riunioni.

La costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dei dipendenti fino alla categoria D è stata approvata con determinazione dirigenziale n. 861 del 26/9/2017, mentre il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti, è in corso di approvazione con apposito provvedimento.

Per quanto riguarda i dipendenti, per il fondo per la produttività vengono dati i seguenti indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica ai fini della concertazione e contrattazione con le OO.SS. e RSU in merito rispettivamente ai criteri di valutazione (art. 16 del CCNL 31.3.99) e di distribuzione del fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la

produttività:

1. non è possibile erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese;
 2. il sistema di incentivazione del personale è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente;
 3. i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi verranno corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione;
 4. la valutazione meritocratica avverrà in relazione alla realizzazione del ciclo delle performance sulla base degli obiettivi fissati;
 5. il Nucleo di Valutazione valuta i piani presentati attribuendo a ciascuno un punteggio da 0 a 3: 0 insufficiente, 1 sufficiente, 2 buono, 3 ottimo, così come avvenuto per l'anno 2016;
 6. ai dirigenti dei Settori viene assegnato un budget calcolato, per ciascun Settore e/o centro di responsabilità diretto, che tenga conto del punteggio ottenuto per la realizzazione dal piano o dai piani presentati;
 7. i dipendenti trasferiti in corso d'anno da una struttura all'altra verranno valutati dal dirigente di settore in cui abbiano lavorato per un periodo superiore a 6 (sei) mesi o per servizi inferiori per il periodo prevalente. Elenco dei dipendenti, funzioni fondamentali e non, come risultante dal gestionale in uso presso l'Ente;
 8. il budget di ciascun settore verrà decurtato in proporzione nel caso di mancato o parziale raggiungimento dell'obiettivo strategico;
 9. i dirigenti dovranno distribuire in modo meritocratico l'importo loro assegnato valutando la performance individuale, garantendo una idonea adeguata differenziazione delle valutazioni. Per facilitare la valutazione verrà utilizzata una apposita scheda di valutazione per ciascun dipendente, nella quale sono stati definiti i parametri e a ciascuno attribuito un peso. La valutazione data dal dirigente terrà conto della prestazione e quindi del contributo qualitativo e quantitativo dato da ciascun dipendente alla redazione del piano o dei piani operativi a cui partecipa tenendo altresì conto della qualità/quantità dell'attività ordinaria svolta, dell'impegno profuso ed anche, qualora abbia avuto riflesso sul contributo dato al raggiungimento dell'obiettivo, della presenza in servizio ;
 10. nel caso di part time l'importo attribuito verrà rapportato all'orario di servizio;
 11. si terrà conto delle assenze nell'erogazione del compenso;
 12. i criteri di distribuzione non devono prevedere compensi minimi che non consentano una adeguata diversificazione sulla base del punteggio conseguito;
- Per quanto riguarda la retribuzione di risultato dei dirigenti, delle alte professionalità e delle posizioni organizzative si richiamano gli accordi decentrati e i verbali di concertazione.
- Le violazioni del codice di comportamento accertate e sanzionate, al pari degli altri illeciti disciplinari, sono considerate anche i fini della misurazione e della valutazione della performance individuale con le relative conseguenze all'attribuzione delle premialità.
- Sempre ai fini della performance si terrà conto del rispetto ed attuazione delle misure previste dalle leggi n. 190/2012 e dal d.lgs. n. 33/2013 ed anche dal piano anticorruzione e dal piano della trasparenza e della integrità;
- Dato atto che le organizzazioni sindacali e le RSU saranno informate con la trasmissione del presente provvedimento;

Con tali premesse,

IL PRESIDENTE

Visto l'art. 1, comma 55, della Legge 07.04.2014, n. 56 riguardante le prerogative e competenze del Presidente della Provincia.

Richiamata la Deliberazione del Consiglio Provinciale n.25 del 17/07/2017 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2017-2019;

Visto che con Decreto Presidenziale n. 65 del 01/08/2017 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2017/19;

Preso atto del parere dal dirigente interessato in ordine alla regolarità tecnica;

Preso atto del parere di regolarità contabile espresso dal dirigente del settore Bilancio;

Preso atto del visto di legittimità alle leggi, statuto e regolamenti espresso dal Segretario Generale di cui al Decreto presidenziale n. 11 del 27/10/2014;

Dato atto che il presente provvedimento rientra nelle competenze del Presidente in quanto, quale parte del piano esecutivo di gestione, compete, a' sensi dell'art. 169, all'organo esecutivo che a seguito della legge 56/2014 va identificato con il Presidente della Provincia a cui spetta, a' sensi dell'art.1, comma 55, Legge 7 aprile 2014 n. 56, l'esecuzione degli atti, mentre il Consiglio che adotta il bilancio è organo di indirizzo e controllo;

DECRETA

1. di approvare le premesse al presente provvedimento;
2. di approvare il Piano della Performance 2017, composto dai progetti presentati dai vari dirigenti delle funzioni fondamentali e non fondamentali, che viene allegato al presente provvedimento (All. A), formandone parte integrante e sostanziale, precisando che:
 - il sistema di incentivazione del personale è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente;
 - i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi verranno corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione;
 - il Nucleo di Valutazione valuta i piani presentati come indicato nel piano della performance;
 - ai dirigenti dei Settori viene assegnato un budget calcolato tenendo anche conto del punteggio attribuito al raggiungimento del piano presentato;
3. di definire gli indicatori di performance, come proposti da ciascun dirigente, confermati dal Nucleo di Valutazione e come indicati nel piano stesso;
4. di dare atto che per quanto riguarda l'assegnazione del budget a ciascun Settore e per i criteri per la determinazione e distribuzione degli incentivi stessi valgono gli indirizzi e principi generali in premessa indicati che verranno eventualmente ulteriormente precisati a conclusione della procedura di concertazione in corso con la delegazione di parte sindacale;
5. di richiamare gli accordi decentrati ed i verbali di concertazione vigenti per quanto riguarda la retribuzione di risultato dei dirigenti, delle alte professionalità e delle posizioni organizzative, fatte salve le eventuali precisazioni a conclusione della concertazione in corso;
6. di dare atto che per quanto riguarda l'attività ordinaria e le risorse finanziarie da attribuire a ciascun progetto si fa riferimento al PEG ;
7. di dare atto dell'assegnazione del personale a ciascun Settore, come risultante dal sistema gestionale in uso presso l'Ente, suddiviso per funzioni fondamentali e non fondamentali;

8. di attestare che, oltre a quanto indicato nei punti precedenti del dispositivo del presente decreto, non vi sono altri riflessi diretti ed indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio della Provincia, ai sensi dell'art. 49 del TUEL come modificato dalla Legge 213/2012.

Dichiara il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Vicenza, 05/12/2017

**Sottoscritta dal Presidente della Provincia
(VARIATI ACHILLE)
con firma digitale**

Responsabile del Procedimento: Macchia Angelo



PROVINCIA DI VICENZA

Contrà Gazzolle n. 1 – 36100 VICENZA C. Fisc. P. IVA 00496080243

Proposta di Decreto Presidenziale

Servizio PERSONALE
proposta n. 1310/2017

**OGGETTO: SISTEMA DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE: APPROVAZIONE
PIANO DELLA PERFORMANCE 2017.**

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA
SULLA PROPOSTA DI DECRETO PRESIDENZIALE

Favorevole () Contrario

.....

Vicenza, 04/12/2017

**Sottoscritto dal Dirigente
(BAZZAN CATERINA)
con firma digitale**



PROVINCIA DI VICENZA

Contrà Gazzolle n. 1 – 36100 VICENZA C. Fisc. P. IVA 00496080243

Proposta di Decreto Presidenziale

Servizio PERSONALE
proposta n. 1310/2017

**OGGETTO: SISTEMA DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE: APPROVAZIONE
PIANO DELLA PERFORMANCE 2017.**

VISTO DI CONFORMITA' ALLE LEGGI, STATUTO E REGOLAMENTI
SULLA PROPOSTA DI DECRETO PRESIDENZIALE
(ai sensi del Decreto del Presidente n. 11 del 27/10/2014)

Favorevole () Contrario

.....

Vicenza, 05/12/2017

**Sottoscritto dal Segretario
(MACCHIA ANGELO)
con firma digitale**



PROVINCIA DI VICENZA

Contrà Gazzolle n. 1 – 36100 VICENZA C. Fisc. P. IVA 00496080243

Proposta di Decreto Presidenziale

Servizio PERSONALE
proposta n. 1310/2017

**OGGETTO: SISTEMA DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE: APPROVAZIONE
PIANO DELLA PERFORMANCE 2017.**

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE
SULLA PROPOSTA DI DECRETO PRESIDENZIALE

Favorevole () Contrario

.....

Vicenza, 04/12/2017

**Sottoscritto dal Dirigente
(BAZZAN CATERINA)
con firma digitale**

PIANO PERFORMANCE 2017

FUNZIONI FONDAMENTALI

PIANO PERFORMANCE 2017

SETTORE RESPONSABILE	Avvocatura Dirigente Avv. Paolo Balzani
OBIETTIVO STRATEGICO	Titolo: CREAZIONE FASCICOLO GIUDIZIARIO INFORMATICO TELEMATICO Predisposizione di un sistema informatizzato di gestione, consultazione e conservazione dei fascicoli giudiziari in sintonia con l'introduzione del nuovo processo telematico civile-amministrativo. La riorganizzazione del personale e la notevole mole dei procedimenti giudiziari che coinvolgono l'Avvocatura, richiedono il potenziamento e lo sviluppo della attività telematica dell'Ufficio con particolare riferimento alla entrata in vigore dal 1/01/2017 del PAT giudiziario e al completamento del PCT del Tribunale. Civile. La possibilità di gestire i fascicoli in maniera informatica, consente una maggiore facilità di azione e un risparmio in termini di spesa e di tempo, connessi alla digitalizzazione degli atti.
RISORSE UMANE	Tutto il personale addetto all'Avvocatura provinciale.
INDICATORE DI PERFORMANCE	<u>Realizzazione del progetto entro il 31/12/2017</u>

PIANO PERFORMANCE 2017 OBIETTIVO STRATEGICO

GESTIONE DA PARTE DELLA PROVINCIA DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI E DELEGATE CON DIPENDENTI DELLA PROVINCIA

L'ufficio svolge le seguenti competenze :

- Formazione e approvazione degli strumenti urbanistici comunali (PAT/PATI) mediante procedura concertata ;
- Approvazione di PAT non copianificati;
- Procedura di VAS per PAT/PATI (Rapporti Ambientali Preliminari);
- Adozione variante urbanistica per insediamento Attività Produttive in contrasto allo strumento urbanistico con la procedura dello Sportello Unico Attività Produttive.
- Autorizzazione paesaggistica ordinaria art. 146 D.Lgs. 42/2004;
- Autorizzazione paesaggistica semplificata DPR 139/2010;
- Accertamento di compatibilità paesaggistica art. 167 D.Lgs. 42/2004.
- Verifica degli strumenti urbanistici comunali – PRG;
- Autorizzazione Grandi Strutture di Vendita o Parchi Commerciali, previa Conferenza di Servizi, indetta dal Comune;
- Attestazione pubblicazione avvenuto deposito varianti PRG, PAT/PATI;
- Determinazione del valore venale degli immobili per applicazione sanzione in materia edilizia (Non sono pervenute richieste);
- Esercizio poteri sostitutivi per mancata adozione da parte del Comune di atti relativi alla formazione o variazione di strumenti urbanistici ;
- Annullamento provvedimenti comunali in contrasto con la normativa urbanistico-edilizia
- Ricezione informazioni relative al controllo dell'attività edilizia comunale abusiva.
- Espressione pareri urbanistici un materia di VIA, Cave, Viabilità

Le funzioni in materia urbanistica vengono svolte con un numero di risorse nettamente inferiore rispetto alle altre Province venete, in particolare con 7 unità.

Il predetto personale non si limita a svolgere le competenze proprie dell'Urbanistica ma collabora costantemente con i colleghi regionali, dipendenti del Settore Sviluppo Economico e Servizi al Territorio, nelle materie Agricoltura, Energia, Elettrodotti, Metanodotti, Cave.

Visto il Decreto del Presidente n. 8 del 20/01/2017 che ha approvato il PEG provvisorio dell'anno 2017 con cui sono state assegnate le risorse finanziarie al Settore Sviluppo Economico e Servizi al Territorio.

SETTORE RESPONSABILE	DIRIGENTE SETTORE SVILUPPO ECONOMICO E SERVIZI AL TERRITORIO Arch. Roberto Josè Bavaresco
OBIETTIVO STRATEGICO 1 Efficienza e semplificazione	SERVIZIO URBANISTICA Gestione efficiente ed efficace dei servizi nell'attuale contesto normativo ed economico. Semplificazione procedimenti e dematerializzazione di atti: creazione di un database per la conservazione e consultazione dei Piani degli Interventi comunali. La Provincia, nell'ambito delle competenze in materia urbanistica, raccoglie e conserva gli strumenti urbanistici dei Comuni. In particolare, l'art. 18 comma 5 della LR 11/04 stabilisce che il Comune deve trasmettere alla Provincia copia integrale del Piano degli Interventi approvato, ancorché l'approvazione di tale strumento urbanistico sia di esclusiva competenza comunale, diversamente dai PAT/PATI, che sono approvati dalla Provincia. Si richiama l'evoluzione informatica dei supporti usati per la redazione degli strumenti urbanistici, delle modalità di produzione e pubblicazione degli atti disciplinate dal nuovo Codice dell'Amministrazione Digitale, dall'articolo 32 della L. 69/2009 e dal D. Lgs 33/2013. Si richiama altresì la disciplina in materia di semplificazione e riduzione di sprechi, vedi 32 della Legge 69 del 18/06/2009, per il quale, le pubblicazioni sul sito informatico dell'ente assolvono a tutta la pubblicità legale. <i>Ai sensi del D. Lgs. 33/2013, art. 39 comma 1, le pubbliche amministrazioni pubblicano gli atti di governo del territorio, quali, tra gli altri, piani territoriali, piani di coordinamento, piani paesistici, strumenti urbanistici, generali e di attuazione, nonché le loro varianti;</i> <i>Inoltre, La pubblicità degli atti di cui al comma 1, lettera a), è condizione per l'acquisizione dell'efficacia degli atti stessi.</i> Si rileva come sia previsto che anche gli allegati tecnici alle delibere di adozione o approvazione degli strumenti urbanistici siano pubblicati sui siti informatici dell'ente. Si propone pertanto l'avvio di una razionale organizzazione delle banche dati, e delle informazioni relative ai PI che i comuni trasmettono alla Provincia di Vicenza, migliorandone l'accesso, la conservazione e la fruibilità dell'informazione territoriale disponibile in formato digitale, mediante apposito database.

	In conformità al nuovo CAD, il database conterrà anche una URL per ogni comune che demanderà all'apposita sezione del sito web comunale in cui è pubblicato il Piano degli Interventi.
CRITICITÀ	<ul style="list-style-type: none"> - Non tutti i Comuni trasmettono il PI alla Provincia, nonostante sia previsto dall'art. 18 comma 5 della LR 11/04; - Disomogeneità nelle modalità di trasmissione dei piani da parte dei comuni (Dvd, trasmissione link del sito del Comune, documenti cartacei...), con conseguente difficoltà nel creare il sistema di archiviazione delle informazioni;
RISORSE UMANE	Laura Pellizzari, Chiara Zorzan, Maria Gabriella Schiavoni, Nicoletta Frosi, Marco Manferrari, Paola Codardini, Irene Fongaro.
VALORE ATTESO	Gestione efficiente ed efficace dei servizi nell'attuale contesto normativo ed economico. Miglioramento dell'accesso, la conservazione e la fruibilità delle informazioni territoriali.
INDICATORE DI PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> - Definizione di modalità omogenee di trasmissione dei dati e conseguente comunicazione a tutti i Comuni della Provincia di Vicenza. - Creazione del database dei PI della Provincia di Vicenza e sua pubblicazione nel sito web istituzionale, con successivo aggiornamento costante, almeno trimestralmente.
PESATURA	TOTALE 50%

SETTORE RESPONSABILE	DIRIGENTE SETTORE SVILUPPO ECONOMICO E SERVIZI AL TERRITORIO Arch. Roberto Josè Bavaresco
OBIETTIVO STRATEGICO 2 Comunicazione trasparenza	SERVIZIO URBANISTICA Miglioramento della comunicazione esterna e della trasparenza dell'Ente - Semplificazione dell'azione amministrativa sub a. Aggiornamento delle Linee Guida sulle procedure di variante urbanistica con il modulo dello Sportello Unico Attività Produttive a seguito di innovazioni normative intervenute (L. 127/2016 in materia di conferenza di servizi) e con ulteriori indirizzi per gli uffici in relazione alla modifica della destinazione di zona. sub b. A seguito dell'entrata in vigore del DPR 31/2017 che ha semplificato la procedura per il rilascio dell'autorizzazione paesaggistica, si intende predisporre una Tavola di raffronto tra gli allegati A (interventi esclusi dall'autorizzazione) e B (interventi soggetti ad autorizzazione semplificata) del nuovo Regolamento, per facilitarne l'applicazione. La Tavola indicherà anche il titolo edilizio richiesto per ogni singolo intervento.
CRITICITA'	Sub a. Normativa in continua evoluzione. Sub b. Possibilità di errore nell'individuazione del procedimento edilizio.
RISORSE UMANE	Laura Pellizzari, Chiara Zorzan, Maria Gabriella Schiavoni, Nicoletta Frosi, Marco Manferrari, Paola Codardini, Irene Fongaro.
VALORE ATTESO	sub a. assicurare uniformità di comportamento ed omogeneo atto di indirizzo per gli Uffici provinciali e nel contempo, fornire un supporto tecnico-amministrativo ai Comuni. sub b. snellimento delle procedure e supporto tecnico-amministrativo ai Comuni.
INDICATORE DI PERFORMANCE	sub a. Approvazione delle Linee Guida da parte del Dirigente, pubblicazione delle stesse sul sito web della Provincia e trasmissione informativa ai Comuni vicentini. Sub b. Predisposizione della Tabella di raffronto fra gli interventi degli allegati A e B con descrizione sintetica degli

<p>PESATURA</p> <p>TOTALE PROGETTI 1 e 2</p>	<p>stessi e indicazione del titolo edilizio richiesto.</p> <p>obiettivo sub a: 25 punti obiettivo sub b: 25 punti TOTALE 50%</p> <p style="text-align: right;">100%</p>
--	---

PIANO PERFORMANCE 2017

SETTORE RESPONSABILE	DIRIGENTE SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO E ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE Dott.ssa Caterina Bazzan
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO: 1) Adeguamento e revisione degli atti in materia di personale dopo il riordino di cui alla Legge n. 56/2014 attraverso la revisione del C.I.D., di regolamenti ed emanazione di direttive su specifici argomenti. 2) Stesura Regolamento Unico di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 18/4/2016 (Codice dei Contratti pubblici) .
OBIETTIVO/I OPERATIVO/I	1) La legge Delrio ha profondamente modificato la struttura di questa Amministrazione. Preso atto del nuovo assetto organizzativo dell'Ente risulta necessario rivedere i regolamenti, attualmente in vigore, relativi all'Organizzazione del Personale in quanto obsoleti ed inadeguati per una efficiente ed efficace gestione. Considerando, per esempio, che la riduzione del personale in servizio ha determinato, un esiguo numero di posti disponibili per il part time e tenendo conto anche della recente direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad attuare, sarà necessario rivederne il Regolamento. Sarà anche necessario predisporre un nuovo C.I.D. che normi sia alcuni aspetti giuridici che economici, attendendo però alcuni indirizzi attualmente in fase di stesura da parte dell'ARAN. 2) L'entrata in vigore del nuovo codice degli appalti, nel corso dell'anno 2016, ha cambiato volto agli incentivi destinati ai dipendenti coinvolti nelle procedure previste dal D. Lgs. n. 50/2016. Il precedente decreto n. 163/2006 premiava le attività relative alla progettazione, alla direzione lavori, alla sicurezza, al collaudo e al RUP opere pubbliche. Il nuovo art. 113, comma 2, del D. Lgs. n. 50/2016 si concentra sulle "funzioni tecniche" effettuate dai dipendenti al fine di garantire il corretto svolgimento delle procedure di gara, della perfetta realizzazione del progetto nonché del rispetto dei tempi e dei costi. Gli incentivi regolamentati dal Codice degli appalti sono stati oggetto di numerosi interventi normativi che hanno modificato in modo significativo questo istituto e ancor oggi l'applicazione di tale disciplina non trova concordi gli interpreti istituzionali presentando parecchi dubbi e "zone grigie"

PIANO PERFORMANCE 2017-2019

SERVIZIO FINANZIARIO E PATRIMONIO

SETTORE RESPONSABILE	DIRIGENTE SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO E ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE Dott.ssa Caterina Bazzan
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO: Coordinamento della contabilità economico patrimoniale della Provincia con le proprie partecipate ai fini della redazione del bilancio consolidato del gruppo amministrazione pubblica e adeguamenti ai sensi del D.Lgs. 175/2016 (Madia).
OBIETTIVO/I OPERATIVO/I	<p>Ai sensi del Dlgs 118/2011 e successive modifiche ed integrazioni, la Provincia deve affiancare alla contabilità finanziaria un sistema di contabilità economico patrimoniale, garantendo la rilevazione unitaria dei fatti gestionali, sia sotto il profilo finanziario sia sotto il profilo economico-patrimoniale.</p> <p>Ai sensi dell'art. 11 bis del Dlgs 118/2011 e successive modifiche ed integrazioni, la Provincia deve inoltre redigere il bilancio consolidato con i propri enti ed organismi strumentali, aziende, società controllate e partecipate secondo le modalità e i criteri individuati nel principio applicato n. 4/4 allegato al citato Dlgs 118/2011.</p> <p>Vi è pertanto la necessità di un sistema di coordinamento della contabilità economico patrimoniale della Provincia con le proprie partecipate ai fini della redazione del bilancio consolidato del gruppo amministrazione pubblica che comprenda anche una analisi e valutazione del patrimonio conforme ai nuovi principi contabili.</p> <p>Fase 1) Analisi economico-patrimoniale di ogni operazione rilevata nella contabilità finanziaria con controllo della relativa scrittura in partita doppia. Attualmente la contabilità economica è stata tenuta in modo extra contabile in quanto il programma di gestione contabile, pur avendo la funzionalità non è al momento in grado di gestire correttamente la contabilità economico-patrimoniale.</p> <p>Fase 2) La riclassificazione dei beni e la definizione delle corrette percentuali di ammortamento (in particolare per i beni mobili per i quali la nuova normativa prevede diverse sottoclassi).</p> <p>Fase 3) Coordinamento tra il sistema economico patrimoniale della Provincia con quello delle proprie partecipate ai fini della predisposizione del bilancio consolidato.</p>

RISORSE UMANE	<p>Fase 1) Dott.ssa Dal Barco Mirna, Dott.ssa Pegoraro Romina, e il personale inquadrato nei servizi coordinati dalla PO/AP</p> <p>Fase 2) Arch. Amadori Riccardo e il personale dell'ufficio patrimonio</p> <p>Fase 3) Dott.ssa Pegoraro Romina, Dott.ssa Dal Barco Mirna, e il personale inquadrato nei servizi coordinati dalla PO/AP</p>
VALORE ATTESO	<p>Fase 1) La prima fase si è conclusa con l'approvazione del rendiconto per l'esercizio 2016 comprensivo del conto economico e dello Stato Patrimoniale</p> <p>Fase 2) la seconda fase si concluderà con l'approvazione del rendiconto per l'esercizio 2017.</p> <p>Fase 3) in un primo momento si procederà sperimentalmente con il consolidamento secondo le direttive sintetiche inviate alle società, in sede di prima applicazione, in data 09/11/2016. Entro il 30 novembre 2017 si formuleranno indirizzi più puntuali e conseguentemente sarà possibile un consolidamento maggiormente rappresentativo dei valori all'interno del gruppo con il consolidamento dell'anno 2017.</p>
INDICATORE DI PERFORMANCE	<p>In relazione ai tempi di realizzazione delle singole fasi. Ci si riserva un maggiore dettaglio prima dell'approvazione del piano tenuto conto degli adeguamenti che la software house dovrà operare.</p>

PIANO PERFORMANCE 2017

OBIETTIVO N. A

SETTORE RESPONSABILE	SEGRETARIO GENERALE Segretario Generale dott. Angelo Macchia
OBIETTIVO STRATEGICO	Ruolo istituzionale della Provincia, quale Ente di Area Vasta, nell'attività di assistenza tecnica ed amministrativa ai Comuni del territorio.
OBIETTIVO/I OPERATIVO/I	Soggetto Aggregatore (S.A.): Predisposizione bando per servizio di trasporto scolastico su base regionale
RISORSE UMANE	Macchia Angelo, Biason Nives, Balzani Paolo, Turetta Andrea, Pelagatti Alberto, Morettini Raffaella, Pase Marina, Panizzolo Federica, Cominato Monica, Stella Luca, Zenere Raffaele, Rasà Giuseppe, Danieli Mario, Muraro Luigi
VALORE ATTESO	Attività di ricognizione Comuni per consentire predisposizione lettere e schede fabbisogni
INDICATORE DI PERFORMANCE	Organizzazione attività per i Comuni finalizzata alla ricognizione dei bisogni in materia di trasporto scolastico (entro il 31/12/2017)

PIANO PERFORMANCE 2017

OBIETTIVO N. B

SETTORE RESPONSABILE	SEGRETARIO GENERALE Segretario Generale dott. Angelo Macchia
OBIETTIVO STRATEGICO	Ruolo istituzionale della Provincia, quale Ente di Area Vasta, nell'attività di assistenza tecnica ed amministrativa ai Comuni del territorio.
OBIETTIVO/I OPERATIVO/I	Stazione Unica Appaltante (S.U.A.): Revisione convenzione
RISORSE UMANE	Macchia Angelo, BIASON Nives, Balzani Paolo, PASE Marina, Panizzolo Federica, Polo Paola, Pellizzari Elena, Cominato Monica, Stella Luca, Zenere Raffaele, Rasà Giuseppe, Danieli Mario, Muraro Luigi, Oboe Claudia
VALORE ATTESO	Individuazione modifiche da apportare alla convenzione in essere
INDICATORE DI PERFORMANCE	Predisposizione bozza delle modifiche da apportare alla convenzione entro il 31/12/2017

PIANO PERFORMANCE 2017

OBIETTIVO N. C

SETTORE RESPONSABILE	SEGRETARIO GENERALE Segretario Generale dott. Angelo Macchia
OBIETTIVO STRATEGICO	Ruolo istituzionale della Provincia, quale Ente di Area Vasta, nell'attività di assistenza tecnica ed amministrativa ai Comuni del territorio.
OBIETTIVO/I OPERATIVO/I	Presentazione ai Comuni di proposta finalizzata a bandire concorsi unici del personale su Area Vasta
RISORSE UMANE	Macchia Angelo, Biason Nives, Biolo Oriella, Bazzan Caterina, Polo Paola, Pase Marina, Clementi Alida, Zandonà Antonella, Cominato Monica, Stella Luca, Zenere Raffaele, Rasà Giuseppe, Danieli Mario, Muraro Luigi
VALORE ATTESO	Raccolta e verifica esperienze di altri Enti territoriali
INDICATORE DI PERFORMANCE	Predisposizione progetto: inizio analisi documentazione attraverso verbale riunione operativa

PIANO PERFORMANCE 2017

OBIETTIVO N. D

SETTORE RESPONSABILE	SEGRETARIO GENERALE Segretario Generale dott. Angelo Macchia
OBIETTIVO STRATEGICO	Ruolo istituzionale della Provincia, quale Ente di Area Vasta, nell'attività di assistenza tecnica ed amministrativa ai Comuni del territorio.
OBIETTIVO/I OPERATIVO/I	Attività S.U.A. e Soggetto Aggregatore: Incremento dell'attività semplificandone le procedure
RISORSE UMANE	Macchia Angelo, Balzani Paolo, Bazzan Caterina, Turetta Andrea, Biazon Nives, Lovato Fabio, Padovan Alessandra, Lotto Barbara, Franceschini Gloria, Dal Lago Prisca, Polo Paola, Panizzolo Federica, Pellizzari Elena, Pase Marina, Picelli Simone, Zigliotto Simonetta, Cestonaro Stefano, Cominato Monica, Stella Luca, Zenere Raffaele, Rasà Giuseppe, Danieli Mario, Muraro Luigi, Oboe Claudia
VALORE ATTESO	Incremento del numero di bandi pubblicati rispetto al 31/12/2016
INDICATORE DI PERFORMANCE	+ 30% rispetto al 31/12/2016

PIANO PERFORMANCE 2017

OBIETTIVO N. E

SETTORE RESPONSABILE	SEGRETARIO GENERALE Segretario Generale dott. Angelo Macchia
OBIETTIVO STRATEGICO	Ruolo istituzionale della Provincia, quale Ente di Area Vasta, nell'attività di assistenza tecnica ed amministrativa sui Comuni del territorio.
OBIETTIVO/I OPERATIVO/I	Assistenza Organi Istituzionali: adempimento attività istituzionale
RISORSE UMANE	Biason Nives, Bertacche Cristina, Balasso Maria, Pellizzari Elena, Polo Paola, Panizzolo Federica, Zandonà Antonella, Luciani Roberto, Cominato Monica, Stella Luca, Zenere Raffaele, Rasà Giuseppe, Danieli Mario, Muraro Luigi
VALORE ATTESO	Assolvimento compiti attraverso la flessibilità organizzativa – mappatura processi (anticorruzione)
INDICATORE DI PERFORMANCE	Rispetto dei termini ed adempimento degli obblighi attinenti alle materie di cui si occupa la Segreteria Direzione Generale. In via esemplificativa, oltre all'assistenza agli organi istituzionali, obblighi in materia di trasparenza, di controllo sugli atti e assistenza al Nucleo di Valutazione. L'assolvimento di tali obblighi, anche in considerazione della riduzione del personale, è stato possibile in virtù della flessibilità del personale assegnato.

PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2017 TITOLO V

OBIETTIVO STRATEGICO

**Fase costituente del nuovo Ente di Area Vasta
Riorganizzazione degli uffici e dei servizi, anche sotto il profilo logistico e
semplificazione dei procedimenti**

Servizio: U.C. ARCHIVIO E PROTOCOLLO

Responsabile: EGIDIO COGO

PROPOSTA RIORGANIZZATIVA

GESTIONE INFORMATICA DEI DOCUMENTI E DEI PROCEDIMENTI

Il processo generale di modernizzazione e di innovazione tecnologica della PA assume sempre più importanza ed investe ogni singola amministrazione. In questo ambito, la normativa ha fatto un notevole passo in avanti con la riforma del Codice dell'Amministrazione Digitale approvata nell'agosto 2016, ed un ulteriore grande passo si appresta a fare con l'adozione del nuovo Codice che è in corso di approvazione e che riscriverà, tra l'altro, l'articolo 71 che norma le famose "regole tecniche", regole che non saranno più affidate a laboriosi Decreti Ministeriali ma a semplici e veloci direttive dell'AgID.

La Provincia di Vicenza sta portando avanti questo processo innovativo ed occorre ora fissare gli obiettivi e le azioni da compiersi nel periodo 2017/2018.

Obiettivi

La Provincia deve adeguare le proprie modalità operative in modo da riuscire a dare servizi migliori agli utenti, imprese e cittadini, in particolare:

- permettere l'accesso ai procedimenti in modalità informatica, quindi informatizzare i procedimenti;
- diminuire la durata dei singoli procedimenti.

Attività preliminari

E' necessario innanzitutto procedere all'applicazione dell'art. 17 del CAD, ovvero:

- alla individuazione dell'Ufficio Dirigenziale Unico per la Transizione al Digitale che dovrà determinare e programmare le singole attività al fine della "transizione al digitale";
- alla individuazione del Difensore civico per il digitale (comma 1 quater).

L'Ufficio Dirigenziale Unico per la Transizione al Digitale dovrà essere composto da personale motivato e dotato delle necessarie competenze in materia organizzativa ed informatica.

Dovrà essere coordinato da un funzionario con alta professionalità, data l'assoluta rilevanza ed importanza della funzione.

Nel programmare le attività da svolgere per la transizione al digitale, si avvalerà della collaborazione di un dipendente per ciascuna struttura (Settore/Servizio), individuato allo scopo in accordo con il dirigente della struttura stessa.

Modalità organizzative/operative

Per raggiungere gli obiettivi, occorre che la Provincia, in ossequio a quanto previsto dal CAD, provveda a:

- gestire tutti i documenti amministrativi in modalità informatica, a partire dalla formazione dei documenti, alla sottoscrizione, alla trasmissione ed alla conservazione degli stessi;
- individuare le procedure che, per il loro livello di standardizzazione, possono essere gestite completamente con modalità informatiche (vedasi ad esempio acquisti e forniture a partire dall'impegno di spesa per arrivare alla liquidazione delle fatture).

Per quanto riguarda il primo obiettivo, si indicano di seguito alcune cose da fare:

- dotare tutti i funzionari, ed in generale tutti i dipendenti con delega di firma, della firma digitale;
- determinare come unica modalità di formazione dei documenti la modalità informatica, con la scomparsa quindi dell'uso della carta e della firma autografa;
- formare dirigenti, funzionari e dipendenti in genere sulle corrette modalità di formazione dei documenti informatici e sulla loro trasmissione, nonché coinvolgerli nel processo più generale di transizione al digitale.

Progetti specifici

Nel corso di questi ultimi mesi del 2017 e dell'intero anno 2018 si ritiene di poter realizzare, almeno in parte, due progetti specifici in linea con gli obiettivi sopradescritti.

1. FORMAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DIRIGENZIALI

Attualmente i provvedimenti dirigenziali vengono adottati in parte come determinazioni, con una procedura informatica (JDms) ormai obsoleta che rende l'iter estremamente lento, ed in parte come "provvedimenti" (autorizzazioni, liquidazioni, ecc.), senza uso di procedure informatiche, per lo più con formazione del documento su supporto cartaceo e firma autografa del dirigente.

Occorre quindi che tutti i provvedimenti dei dirigenti vengano formati ed adottati con modalità completamente informatiche, eliminando conseguentemente i provvedimenti cartacei. Per fare ciò occorre acquisire un nuovo software per la Gestione Atti (o aggiornare il software attualmente in uso) in modo tale da permettere una gestione agevole dell'iter dei provvedimenti, dividendoli eventualmente in più tipologie in base all'iter (es.: DETERMINAZIONI – AUTORIZZAZIONI – LIQUIDAZIONI).

In questo modo avremo, oltre ad una omogeneizzazione delle procedure, una repertoriazione di tutti i provvedimenti (assegnazione di un numero progressivo e della data al momento della firma digitale) che ne faciliterà la ricerca e la conservazione.

2. FORMAZIONE DEI DOCUMENTI DA INVIARE ALL'ESTERNO

Attualmente circa il 20% dei documenti in uscita sono firmati digitalmente, il 10% circa sono documenti informatici senza firma (lettere accompagnatorie di provvedimenti), il restante 70% circa sono documenti cartacei che vengono scansionati e l'immagine ottenuta viene inviata telematicamente.

Fermo restando la quota di documenti che i dirigenti ritengono di non firmare in quanto trattasi di semplici note accompagnatorie, **occorre che tutti i documenti in uscita siano formati come documenti informatici con firma digitale.**

PERSONALE COINVOLTO

Per la realizzazione di questi due progetti, si ritiene di individuare due coordinatori che dovranno predisporre gli step di ciascun progetto e verificarne l'attuazione. Dovranno essere inoltre nominati, da ciascun dirigente, i referenti dei due progetti per ciascun Settore/Servizio.

PIANO PERFORMANCE 2017 – 2018 - 2019

SETTORE RESPONSABILE	Settore Ambiente Dott. Angelo Macchia
DESCRIZIONE	Miglioramento della gestione dei procedimenti per una gestione più efficiente della funzione ai sensi della L. 56/2014
FINALITA'	<p>a) Riduzione delle tempistiche provinciali per il rilascio dei provvedimenti di Autorizzazione Unica Ambientale</p> <p>b) Rilascio delle Autorizzazioni Integrate Ambientali per le aziende chimiche</p> <p>c) Aggiornamento pagine web Settore Ambiente</p> <p>d) Riduzione delle tempistiche provinciali per il rilascio dei provvedimenti per il recupero rifiuti in regime semplificato</p> <p>e) Riduzione delle tempistiche provinciali per il rilascio del provvedimento VIA e AIA per gli allevamenti zootecnici</p> <p>f) Adozione del provvedimento unico di VIA con riduzione delle tempistiche per il rilascio delle autorizzazioni dei centri commerciali</p>
RISORSE UMANE	<p>Obiettivo operativo a): Squarcina Filippo, Cogo Luisa, Del Sal Cristina, Ghirardello Claudio, Imbrunito Ilvano, Lucato Flavio, Padovani Erica, Piccoli Rita, Tobaldo Edoardo, Zanotto Alessandra, Mara Agostini.</p> <p>Obiettivo operativo b): Squarcina Filippo, Filotto Anna, Papandrea Gabriella, Zocca Lucia.</p> <p>Obiettivo operativo c): Squarcina Filippo, Baldisseri Andrea, Lucia Zocca, Edoardo Tobaldo, Cristina Del Sal, Luisa Cogo.</p> <p>Obiettivo operativo d): Baldisseri Andrea, Bianchi Ingrid, Deganello Alessandra, Pertile Ugo, Savio Giuseppe.</p> <p>Obiettivo operativo e): Baldisseri Andrea, Bertoncetto Francesco, Chierchia Silvia.</p> <p>Obiettivo operativo f): Baldisseri Andrea, Chierchia Silvia, De Santis Benedetto.</p>
VALORE ATTESO	Obiettivo operativo a): Il D.P.R. n. 59/2013, introduttivo dell'Autorizzazione Unica Ambientale (AUA), prevede che le attività produttive assoggettate ad uno o più titoli abilitativi ambientali previsti dalla norma, tra i quali l'autorizzazione alle emissioni in atmosfera, l'autorizzazione agli scarichi in pubblica fognatura o su suolo/corso d'acqua superficiale, la comunicazione/nulla osta in materia di impatto acustico ecc., debbano

	<p>presentare domanda di AUA. Il procedimento prevede il rilascio di un provvedimento provinciale all'interno del procedimento gestito dagli Sportelli Unici (SUAP). L'obiettivo è la progressiva riduzione dei tempi provinciali.</p> <p>Obiettivo operativo b): La Provincia esercita la funzione di rilascio del provvedimento di Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA). Recentemente con Legge Regionale n. 4/2016 la Regione ha delegato la competenza per il rilascio dell'AIA delle aziende chimiche (attualmente 4 installazioni). La materia è molto complessa, tant'è vero che la Regione ha rilasciato un'unica autorizzazione dal 2007. Obiettivo è di rilasciare tutte le autorizzazioni definitive per le aziende chimiche.</p> <p>Obiettivo operativo c): Il sito Web è il primo strumento informativo per gli utenti del Settore Ambiente e si rende urgente provvedere ad un aggiornamento straordinario delle pagine dedicate al Settore Ambiente: a seguito delle modifiche normative non è infatti più attuale. In tal maniera ha perso il fine di semplificazione e prima informazione utile ad evitare continue richieste telefoniche e via email degli utenti. Obiettivo è adeguare le pagine web dedicate al Settore Ambiente.</p> <p>Obiettivo operativo d): L'iscrizione al recupero di rifiuti in regime semplificato, ex art.214 del D.Lgs. n.152/2006, è in parte inglobata all'interno del rilascio dell'A.U.A., ma in parte continua ad avere un procedimento autonomo, nel caso risulti essere l'unico titolo abilitativo ambientale da rilasciare al richiedente. L'obiettivo è di ridurre in modo significativo la tempistica di tale procedimento, passando dalla durata complessiva del procedimento di 90 giorni prevista dalla norma, ad un tempo massimo di 45 giorni per le nuove attività di gestione rifiuti.</p> <p>Obiettivo operativo e): Nell'attuale assetto, per gli allevamenti zootecnici oltre una certa potenzialità è prevista la possibilità di intraprendere una procedura di V.I.A. e contestuale rilascio dell'A.I.A.; considerato che risulta in fase di completamento il lavoro di rilascio delle A.I.A. definitive per i siti oggetto di A.I.A. provvisorie, si ritiene di poter agire in modo significativo sulla tempistica di tale procedimento. L'obiettivo è di ridurre in modo significativo la tempistica di tale procedimento, passando dalla durata complessiva del procedimento di 270 giorni prevista dalla norma, ad un tempo massimo di 150 giorni.</p> <p>Obiettivo operativo f): Nell'attuale assetto, per i centri commerciali, è prevista una preliminare procedura di verifica di assoggettabilità ovvero di una procedura di V.I.A.; a tali procedure, segue poi la necessità della cosiddetta "autorizzazione commerciale", che viene rilasciata dal Comune previo parere della Regione Veneto. Le novità sul provvedimento unico di V.I.A. introdotte dal D.Lgs. 104/2017, consentono di agire in modo significativo sulla tempistica di tale procedimento. L'obiettivo è, pertanto, di ridurre in modo significativo la tempistica, passando dalla durata complessiva del procedimento di oltre 400 giorni prevista dalla norma, ad un tempo massimo di 210 giorni.</p>
INDICATORE DI PERFORMANCE	Obiettivo operativo a):

- Anno 2017: riduzione tempi del 10% rispetto al 2016
- Anno 2018: riduzione tempi del 20% rispetto al 2016
- Anno 2019: riduzione tempi del 25% rispetto al 2016

Obiettivo operativo b):

- Anno 2017: attivazione procedimento e conferenza servizi per un'azienda chimica
- Anno 2018: rilascio di almeno un'AIA definitiva ed attivazione procedimento e conferenza servizi per le altre aziende chimiche
- Anno 2019: rilascio di tutte le AIA definitive di aziende chimiche in provincia di Vicenza

Obiettivo operativo c):

- Anno 2018: adeguamento/aggiornamento pagine web del Settore Ambiente.

Obiettivo operativo d):

- Anno 2017: riduzione tempi del 10% rispetto a quanto previsto dalla normativa (90 giorni)
- Anno 2018: riduzione tempi del 20% rispetto a quanto previsto dalla normativa (90 giorni)
- Anno 2019: riduzione tempi del 30% rispetto a quanto previsto dalla normativa (90 giorni)

Obiettivo operativo e):

- Anno 2017: riduzione tempi del 10% rispetto a quanto previsto dalla normativa (270 giorni)
- Anno 2018: riduzione tempi del 20% rispetto a quanto previsto dalla normativa (270 giorni)
- Anno 2019: riduzione tempi del 30% rispetto a quanto previsto dalla normativa (270 giorni)

Obiettivo operativo f):

- Anno 2017: riduzione tempi del 10% rispetto a quanto previsto dalla normativa (400 giorni)
- Anno 2018: riduzione tempi del 20% rispetto a quanto previsto dalla normativa (400 giorni)
- Anno 2019: riduzione tempi del 30% rispetto a quanto previsto dalla normativa (400 giorni)

PIANO PERFORMANCE 2017

SETTORE RESPONSABILE	LAVORI PUBBLICI EDILIZIA -TRASPORTI-DATORE LAVORO-PIANIFICAZIONE URBANISTICA	Peso obiettivo
OBIETTIVO STRATEGICO	Ottimizzazione delle attività degli uffici per una gestione efficace delle Funzioni Fondamentali assegnate la L. n. 56/2014 e la L.R. n. 19/2015 e collaborazioni intersettoriali (CUC-SUA-Elenchi operatori)	
OBIETTIVO/I OPERATIVO/I	<p>a) Attuazione concreta delle procedure informatizzate per gli interventi manutentivi e coerente alimentazione dei set informativi delle banche dati ANAC-MEF -OSSERVATORIO REGIONALE relativi a LLPP , conseguente all'obbligo della univocità dei dati (correttivo codice appalti) .</p> <p>b) Nuova metodica di controllo e di efficientamento dei consumi nelle scuole con sistema di gestione calore (2 FASE DOPO LA FASE DI TEST DEL PRIMO ANNO DI NUOVA GESTIONE)</p> <p>c) Monitoraggio dei consumi idrici delle utenze scolastiche con individuazione di consumi anomali.</p> <p>d) Gestione delle flessibilità e interoperabilità del personale (2 fase con necessità di estendere incarichi rup e con collaborazione sua e s.a. compatibilmente con risorse e professionalità esistenti e compiti propri del settore.)</p>	<p style="text-align: right;">40</p> <p style="text-align: right;">25</p> <p style="text-align: right;">10</p> <p style="text-align: right;">25</p>
RISORSE UMANE	<p>Obiettivo operativo a) Personale incaricato della gestione tecnico amministrativa del patrimonio edilizio</p> <p>Obiettivo operativo b) Personale incaricato della gestione della parte impiantistica patrimonio edilizio</p> <p>Obiettivo operativo c) Personale incaricato della gestione tecnico amministrativa del patrimonio edilizio</p>	

	<p>Obiettivo operativo d) Personale di tutti gli uffici del Settore</p>	
VALORE ATTESO	<p>Obiettivo operativo a) Utilizzo della nuova gestione informatizzata della manutenzione come principale strumento operativo e funzionamento/implementazione a regime come usuale modalità di lavoro per rup e assistenti delle banche dati ANAC -MEF-OSSERVATORIO REGIONALE LLPP con maggiore trasparenza interna, evitando doppi inserimenti di informazioni.</p> <p>Obiettivo operativo b) Gestione delle richieste di riscaldamento principalmente tramite uno standard di comunicazione basato su protocolli e procedure condivise e recepite dalle scuole ed ottimizzazione degli orari con l'obiettivo di razionalizzare le spese garantendo un adeguato comfort termico.</p> <p>Obiettivo operativo c) Registrazione dei consumi delle utenze e verifica andamento delle stesse e sensibilizzazione delle scuole al risparmio nei consumi e ricerca cause consumi anomali.</p> <p>Obiettivo operativo d) Aumentare la consapevolezza e quindi disponibilità del personale ad affrontare anche esperienze di lavoro innovative che necessitano di adattabilità a diversi contesti .</p>	
INDICATORE DI PERFORMANCE	<p>Obiettivo operativo a) Ottimizzare la nuova gestione informatizzata delle esigenze manutentive con univocità dei dati e riduzione di inserimenti di informazioni per disporre di uno strumento gestionale efficace e non ridondante..</p> <p>Obiettivo operativo b) Realizzazione di uno standard di comunicazione, con relative procedure, tra i soggetti che necessitano del servizio calore (scuole, palestre, Comuni, ecc.), il personale incaricato della gestione del patrimonio ed il Global Service e verifica consumi energetici in relazione andamento climatico.</p> <p>Obiettivo operativo c) Numero di scuole con procedura di autolettura delle utenze e che si sono attivate per segnalare intervento di ricerca perdita.</p>	

	<p>Obiettivo operativo d) Numero procedure in collaborazione al CUC E SUA E S.A. e funzionamento a regime elenco operatori economici on line.</p>	
--	--	--

PIANO PERFORMANCE 2017

FUNZIONI NON FONDAMENTALI

PIANO PERFORMANCE 2017

SETTORE RESPONSABILE	DIRIGENTE SETTORE Servizi Caccia e Pesca Dott. <u>Adriano Arzenton</u>
OBIETTIVO STRATEGICO	<p>OBIETTIVO: Incremento dell'efficienza e dell'efficacia nella gestione di alcune funzioni in materia di Caccia e Pesca, attraverso:</p> <p>1) la revisione e l'aggiornamento del database per la gestione dei corsi di specializzazione venatoria e delle relative abilitazioni;</p> <p>2) la modifica della procedura per il rilascio di attestati/diplomi di specializzazione venatoria;</p> <p>3) la riduzione straordinaria dell'archivio cartaceo.</p>
OBIETTIVO/I OPERATIVO/I	<p>Obiettivo 1) (<i>Revisione e aggiornamento database per gestione corsi di specializzazione venatoria e relative abilitazioni</i>)</p> <p>Il settore ha sviluppato al suo interno, sin dalla metà del decennio scorso, un database denominato “Corsi” per la gestione dei corsi di specializzazione venatoria e delle relative abilitazioni.</p> <p>Tale programma gestisce attualmente oltre 17.000 abilitazioni appartenenti a varie tipologie di corso e oltre 1600 richieste di partecipazione, ma non è più adatto a far fronte alle attuali esigenze, in quanto non consente di gestire più di 12 tipologie di corso e presenta evidenti limiti strutturali e operativi, superabili soltanto intervenendo con una profonda revisione.</p> <p>Il progetto viene realizzato grazie alla collaborazione con il Servizio Innovazione -Sistemi informativi-Statistica e consiste nell'aggiornamento del database “Corsi” attraverso la revisione della sua architettura che prevede le seguenti funzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gestione dell'archivio dei corsi organizzati, dei relativi programmi, dei relatori e delle località di svolgimento; • gestione delle richieste di partecipazione ai corsi programmati; • gestione delle partecipazioni ai corsi programmati; • stampa dei registri dei corsi; • gestione delle certificazioni conseguite distinte tra abilitazioni e attestati di frequenza; • stampa degli elenchi degli abilitati distinti per tipo di abilitazione, comune di residenza, riserva o struttura venatoria di appartenenza; • interrogazione del database “Gestione cacciatori” in uso allo Sportello Caccia con il quale il database “Corsi” è interfacciato attraverso un terzo database denominato ‘Anagrafica ID completa’; • controllo di eventuali incongruenze negli aggiornamenti del database “Gestione cacciatori” che possono ripercuotersi nel database “Corsi”;

- gestione dell'anagrafe degli abilitati o dei richiedenti partecipazione a corsi non presenti nel database "Gestione cacciatori" (utenza non titolare di licenza di caccia);
- gestione delle certificazioni di abilitazione al lavoro dei cani utilizzati nella ricerca dei selvatici feriti;

Obiettivo 2) (modifica della procedura per il rilascio di attestati/diplomi di specializzazione venatoria)

Il progetto di modifica della procedura per il rilascio dei diplomi/attestati di specializzazione venatoria si inquadra nell'obiettivo di assicurare una gestione ottimale dei servizi, adottando accorgimenti che consentano di ottenere economie gestionali. In particolare, in via prioritaria viene prestata attenzione al risparmio di spesa per la Provincia, ma si tende anche a razionalizzare l'attività dell'Ufficio, sgravandolo dell'incombenza di spedire, a conclusione degli esami di abilitazione specialistica, circa 400 attestati/diplomi di abilitazione a coloro che hanno superato l'esame di abilitazione alla caccia specialistica.

L'organizzazione dei corsi abilitanti è affidata dalla Provincia ai Comprensori alpini o agli Ambiti di caccia o ad associazioni venatorie; nell'anno 2017 sono stati indetti n. 10 corsi, affidati a due Comprensori alpini e ad una Associazione venatoria. Gli esami finali sono parte integrante del corso; perciò la consegna degli attestati/diplomi si configura come l'atto conclusivo di tutto il percorso di formazione, che è stato curato, come detto, dalle Strutture/Associazioni venatorie affidatarie. Per tale motivo, alcune di queste hanno chiesto di poter consegnare esse stesse i diplomi, in occasione di una serata appositamente organizzata.

A tal fine verrà modificata la procedura prevedendo:

a) a carico dell'Ufficio:

- preparazione e stampa dei diplomi/attestati (con spesa di stampa a carico degli organizzatori), ciascuno indicante il nominativo dell'abilitato, la qualifica conseguita, la data dell'esame abilitante e la denominazione della Struttura venatoria/Associazione organizzatrice.
- suddivisione dei diplomi/attestati per tipologia di corso e in stretto ordine alfabetico;
- preparazione di una distinta per ciascun corso, nella quale aggiungere, per ognuno, la firma per ricevuta di ogni abilitato, la modalità di consegna e la data di consegna o di spedizione.
- consegna dei diplomi/attestati alle Strutture/associazioni organizzatrici, facendo sottoscrivere al responsabile dell'organizzazione l'impegno a consegnare i diplomi/attestati o a spedirli agli abilitati.
- comunicazione della nuova procedura agli organizzatori.
- informativa agli abilitati, tramite pubblicazione di un avviso nel sito internet della Provincia.

b) a carico degli organizzatori dei corsi:

- la consegna dei diplomi, scegliendo le modalità ritenute migliori (indizione di apposita serata con cerimonia di consegna; oppure consegna "brevi manu" presso la sede della Struttura organizzatrice, in orari settimanali prestabiliti; spedizione tramite raccomandata per chi non si fosse presentato a ritirare il diploma).
- la compilazione della distinta preparata dall'Ufficio riportando, a fianco della firma per ricevuta di ogni abilitato, la modalità di consegna e la data di consegna o di spedizione.
- restituzione della distinta, debitamente compilata, all'Ufficio.

	<p>Obiettivo 3) (riduzione straordinaria dell'archivio cartaceo) Va premesso che il Settore Servizi Caccia e Pesca, essendo preposto ad un'attività istituzionale di servizio ai cittadini, nella fattispecie cacciatori e pescatori, il cui numero è molto rilevante – circa 30.000 utenti - gestisce una quantità innumerevole di documenti cartacei. In conformità agli indirizzi generali che orientano alla implementazione degli archivi digitali e alla contestuale riduzione degli archivi cartacei, si intende procedere ad un <u>ulteriore ridimensionamento dell'archivio corrente degli Uffici Caccia e Pesca</u>. L'obiettivo assume inoltre il carattere di straordinarietà, vista la necessità e l'urgenza di sgomberare alcuni locali situati presso i garage della palazzina ex Polizia Stradale, in Via Muggia, e adibiti a deposito di documenti e di materiale cartaceo. Si procederà, pertanto, come in occasione di precedenti analoghi progetti e in accordo con il responsabile dell'U.C. Archivio e Protocollo, alla chiusura di fascicoli da inviare all'Archivio di deposito e alla individuazione del materiale che costituirà lo “scarto in itinere”.</p>
<p>RISORSE UMANE</p>	<p>Obiettivo 1): <u>Servizio Caccia</u>: Adriano Bertoletti, Ivan Farronato, Fiorenza Ruzza, Damiana Fortuna. <u>Servizio Innovazione -Sistemi informativi-Statistica</u>: Monica Cominato, Andrea Ambrosi.</p> <p>Obiettivo 2): Adriano Bertoletti, Fiorenza Ruzza, Gaspari Lauretta, Ivan Farronato, Damiana Fortuna.</p> <p>Obiettivo 3) <u>Settore Servizi Caccia e Pesca</u>: Adriano Bertoletti, Fiorenza Ruzza, Gaspari Lauretta, Ivan Farronato, Pierluigi Dossi, Damiana Fortuna, Lucia Privitera, Valter Fanton, Francesco Zanotto, Annamaria Vicari, Francesca Giacon, Nadia Peruzzo, Elia Zanettin. <u>U.C. Archivio e Protocollo</u>: Egidio Cogo, Loretta Rech, Mario Baio, Paolo Saccilotto, Franca Boarina, Marilena Paulon, Francesco Casalin, Fiorenza Rivellini.</p>
<p>VALORE ATTESO</p>	<p>Obiettivo 1): Miglioramento delle <u>funzionalità</u> del database e della sua <u>flessibilità</u> rispetto alla diversificazione delle abilitazioni conseguite a seguito di partecipazione di specifici corsi e in previsione delle disposizioni su questa materia che verosimilmente saranno dettate dal prossimo Piano Faunistico Regionale. Maggiore <u>sicurezza</u> nella gestione degli archivi delle abilitazioni conseguite, negli elenchi dei titolari e nell'aggiornamento dinamico dei dati anagrafici e venatori di questi ultimi attraverso il collegamento al database “Gestione cacciatori”. Maggiore <u>accuratezza</u> nella gestione dei dati anagrafici e venatori dei titolari attraverso una specifica procedura che effettua un controllo sugli aggiornamenti apportati sul database “Gestione cacciatori”.</p> <p>Obiettivo 2): Risparmio in termini di spesa e di attività lavorativa, non essendo più necessario predisporre e spedire le raccomandate per l'invio dei diplomi/attestati.</p>

	<p>Obiettivo 3):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sgombero totale dei locali di Via Muggia adibiti a deposito documenti, assegnati al Settore Caccia e Pesca, mediante l'eliminazione del materiale inutile ai fini della conservazione (scarto in itinere), la chiusura di alcuni fascicoli e lo spostamento temporaneo in altro deposito di documenti da conservare; - Eliminazione dei documenti cartacei attualmente conservati nei locali di Via D'Annunzio; - Riduzione dell'archivio cartaceo del Settore Servizi Caccia e Pesca, presente negli uffici di Palazzo Arnaldi, mediante la chiusura di fascicoli e l'eliminazione di materiale inutile (scarto in itinere).
INDICATORE DI PERFORMANCE	<p>Obiettivo 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> - superamento del limite di 12 nel numero di tipi di corso gestibili dal vecchio programma; - redazione di un report, in precedenza non ottenibile, del numero di incongruenze/errori rilevati dalle procedure di controllo nell'aggiornamento dei dati anagrafici. <p>Obiettivo 2) Non sostenere spese di spedizione per la consegna dei diplomi.</p> <p>Obiettivo 3)</p> <ul style="list-style-type: none"> - chiusura di almeno n. 25 fascicoli; - scarto in itinere per almeno n. 300 ml.

PIANO PERFORMANCE 2017

SETTORE RESPONSABILE	DIRIGENTE SERVIZIO POLIZIA PROVINCIALE Dott. <u>Adriano Arzenton</u>
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO: Dare avvio nella Provincia di Vicenza al Piano Regionale Triennale di Gestione e Controllo del cinghiale ai sensi delle deliberazione Giunta Regionale n. 598 del 28.04.2017 , integrata con la deliberazione della Giunta Regionale n. 1155 del 19.07.2017. <u>Periodo di applicazione 2017-2019.</u>
OBIETTIVO OPERATIVO	<p>Il cinghiale è una realtà faunistica non autoctona che si è affermata sul territorio vicentino ed in altre province del Veneto nell'ultimo ventennio, favorita in alcuni casi da immissioni abusive, che sta provocando numerose problematiche riassumibili come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - danneggiamento alle produzioni ed alle attività agricole; - degrado dei soprassuoli per escavazione; - danno alle biocenosi naturali; - causa di incidenti stradali. <p>La Regione Veneto al fine di attenuare l'impatto di tale specie selvatica ha approvato un Piano triennale , che attraverso vari strumenti di intervento, individuati anche sulla base delle esperienze già maturate in passato in alcune province, compresa quella di Vicenza, si prefigge di attenuare in maniera drastica l'impatto di tale selvatico.</p> <p>La realizzazione del Piano si sviluppa attraverso varie fasi che prevedono il monitoraggio della situazione attuale ed il suo divenire, con particolare riferimento allo status ed alla distribuzione territoriale della popolazione di cinghiale, dei danneggiamenti accertati e della loro entità, delle tipologie e dell'efficacia degli interventi di contenimento attuati.</p> <p>Le strutture periferiche regionali degli Uffici Caccia ancora allocate presso la Provincia e la Polizia Provinciale sono i soggetti attuatori del Piano e coordinano i vari soggetti che a vario titolo sono individuati a collaborare nell'attività, come i direttivi delle strutture locali di gestione degli Ambiti Territoriali di Caccia e dei Comprensori Alpini.</p>
RISORSE UMANE	<p>Aspetti tecnico-operativi e di controllo: il funzionario-comandante Claudio Meggiolaro, con tutto il personale del Servizio Polizia Provinciale.</p> <p>Aspetti amministrativi: personale del Settore Caccia e Pesca nelle persone del funzionario Adriano Bertoletti, l'istruttore direttivo Francesco Zanotto, l'istruttore tecnico Ivan Farronato, l'istruttore tecnico Pierluigi Dossi, l'istruttore amministrativo Anna Vicari, il collaboratore tecnico Valter Fanton.</p>

VALORE ATTESO	<p>Obiettivo operativo 1 ricognizione dei mezzi di cattura e strumenti (chiusini, trappole, armi, fototrappole...), nonché censimento e localizzazione dei punti fissi di prelievo (altane, appostamenti a terra...) già disponibili.</p> <p>Obiettivo operativo 2 individuazione di tutti i soggetti abilitati al controllo del cinghiale attraverso la frequenza di specifico corso formativo e verifica di quelli già prontamente operativi.</p> <p>Obiettivo operativo 3 adozione del provvedimento che stabilisce le norme di dettaglio sull'attività ed approva la modulistica per il rilascio delle autorizzazioni agli operatori, per i resoconti dei prelievi, per l'installazione delle postazioni.</p> <p>Obiettivo operativo 4 definizione del ruolo degli Ambiti Territoriali di Caccia e Comprensori Alpini nel prelievo dei cinghiali e loro competenze gestionali.</p> <p>Obiettivo operativo 5 allestimento di una banca dati a livello provinciale con informazioni riguardanti ogni evento di danno, i risarcimenti monetari accertati, le misure di prevenzione adottate.</p> <p>Obiettivo operativo 6 creazione di una banca dati sui prelievi eseguiti e loro localizzazione, la mappatura della distribuzione del cinghiale anche attraverso l'attività di censimento.</p> <p>Obiettivo operativo 7 dare continuità nel triennio di valenza del Piano attraverso il rilascio delle autorizzazioni di accesso alle attività di nuovi operatori e per l'installazione di altre postazioni, il continuo monitoraggio dei danni e della diffusione del selvatico, il resoconto delle catture e dell'attività svolta.</p>
INDICATORE DI PERFORMANCE	<p>Obiettivi operativi 1-2 <u>entro il mese di ottobre 2017</u></p> <p>Obiettivo operativo 3-4 <u>entro il mese di novembre 2017</u>; si prevede di rilasciare entro il 2017 almeno 100 autorizzazioni individuali per l'abbattimento dei cinghiali.</p> <p>Obiettivi operativi 5-6 <u>entro il mese di gennaio 2018</u>; i prelievi realizzati e monitorati si prevedono in non meno di 250/300 per ogni di anno attività.</p> <p>Obiettivo operativo 7 entro il mese di febbraio viene resa una relazione dettagliata sulle attività svolte l'anno precedente</p>

ILLUSTRAZIONE DELLE COMPETENZE

Funzioni non fondamentali

Elettrodotti:

Delegati con L.R. n. 11/2001 (art. 89, comma 7: Autorizzazione alla costruzione ed esercizio di elettrodotti con tensione nominale sino a 150 kV ossia 150.000 Volt).

Si precisa che i relativi procedimenti amministrativi, da gennaio ad oggi, sono n. **82**

Gasdotti:

Delegati con L.R. n. 5/2009 (art. 1, comma 3: Autorizzazione, ai sensi dell'art. 52 quater del D.P.R. n. 327/2001, alla costruzione e all'esercizio dei gasdotti non appartenenti alla rete nazionale che interessano il territorio di due o più Comuni).

Si precisa che i relativi procedimenti, da gennaio ad oggi, sono n. 2.

Cave e miniere:

Attribuiti con LR 44/1982

Funzioni di controllo

- vigilanza sul rispetto dei progetti di cava, in accordo coi comuni;
- vigilanza sugli interventi di miglioria fondiaria con asporto del materiale di risulta;
- contestazione delle sanzioni amministrative in materia di cava;
- emanazione ordinanze di ripristino ambientale anche con approvazione di varianti progettuali;
- sopralluoghi per l'estinzione delle attività di cava in accordo con Comune e Regione;

Funzioni di programmazione e gestione

- costituzione CTPAC e suo funzionamento (convocazione, organizzazione, gettoni di presenza, rapporti coi commissari, ecc);
- istruttoria progetti di cava per espressione parere (obbligatorio e vincolante) della commissione provinciale CTPAC.

Attribuiti con LR 07/2005

- vigilanza sulle attività di miniera, in accordo coi comuni.

Delegati con LR 11/2001

- Polizia delle cave, delle miniere e delle risorse geotermiche su terraferma, con funzioni di P.G. (i componenti dell'ufficio sono nominati Ufficiali di P.G. con decreto prefettizio) – le attività di polizia mineraria sono definite dal DPR 128/59, dal Dlgs 624/96 e dal D.Lgs 81/08 e consistono sostanzialmente in:

- * verifica degli aspetti normativi legati alla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro limitatamente alle attività estrattive;
- * emanazione provvedimenti legati all'uso di esplosivi e alla sicurezza in cava;
- * attività di indagine e rapporti con la Procura in caso di infortuni sul lavoro presso attività estrattive.

Geotermia:

Rilascio autorizzazione all'installazione di sonde geotermiche a circuito aperto o chiuso per piccole utilizzazioni locali di calore geotermico.

Funzioni Trasversali:

- alle funzioni fondamentali della Provincia: espressione pareri di competenza per Servizio Urbanistica e Servizio VIA; collaborazione con gli Uffici preposti agli adempimenti generali dell'Ente (trasparenza, anticorruzione, ecc.).
- alle funzioni delegate: collaborazione con altre funzioni delegate (Difesa del Suolo, Protezione Civile).

Agricoltura

Per l'Istituto N. Strampelli di Lonigo, si ricorda che la Provincia di Vicenza con l'Istituto "N. Strampelli" di Lonigo (VI) ha svolto fino adesso in maniera

continuativa attività di ricerca, sperimentazione e divulgazione nel comparto agricolo ed agroalimentare, con il Mipaaf - Ministero delle Politiche Agricole e Forestali -, Regione Veneto, Università, Enti pubblici e privati.

Nell'ambito del Servizio di iscrizione al Registro Nazionale Varietale e della Banca del Germoplasma ha particolare importanza la collaborazione con il CREA SCS – Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria – Centro e Sperimentazione e Certificazione Sementi – Ente nazionale di ricerca e sperimentazione, con competenza scientifica generale nel settore agricolo, agroindustriale, ittico e forestale, posto sotto la vigilanza del del Ministero delle Politiche Agricole e Forestali e distribuito sul territorio nazionale diffonde capillarmente le proprie competenze, operando in sinergia con le Amministrazioni centrali, gli Enti Locali, le Imprese e le Associazioni di categoria;

Nell'ambito Servizio Fitopatologico la Provincia di Vicenza ha sempre svolto attività di tutela e salvaguardia del verde pubblico, delle colture agrarie e delle produzioni tipiche del territorio vicentino. Gli obiettivi sono: difesa del verde pubblico ornamentale e stradale, riduzione dell'impatto ambientale delle attività agricole, salvaguardia delle produzioni agro-alimentari tipiche del territorio, tutela dell'ambiente e della salute dei produttori e dei consumatori. Il servizio pertanto dovrà erogare, a favore dei Comuni che intendono aderire, assistenza tecnica per la difesa del verde pubblico ornamentale stradale, assistenza tecnica specializzata per una razionale difesa delle colture agrarie e delle relative produzioni dalle avversità che possono colpirle, con iniziative di difesa integrata che comportino la riduzione dell'uso dei prodotti antiparassitari o comunque l'utilizzo di quelli più rispettosi per la salute umana e per l'ambiente, tutela, difesa e miglioramento delle produzioni tipiche vicentine sia arboree che erbacee, organizzazione e gestione di una rete di stazioni agrometeorologiche ad integrazione di quella regionale sia per uso agricolo che per uso civile, divulgazione consigli tecnici ed operativi riguardanti le iniziative di difesa integrata delle colture agrarie e del Verde pubblico con le opportune modalità e attraverso i mezzi più idonei.

Il personale opera in modo trasversale tra le funzioni fondamentali della Provincia, (espressione pareri di competenza per gli aspetti Agronomici relativi ai PAT/PATI ; collaborazione con gli Uffici preposti agli adempimenti generali dell'Ente quali patrimonio, trasparenza, anticorruzione, ecc.) e le funzioni delegate: in materia di Agriturismo inerenti gli aspetti colturali agricoli.

Con accordo tra il dirigente dei Servizi Sviluppo Economico e al Territorio e la dirigente dei Servizi Socio Culturali e Turismo i dipendenti: Padovan Angelo è maggiormente utilizzato nel Servizio Agricoltura e in modo minore nel Servizio Agriturismo.

Parise Marco è utilizzato per due giorni alla settimana nel Servizio Agriturismo e per il restanti giorni nei Servizi Agricoltura e Urbanistica

LINEE STRATEGICHE DELLA REGIONE VENETO PER L'ANNO Piano della Performance triennale 2017-2019

Il nuovo Piano della Performance triennale, 2017-2019, in conformità con le indicazioni di Funzione Pubblica e le recenti novità normative (Riforma Madia, emendamenti alla L. 150/2009), ed in continuità con le linee guida del Piano precedente, riprende e declina i seguenti concetti strategici:

- **Efficienza**
- **Economicità**
- **Qualità dei servizi ai cittadini**

Il Piano della Performance regionale evidenzia il collegamento anche al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC), ed in particolare gli obiettivi di performance organizzativa includono elementi valutativi legati alla prevenzione del rischio corruzione.

Visto il Decreto del Presidente n. 8 del 20/01/2017 che ha approvato il PEG provvisorio dell'anno 2017 con cui sono state assegnate le risorse finanziarie al Settore Sviluppo Economico e Servizi al Territorio.

PIANO PERFORMANCE 2017 OBIETTIVO STRATEGICO
(NELLA GESTIONE DA PARTE DELLA PROVINCIA DELLE FUNZIONI NON FONDAMENTALI)

SETTORE RESPONSABILE	DIRIGENTE SETTORE SVILUPPO ECONOMICO E SERVIZI AL TERRITORIO Arch. Roberto Josè Bavaresco
OBIETTIVO STRATEGICO 1 Efficienza	SERVIZIO ELETTRODOTTI E GASDOTTI <u>Efficientamento della gestione Elettrodotti:</u> Per i procedimenti amministrativi, nell'ottica dell'efficientamento della gestione interna delle funzioni non fondamentali, si prevede di focalizzare l'attenzione su: <ul style="list-style-type: none">- revisione di procedure al fine di individuare il migliore percorso amministrativo nella gestione dei processi;- avvio della procedura informatizzata per la presentazione delle richieste ed elaborati progettuali e documentazione- trasparenza esterna dell'iter della pratica attraverso l'utilizzo del programma gratuito GPE per consultazione da parte degli utenti dello stato della pratica e della relativa documentazione- interventi di formazione del personale tecnico assegnato al settore in modo che anche in assenza per malattia, ferie, etc. dell'unico dipendente ufficialmente assegnato al Servizio l'iter delle pratiche non si blocchi;- prevenzione del rischio corruzione evitando l'assegnazione ad un unico istruttore con assegnazione in modo casuale..

CRITICITA'	<p>Il tema energetico è fondamentale per la nostra economia Provinciale per cui ritardi di ordine burocratico imputabili all'ufficio preposto per carenze di personale comportano sicuramente dei danni indotti al sistema economico. (si pensi che la provincia di Vicenza ha il doppio delle richieste della vicina provincia di Verona).</p> <p>-Allo stato attuale le pratiche e relativi elaborati vengono presentate in forma cartacea -Non esiste una modulistica standard dedicata alle diverse tipologie d'intervento -Non vi è la possibilità da parte dell'utente di verificare in automatico l'iter della pratica e verificare le tempistiche. -Non si riesce a far fronte ad aumento del numero di richieste e all'assenza dell'unico incaricato mancando il personale dedicato e formato. -Manca la possibilità di effettuare la prevenzione del rischio corruzione in quanto le pratiche da anni sono esaminate da un unico istruttore.</p>
RISORSE UMANE	<p>-Piazza Vittorio (servizio elettrodotti) -Nascimben Fabrizio e Tobaldo Maurizia (ufficio cave e miniere)</p>
VALORE ATTESO	<p>Obiettivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - miglioramento dell'efficienza dei servizi - procedimenti amministrativi più efficienti in quanto sottoposti a professionalità specifiche maggiormente formate -aumento della trasparenza
INDICATORE DI PERFORMANCE	<p>sub a: Avvio delle procedure di informatizzazione con utilizzo programma regionale GPE distinte per istruttore, pesatura del numero di pratiche inserite e concluse da ogni istruttore.</p> <p>sub b: formazione interna del personale con verifica del grado di apprendimento da parte di ogni istruttore.</p>

	<p>mineraria previste per delega ex LR 11/2001.</p> <p>A fine corso si prevede inoltre:</p> <ul style="list-style-type: none"> -la realizzazione di un questionario sulla soddisfazione dei corsisti -l'organizzazione, di concerto con la Prefettura di Vicenza, degli esami abilitativi alla professione di fochino, mediante apposita convocazione della Commissione Esplosivi.
CRITICITA'	<p>Il corso permette di risolvere alcune problematiche più volte evidenziate dalle ditte attraverso le Associazioni di Categoria, ovvero:</p> <ul style="list-style-type: none"> - difficile reperimento di corsi specifici per le attività minerarie e in particolare per gli addetti all'uso di esplosivi, oppure reperimento a fronte di costi elevati o spostamenti consistenti (altre Regioni) - possibilità di aggiornamento degli addetti all'uso di esplosivo, previsto dalla norma ma scarsamente effettuato per le medesime ragioni di cui sopra <p>Inoltre consentirà di fornire un aggiornamento professionale al personale interno che, pur impegnato in attività di polizia mineraria anche legata alle problematiche concernenti l'uso di esplosivo, non dispone di specifica formazione mineraria.</p> <p>Criticità possibile: scarsa partecipazione al corso nonostante le premesse e le richieste (giorni o orari poco favorevoli o incompatibili con le attività lavorative).</p>
RISORSE UMANE	<ul style="list-style-type: none"> -Tobaldo Maurizia -Nascimben Fabrizio
VALORE ATTESO	<p>Obiettivo 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> a) rinnovata relazione e dialogo tra le imprese, le Associazioni di categoria e gli Uffici b) offerta di opportunità di formazione e aggiornamento dei lavoratori attraverso formatori qualificati e specializzati in materia di esplosivo <p>Obiettivo 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> a) aggiornamento professionale del personale interno addetto alla polizia mineraria
INDICATORE DI PERFORMANCE	<p>Azioni intraprese</p> <p>-Primo Semestre: contatti con docente, richiesta manifestazioni di interesse alle Associazioni di categoria, predisposizione del Corso in collaborazione con Albo Cavatori del Veneto (programma, orari, argomenti, prove pratiche)</p>

<p>PESATURA La valutazione del personale su • il raggiungimento degli obiettivi</p>	<p>-Secondo Semestre: realizzazione del corso ed effettuazione degli esami relativi per i nuovi fochini, sulla base delle disponibilità della Prefettura e relativa Commissione esplosivi (eventualmente primi mesi 2018 se la Commissione Esplosivi non ha disponibilità a riunirsi prima).</p> <p>Obiettivo 1) a) individuazione del percorso formativo: promozione degli incontri e dei contatti al fine della definizione del Corso di formazione ed aggiornamento; almeno 5 contatti (anche via mail) e/o incontri utili alla definizione del corso. 20 PUNTI b) realizzazione indagine sulla “Soddisfazione del Cliente” rivolto ai corsisti e definizione percorso per esame da fochino. Alla conclusione del corso (entro l'anno). 50 PUNTI</p> <p>Obiettivo 2) a) partecipazione del personale interno al corso di formazione e aggiornamento. Almeno 75% di presenza alle lezioni teoriche/pratiche. 30 PUNTI</p> <p style="text-align: right;">Totale = 100</p>
--	---

<p>SETTORE RESPONSABILE</p>	<p>DIRIGENTE SETTORE SVILUPPO ECONOMICO E SERVIZI AL TERRITORIO Arch. Roberto Josè Bavaresco</p>
<p>OBIETTIVO STRATEGICO 2 qualità dei servizi ai cittadini</p>	<p>SERVIZIO AGRICOLTURA Implementazione servizi al territorio ed uso sostenibile delle risorse</p> <p>obiettivo 1: Predisposizione comodato d'uso con il CREA (con inserimento di nuove colture ed un maggiore numero di parcelle per l'iscrizione al Registro Nazionale Varietale) per l'utilizzo di uffici, laboratori e terreni della Provincia presso l'Istituto Strampelli di Lonigo</p>

	<p>Il progetto prevede l'adeguamento degli spazi adibiti ad Uffici e Laboratori alle esigenze dei nuovi servizi di Certificazione e Controllo delle sementi che verranno svolti presso l'Istituto Strampelli con il trasferimento del personale e delle dotazioni strumentali del CREA.</p> <p>Il progetto prevede la messa in prova, ai fini dell'Iscrizione al Registro Nazionale, nuove colture quali: colza, girasole, sorgo da granella, canapa, patata e medica.</p> <p>Obiettivo 2: Predisposizione domanda finanziamento PSR Veneto 2014/2020 Misura 10.2.1 – Interventi di conservazione e uso sostenibile delle risorse genetiche in agricoltura</p> <p>Il progetto, di durata quinquennale, prevede la costituzione di una A.T.S. (Associazione Temporanea di Scopo) per una unica rete regionale composta, oltre all'Istituto Strampelli, da 7 Istituti Agrari (uno per provincia), Veneto Agricoltura, Crea, Università, Ist. Zooprofilattico e Parco regionale dei Colli Euganei. L'impegno dell'Istituto prevede la moltiplicazione di una parte delle Accessioni di varietà locali di cereali conservate nella Banca del Germoplasma e la loro distribuzione ai partner per una diffusione in tutto il territorio veneto.</p> <p>obiettivo 3: protocollo d'intesa comune di Vicenza per l'uso sostenibile dei prodotti fitosanitari come previsto dal Piano di Azione Nazionale e dagli indirizzi della D.G.R.V. n.162 del 1/8/2016</p> <p>Il progetto sperimentale prevede il supporto, con proprio personale, al comune di Vicenza per un corretto impiego dei fitosanitari in ambiente urbano, nelle aree frequentate dalla popolazione e da gruppi vulnerabili. Il supporto ha come obiettivo la stesura del regolamento comunale e della cartografia, la valutazione tecnica per eventuali concessione di deroghe all'utilizzo di prodotti diserbanti, l'informazione preventiva alla cittadinanza sull'uso dei prodotti consentiti ed il controllo, con verifiche sul territorio, di eventuali comportamenti discordanti con la nuova normativa.</p>
CRITICITA'	<p>ob. 1: Efficientamento delle azioni quotidiane di tutti gli Enti coinvolti nella realizzazione dei servizi di Prove parcellari per Iscrizione al Registro N. V., Certificazione sementi e Controllo materiali sementieri</p> <p>ob. 3: Adeguare le esigenze operative alle variabili ambientali al fine di mettere a disposizione di tutti i Comuni Vicentini una metodologia operativa razionale ed efficiente in linea con il P.AN e la D.G.R.</p>
RISORSE UMANE	Padovan Angelo, Bastianello Clarita, Morini Marta, Carraro Sergio, Parise Marco.

PIANO PERFORMANCE 2017

MISSIONE 15 POLITICHE PER IL LAVORO E FORMAZIONE

Funzioni regionali transitoriamente affidate alla Provincia

PROGRAMMA 01 MERCATO DEL LAVORO

PROGRAMMA 03 SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE

Dirigente: Maria Elisabetta Bolisani

IL CONTESTO ESTERNO

Il contesto esterno è caratterizzato dai seguenti elementi:

1) LIVELLO ISTITUZIONALE E NORMATIVO

Le funzioni relative al mercato del lavoro non hanno trovato ancora una definitiva collocazione dal punto di vista gestionale.

A seguito del riordino delle competenze delle Province (legge 56/2014) **la Regione Veneto con legge n. 19 del 29 ottobre 2015** “Disposizioni per il riordino delle funzioni amministrative provinciali” all'art. 5 “Disposizioni in materia di politiche attive del lavoro e di servizi per il lavoro” **ha stabilito di mantenere in capo alle Province ed alla Città metropolitana di Venezia ”la responsabilità organizzativa e amministrativa della gestione dei Centri per l’impiego e del relativo personale “ garantendo nel biennio 2015 e 2016 il finanziamento dei costi del personale dei Centri per l’impiego, attraverso il trasferimento alle Province e alla Città metropolitana di Venezia della quota di risorse nazionali e regionali, secondo quanto previsto dalle intese istituzionali nazionali con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.**

I rapporti relativi alla gestione dei Centri per l’impiego tra la Regione, le Province e la Città metropolitana di Venezia **sono stati regolati nel biennio 2015 e 2016 con apposita convenzione** approvata dalla Regione del Veneto con DGR n. 1452 del 15/09/2016 e dalla Provincia di Vicenza con decreto presidenziale n. 117 del 18 ottobre 2016. la convenzione è stata quindi firmata dalle parti.

E' necessario poi ricordare l’esito del referendum costituzionale che riporta al centro del dibattito **la legislazione concorrente tra Stato e Regioni**. Il concetto di “materia concorrente” rimane inalterato per cui anche nella materia del lavoro le Istituzioni devono lealmente cooperare e collaborare per progettare e poi gestire un sistema uniforme e di qualità di servizi nel rispetto della Costituzione che obbliga lo Stato – in ogni sua articolazione – a fornire a ciascun cittadino pari opportunità per esercitare il proprio diritto al lavoro.

Si è quindi addivenuti **al rinnovo dell’Accordo quadro tra il Governo e le Regioni** e le Province autonome di Trento e Bolzano **in materia di politiche attive per il lavoro per il 2017 che è stato sottoscritto in Conferenza Stato Regioni lo scorso 22 dicembre.**

Successivamente la Regione con legge n. 30 del 30 dicembre 2016 ha stabilito che **vengano riallocate in capo alla Regione stessa “le funzioni non fondamentali già conferite, alla data di entrata in vigore della presente legge, alle province e alla Città metropolitana di Venezia in materia diomissis... mercato del lavoro, ...omissis ..individuate nell’Allegato A” della stessa legge, precisando però che per le funzioni in materia di politiche attive del lavoro e di servizi per il lavoro, per l’anno 2017 continua a trovare applicazione la disciplina contenuta nell’articolo 5 della legge regionale 29 ottobre 2015, n.19 “Disposizioni per il riordino delle funzioni amministrative provinciali” sopra richiamata..**

Viene quindi garantita **la prosecuzione della gestione transitoria dei CPI in capo a Province e Città metropolitane** anche per il 2017 e che prevede tra le altre cose, la copertura dei costi del personale (a tempo indeterminato impiegato nei CPI) e degli oneri di funzionamento, per due terzi a carico del Governo e un terzo a carico delle Regioni.

La Regione è quindi responsabile delle funzioni e dei compiti amministrativi in materia di politiche attive del lavoro e garantisce l'esistenza e la funzionalità dei 39 Centri per l'Impiego del Veneto, mentre la Provincia conserva la responsabilità organizzativa e amministrativa della gestione e del relativo personale.

In attuazione della legge regionale n.30/2016 è ora in corso la procedura per l'approvazione della nuova legge regionale per il lavoro iniziando dalle modifiche alla legge regionale n.3 del 2009.

La nuova legge ribadirà il ruolo della Regione di promozione e coordinamento dell'organizzazione del mercato regionale del lavoro ed in particolare della rete dei servizi per il lavoro. Vengono abrogate le norme relative alle funzioni provinciali (assunte dalla Regione e da Veneto Lavoro) e di conseguenza vengono modificate la composizione e la funzione del Comitato di Coordinamento Istituzionale. Vi sarà inoltre una ridefinizione dei servizi in base ai livelli essenziali di prestazione (LEP) e al D.LGS 150/2015.

E' necessario pertanto tenere conto per prima cosa dell'attività di pianificazione strategica della Regione Veneto come illustrata nel Piano performance 2017-2019 approvato con delibera di Giunta Regionale n. 335 del 22 marzo 2017.

Si riprendono pertanto i concetti riportati nel Piano performance regionale citato che individua i seguenti obiettivi strategici:

1. Efficienza ed Economicità
2. Qualità del servizio ai cittadini

Inoltre in data 8 giugno scorso è stato presentato al pubblico il PIANO REGIONALE DEL LAVORO 2017-2018..

2) IL MERCATO DEL LAVORO

Il cambiamento in corso nel mondo del lavoro coinvolge imprese, lavoratori e le organizzazioni che si occupano del lavoro o che, come i Centri per l'Impiego si occupano dell'inserimento lavorativo dei disoccupati.

Si ritiene di focalizzare l'attenzione su sei fattori chiave di questo cambiamento: la globalizzazione, l'economia verde, l'invecchiamento della popolazione, le tecnologie digitali, il crearsi di situazioni di svantaggio occupazionale per determinate categorie (giovani, over 50, disabili ecc.), la differenza fra le competenze richieste dai datori di lavoro e le competenze possedute dai lavoratori (**globalisation, greening, greying, ICT, (youth) unemployment and skills mismatch**). Nel programma dell'Amministrazione si dovrà tener conto, per quanto possibile per un ente locale, di obiettivi che consentano di affrontare almeno in parte questi cambiamenti.

1. la globalizzazione negli anni recenti ha messo sotto pressione tutte le nazioni europee che devono ora competere a livello mondiale e fronteggiare le conseguenze delle crisi internazionali sia finanziarie che economiche. L'aumento delle comunicazioni e dei rapporti economici a livello globale ha effetti anche nel mondo del lavoro: non vi è certezza su quali saranno i lavori del futuro e dove e chi li farà. Si è creato un mercato globale per ogni cosa incluse le persone. Capitali, persone e posti di lavoro sono sempre più mobili e meno costretti all'interno dei confini nazionali. Inoltre le guerre e le crisi economiche mondiali creano fenomeni di spostamento di intere popolazioni

2. le questioni ecologiche dal riscaldamento globale, alla diminuzione delle risorse hanno creato un nuovo tipo di economia: **l'economia verde rivolta ad uno sviluppo sostenibile**: la ricerca di energie alternative, il riciclo dei rifiuti, il controllo e la diminuzione delle emissioni industriali, il settore biologico in agricoltura da un lato rendono necessario il cambiamento e dall'altro creano nuove opportunità di lavoro.

3 l'invecchiamento della popolazione sta aumentando in tutta Europa per tre motivi:

- sia la popolazione in generale sia la forza lavoro stanno invecchiando man mano che i figli del baby boom seguito alla seconda guerra mondiale raggiungono l'età della pensione;
- è aumentata l'aspettativa di vita;
- sono diminuite le nascite.

L'invecchiamento della popolazione mette sotto pressione il sistema sanitario e pensionistico ed ha ampliato il divario fra i lavoratori ed i pensionati. Questo non solo ha conseguenze sulla sostenibilità dei sistemi pensionistici ma anche crea il problema di mantenere una forza lavoro con sufficienti competenze.

4. ICT (Information and Communications Technology): negli ultimi trentanni l'espansione delle tecnologie informatiche è stata il fattore dominante dei cambiamenti nel mondo del lavoro qualche volta in combinazione con altre tecnologie (come la biotecnologia o le nanotecnologie). L'ICT ha modificato profondamente i processi, i prodotti, i servizi, il modo di lavorare, l'educazione il modo di comunicare innescando cambiamenti sociali inimmaginabili. **Non solo sono cambiate le competenze richieste ai lavoratori ma l'ICT ha modificato anche i sistemi di reclutamento e le modalità con cui i lavoratori ricercano il lavoro. Ora il processo di automazione dell'industria 4.0 potrà da un lato far diminuire i posti di lavoro e dall'altro crearne di nuovi**

5. Quanto sopra ha contribuito a creare gruppi svantaggiati che si vedono esclusi dal mondo del lavoro: le persone con bassa scolarizzazione e competenze, i giovani, le persone con più di 50 anni, i disabili, i disoccupati di lunga durata, le persone in povertà ed altri gruppi di svantaggiati. La mancanza di lavoro produce a lungo andare una esclusione sociale ed una marginalizzazione anche psicologica con demotivazione e perdita di speranza che rende ancora più difficile il reinserimento lavorativo.

6. da ultimo si registra un divario fra le competenze richieste dai datori di lavoro e quelle possedute dai lavoratori (Skills mis-match). La domanda di lavoro spesso si rivolge a lavoratori altamente qualificati sia per qualificazione sia per esperienza e competenze informali sia per il possesso di adeguate soft skills. Dall'altro lato vengono richiesti anche lavoratori poco qualificati rispetto al livello di scolarizzazione della popolazione. Questa polarizzazione della domanda di lavoro rende difficile l'occupazione di un vasto gruppo di lavoratori con competenze di medio livello o diverse da quelle richieste.

Pur in una situazione di alta disoccupazione vii sono quindi casi di aziende che non riescono a coprire posizioni qualificate in quanto non vi sono sufficienti lavoratori con i necessari requisiti.

3) SITUAZIONE ECONOMICA DEL VENETO

Seppure alcuni segnali favorevoli stiano emergendo, l'economia globale è accompagnata ancora da una marcata incertezza. Mentre l'economia globale cresce ad un tasso intorno al 3% , l'Unione Europea ha avuto una crescita nell'area euro del 0,9 % . Si tratta quindi di una congiuntura in lieve ripresa ma che non consente di raggiungere i valori precedenti alla crisi.

Ciò nonostante le imprese venete stanno riprendendo ad esportare, ad assumere e a riqualificare il proprio personale. Il Veneto rimane la terza regione in Italia per produzione di ricchezza dopo Lombardia e Lazio: il 9,1% del PIL nazionale è realizzato in Veneto.

Alcuni dati riferiti al Veneto *:

	Anno 2015	Anno 2016
Tasso di attività (rapporto fra la forza lavoro e la popolazione di riferimento)	68,6	69,7%
Tasso di occupazione	63,4	64,9%
Tasso di disoccupazione	7,4	6,7%
Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni)	24,7	18,7%
PIL variazione %	0,7	1,2
Produzione industriale variazione % tendenziale	2,3	4,8

Export variazione % tendenziale	4,0	2,8
---------------------------------	-----	-----

4) LA DISOCCUPAZIONE

I dati della disoccupazione al 31 dicembre 2016 nella Provincia di Vicenza sono riportati di seguito suddivisi fra uomini e donne e nelle fasce di anzianità di disoccupazione *

DISOCCUPATI	UOMINI	DONNE	TOTALE
TOTALE	39.105	47.665	86.770
1gg	230	75	305
2-3 gg	145	80	225
4-7 gg	205	140	345
8-30 gg	1.955	1.475	3.435
1-3 mesi	2.555	2.560	5.115
3-6 mesi	2.350	2.795	5.150
6-12 mesi	3.140	3.745	6.880
1-2 anni	4.460	5.550	10.010
2-3 anni	3.750	4.305	8.055
3-5 anni	5.925	6.620	12.545
> 5 anni	14.385	20.325	34.710

Lo stock dei disoccupati suddiviso fra i Centri per l'Impiego è il seguente *:

Arzignano	8810
Bassano del Grappa	15385
Lonigo	6605
Schio Thiene Asiago	21210
Valdagno	6785
Vicenza	27970

I disoccupati suddivisi per età *:

ETA'		CATEGORIE	TOTALI
GIOVANI 15-19	1.370		
GIOVANI 20-24	6.965		
GIOVANI 25-29	7.350	GIOVANI	15.685
ADULTI 30-39	16.600		
ADULTI 40-49	22.880		
ADULTI 50- 54	10.490	ADULTI	49.970
SENIOR 55- 59	8.830		
SENIOR 60-64	7.620		
SENIOR >64	4.660	SENIOR	21.115

Il titolo dei studio dei disoccupati*:

TITOLO DI STUDIO	NUMERO DISOCCUPATI
SENZA TITOLO	5.870 (di cui 730 italiani)
LICENZA ELEMENTARE	3.840
LICENZA MEDIA	32.450
DIPLOMA (2-3 ANNI)	5.930
DIPLOMA	20.865
LAUREA E EVENTUALE POSTLAUREA	6.140

* Dati tratti dal sito di Veneto Lavoro

Il programma dell'Amministrazione provinciale di Vicenza ha previsto i seguenti indirizzi:

1. l'attuazione delle politiche del lavoro statali e regionali indirizzate al soddisfacimento dei bisogni della collettività;
2. l'utilizzo degli strumenti offerti dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
3. lo sviluppo manageriale dell'organizzazione;
4. l'impulso al miglioramento della quantità e la qualità dei servizi offerti;
5. l'indirizzo a mettere in atto obiettivi di pari opportunità;
6. l'attuazione di misure volte alla prevenzione della corruzione.
7. la promozione della formazione continua anche nel contesto interno.
8. collaborazione con soggetti pubblici del territorio nella realizzazione di azioni di contrasto alla povertà utilizzando strumenti di politica attiva del lavoro

Nell'ambito degli obiettivi strategici regionali suddetti e degli indirizzi programmatici provinciali sono stati individuati gli obiettivi operativi e gli obiettivi individuali sotto indicati.

OBIETTIVI OPERATIVI:

NOME PROGETTO	OBIETTIVO STRATEGICO REGIONALE	PROGRAMMA PROVINCIA
1) Garanzia adulti intervento anni 2016 e 2017 e eventuale riproposizione da parte della Regione .	Qualità del servizio ai cittadini	attuazione delle politiche del lavoro statali e regionali indirizzate al soddisfacimento dei bisogni della collettività;
2) SIA si tratta di una misura nazionale di contrasto alla povertà per cui la Regione a previsto una possibile estensione della platea tramite il piano regionale	Qualità del servizio ai cittadini	<ul style="list-style-type: none"> • attuazione delle politiche del lavoro statali e regionali indirizzate al soddisfacimento dei bisogni della collettività; • indirizzo a mettere in atto obiettivi di pari opportunità; • collaborazione con soggetti pubblici del territorio nella realizzazione di azioni di contrasto alla povertà utilizzando strumenti di politica attiva del lavoro
3) ADR si tratta di una misura statale gestita dall'ANPAL . La Regione nel piano regionale ha previsto un assegno per il lavoro.	Qualità del servizio ai cittadini	<ul style="list-style-type: none"> • attuazione delle politiche del lavoro statali e regionali indirizzate al soddisfacimento dei bisogni della collettività; • utilizzo degli strumenti offerti

		dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
4) Partecipazione a fiere del lavoro	Qualità del servizio ai cittadini	attuazione delle politiche del lavoro statali e regionali indirizzate al soddisfacimento dei bisogni della collettività;
5) Fuori Scuola	Qualità del servizio ai cittadini	<ul style="list-style-type: none"> • attuazione delle politiche del lavoro statali e regionali indirizzate al soddisfacimento dei bisogni della collettività; • indirizzo a mettere in atto obiettivi di pari opportunità; • collaborazione con soggetti pubblici del territorio nella realizzazione di azioni di contrasto alla povertà utilizzando strumenti di politica attiva del lavoro
6) Attivazioni di partnernariati o collaborazioni al fine di realizzazione di progetti di inserimento lavorativo, formazione, attivazione del sistema duale ecc.	Qualità del servizio ai cittadini	<ul style="list-style-type: none"> • attuazione delle politiche del lavoro statali e regionali indirizzate al soddisfacimento dei bisogni della collettività; • indirizzo a mettere in atto obiettivi di pari opportunità; • collaborazione con soggetti pubblici del territorio nella realizzazione di azioni di contrasto alla povertà utilizzando strumenti di politica attiva del lavoro
7) Sperimentazione del "case management" nell'area della disabilità	Qualità del servizio ai cittadini	<ul style="list-style-type: none"> • sviluppo manageriale dell'organizzazione; • impulso al miglioramento della quantità e la qualità dei servizi offerti; • indirizzo a mettere in atto obiettivi di pari opportunità;
8) Sperimentazione "training per aumentare l'adattabilità professionale" con gruppi di persone in situazione di vulnerabilità (disabili, donne in difficoltà)	Qualità del servizio ai cittadini	<ul style="list-style-type: none"> • sviluppo manageriale dell'organizzazione; • impulso al miglioramento della quantità e la qualità dei servizi offerti; • indirizzo a mettere in atto obiettivi di pari opportunità;
9) Garanzia Giovani	Qualità del servizio ai cittadini	<ul style="list-style-type: none"> • impulso al miglioramento della quantità e la qualità dei servizi offerti; • indirizzo a mettere in atto obiettivi di pari opportunità;
10) Attuazione piano regionale di rafforzamento dei CPI	Efficienza ed Economicità	<ul style="list-style-type: none"> • sviluppo manageriale dell'organizzazione; • impulso al miglioramento della

	Qualità del servizio ai cittadini	<p>quantità e la qualità dei servizi offerti;</p> <ul style="list-style-type: none"> • promozione della formazione continua anche nel contesto interno.
11) Newsletter	<p>Efficienza ed Economicità</p> <p>Qualità del servizio ai cittadini</p>	<ul style="list-style-type: none"> • sviluppo manageriale dell'organizzazione; • impulso al miglioramento della quantità e la qualità dei servizi offerti; • promozione della formazione continua anche nel contesto interno.
12) ECVET OER	<p>Efficienza ed Economicità</p> <p>Qualità del servizio ai cittadini</p>	<ul style="list-style-type: none"> • sviluppo manageriale dell'organizzazione; • impulso al miglioramento della quantità e la qualità dei servizi offerti; • promozione della formazione continua anche nel contesto interno.
13) Prevenzione della corruzione: formazione e mappatura procedimenti	<p>Efficienza ed Economicità</p>	<ul style="list-style-type: none"> • sviluppo manageriale dell'organizzazione; • attuazione di misure volte alla prevenzione della corruzione. • impulso al miglioramento della quantità e la qualità dei servizi offerti; • promozione della formazione continua anche nel contesto interno.
14) Utilizzo nuovi sistemi informatici messi a disposizione dalla Regione Veneto GEDI	<p>Efficienza ed Economicità</p> <p>Qualità del servizio ai cittadini</p>	<ul style="list-style-type: none"> • utilizzo degli strumenti offerti dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione; • attuazione di misure volte alla prevenzione della corruzione. • impulso al miglioramento della quantità e la qualità dei servizi offerti;

Gli obiettivi operativi sono stati valutati e pesati in centesimi tenendo conto della presenza di 4 caratteristiche (caratteristiche non presenti punti 0; mediamente presenti punti 12; presenti in misura notevole punti 25):

A) caratteristiche di innovazione e/o standardizzazione e/o semplificazione e/o sperimentazione e/o aumento dell'efficacia:

B) caratteristiche di coinvolgimento di attori esterni: altri enti, associazioni, libero professionisti, aziende, ecc.

C) caratteristiche di complessità e/o obiettivo particolarmente sfidante e/o con notevole impatto sull'utenza esterna:

D) caratteristiche relative alla necessità di coinvolgere e motivare il personale interno e/o di aumento dell'efficienza interna.

NOME PROGETTO	Caratteristiche	Totale	Peso in centesimi
1) Garanzia adulti intervento anni 2016 e 2017 e eventuale riproposizione da parte della Regione .	A) 0 B) 25 C) 12 D) 12	49	4,8
2) SIA si tratta di una misura nazionale di contrasto alla povertà per cui la Regione a previsto una possibile estensione della platea tramite il piano regionale	A) 25 B) 25 C) 25 D) 25	100	9,7
3) ADR si tratta di una misura statale gestita dall'ANPAL . La Regione nel piano regionale ha previsto un assegno per il lavoro.	A)25 B)25 C)25 D)25	100	9,7
4) Partecipazione a fiere del lavoro	A)12 B)25 C)25 D)25	87	8,5
5) Fuori Scuola	a) 25 b) 25 c) 25 d) 12	87	8,5
6) Attivazioni di parternariati o collaborazioni al fine di realizzazione di progetti di inserimento lavorativo, formazione, attivazione del sistema duale ecc.	a) 12 b) 25 c) 12 d) 12	61	5,9
7) Sperimentazione del "case management" nell'area della disabilità	A)25 B)25 C)12 D)25	87	8,5
8) Sperimentazione	A)25	87	8,5

“training per aumentare l'adattabilità professionale” con gruppi di persone in situazione di vulnerabilità (disabili, donne in difficoltà)	B) 12 C) 25 D) 25		
9) Garanzia Giovani	A) 0 B) 12 C) 25 D) 25	62	6
10) Attuazione piano regionale di rafforzamento dei CPI	A) 25 B) 0 C) 12 D) 25	62	6
11) Newsletter	A) 0 B) 12 C) 12 D) 25	49	4,8
12) ECVET OER	A) 12 B) 25 C) 25 D) 25	87	8,5
13) Prevenzione della corruzione: formazione e mappatura procedimenti	A) 25 B) 0 C) 0 D) 25	50	4,9
14) Utilizzo nuovi sistemi informatici messi a disposizione dalla Regione Veneto GEDI	A) 25 B) 12 C) 12 D) 12	61	5,9
	Totale	1029	100

NOME PROGETTO	Scopo del progetto	Indicatori di risultato
1. Garanzia adulti intervento anni 2016 e 2017 e eventuale riproposizione da parte della Regione .	Favorire l'occupazione dei disoccupati over 50	Convocazione ed orientamento del numero di persone previste dalla Regione
2. SIA si tratta di una misura nazionale di contrasto alla povertà per cui la Regione a previsto una possibile estensione della platea tramite il piano regionale	Presenza in carico multidisciplinare dei nuclei familiari che fruiscono del sostegno all'inclusione attiva con progettazione anche di interventi volti a favorire l'occupabilità.	Sedute dell'equipe multidisciplinare: almeno 1 al mese dall'inizio dell'attività Presenza in carico annualmente del numero di persone con domanda di SIA accolta per ciascun territorio
3. ADR si tratta di una misura statale gestita dall'ANPAL . La Regione nel piano regionale ha previsto un assegno per il lavoro.	Informazione ed assistenza dei disoccupati che chiedano l'ADR verifica delle domande con accoglimento o rifiuto assistenza intensiva alla ricerca di lavoro per coloro che individuino i CPI come ente erogatore	Convocazione di 350 disoccupati assistenza a tutti coloro che lo richiedano verifica entro 15 giorni di tutte le domande presentate assistenza intensiva nei casi in cui il CPI venga scelto come ente erogatore
4. Partecipazione a fiere del lavoro	Rafforzamento della conoscenza del mercato del lavoro e rafforzamento dell'incrocio domanda offerta marketing aziendale	Riorganizzazione del servizio domanda offerta
5. Fuori Scuola	Coinvolgere un numero adeguato di ragazzi in dispersione scolastica in un progetto innovativo per reinserirli nel mondo della formazione o del lavoro.	Realizzazione del progetto secondo le modalità approvate dalla Regione
6. Attivazioni di parternariati o collaborazioni al fine di realizzazione di progetti di inserimento lavorativo, formazione, attivazione del sistema duale ecc.	Inserimento lavorativo, formazione o inclusione di persone svantaggiate	Attivazione di almeno 3 parternariati o collaborazioni
7. Sperimentazione del "case management" nell'area della disabilità	Presenza in carico di disabili con modalità di case management	Presenza in carico con tale modalità di almeno 6 disabili nei CPI più grandi (VICENZA BASSANO SCHIO) e 3 nei CPI più piccoli (Arzignano, Valdagno Lonigo)
8. Sperimentazione "training"	Sperimentazione di un	Almeno due percorsi di training

per aumentare l'adattabilità professionale" con gruppi di persone in situazione di vulnerabilità (disabili, donne in difficoltà)	percorso di training per i disoccupati in situazione di fragilità con l'obiettivo di aumentare l'adattabilità professionale composta da 4 dimensioni. preoccupazione, controllo, curiosità e fiducia	coinvolgendo complessivamente 30 persone scelte fra disabili, lavoratori over 50 e donne
9. Garanzia Giovani	Aumentare l'occupabilità dei NEET	Preso in carico e profilazione di tutti giovani che facciano domanda attivazioni di almeno 4 percorsi di orientamento rivolto a 10/15 giovani l'uno;
10. Attuazione piano regionale di rafforzamento dei CPI	Organizzare internamente il lavoro in modo da trarre profitto sia delle persone che verranno assegnate sia dal piano di formazione	Partecipazione alle sedute di coordinamento in Regione ed a Veneto Lavoro; riorganizzazione interna per dare attuazione al piano
11. Newsletter	Informare e formare i dipendenti attraverso un loro coinvolgimento attivo nelle novità del mondo del lavoro.	Invio di 11 newsletter invio di due numeri di approfondimento questionario di customer dopo 10 numeri complessivi
12. ECVET OER	Continuazione nella realizzazione di progetto europeo con l'attuazione della parte formativa	Corso face to face
13. Prevenzione della corruzione: formazione e mappatura procedimenti	Attuazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione con un metodo innovativo per l'ente che consenta di coinvolgere i dipendenti rendendoli non solo informati ma consapevoli della materia	Effettuazione di due corsi interni con modalità innovative; predisposizione di un documento riassuntivo dei risultati ottenuti Effettuazione di un corso sul FOIA destinato ai responsabili ed al personale di cat. D nuova mappatura di almeno un procedimento a rischio corruzione
14. Utilizzo nuovi sistemi informatici messi a disposizione dalla Regione Veneto GEDI	Aumentare la qualità del lavoro attraverso nuovi applicativi messi a	Attivazione di due incontri per pubblicizzare il nuovo sistema GEDI ; Attivazione del nuovo sistema entro aprile

	disposizione dalla Regione o da ANPAL Utilizzo dell'applicativo informatico che gestisce la parte amministrativa di gestione della disabilità	Formazione del personale ed attivazione dell'utilizzo dei nuovi sistemi;
--	---	--

PIANO PERFORMANCE 2017
scheda 1

SETTORE RESPONSABILE	DIRIGENTE SETTORE LAVORO avv. Maria Elisabetta Bolisani
OBIETTIVO STRATEGICO	<p>REGIONE: Qualità dei servizi al cittadino</p> <p>PROVINCIA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attuazione delle politiche del lavoro statali o regionali indirizzate al soddisfacimento dei bisogni della collettività. • Indirizzo a mettere in atto obiettivi di pari opportunità; • collaborazione con soggetti pubblici del territorio nella realizzazione di azioni di contrasto alla povertà utilizzando strumenti di politica attiva del lavoro • utilizzo di strumenti offerti dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione
OBIETTIVO/ OPERATIVO/	<p>Obiettivo 1.1) Garanzia Adulti : interventi anni 2016 e 2017. Peso 4,8</p> <p>La Regione del Veneto ha approvato i progetti provinciali di Garanzia Adulti per gli anni 2016 e 2017. Si tratta di un nuovo piano di politiche attive della Regione del Veneto dedicato ai disoccupati con oltre 50 anni di età. L'obiettivo è quello di offrire a tali lavoratori un insieme di servizi in grado di favorirne la ricollocazione sul mercato del lavoro regionale o l'autoimpiego.</p> <p>I destinatari di Garanzia Adulti sono i lavoratori disoccupati di età uguale o superiore ai 50 anni, residenti nel Veneto, che possiedono una anzianità di disoccupazione di almeno 12 mesi e sono iscritti a uno dei Centri per l'Impiego del vicentino.</p> <p>Gli interessati dovranno formalizzare la propria adesione presso uno dei Centri per l'Impiego, che provvederà a convocare i potenziali interessati secondo l'ordine di priorità stabilito dalla Regione, L'interessato dovrà confermare la Dichiarazione di Immediata Disponibilità, e conseguente il Centro per l'Impiego definirà con l'interessato un Patto di servizio personalizzato in modo tale che il disoccupato possa sostenere con un ente accreditato fra quelli previsti nel progetto provinciale approvato dalla Regione del Veneto un colloquio di orientamento più approfondito, successivamente al quale i lavoratori saranno indirizzati verso il percorso più adatto tra:</p> <p>1) Accompagnamento al lavoro: un supporto nella ricerca attiva di un impiego che possa aiutare il</p>

destinatario a reinserirsi nel mercato del lavoro con un contratto subordinato;

2) Autoimprenditorialità o autoimpiego: un servizio di assistenza personalizzata per lo sviluppo di un progetto imprenditoriale, finalizzato all'apertura di una partita Iva o alla creazione di una nuova impresa.

Oltre alla conclusione della prima edizione del piano nell'anno 2017 verrà data attuazione al nuovo progetto Garanzia Adulti della Regione di cui è prevista l'approvazione .

Obiettivo 1.2) SIA sostegno all'inclusione attiva peso 9,7

Il Sostegno per l'Inclusione Attiva (SIA) è una misura di contrasto alla povertà che prevede l'erogazione di un sussidio economico alle famiglie in condizioni economiche disagiate, nelle quali siano presenti persone minorenni, figli disabili o una donna in stato di gravidanza accertata; il sussidio è subordinato all'adesione ad un progetto personalizzato di attivazione sociale e lavorativa. Il beneficio è concesso per un periodo massimo di dodici mesi.

Il progetto viene predisposto dai servizi sociali del Comune, in rete con i servizi per l'impiego, i servizi sanitari e le scuole, nonché con soggetti privati attivi nell'ambito degli interventi di contrasto alla povertà, con particolare riferimento agli enti non profit. Il progetto coinvolge tutti i componenti del nucleo familiare e prevede specifici impegni per adulti e bambini, che vengono individuati sulla base di una valutazione globale delle problematiche e dei bisogni. Le attività possono riguardare i contatti con i servizi, la ricerca attiva di lavoro, l'adesione a progetti di formazione, la frequenza e l'impegno scolastico, la prevenzione e la tutela della salute. L'obiettivo è aiutare le famiglie a superare la condizione di povertà e riconquistare gradualmente l'autonomia.

Obiettivo 1.3) ADR peso 9,7 E' la misura di politica attiva del lavoro, introdotta dall'articolo 23 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n. 150, destinata ai percettori della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI). E' la prima politica attiva nazionale coordinata dall'ANPAL e gestita dalla Rete pubblico-privata dei servizi per il lavoro. Consiste in un servizio personalizzato per la ricerca di nuova occupazione, volto al reinserimento nel mondo del lavoro in tempi brevi. I CPI vicentini sono chiamati a svolgere non solo l'attività di informazione ed assistenza al lavoratore per la presentazione della domanda e la parte amministrativa di verifica dei requisiti accoglimento o rigetto della domanda stessa .a anche sono stati individuati al pari delle agenzie private quali enti erogatori del servizio di assistenza intensiva.

Obiettivo 1.4) Partecipazione a fiere del lavoro peso 8,5 La Regione intende organizzare tramite Veneto Lavoro delle giornate dedicate all'incrocio di domanda ed offerta con incontro presso i CPI dei lavoratori e delle aziende.

Obiettivo 1.5) Fuori Scuola progetto sperimentale per il contrasto della dispersione scolastica peso 8,5 Prevede interventi mirati e personalizzati di orientamento e di formazione/accompagnamento diretti ai giovani del nostro territorio in situazione di abbandono "drop out" e parallelamente intende riattivare e consolidare un "sistema di riferimento" per il contrasto alla dispersione scolastica che si muova in un'ottica integrata ed attenta ad attivare opportunità in linea con le specifiche caratteristiche ed esigenze di cui questi soggetti risultano portatori, con

	<p>l'attenzione a riconoscere e validare la frequenza a percorsi realizzati al di fuori dai contesti scolastici. Progetto 2016 – 2017 – 2018;</p> <p>Obiettivo 1.6) Attivazioni parternariati o collaborazioni con soggetti pubblici o privati per la realizzazione di azioni di contrasto alla povertà o per favorire l'inclusione sociale per la realizzazione di progetti di inserimento lavorativo, formazione, attivazione del sistema duale ecc. peso 5,9</p>
<p>RISORSE UMANE</p>	<p>Obiettivo 1.1) Garanzia Adulti : interventi anni 2016 e 2017. Peso 4,8</p> <p><i>Vicenza:</i> Barbieri; Bertagnin, Bertoncello, Bevilacqua, Bicego, Cappellozza, Cimino; Fiorin, Jovanovic, Nisticò;</p> <p><i>Lonigo.</i> Colpo Crestani Gusella Lunimi</p> <p><i>Arzignano e Valladigo:</i> Lora L.; Guglielmi A., Vagheggi E., Dalla Palma D., Morelli A., Refosco L., Urbani G., Appoloni M, Marcheluzzo G., Meggiolaro B., Boschetti M.</p> <p><i>Schio-Thiene:</i> Bugli, Carli, Dalla Vecchia, Giroto, Mafrica, Marangoni, Pellegrini, Poletto, Rigadello, Rocchetti, Tomasi, Zecchinati</p> <p><i>Bassano 13 persone:</i> Todesco V.; Bergamin, Stella, Vivian, Crazzolara, Lancerin, Teso, Benacchio, Meneghin, Moro, Pivotto, Gelain, Zonta</p> <p>Obiettivo 1.2) SIA sostegno all'inclusione attiva Peso 9,7</p> <p><i>Vicenza:</i> Barbieri; Bicego;</p> <p><i>Lonigo.</i> Colpo</p> <p><i>Arzignano e Valladigo</i> Lora L., Urbani G.</p> <p><i>Schio-Thiene:</i> Basso, Carli, Mafrica, Rigadello</p> <p><i>Bassano</i> Todesco V., Bergamin, Stella, Moro,</p> <p>Obiettivo 1.3) ADR Peso 9,7</p> <p><i>Vicenza:</i> Barbieri; Bertagnin, Bertoncello, Bevilacqua, Bicego, Carruso, Fiorin, Jovanovic, Nisticò, Saggin, Sonzognò, Tronca.</p> <p><i>Lonigo.</i> Colpo</p> <p><i>Arzignano e Valladigo:</i> Lora L., Vagheggi E, Urbani G., Marcheluzzo</p> <p><i>Schio-Thiene:</i> Basso, Bugli, Carli, Dalla Vecchia, Favero, Giroto, Mafrica, Marangoni, Pellegrini, Poletto, Rigadello, Rocchetti, Tomasi, Zecchinati</p> <p><i>Bassano</i> Todesco V.; Bergamin, Stella, Vivian, Lancerin, Teso, Meneghin, Moro, Pivotto, Gelain, Todesco E;</p> <p>Obiettivo 1.4) Partecipazione a fiere del lavoro peso 8,5</p> <p><i>Vicenza:</i> Barbieri; Bevilacqua, Bicego, Cappellozza, Carruso, Cimino; Fiorin, Jovanovic, Nisticò, Sonzognò, Tronca.</p>

	<p><i>Lonigo. Colpo Crestani Gusella Lunimi</i> <i>Arzignano e Valdagno: Lora L., Vagheggi E., Morelli A., Dalla Palma D., Refosco L., Urbani G., Appoloni M., Marcheluzzo G., Meggiolano B.</i> <i>Schio-Thiene: Basso, Bugli, Carli, Dalla Vecchia, Favero, Giroto, Mafrica, Marangoni, Pellegrini, Poletto, Rigadello, Rocchetti, Tomasi, Zecchinati</i> <i>Bassano Todesco V.; Bergamin, Stella, Crazzolara, Lancerin, Teso, Benacchio, Meneghin, Moro, Pivotto, Gelain, Todesco E, Zonta</i></p> <p>Obiettivo 1.5) Fuori Scuola peso 8,5</p> <p><i>Vicenza: Bertagnin, Bevilacqua, Tronca.</i> <i>Lonigo.</i> <i>Arzignano e Valdagno Lora, Guglielmi A., Vagheggi E., Urbani G.,</i> <i>Schio-Thiene:</i> <i>Bassano Lancerin</i></p> <p>Obiettivo 1.6) Attivazioni parterariati o collaborazioni con soggetti pubblici o privati per la realizzazione di azioni di contrasto alla povertà o per favorire l'inclusione sociale per la realizzazione di progetti di inserimento lavorativo, formazione, attivazione del sistema duale ecc. peso 5,9</p> <p><i>Vicenza: Barbieri; Bicego, Cappellozza,</i> <i>Lonigo. Colpo Crestani Gusella Lunimi</i> <i>Arzignano e Valdagno Lora L., Urbani G.</i> <i>Schio-Thiene: Mafrica, Rigadello</i> <i>Bassano Todesco V, Bergamin, Vivian;</i></p>
<p>VALORE ATTESO</p>	<p>Obiettivo 1.1) Garanzia Adulti : interventi anni 2016 e 2017. Peso 5,5: favorire l'occupazione dei disoccupati con età pari o superiore ai cinquantanni.</p> <p>Obiettivo 1.2) SIA sostegno all'inclusione attiva: Presa in carico multidisciplinare dei nuclei familiari che fruiscono del sostegno all'inclusione attiva con progettazione anche di interventi volti a favorire l'occupabilità;</p> <p>Obiettivo 1.3) ADR :</p> <ul style="list-style-type: none"> • informazione ed assistenza dei disoccupati che chiedono l'ADR; • verifica delle domande con accoglimento o rifiuto;

	<ul style="list-style-type: none"> • assistenza intensiva alla ricerca di lavoro per coloro che individuino i CPI come ente erogatore; <p>Obiettivo 1.4) Partecipazione a fiere del lavoro peso 8,5 Rafforzamento della conoscenza del mercato del lavoro e rafforzamento dell'incrocio domanda offerta marketing aziendale</p> <p>Obiettivo 1.5) Fuori Scuola: Coinvolgere un numero adeguato di ragazzi in dispersione scolastica in u progetto innovativo per reinserirli nel mondo della formazione o del lavoro.</p> <p>Obiettivo 1.6) Attivazioni parternariati o collaborazioni con soggetti pubblici o privati per la realizzazione di azioni di contrasto alla povertà o per favorire l'inclusione sociale per la realizzazione di progetti di inserimento lavorativo, formazione, attivazione del sistema duale ecc.: Inserimento lavorativo, formazione o inclusione di persone svantaggiate</p>
<p>INDICATORE DI PERFORMANCE</p>	<p>Obiettivo 1.1) Garanzia Adulti : interventi anni 2016 e 2017. Peso 5,5 : Convocazione ed orientamento del numero delle persone stabilito dalla Regione.</p> <p>Obiettivo 1.2) SIA sostegno all'inclusione attiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sedute dell'equipe multidisciplinare: almeno 1 al mese dall'inizio dell'attività; • Presa in carico annualmente del numero di persone con domanda di SIA accolta per ciascun territorio <p>Obiettivo 1.3) ADR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convocazione di 350 disoccupati • assistenza a tutti coloro che lo richiedano • verifica entro 15 giorni di tutte le domande presentate • assistenza intensiva nei casi in cui il CPI venga scelto come ente erogatore <p>Obiettivo 1.4) Partecipazione a fiere del lavoro peso 8,5 Riorganizzazione del servizio domanda offerta</p> <p>Obiettivo 1.5) Fuori Scuola: Realizzazione del progetto secondo le modalità approvate dalla Regione</p> <p>Obiettivo 1.6) Attivazioni parternariati o collaborazioni con soggetti pubblici o privati per la realizzazione di azioni di contrasto alla povertà o per favorire l'inclusione sociale attraverso la realizzazione di progetti di inserimento lavorativo, formazione, attivazione del sistema duale ecc.: Attivazione di almeno 3 parternariati o collaborazioni</p>

PIANO PERFORMANCE 2017 Scheda 2 Obiettivi da 7 a 13

<p>SETTORE RESPONSABILE</p>	<p>DIRIGENTE SETTORE LAVORO avv. Maria Elisabetta Bolisani</p>
<p>OBIETTIVO STRATEGICO</p>	<p>OBIETTIVO: REGIONE Qualità del servizio ai cittadini PROVINCIA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sviluppo manageriale dell'organizzazione; • impulso al miglioramento della quantità e la qualità dei servizi offerti; • indirizzo a mettere in atto obiettivi di pari opportunità; • promozione della formazione continua anche nel contesto interno.
<p>OBIETTIVI OPERATIVI</p>	<p>Obiettivo 2. 7) Sperimentazione del “case management” nell’area della disabilità peso 8,5 Il Case management (Cm) è un processo collaborativo di valutazione, pianificazione, facilitazione e sostegno per le scelte e le prestazioni, al fine di venire incontro ai bisogni individuali attraverso la comunicazione e le risorse disponibili, per promuovere risultati di qualità, con un buon rapporto costo-efficacia. Il Cm è un modello organizzativo di assistenza che negli ultimi dieci anni ha riscosso grande interesse soprattutto nel mondo infermieristico. Le competenze dell’operatore case manager sono molteplici e integrate e riguardano sia gli aspetti propri della professione, sia aspetti relativi alla capacità gestionale ed organizzativa. La figura è utile in particolare quando la persona deve essere seguita da operatori di servizi diversi al fine di coordinare i vari interventi in un piano complessivo integrato.</p> <p>Obiettivo 2.8) Sperimentazione “training per aumentare l’adattabilità professionale” con gruppi di persone in situazione di vulnerabilità (disabili, donne in difficoltà) peso 8,5 Il training ha l’obiettivo di aumentare l’Adattabilità professionale, composta da 4 dimensioni: Preoccupazione professionale, Controllo professionale, Curiosità professionale, Fiducia.</p>

	<p>Molte ricerche evidenziano come l'aumento dell'adattabilità professionale migliorerebbe l'efficacia della ricerca attiva di lavoro, la qualità del reimpiego, la tolleranza alla disoccupazione, il numero di contatti-colloqui-risposte ad annunci (attivazione) nella ricerca di lavoro. Migliorerebbe anche l'inserimento lavorativo e la gestione del rapporto del lavoro.</p> <p>L'obiettivo è la sperimentazione del Training con persone che sono più vulnerabili e che si rivolgono al centro per l'impiego perché non trovano fuori altri servizi o percorsi.</p> <p>L'intenzione sarebbe di sperimentarlo a Schio ed in caso di successo a Vicenza l'anno prossimo.</p> <p>Verrebbe proposto a due gruppi di 15 persone: un gruppo di donne segnalate dagli Sportelli Donna di Schio, Thiene, Malo e un gruppo di persone con disabilità fisica, del CPI di Schio.</p> <p>Verrà coinvolto anche il Centro di ricerca del Larios dell'Università di Padova che supervisionerà il progetto ed elaborerà i questionari in ingresso e in uscita, utili a valutare l'efficacia del Training, una volta attuato.</p>
	<p>Obiettivo 2.9) Garanzia Giovani peso 6,00</p> <p>Dopo aver preso in carico più di un milione di giovani NEET ed aver avviato ad iniziative di formazione e lavoro nel corso degli ultimi due anni circa 400mila giovani è in partenza la nuova Garanzia giovani. Con alcune importanti novità. La decisione del proseguimento del Programma Garanzia giovani destinato a migliorare l'occupabilità dei giovani in condizione di NEET (non al lavoro, non in formazione e non a scuola) con meno di 29 anni di età è stata presa già nei mesi scorsi dal Governo italiano. La decisione definita del Ministero del Lavoro e delle Regioni di riprendere e di migliorare Garanzia giovani ha a che vedere anche con i miglioramenti del programma avvenuti rispetto alla capacità di presa in carico dei giovani e con la forte domanda di intervento, segnalata dalla iscrizione e registrazione al programma della maggior parte dei giovani NEET italiani. Dopo il via libera della Commissione Europea, il governo italiano ha quindi deciso il rifinanziamento del programma nazionale Garanzia giovani sulla base delle iniziative coordinate dal PON IOG "Iniziativa Occupazione Giovani".</p>
	<p>Obiettivo 2.10) Attuazione piano regionale di rafforzamento dei CPI peso 6,00</p> <p>La Regione intende procedere ad una modernizzazione dei servizi per l'impiego migliorando così il soddisfacimento delle esigenze del mercato del lavoro. Si vuole favorire la modernizzazione e la qualificazione dei servizi sia dal punto di vista dell'organizzazione interna che dei servizi al cittadino e alle imprese. Il piano regionale affidato a Veneto Lavoro prevede tre azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. il rafforzamento dei sistemi informativi; 2. il rafforzamento delle competenze degli operatori;

	<p>3. il rafforzamento dei servizi intensivi per l'incrocio domanda e offerta e per l'autoimpiego</p> <p>Obiettivo 2.11) Newsletter (2ª annualità) peso 4,8</p> <p>Il progetto è iniziato nel 2016 ed è biennale prevede l'utilizzo di una NEWSLETTER interna che consenta di informare tempestivamente tutti i dipendenti su novità normative, metodologie di lavoro, progetti attivi, modalità operative migliorando l'efficienza del servizio attraverso una migliore relazione con i colleghi dei Centri in una logica di scambio delle informazioni strategiche.</p> <p>Obiettivo 2.12) ECVET OER (progetto europeo 3ª annualità) peso 8,5</p> <p>Il progetto triennale intende sviluppare metodologie e strumenti innovativi per mettere in grado gli operatori di orientamento dei centri per l'impiego pubblici e dei servizi privati di operare in maniera efficace con i giovani NEET, ossia con i giovani che non studiano, non lavorano e non sono all'interno di percorsi di formazione professionale. Lo scopo è quindi di individuare l'approccio ottimale e mettere a punto materiali e strumenti per migliorare la capacità degli operatori di rispondere alle specifiche esigenze dei giovani NEET.</p> <p>Obiettivo 2.13) Prevenzione della corruzione: formazione del personale e mappatura procedimenti peso 4,9</p> <p>Il progetto vuole attuare la formazione in materia di prevenzione della corruzione prevista nel piano triennale della Provincia con con un metodo innovativo per l'ente che consenta di coinvolgere i dipendenti rendendoli non solo informati ma consapevoli della materia e dei principi etici alla base della prevenzione della corruzione.</p>
<p>RISORSE UMANE</p>	<p>Obiettivo 2. 7) Sperimentazione del “case management” nell'area della disabilità: 18 persone</p> <p><i>Vicenza:</i> Barbieri, Saggin, Sonzogno; <i>Lonigo:</i> Colpo Gusella Lunini <i>Arzignano e Valdagno</i> Lora L., Dalla Palma D., Meggiolaro B. <i>Schio-Thiene:</i> Basso, Bugli, Carli, Favero, Mafrica, Rigadello <i>Bassano 13 persone:</i> Stella; Benacchio</p> <p>Obiettivo 2.8) Sperimentazione “training per aumentare l'adattabilità professionale” con gruppi di persone in situazione di vulnerabilità (disabili, donne in difficoltà) 9 persone</p> <p><i>Vicenza:</i> Barbieri, Bicego, Sonzogno. <i>Lonigo:</i> Colpo <i>Arzignano e Valdagno</i> Lora L., Urbani G. <i>Schio-Thiene:</i> Basso, Bugli, Carli, Rigadello, Mafrica <i>Bassano persone:</i></p> <p>Obiettivo 2.9) Garanzia Giovani 47 persone</p>

	<p><i>Vicenza:</i> Barbieri; Bertagnin, Bertoncello, Bevilacqua, Bicego, Cappellozza, Cimino; Fiorin, Jovanovic, Nisticò; Saggin, Sonzognò, Tronca</p> <p><i>Lonigo.</i> Colpo Crestani, Gussella Lunimi</p> <p><i>Arzignano e Valdagno:</i> Lora L., Vagheggi E., Urbani G., Boschetti M.</p> <p><i>Schio-Thiene:</i> Basso, Bugli, Carli, Dalla Vecchia, Favero, Giroto, Matrica, Marangoni, Pellegrini, Poletto, Rigadello, Rocchetti, Tomasi, Zecchinati</p> <p><i>Bassano persone:</i> Todesco V, Bergamin, Stella, Vivian, Crazzolara, Lancerin, Teso, Meneghin, Moro, Pivotto, Gelain, Todesco E.;</p> <p>Obiettivo 2.10) Attuazione piano regionale di rafforzamento dei CPI persone 50</p> <p><i>Vicenza:</i> Barbieri; Bertoncello, Bicego, Cappellozza, Caruso, Fiorin, Saggin, Sonzognò,</p> <p><i>Lonigo.</i> Colpo Crestani, Gussella Lunimi</p> <p><i>Arzignano e Valdagno:</i> Lora L., Vagheggi E., Morelli A., Dalla Palma D., Refosco L., Urbani G., Boschetti M., Meggiolaro B., Marcheluzzo G., Appoloni M.</p> <p><i>Schio-Thiene:</i> Basso, Bugli, Carli, Dalla Vecchia, Favero, Giroto, Matrica, Marangoni, Pellegrini, Poletto, Rigadello, Rocchetti, Tomasi, Zecchinati</p> <p><i>Bassano persone:</i> Todesco V, Bergamin, Stella, Vivian, Crazzolara, Lancerin, Teso, Benacchio, Meneghin, Moro, Pivotto, Gelain, Todesco E., Zonta</p> <p>Obiettivo 2.11) Newsletter</p> <p><i>Vicenza:</i> Barbieri; Bertagnin, Bertoncello, Bicego, Cappellozza, Caruso, Sonzognò;</p> <p><i>Lonigo.</i> Gussella</p> <p><i>Arzignano e Valdagno:</i> Morelli A., Urbani G.</p> <p><i>Schio-Thiene:</i> Carli, Matrica, Rigadello, Giroto</p> <p><i>Bassano :</i> Todesco V, Bergamin, Stella, Vivian, Crazzolara, Lancerin, Teso, Benacchio, Pivotto, Gelain, Todesco E., Zonta</p> <p>Obiettivo 2.12) ECVET OER</p> <p><i>Vicenza:</i> Bertagnin, Tronca;</p> <p><i>Arzignano e Valdagno:</i> Lora</p> <p><i>Schio-Thiene</i> Rigadello</p> <p>Obiettivo 2.13) Prevenzione della corruzione: formazione e mappatura procedimenti</p> <p><i>Vicenza:</i> Barbieri, Bertagnin, Cappellozza,, Caruso, Sonzognò, Magro, Saggin</p>
--	--

	<p>Lonigo, Colpo Crestani, Arzignano e Valdagno: Lora, Urbani, Morelli , Urbani G. Meggiolaro B., Dalla Palma., Marcheluzzo G. Schio-Thiene: Rigadello Mafica Bugli Basso Bassano Todesco V, Bergamin, Stella, Vivian, Lancerin, Benacchio, Todesco E.,</p>
<p>VALORE ATTESO</p>	<p>Obiettivo 2. 7) Sperimentazione del “case management” nell’area della disabilità Presa in carico di disabili con modalità di case management</p> <p>Obiettivo 2.8) Sperimentazione “training per aumentare l’adattabilità professionale” con gruppi di persone in situazione di vulnerabilità (disabili, donne in difficoltà) Sperimentazione di un percorso di training per i disoccupati in situazione di fragilità con l’obiettivo di aumentare l’adattabilità professionale composta da 4 dimensioni, preoccupazione, controllo, curiosità e fiducia</p> <p>Obiettivo 2.9) Garanzia Giovani Aumentare l’occupabilità dei NEET</p> <p>Obiettivo 2.10) Attuazione piano regionale di rafforzamento dei CPI Organizzare internamente il lavoro in modo da trarre profitto sia delle persone che verranno assegnate sia dal piano di formazione sia dai miglioramenti del sistema informatico</p> <p>Obiettivo 2.11) Newsletter Informare e formare i dipendenti attraverso un loro coinvolgimento attivo nelle novità del mondo del lavoro.</p> <p>Obiettivo 2.12) ECVET OER Continuazione nella realizzazione di progetto europeo con l’attuazione della parte formativa</p> <p>Obiettivo 2.13) Prevenzione della corruzione: formazione e mappatura procedimenti Attuazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione con un metodo innovativo per l’ente che consenta di coinvolgere i dipendenti rendendoli non solo informati ma consapevoli della materia</p>
<p>INDICATORE DI PERFORMANCE</p>	<p>Obiettivo 2. 7) Sperimentazione del “case management” nell’area della disabilità Presa in carico con tale modalità di almeno 6 disabili nei CPI più grandi (VICENZA BASSANO SCHIO) e 3 nei CPI più piccoli (Arzignano, Valdagno Lonigo)</p> <p>Obiettivo 2.8) Sperimentazione “training per aumentare l’adattabilità professionale” con gruppi di persone in situazione di vulnerabilità (disabili, donne in difficoltà);</p> <ul style="list-style-type: none"> • attivazione di almeno due percorsi di training rivolti complessivamente a 30 persone e scelte fra disabili, lavoratori over 50 e donne

	<p>Obiettivo 2.9) Garanzia Giovani</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presa in carico e profilazione di tutti i giovani che facciano domanda • attivazioni di almeno 4 percorsi di orientamento rivolto a 10/15 giovani l'uno; <p>Obiettivo 2.10) Attuazione piano regionale di rafforzamento dei CPI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione alle sedute di coordinamento in Regione ed a Veneto Lavoro; • riorganizzazione interna per dare attuazione al piano <p>Obiettivo 2.11) Newsletter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Invio di 11 newsletter • invio di due numeri di approfondimento • questionario di customer dopo 10 numeri complessivi <p>Obiettivo 2.12) ECVEI OER Corso face to face, partecipazione a due incontri transnazionali.</p> <p>Obiettivo 2.13) Prevenzione della corruzione: formazione e mappatura procedimenti</p> <ul style="list-style-type: none"> • effettuazione di due corsi interni con modalità innovative; • predisposizione di un documento riassuntivo dei risultati ottenuti • Effettuazione di un corso sul FOIA destinato ai responsabili ed al personale di cat. D • mappatura di un procedimento
--	--

PIANO PERFORMANCE 2017 SCHEDA 3

SETTORE RESPONSABILE	DIRIGENTE SETTORE LAVORO avv. Maria Elisabetta Bolisani
OBBIETTIVO STRATEGICO	OBBIETTIVO: REGIONE: <ul style="list-style-type: none"> • Efficienza ed Economicità • Qualità del servizio ai cittadini PROVINCIA <ul style="list-style-type: none"> • utilizzo degli strumenti offerti dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione; • attuazione di misure volte alla prevenzione della corruzione • impulso al miglioramento della quantità e la qualità dei servizi offerti;
OBBIETTIVO/ OPERATIVO/I	Obiettivo 3. 14) Utilizzo nuovi sistemi informatici messi a disposizione dalla Regione Veneto tra cui GEDI 1_ Aumentare la qualità del lavoro attraverso nuovi applicativi messi a disposizione dalla Regione o da ANPAL 2_ Utilizzo dell'applicativo informatico che gestisce la parte amministrativa di gestione della disabilità (GED1)
RISORSE UMANE	Obiettivo 3.14) indicare il personale coinvolto (53 persone) Vicenza: 13 persone 1 e 2 Barbieri; Caruso, Fiorin, Saggin, Sonzogo, 1 Bertagnin, Bertoncello, Bevilacqua, Bicego, Cimino; Nisticò, Tronca; 2, Magro. Lonigo 3 persone. Colpo Crestani, Gusella Lunini Arzignano e Valdagno 10 persone Lora L., Dalla Palma D., Vagheggi E., Morelli A., Refosco L., Urbani G., Meggiolaro B., Appoloni M., Marcheluzzo G Boschetti M. 2 Lora L., Dalla Palma D., Meggiolaro B. Schio-Thiene 14 persone Basso, Bugli, Carli, Dalla Vecchia, Favero, Giroto, Mafra, Marangoni, Pellegrini, Poletto, Rigadello, Rocchetti, Tomasi, Zecchinati Bassano 13 persone: Todesco V, Bergamin, Stella, Vivian, Crazzolara, Lancerin, Benacchio, Meneghin, Moro,

	Pivotto, Gelain, Todesco E.; Zonta
VALORE ATTESO	Obiettivo 3.14) Aumentare la qualità del lavoro attraverso nuovi applicativi messi a disposizione dalla Regione o da ANPAL Utilizzo dell'applicativo informatico che gestisce la parte amministrativa di gestione della disabilità GEDI. Inoltre l'utilizzo di sistemi informatizzati può essere un valido mezzo di contrasto della corruzione grazie alla tracciabilità delle attività svolte.
INDICATORE DI PERFORMANCE	Obiettivo 3.14) Attivazione di due incontri per pubblicizzare il nuovo sistema GEDI ; Attivazione del nuovo sistema GEDI entro aprile Formazione del personale ed attivazione dell'utilizzo dei nuovi sistemi;

INTEGRAZIONE DEL PIANO PERFORMANCE DELLA PROVINCIA DI VICENZA CON IL PIANO PERFORMANCE RIFERITO ALLE MATERIE REGIONALI ASSEGNATE ALLE PROVINCE CON LA LEGGE REGIONALE N.19 /2015

1.2 Funzioni ed attività delle competenze regionali affidate alle Provincia

Settore Servizi Socio culturali e turistici

Turismo

La disciplina turistica è stata profondamente innovata dalla legge regionale 14 giugno 2013, n. 11 "Sviluppo e sostenibilità del turismo veneto" che ha modificato la legge regionale 4 novembre 2002, n. 33 "Testo unico delle leggi regionali in materia di turismo" abrogando e sostituendo le disposizioni relative alle strutture ricettive e loro classificazione, alle agenzie di viaggio, al sistema informativo regionale del turismo (SIRT), all'informazione e accoglienza turistica, agli interventi regionali per il turismo, sia nei confronti delle imprese che a favore degli enti locali e degli altri enti pubblici.

Inoltre, la legge regionale n. 11/2013 ha ridefinito le competenze provinciali in materia di turismo, abrogato i Sistemi Turistici Locali (STL), prevedendo i Sistemi Turistici Tematici (STT), le destinazioni turistiche e le forme di governo delle stesse istituendo le Organizzazioni di Gestione delle Destinazioni.

A seguito poi di alcune importanti modifiche normative, sia a livello comunitario che a livello nazionale, le norme quadro sulle professioni turistiche, nonché le procedure e i requisiti per le diverse abilitazioni, sono in corso di revisione sia a livello nazionale che a livello regionale.

Pertanto, alla luce delle evoluzioni normative sopra indicate e vista in particolare la L.R. 30/12/2016 n. 30 che ha stabilito, tra le altre, la riallocazione alla Regione della funzione turismo ma mantenendo per il momento la competenza in capo alla Città metropolitana di Venezia e alle Province delle seguenti funzioni e procedimenti, tutte comprensive dei relativi controlli:

1. classificazione delle strutture ricettive e delle sedi congressuali;
2. agenzie di viaggio;
3. sistema informativo regionale del turismo (SIRT) che comprende sia la rilevazione dei dati statistici ai fini ISTAT sia le informazioni relative all'offerta turistica, ivi compresi gli eventi e le manifestazioni;
4. professioni turistiche, con particolare riferimento, per quanto attiene ai requisiti necessari per l'abilitazione allo svolgimento della professione e al procedimento di rilascio dell'abilitazione, a quella di guida turistica, come sopra indicato.

Agriturismo, fattorie didattiche e turismo rurale

La normativa relativa alle attività turistiche connesse al settore primario ha subito, con l'approvazione della L.R. n.28/2012, L.R. n.35/2013 e la L.R. n.7/2016, una profonda trasformazione rispetto al passato. Le nuove disposizioni regionali assegnano infatti alle Province, oltre alle competenze legate alle attività agrituristiche ed ittituristiche, il riconoscimento dei requisiti per l'attività di Fattoria didattica e di Turismo rurale, nonché le relative attività di vigilanza. Alla luce di queste norme, le attività che nel corso del 2017 le Province sono tenute ad esercitare ai sensi della legge regionale n. 28/2012 e s.m.i., riguardano:

- riconoscimento dei requisiti di connessione e prevalenza per le nuove attività di Agriturismo ed Ittiturismo e per l'adeguamento alla L. R. 28/2012 e s.m.i.;
- riconoscimento dei requisiti per lo svolgimento delle attività di Fattoria didattica e Turismo Rurale.

Ai sensi della sopra riportata Legge regionale, le Province sono inoltre tenute ad effettuare i

controlli per la verifica della permanenza dei requisiti ed il rispetto delle condizioni e delle modalità per l'esercizio delle attività turistiche connesse al settore primario, nel limite minimo del 20 % delle aziende attive nel territorio provinciale. Tale attività verrà svolta nel 2017 in collaborazione con il Corpo di Polizia Provinciale, in base al Regolamento sul sistema dei controlli approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n.20/2015.

Cultura

L'Ufficio Cultura della Provincia di Vicenza esercita, secondo gli artt. 19 e 20 del D.Lgs 267/2000, precise funzioni amministrative nell'ambito della valorizzazione dei beni culturali e nella programmazione e coordinamento delle iniziative culturali a livello sovracomunale. Ai sensi della legge Regionale n. 50/84 art. 24, svolge le funzioni di programmazione e coordinamento dei seguenti servizi alla comunità:

- a) Coordinamento della Commissione di Rete quale organo rappresentativo delle diverse amministrazioni e delle Biblioteche che fanno parte della RBV, la Commissione composta da amministratori e tecnici bibliotecari, svolge funzioni di monitoraggio dei servizi regolati da una convenzione stipulata tra la Provincia e i Comuni che aderiscono alla Rete e utilizza fondi residui trasferiti dalla Regione, dalla Provincia e dai Comuni. E' in fase di studio la stesura della nuova Convenzione per il 2018.
- b) Sistemi Museali del Territorio Provinciale: Promozione e diffusione dell'attività delle Reti Museali: in particolare, collaborazione con la Rete Museale Alto Vicentino in occasione della proclamazione del 2017, quale Anno Internazionale del Turismo sostenibile di sviluppo locale. Sono programmati incontri finalizzati a verificare la necessità di ottimizzare gli impegni e le risorse, e verificare le possibilità di collaborazione tra pubblico e privato, ricercando obiettivi per condividere le azioni da intraprendere in maniera coordinata. *Le attività programmate hanno la finalità di avviare dei tavoli di lavoro per una mappatura delle risorse e la definizione di un documento d'intesa.*
- c) ai sensi della L.R. 11/2001 art.47 delega in materia di spettacolo di rilevanza locale: promozione e diffusione delle attività artistiche, musicali teatrali e cinematografiche;
- d) Ai sensi della L.R. n. 7/1999 art 51: Accordi di programma per la realizzazione del progetto Reteventi Cultura; La Provincia ha firmato un accordo con la Regione per la realizzazione di progetti culturali in collaborazione con i comuni del territorio Provinciale. Il progetto si pone come servizio ai Comuni e alle associazioni del territorio.
- e) Ai sensi della L.R. 482/1999 articoli 9 e 15: diffusione Bando regionale in materia di tutela delle minoranze linguistiche storiche;
- f) Ai sensi della L.R. 8/2007: Bandi Regionali-diffusione delle risorse a tutela, valorizzazione e promozione del patrimonio linguistico e culturale Veneto;
- g) Ai sensi della L.R.3/2003 art 22 – Iniziative di valorizzazione e promozione dell'identità Veneta- Promozione del Concorso Vota il Presepio iniziativa realizzata in collaborazione con i principali media del territorio con il coinvolgimento delle scuole di ogni ordine e grado, 310 Parrocchie, i Comuni e cittadini;
- h) Ai sensi della L.R. 50/1984, art 42 Riordino e inventariazione del Fondo Beni Culturali, archivio di interesse locale;

U.C. ASSISTENZA SOCIALE

Nel COLLEGATO ALLA LEGGE DI STABILITÀ REGIONALE 2017 l.r. 30 dicembre 2016, n. 30 si è stabilita la “*Riallocazione delle funzioni non fondamentali delle province e della Città metropolitana di Venezia*” (art. 1 - co. 1) e l’adeguamento della “*normativa di settore ai principi sul riordino delle funzioni ...*” (art. 2 - co. 1). Richiamato l'art.2 comma 5 della L.R. 20/2016 fino alla definizione del nuovo assetto normativo ed organizzativo le Province e la Città Metropolitana continuano ad esercitare le funzioni già conferite.

Nel passaggio delle attività in capo alla Regione, previste dalle legge, si evidenzia che anche per il 2017 le attività sociali - assistenza scolastica in favore di alunni con disabilità sensoriali, minori riconosciuti dalla sola madre e trasporto scolastico - sono rimaste in capo alla Provincia.

1) SUPPORTO ALL’INTEGRAZIONE SCOLASTICA DEGLI STUDENTI CON DISABILITÀ SENSORIALE

L’Amministrazione garantisce l’espletamento del servizio in favore degli studenti con disabilità sensoriale della vista e dell’udito residenti nel territorio Vicentino e frequentanti ogni ordine e grado di scuole (pubbliche, paritarie e private, ad eccezione di corsi speciali).

A) Il Servizio, coordinandosi per un’adeguata programmazione integrata con gli interventi di competenza dell’Ufficio Scolastico Provinciale, delle Istituzioni Scolastiche, delle Ulss ed altri Enti, assicura lo svolgimento delle seguenti attività:

- educativo-assistenziale per l’autonomia e la comunicazione personale degli studenti con disabilità sensoriale mediante l’assegnazione di istruttori educatori (di ruolo e messi a disposizione dalla Cooperativa Sociale VI.ASSISTE) che affiancano gli studenti medesimi (circa 170) in ambito scolastico e/o extrascolastico (per lo studio assistito).
- adattamento dei testi scolastici (es. trascrizione in braille ed ingrandimenti) che avviene avvalendosi della collaborazione di istruttori educatori, adeguatamente istruiti e supportati ed in collaborazione con la Sezione di Vicenza dell’Unione Italiana Ciechi ed Ipovedenti.
- di supporto è svolta dagli istruttori educatori di ruolo esperti e rivolta nei confronti degli istruttori educatori (circa 80), nonché dei docenti di sostegno e di classe che operano con alunni con disabilità sensoriale (es. realizzazione di specifici laboratori)

Per tale attività è vigente un contratto di affidamento diretto alla Cooperativa Vi.Assiste , costituita dalla Provincia con alcune famiglie di assistiti, fino al 31/8/2017

B) Ritenendo la modalità dell’affiancamento quella più idonea ad assicurare allo studente sia l’integrazione scolastica che sociale, dall’anno scolastico 2010-11 è stato limitato l’intervento provinciale finalizzato a compartecipare nella spesa relativa alla retta (comprensiva della residenzialità) per favorire la frequenza da parte di alcuni studenti con disabilità sensoriale delle sole scuole superiori con sezioni per disabili sensoriali.

2) SOSTEGNO ECONOMICO AI MINORI RICONOSCIUTI DALLA SOLA MADRE

Altro ambito d’intervento di competenza è quello rivolto in favore dei minori riconosciuti dalla sola madre per la gestione del quale questa UC si avvale della collaborazione dei Comuni (che hanno sottoscritto in merito apposito Accordo con la Provincia) per la istruttoria dei singoli casi, per la valutazione degli interventi e la quantificazione dei relativi interventi economici; e ciò nel rispetto della nota inviata nel 2009 ai Comuni per definire modalità e tempi per la presentazione delle domande di intervento.

TRASPORTO DISABILI

Ulteriore ambito d’intervento di competenza è quello rivolto in favore degli studenti con disabilità frequentanti le scuole secondarie di secondo grado per la gestione del quale il settore trasporti si avvale della collaborazione dei Comuni (che hanno sottoscritto in merito apposito Accordo con la Provincia)

PIANO PERFORMANCE 2017

SETTORE RESPONSABILE	DIRIGENTE SETTORE SERVIZI SOCIO CULTURALI E TURISTICI arch. Sandra Brentan
OBIETTIVO STRATEGICO	<p>OBIETTIVO: Miglioramento dell'efficienza ed efficacia nello svolgimento delle attività afferenti al Servizio Turismo, Ufficio Agriturismo e Ufficio Cultura.</p> <p>A fronte della recente riorganizzazione delle funzioni operate a livello regionale e provinciale, della riduzione del personale avvenuta in alcuni servizi come nel caso del Turismo e Cultura, nonché la revisione delle normative legate alle diverse attività afferenti al settore, risulta di fondamentale importanza proseguire anche per l'anno 2017 nell'attività già intrapresa negli anni scorsi, di perseguire un ulteriore snellimento delle procedure volta ad aumentare l'efficienza nell'espletamento delle diverse attività, l'efficacia nella prevenzione ed individuazione delle non conformità ed il livello del servizio reso agli operatori/utenti.</p> <p>Nell'ambito delle attività dell'Ufficio Cultura ed alla luce della riduzione e razionalizzazione della spesa destinata ai diversi eventi il Progetto Reteventi Cultura Veneto, si pone come servizio ai Comuni e alle associazioni del territorio, in grado di fornire informazione e sostegno per tutti gli eventi culturali, con un'immagine coordinata e organizzata attraverso la promozione degli eventi <i>on-line</i> nei siti comunali. E' stata fornita adeguata assistenza ai Comuni per la costituzione della nuova Rete Bibliotecaria Provinciale, con la finalità di coinvolgere la maggior parte dei Comuni e Istituti ad aderire alla nuova convenzione. E' in fase di studio la stesura per la nuova convenzione del 2018.</p> <p>Per il Servizio Turismo ed Ufficio Agriturismo, assume inoltre particolare rilevanza migliorare l'organizzazione dell'attività di vigilanza e controllo, attraverso un incremento della flessibilità ed interoperabilità del personale interno ed con il coinvolgimento del Corpo di Polizia provinciale.</p>
OBIETTIVI OPERATIVI	<p>Obiettivo 1.1) Prevenzione delle non conformità con conseguente snellimento procedimenti di verifica <i>Agriturismo:</i> Individuazione delle non conformità riscontrate con maggiore frequenza nella presentazione dei piani agrituristici e presentazione alle Organizzazioni sindacali e professionisti del settore delle modalità di valutazione (check list) e delle relative azioni correttive.</p> <p>Obiettivo 1.2) Miglioramento attività di controllo e vigilanza <i>Turismo e Agriturismo:</i> Effettuazione dei controlli sia documentali che mediante sopralluoghi, presso le diverse strutture. Organizzazione dell'attività di controllo attraverso una maggiore flessibilità ed interoperabilità del personale, in linea con quanto previsto dal Regolamento sul sistema dei controlli per le attività turistiche connesse al settore primario ed in collaborazione con il Corpo di Polizia provinciale (Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 20/2015) e dell'Accordo sottoscritto tra i Dirigenti del Servizio Polizia Provinciale e del Servizio Turismo in data 29/12/2016 prot. n.87490.</p> <p>Obiettivo 1.3) Perfezionamento banca dati del turismo <i>Turismo:</i> Completare entro la fine dell'anno 2017 la costruzione di una banca dati di tutte le strutture ricettive (sia alberghiere che complementari) con l'inserimento dei dati relativi ai provvedimenti di classificazione. In questo modo verranno evidenziate le strutture prive di classificazione che verranno successivamente segnalate ai Comuni per l'eventuale chiusura.</p> <p>Obiettivo 1.4) Rilevazioni statistiche anno 2017 <i>Turismo e Agriturismo:</i> aggiornamento per il 2017 dell'attività di rilevazione dei</p>

	<p>dati statistici (arrivi/presenze) delle strutture ricettive, con conseguente accredito delle strutture per la trasmissione dei dati per via telematica in attuazione di quanto previsto dalla Direzione Turismo della Regione del Veneto.</p> <p>Obiettivo 1.5) Ufficio Cultura: Rafforzamento della partecipazione alla programmazione culturale, migliorando l'azione e il coinvolgimento dei Comuni, delle associazioni e delle Scuole attraverso il miglioramento della comunicazione e l'organizzazione di incontri esplicativi. Coordinamento della Rete Bibliotecaria Provinciale, tramite i lavori della Commissione costituita da amministratori e tecnici per sostenere l'attività della Nuova Rete. E' in fase di studio, la predisposizione della nuova convenzione. Particolare assistenza viene fornita ai Comuni per l'adeguamento della tempistica contrattualistica dei servizi bibliotecari.</p> <p>Obiettivo 1.6) Gestione presenze ed invio dati del personale regionale. Dal 01 luglio 2016 con il personale transitato in Regione Veneto, come individuato dalla DGR196 DEL 21/12/2015, si rende necessario creare un punto di unione tra la Regione Veneto e l'Ufficio personale della provincia, per la rilevazione presenze del personale regionale e che si rapporti con l'Ufficio personale della Regione, al fine di una efficiente ed efficace attività amministrativa che si concretizzerà nella gestione della rilevazione presenze.</p>
<p>RISORSE UMANE</p>	<p>Obiettivo 1.1) <i>Ufficio Agriturismo:</i> Pino Silvio, Parise Marco</p> <p>Obiettivo 1.2) <i>Turismo:</i> Rizzi Renato, Andriolo Stefania, Lazzarotto Anna, Maron Giovanna, Lovo Rosanna <i>Agriturismo:</i> Pino Silvio, Parise Marco <i>Corpo di polizia Provinciale:</i> Cappozzo Vittorio, Zanella Simone, Brazzale Igor, Dal Cason Irene, Gualdo Alessio, Slossel Paolo, Nardin Franco, Giaccon Francesca.</p> <p>Obiettivo 1.3) <i>Turismo:</i> Rizzi Renato, Andriolo Stefania, Lazzarotto Anna, Maron Giovanna, Lovo Rosanna, Magnabosco Ancilla</p> <p>Obiettivo 1.4) <i>Turismo:</i> Rizzi Renato, Andriolo Stefania, Lazzarotto Anna, Maron Giovanna, Lovo Rosanna <i>Agriturismo:</i> Pino Silvio, Parise Marco</p> <p>Obiettivo 1.5) <i>Cultura:</i> Serra Iole</p> <p>Obiettivo 1.6) Bastianello Clarita</p> <p>In relazione agli obiettivi n.1, n.2 e n.4, con accordo tra il Dirigente del Settore Servizi Socio Culturali e Turistici e il Dirigente del Servizio Sviluppo Economico e al territorio il dipendente Parise Marco è in servizio per n.2 gg. a settimana presso l'ufficio Agriturismo.</p>
<p>VALORE ATTESO</p>	<p>Obiettivo operativo 1.1) <i>Agriturismo:</i> Per le attività legate all'agriturismo, fattorie didattiche e turismo rurale si prevede la presentazione delle modalità di valutazione dei piani alle organizzazioni sindacali e ai professionisti del settore, finalizzata in particolare alla prevenzione delle non conformità.</p> <p>Obiettivo operativo 1.2) <i>Turismo e Agriturismo:</i> L'attività di controllo verrà svolta con due modalità: la prima documentale attraverso la verifica della completezza e la coerenza della documentazione allegata a ciascuna pratica, con predisposizione di un verbale apposito; la seconda attraverso il coinvolgimento del personale della Polizia Provinciale. In questo secondo caso i sopralluoghi verranno svolti con la</p>

	<p>presenza di una unità del Servizio Turismo ed una unità della Polizia Provinciale con conseguente ottimizzazione dell'attività. Per il Servizio Turismo, inoltre, dopo l'individuazione degli agenti del servizio Polizia Provinciale incaricati di svolgere i sopralluoghi, si provvederà ad effettuare per questo personale una adeguata formazione.</p> <p>Estrazione a campione di 20 strutture ricettive B&B tra quelle che risultavano già classificate attraverso la formazione del “silenzio assenso” di cui all'art. 32 della L.R. 11/2013 e da sottoporre a controllo tramite apposito sopralluogo.</p> <p>Obiettivo operativo 1.3) <i>Turismo:</i> E' indispensabile costruire una banca dati aggiornata e suddivisa per le varie tipologie ricettive che consenta di monitorare l'andamento dell'attività di classificazione di tutte le strutture ricettive (circa 800 strutture). Tale attività diventa propedeutica per la fase successiva, tenuto conto che ai sensi della L.R. 11/2013 la Provincia dovrà inviare ai Comuni interessati l'elenco delle strutture che non si sono classificate per l'emanazione dei provvedimenti di chiusura.</p> <p>Obiettivo operativo 1.4) <i>Turismo e Agriturismo:</i> Attività di supporto a favore dei titolari delle strutture che spesso non riescono a procedere all'inserimento dei dati (arrivi/presenze) ed attività di recupero di strutture che omettono il caricamento e/o non sono abilitate alla trasmissione telematica. Tale attività diventa essenziale per poter procedere con le chiusure mensili in maniera corretta. Il personale individuato del Servizio Agriturismo seguirà in modo particolare le strutture con alloggio sollecitando l'invio dei dati.</p> <p>Obiettivo operativo 1.5) <i>Cultura:</i> raggiungimento di una informazione omogenea e diffusa, attraverso la predisposizione di apposita modulistica, agevolando la procedura di adesione a Reteventi. In questo modo si intende interpretare l'indirizzo normativo regionale vigente di unificazione dei servizi, finalizzata ad una migliore qualità dell'offerta culturale e ad una contemporanea riduzione dei costi. Coinvolgimento della maggior parte dei comuni e istituti provinciali per l'adesione alla nuova convenzione per la costituzione della rete bibliotecaria, al fine di unificare l'intero patrimonio bibliotecario provinciale e fornire un miglior servizio agli utenti.</p> <p>Obiettivo operativo 1.6) Miglioramento dell'attività mediante acquisizione di capacità operative nell'uso del programma gestione rilevazione presenze e nell'invio alla Regione Veneto delle informazioni necessarie per il personale transitato in Regione Veneto.</p>
<p>INDICATORE DI PERFORMANCE</p>	<p>Obiettivo 1.1) <i>Agriturismo:</i> entro 31 ottobre 2017 organizzazione di un incontro per illustrare le modalità di valutazione delle non conformità alle organizzazioni sindacali e professionisti del settore.</p> <p>Obiettivo 1.2) <i>Turismo e Agriturismo:</i> Per il Servizio Turismo entro il 30 giugno 2017 predisposizione elenco di n. 20 B&B da sottoporre a controllo tramite sopralluogo ed entro il 31 dicembre 2017 effettuazione di sopralluoghi su almeno 50 strutture ricettive e controlli d'ufficio su almeno n. 100 strutture ricettive. Entro il 31 dicembre 2017 svolgimento di un incontro di formazione rivolto al personale addetto alla attività di controllo (Polizia Provinciale).</p> <p>Obiettivo 1.3) <i>Turismo:</i> Entro il 31 dicembre 2017 costruzione banca dati suddivisa per tipologia dell'attività ricettiva (alberghi, ricettivi all'aperto e complementari) con indicazione delle strutture classificate.</p> <p>Obiettivo 1.4) Entro il 31 dicembre 2017 accreditamento di almeno 80 strutture ricettive tra nuove strutture e recupero strutture mai abilitate.</p>

Obiettivo 1.5)

Cultura: entro 31 dicembre 2017 *conclusione della procedura di coordinamento e sostegno alle attività culturali nei comuni della Provincia di Vicenza.* Conclusione procedura firma Convenzione 2017 e stesura della Bozza per la nuova convenzione (almeno 86 comuni della provincia) e coinvolgimento nella rete delle Biblioteche scolastiche.

Obiettivo 1.6)

Gestione della rilevazione presenze del personale regionale ed invio della comunicazione mensile alla Regione Veneto

SETTORE RESPONSABILE	DIRIGENTE SETTORE SERVIZI SOCIO CULTURALI E TURISTICI arch. Sandra Brentan <i>Servizio Sociale</i>
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO: <i>Implementazione del processo di miglioramento continuo con progetti innovativi per la disabilità sensoriale e della rete tra i servizi provinciali della Regione Veneto</i> Nonostante il difficile contesto di incertezza normativa e organizzativa, il servizio provinciale si è dato come obiettivo la tutela dei diritti degli alunni con disabilità sensoriali, la puntuale erogazione delle attività assistenziali e il perfezionamento semplificato delle procedure operative con abbattimento dei tempi e ottimizzando l'intervento. Riattivazione lavoro di rete tra servizi provinciali per un efficace e trasparente coordinamento sulle tematiche complesse, dei servizi per la disabilità sensoriale con Tavolo tecnico regionale - comparazione dati - standard comuni per un appalto unico salvaguardando la territorialità dell'intervento.
OBIETTIVO/I OPERATIVO/I	Obiettivo 1) <ul style="list-style-type: none"> • aggiornamento e registrazioni delle certificazioni scolastiche • coordinamento e unificazione delle banche dati assistiti con i servizi Ulss e con Ufficio Scolastico Provinciale • semplificazione delle richieste da parte delle famiglie • analisi dei progetti educativi mirati ai bisogni dei singoli alunni ottimizzando l'intervento • progetti assistenziali innovativi derivanti da particolari condizioni cliniche e scolastiche degli alunni • Tavolo tecnico regionale - comparazione dati - standard comune - per la predisposizione del Capitolato regionale per l'affidamento della gestione dell'assistenza scolastica • relazione tecnica sul fabbisogno per l'utenza a livello regionale
RISORSE UMANE	Obiettivo 1) Peserico Roberta, Gandola Ivana , Stivan Anna, Borghero Laura, Mion Maria Teresa e Mottin Maria Linda
VALORE ATTESO	Obiettivo operativo 1) <ul style="list-style-type: none"> • aggiornare le banche-dati, ottimizzare e semplificare lo scambio di documenti con Ulss, con Ufficio Scolastico Provinciale, scuole e famiglie impiegando prioritariamente documenti informatici con l'obiettivo di migliorare l'efficienza riducendo tempi e costi • indagine sul grado di soddisfazione per il monitoraggio della qualità degli interventi e della rispondenza ai bisogni dell'utenza • attivazione di circa n.8 interventi innovativi di assistenza per alunni in particolari condizioni cliniche e scolastiche secondo le modalità condivise con famiglia e i referenti delle scuole interessate • Tavolo tecnico regionale: implementare e comparare i dati riferiti ai servizi erogati dalla Province per predisporre un relazione tecnica illustrativa sul fabbisogno e sugli standard comuni di intervento, un capitolato unico per l'affidamento della gestione dei servizi , uniformare la modulistica e i criteri d'accesso.
INDICATORE DI PERFORMANCE	Obiettivo 1) <ul style="list-style-type: none"> • entro 30 giugno registrazione e aggiornare le banche-dati. • entro 15 luglio registrazione delle richieste di accesso al servizio • entro 31 agosto programmazione degli interventi assistenziali • entro 31 dicembre grado di soddisfazione • entro anno scolastico 2016/17 e con l'avvio dell'anno scolastico 2017/18

	<p>progetti assistenziali innovativi</p> <ul style="list-style-type: none">• entro 30 giugno presentare la proposta di capitolato regionale per l'affidamento della gestione del servizio di assistenza scolastica per la disabilità sensoriale Tavolo tecnico regionale
--	--

SETTORE SERVIZI SOCIO CULTURALI E TURISTICI: PESATURA DEI PROGETTI PERFORMANCE ANNI 2017 E SEGUENTI.

METODOLOGIA:

Ciascun progetto del Settore viene pesato in base alla presenza o no delle seguenti caratteristiche:

A) caratteristiche di innovazione e/o standardizzazione e/o semplificazione e/o sperimentazione e/o aumento dell'efficacia:

Punti caratteristiche non presenti punti 0; mediamente presenti punti 12; presenti in misura notevole punti 25;

B) caratteristiche di coinvolgimento di attori esterni: altri enti, associazioni, libero professionisti, aziende ecc.

Punti caratteristiche non presenti punti 0; mediamente presenti punti 12; presenti in misura notevole punti 25;

C) caratteristiche di complessità e/o obiettivo particolarmente sfidante e/o con notevole impatto sull'utenza esterna:

Punti caratteristiche non presenti punti 0; mediamente presenti punti 12; presenti in misura notevole punti 25;

D) caratteristiche relative alla necessità di coinvolgere e motivare il personale interno e/o di aumento dell'efficienza interna:

Punti: caratteristiche non presenti punti 0; mediamente presenti punti 12; presenti in misura notevole punti 25;

Il punteggio massimo di ciascun progetto è 100.

Si sommano i punteggi di tutti i progetti e attraverso una proporzione si pesano i progetti in centesimi. Ovviamente tale peso ha valore solo nell'ambito del Settore Servizi Socio Culturali e Turistici.

PESO DEI PROGETTI

Come da scheda allegata i risultati sono i seguenti:

N.	PROGETTO	Caratteristiche	Punti	PESO (in centesimi)
1.1	Prevenzione delle non conformità con conseguente snellimento procedimenti di verifica	A - 25 B - 25 C - 25 D - 12	87	14,3
1.2	Miglioramento attività di controllo e vigilanza	A - 25 B - 25 C - 25 D - 25	100	16,4
1.3	Perfezionamento banca dati del turismo	A - 25 B - 12 C - 12 D - 25	74	12,1
1.4	Rilevazioni statistiche anno 2017	A - 25 B - 25 C - 25 D - 12	87	14,3
1.5	Rafforzamento della partecipazione alla programmazione culturale	A - 25 B - 25 C - 25 D - 25	100	16,4
1.6	Gestione presenze ed invio dati del personale regionale	A - 25 B - 0 C - 12 D - 25	62	10,1
2.1	Implementazione del processo di miglioramento continuo con progetti innovativi per la disabilità sensoriale e della rete tra i servizi provinciali della Regione Veneto.	A - 25 B - 25 C - 25 D - 25	100	16,4
	TOTALE		610	100,00

PIANO PERFORMANCE 2017

Settore Servizi Difesa Suolo e Protezione Civile

Il Piano delle Performance 2017 per il Settore di riferimento ha tenuto conto:

1. del contesto normativo di riferimento, che vede una riallocazione diversa della funzione Protezione Civile rispetto a quella di Difesa del Suolo;
2. della programmazione unitaria della Provincia riferita all'annualità 2017;
3. del Piano delle Performance della Provincia del 2016, per dare continuità a progetti di rilievo di durata superiore all'anno;
4. degli indirizzi strategici della Regione Veneto, focalizzati su Efficienza, Economicità e Qualità dei servizi ai cittadini;
5. della prevenzione del rischio corruzione.

Elenco **obiettivi strategici** del Settore

- 1) Gestione transitoria della funzione non fondamentale di Difesa del Suolo, a seguito della LR n. 30 del 30/12/2016 che ne ha disposto la “riallocazione” in capo alla Regione del Veneto**
- 2) Ripresa in carico e gestione, da parte della Provincia, della funzione non fondamentale Protezione Civile**

Scheda N. 1

SETTORE	SERVIZI DIFESA SUOLO E PROTEZIONE CIVILE
RESPONSABILE	ing. Maria Pia Ferretti
OBIETTIVO STRATEGICO	Gestione transitoria della funzione non fondamentale di <u>Difesa del Suolo</u>, a seguito della LR n. 30 del 30/12/2016 che ne ha disposto la “riallocazione” in capo alla Regione del Veneto

Descrizione della funzione:

Il contesto normativo

La funzione difesa del suolo è stata delegata alla Provincia dalla Regione del Veneto con propria Legge n. 11/2001, che all'art. 85 assegna:

- la programmazione, progettazione, approvazione ed esecuzione degli interventi di difesa idrogeologica nonché dei relativi manufatti, funzionali alla prevenzione di dissesti e alla messa in sicurezza della rete viaria della provincia;
- la programmazione, progettazione, approvazione ed esecuzione degli interventi per il consolidamento degli abitati e all'attuazione dei piani di trasferimento
- la realizzazione di pronti interventi relativamente alle opere di cui alle lettere a) e b);
- la realizzazione di interventi di sistemazione di rive e sponde lacuali;
- le concessioni di sponde e di spiagge lacuale, di superficie e di pertinenze dei laghi

A seguito del riordino delle Amministrazioni locali avviato con la Legge Delrio, la legge regionale n. 19 dell'ottobre 2015 ha disposto, con decorrenza 1 gennaio 2016, l'inquadramento nel ruolo regionale del personale dedicato a dette funzioni, delegandone, però, nuovamente i compiti alla Provincia.

Con l'Accordo Quadro del 26/09/2016 la Regione del Veneto, le Province e la Città metropolitana di Venezia hanno inteso dare avvio al processo di riorganizzazione delle funzioni conferite alle Province con l'obiettivo del loro efficientamento; nelle more della sottoscrizione degli specifici accordi di Settore la Regione ha assunto le funzioni di programmazione, indirizzo, coordinamento e controllo mentre le Province si sono occupate del loro aspetto organizzativo e gestionale.

Con Legge n. 30 del 30/12/2016 “*Collegato alla legge di stabilità regionale*” la funzione difesa del suolo è stata “riallocata” in capo alla Regione del Veneto.

Il Programma attività 2017

Tale processo di riallocazione non ha ancora avuto luogo e permane la fase transitoria, nel corso della quale il Servizio rimane impegnato a dare corso all'attività programmata attraverso il DUP 2017 (di prossima approvazione) che prevede:

- l'inserimento nel Programma triennale Opere pubbliche di 3 nuovi lavori con risorse provenienti da Ordinanze Commissariali del 2014 conseguenti ad eventi alluvionali,
- il completamento di due lavori pubblici;
- la prosecuzione di attività di monitoraggio in un sito;
- la progettazione esecutiva del IV stralcio di una grossa frana a Recoaro;
- il controllo e la rendicontazione di 12 lavori effettuati da soggetti diversi;
- la banca dati dei fenomeni franosi, da condividere con Università di Padova e Ministero dell'Ambiente;
- l'apporto sostanziale al progetto europeo Recall, in collaborazione con la Protezione Civile;
- l'avvio di una nuova collaborazione con l'Università di Padova, a costo zero per la Provincia, nell'ambito di un bando finanziato dalla Fondazione Cariverona, finalizzato a sperimentare la possibilità di impiego di fibre ottiche nel monitoraggio delle frane.

L'esiguità del personale dedicato alla difesa del suolo e la necessità di continuare a svolgere le procedure complesse proprie della materia dei lavori pubblici richiedono di proseguire l'attività di standardizzazione delle procedure e della documentazione di gara, attività avviata nel 2016 con l'entrata in vigore del nuovo codice e che deve tenere conto anche delle Linee guida già adottate da ANAC e della revisione del codice con il D.Lgs. 56/2017.

Alle funzioni di Difesa del Suolo è stata ricondotta anche l'attività dell'Ufficio Risorse Idriche con riferimento a

tutte le attività autorizzative relative al lago di Fimon, nonché a quelle di sistemazione di rive e sponde lacuali.

Continuità con il Piano Performance 2016

Il progetto operativo sotto descritto si pone in continuità con quanto programmato e realizzato con il piano Performance 2016 -obiettivo n. 9.

Efficienza, economicità, qualità del servizio

Il progetto operativo proposto nel seguito persegue tutti gli obiettivi chiesti dal Piano Performance 2017 della Regione:

- a) efficienza: il progetto rispetta i tempi della programmazione, definiti con la Regione Veneto, pur essendo stato integrato con attività di contorno rese necessarie in corso d'opera, che vanno a completare i lavori e le indagini scientifiche in corso. (ad es. si è reso necessario integrare il lavoro dell'Università di Parma in base ad un'esigenza segnalata dalle organizzazioni dei pescatori, come pure intensificare gli sfalci della pianta infestante del lago con ripetuti interventi del natante del Consorzio di bonifica, con aumento dei costi)
- b) economicità: nonostante le migliorie introdotte il costo del progetto è rimasto all'interno del finanziamento regionale;
- c) il progetto ha portato un notevole miglioramento dell'ambiente lacustre, consentendone una migliore fruizione da parte dei cittadini.

Prevenzione rischio corruzione

La collaborazione tra Uffici che si realizza con il progetto esposto nel seguito garantisce che un numero maggiore di dipendenti condividano responsabilità su di un progetto comune. Gli aspetti positivi da sottolineare sono: lo stimolo a fare squadra il controllo reciproco (anche i fini dell'anticorruzione e della trasparenza), il fatto che più dipendenti siano informati e documentati su di una medesima iniziativa, la condivisione delle esperienze e dei saperi.

OBIETTIVO OPERATIVO

Progetto Fimon “Intervento sperimentale di contenimento della biomassa nel lago di Fimon finalizzato alla tutela dell'ecosistema acquatico nonché azioni di conservazione dell'area della zona perilacuale”, nel comune di Arcugnano, finanziato con fondi PAR-FSC VENETO 2007-2013
Collaborazione tra Ufficio Difesa del Suolo e Ufficio Risorse Idriche nella gestione esecutiva del progetto ambientale

In continuità con l'obiettivo n. 9 del Piano Performance della Provincia 2016 il progetto Fimon concerne la collaborazione instaurata tra l'Ufficio Difesa del Suolo e l'Ufficio Risorse idriche per l'intervento sperimentale di contenimento della biomassa del lago di Fimon. Il Progetto è finalizzato sia alla tutela dell'ecosistema acquatico, sia ad azioni di conservazione della zona perilacuale, con la realizzazione di lavori mirati al ripristino della integrità delle sponde e dei manufatti esistenti. Date tali caratteristiche del progetto si è resa necessaria una collaborazione tra competenze ecologico-ambientali e competenze giuridico-amministrative in materia di lavori pubblici. Il progetto, finanziato dalla Regione Veneto, ha avuto in questo modo un regolare svolgimento nel 2016, grazie all'impegno della Difesa del Suolo che ha sostituito le funzionarie amministrative delle Risorse idriche che ha lasciato il servizio a fine 2015.

Il progetto comprende:

- a) espletamento di adempimenti tecnici /amministrativi, con la formalizzazione di un nuovo accordo con l'Università di Parma per l'integrazione delle attività di studio e analisi del sito, di un secondo accordo con il Consorzio Alta Pianura Veneta per

	<p>incrementare le attività di sfalcio controllate sulla superficie del lago, con la definizione di rapporti con la Soprintendenza Archeologica del Veneto, con lo svolgimento delle attività periodiche di rendicontazione del finanziamento;</p> <p>b) attività tecnico-ambientale con Università e Consorzio, per determinare i fattori che influenzano la crescita della pianta infestante del lago e testare un sistema di sfalci che la indeboliscano, dato che questa sta accelerando il processo di interrimento del lago stesso.</p> <p>Finalità:</p> <p>a) completare il progetto finanziato dalla Regione Veneto;</p> <p>b) individuare una metodologia di gestione, ecologicamente compatibile, delle piante acquatiche nel lago di Fimon.</p>
CRITICITA'	<p>Il Lago di Fimon è un'attrattiva turistico-ricreativa unica per la popolazione vicentina ed è una meta ambita anche da associazioni di pescatori ed associazioni nautiche. Per garantire la fruizione del lago a tutti la Provincia di Vicenza, che ne ha la responsabilità gestionale sulla base delle norme regionali e di un accordo con il comune di Arcugnano, deve adottare spesso soluzioni gestionali di compromesso in quanto il lago è un sito Natura 2000, di estrema protezione.</p> <p>Ogni interventi da eseguire, anche minimale, deve essere attentamente valutato sotto il profilo ecologico-ambientale.</p> <p>La collaborazione messa in atto tra i due uffici provinciali, che coinvolge anche l'ufficio tecnico del Comune di Arcugnano (che ha messo a disposizione il Direttore Lavori ed il Coordinatore della Sicurezza in fase di esecuzione), oltre che l'Università di Parma ed il Consorzio di Bonifica, ha consentito di tenere conto di tutte le esigenze sopra richiamate, ma nello stesso tempo di effettuare quanto programmato nei tempi stabiliti.</p>
RISORSE UMANE	Ferretti, Muraro, De Matteis, Marini, Rigon, Scalchi
VALORE ATTESO	<p>a) Conclusione del progetto finanziato dalla Regione Veneto, dopo aver provveduto al completamento dei lavori e delle attività scientifiche, alle liquidazioni finale, alla rendicontazione finale alla Regione Veneto.</p> <p>b) Report con indirizzi di gestione per il contenimento della vegetazione acquatica che infesta la superficie del lago.</p>
INDICATORE DI PERFORMANCE	<p>a) Presentazione della fine lavori e rendicontazione finale alla Regione entro agosto 2017;</p> <p>b) Conclusione delle attività tecnico-ambientali entro dicembre 2017.</p>
PESATURA La valutazione del personale su • il raggiungimento degli obiettivi	100%

Scheda N. 2

SETTORE	SERVIZI DIFESA SUOLO E PROTEZIONE CIVILE
RESPONSABILE	ing. Maria Pia Ferretti
OBIETTIVO STRATEGICO	Ripresa in carico e gestione, da parte della Provincia, della funzione non fondamentale <u>Protezione Civile</u>
Descrizione	
Il contesto normativo	
<p>La Protezione Civile rientra tra le "funzioni non fondamentali" delle Province ai sensi della legge Delrio (n. 56/2014).</p> <p>Le funzioni delle Province in materia di Protezione Civile derivano dalla L.R. 58/84, dalla L.225/92, dal D.Lgs. 112/98 e prevalentemente dalla Legge 11/2001 (art. 107), nonché dalla L.R. 30 del 30.12.2016 (Collegato alla legge di stabilità regionale 2017), che le ha confermate. Pertanto la delega delle funzioni di Protezione Civile alle Province è tornata in capo alle Province.</p> <p>Tali funzioni comprendono sinteticamente:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Pianificazione: la Provincia ed i Comuni devono dotarsi di propri Piani di Emergenza e la Provincia deve sollecitare i Comuni ad aggiornare i relativi Piani2) Volontariato: oltre all'attivazione ed al coordinamento del Volontariato nelle situazioni di emergenza o per eventi a rilevante impatto locale, alla organizzazione della Consulta delle Organizzazioni di volontariato, alla gestione dell'Albo del Volontariato, la Provincia deve curarne la formazione di base e su Salute e sicurezza, oltre che il relativo addestramento3) Consulta del volontariato di PC: la Provincia provvede alla istituzione e al funzionamento4) Distretti: individuazione dei Distretti e loro attivazione funzionale sulla base degli indirizzi regionali5) Supporto tecnico-amministrativo ai Comuni6) Gestione mezzi ed attrezzature di proprietà - eventuali acquisti su disposizioni regionali7) Attuazione indirizzi regionali	
Il programma attività 2017	
<p>Sulla base delle funzioni elencate il programma 2017 comprende:</p> <ul style="list-style-type: none">- l'erogazione della formazione di base, e quella su Salute e Sicurezza, ai volontari di PC- la modifica del Regolamento della Consulta- la costruzione delle banche dati delle risorse (volontari ed attrezzature)- Convenzione tipo tra Enti per la formalizzazione dei Distretti- Regolamento per il funzionamento dei Distretti- Consulta dei Sindaci, con Rappresentanti di distretto- completamento del progetto europeo Recall con la Difesa del Suolo- attuazione delle disposizioni regionali, nonché- recupero di un edificio provinciale per farne la sede della Protezione Civile (per ospitare la Sala Operativa provinciale e Organizzazioni di volontariato), con spese minime	
Continuità con il Piano Performance 2016	
<p>Pur in continuità con l'obiettivo 4) del Piano Performance 2016 "Funzioni di consulenza e supporto agli Enti locali per le attività di Protezione civile ", il nuovo Obiettivo operativo n. 2 si declina prevalentemente sotto il profilo tecnico piuttosto che quello amministrativo, con l'intento di mettere a disposizione delle autorità locali di Protezione Civile, cioè i Sindaci degli strumenti di conoscenza e di pianificazione del territorio molto più efficaci e facilmente consultabili di quelli attuali.</p>	
Efficienza, economicità, qualità del servizio	

Con riferimento ai progetti operativi sotto esposti si segnala che in entrambi i casi si tratta di iniziative innovative, in quanto ideate completamente dal personale del Servizio, e di carattere formativo, l'una rivolta al Volontariato di Protezione Civile, la seconda ai Comuni, per i quali la Protezione Civile è funzione fondamentale.

Pertanto:

a) in relazione al parametro efficienza: l'obiettivo Olimpiadi di Protezione civile verrà organizzato ed attuato entro la prima metà dell'anno, l'obiettivo Piani Sicuri verrà avviato entro luglio 2017;

b) economicità: il primo obiettivo non ha costi per la Provincia, come già anticipato: Tutto il lavoro di preparazione ed organizzativo è stato svolto da personale della Provincia e da volontari. La fornitura di beni di consumo è stata messa a disposizione dal Comune di Breganze che ha ospitato l'evento, grazie ad alcuni sponsor del luogo. Per il secondo progetto il costo ammonta a circa 50.000,00 euro per il biennio, sostenuti per 26.000,00 euro dai 121 Comuni, in quota proporzionale al numero di abitanti, per il resto dalla IUAV attraverso un progetto Life. Tale costo è da confrontare con quello di realizzazione di un singolo Piano comunale da parte di un consulente privato, che viene a costare al Comune che lo commissiona non meno di 10.000 - 15.000 euro;

c) qualità del servizio: impegnarsi nella formazione, sia dei volontari che dei tecnici ed amministratori degli enti locali, per la Provincia è una forma di investimento, in quanto rende le persone più permeabile a nuove conoscenze, promuove nuove idee, e migliora il modo di operare, consentendo un complessivo miglioramento della qualità dei servizi al cittadino.

Prevenzione rischio corruzione

Le attività che riguardano la Protezione Civile sono già state classificate dal Responsabile Anticorruzione a ridotto rischio corruzione, dato che riguardano prevalentemente rapporti non economici con il volontariato e con i Comuni, con esclusione di concessione di benefici sotto qualunque forma. Questo vale ad esempio per il primo dei due obiettivi operativi sotto descritti. Nel secondo obiettivo, indipendentemente dal fatto che la Provincia non avrà un esborso finanziario in virtù della partecipazione alle spese da parte dei Comuni vicentini, l'affidamento di attività tecnico-scientifiche allo IUAV di Venezia è stato accompagnato da una valutazione accurata delle referenze dello stesso Istituto nelle tematiche oggetto del lavoro affidato e dalla compartecipazione dello stesso Istituto al 50% dei costi di progetto in quanto la finalità dell'attività, ovvero la prevenzione attiva dei rischi del territorio, è condivisa tra i partner.

OBIETTIVI OPERATIVI N.2

1) OLIMPIADI DISTRETTUALI DI PROTEZIONE CIVILE

Descrizione del Progetto: Tra i compiti della Provincia in materia di Protezione civile rientra la formazione dei volontari, sia teorica che addestrativa. Da febbraio 2017 l'Ufficio sta lavorando per l'organizzazione e la gestione di una esercitazione di Protezione Civile di livello provinciale, con attività operative e attività teoriche, che si terrà a Breganze il 17 giugno p.v. Dato il carattere anche ludico della manifestazione, la si è denominata "Olimpiadi distrettuali di Protezione civile 2017".

Finalità: poiché tra i compiti della Provincia rientra la formazione teorica e pratica del Volontariato di PC, questa manifestazione sarà non solo un'esercitazione ed un addestramento ma anche una occasione per testare la capacità di coordinamento tra le varie squadre ed associazioni e la loro capacità di interazione, per stimolare il lavoro di squadra e di sistema e testare i tempi di intervento.

2) PROGETTO "PIANI SICURI"

Progetto triennale da agosto 2017 a luglio 2019.

Descrizione del Progetto: la Provincia e la Prefettura ai sensi della L.100/2012 devono ricevere i Piani di emergenza dei Comuni, dopo la loro approvazione. Dall'esame dei Piani approvati risulta che i Comuni non sempre conoscono le vulnerabilità ed i rischi del proprio territorio e nemmeno le procedure necessarie in caso di emergenza. Con la Prefettura si è perciò concordato lo svolgimento di un'attività di verifica dei Piani, che coinvolge attivamente i 10

	<p>Distretti (ed i relativi Comuni) e lo IUAV di Venezia (Dipartimento di Progettazione e Pianificazione in ambienti complessi), per individuare buone pratiche della pianificazione d'emergenza che aiuteranno i Comuni nell'aggiornamento dei loro Piani comunali di Protezione civile.</p> <p>Dal prossimo anno tali indirizzi verranno condivisi con il Servizio Urbanistica (Settore Sviluppo Economico, Urbanistica e Cave) per consentire a tale Servizio di svolgere i compiti di pianificazione territoriale ed urbanistica in maniera coerente con la pianificazione di emergenza, in modo da incrementare il grado di resilienza e limitare le conseguenze dei disastri attraverso una mitigazione dei rischi.</p> <p>Finalità: omogeneizzazione della metodologia di aggiornamento dei Piani, con particolare riferimento alle procedure in caso di preallerta, stato di attenzione e stato di allarme; messa in evidenza delle tematiche e dei rischi più rilevanti; coinvolgimento dei responsabili dei Comuni in attività formative sui piani e creazione di un linguaggio comune.</p>
CRITICITA'	<p>1) necessità di mettere alla prova la capacità delle Organizzazioni di volontariato di fare sinergia per un fine comune</p> <p>2) gli attuali Piani di emergenza dei Comuni presentano carenze sostanziali in quanto non sono aggiornati alle nuove conoscenze normative e scientifiche (Piano Alluvioni, indirizzi regionali recenti sul rischio sismico e sui temporali forti). Gli altri strumenti di pianificazione territoriale spesso non sono allineati con i Piani di emergenza. Si pone la necessità di fare un coordinamento delle attività dei Comuni che sia al contempo azione informativa e formativa per un nuovo modo di intendere il Volontariato di PC, non solo come "forza lavoro gratuita" nell'emergenza, ma sistema di esperti dei rischi del territorio, da consultare e coinvolgere in via preventiva anche nella stesura dei piani.</p>
RISORSE UMANE	<p>Ferretti, Garbin, Ongaro, Balasso. Al progetto parteciperà inoltre altro personale regionale coinvolto nelle tematiche della Protezione Civile: Tobaldo M. (uff. Cave), Nascimben (Uff. Cave), Cogo Emilio (Uff. Lavori Pubblici),.</p>
VALORE ATTESO	<p>1) coinvolgimento della maggioranza dei Distretti provinciali.</p> <p>2) partecipazione al progetto di tutti i Distretti di Protezione civile della Provincia.</p>
INDICATORE DI PERFORMANCE	<p>1) partecipazione attiva alle prove di almeno 150 volontari.</p> <p>2) coinvolgimento dei Comuni dei 10 Distretti, anche con quota di cofinanziamento proporzionale al numero dei residenti.</p>
PESATURA La valutazione del personale su • il raggiungimento degli obiettivi	<p>1) 50%</p> <p>2) 50%, con riferimento al solo anno 2017</p>