

## SETTORE II

Numerazione generale obiettivi operativi	Oggetto	Peso
<b>1</b>	revisione del Nuovo Ordinamento Professionale e regolamento dei processi di reclutamento del personale	20
<b>2</b>	revisione della disciplina inerente il Patrocinio Legale al personale dipendente	17
<b>3</b>	redazione del Piano della Formazione	17
<b>4</b>	regolamento per il conferimento degli incarichi esterni	17
<b>5</b>	supporto alla dotazione organica con personale a TD	17
<b>TOTALE PARZIALE</b>		<b>88</b>

OBIETTIVI PRIORITARI COMUNI A TUTTI I SETTORI		
n.	OGGETTO	PESO
4	monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi e sulla verifica degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza	2
5	rafforzamento della strategia di prevenzione della corruzione e dell'antiriciclaggio	2
6	aggiornamento del regolamento sulla disciplina per il conferimento di incarichi di patrocinio legale	2
7	corsi di aggiornamento normativo in materia di appalti e concessioni	2
8	sito del Comune con evidenziazione sezione PNRR	2
9	Sportello Telematico Polifunzionale	2
<b>TOTALE PARZIALE</b>		<b>12</b>

<b>TOTALE GENERALE 88+12</b>	<b>100</b>
------------------------------	------------

# SETTORE II

<b>OBIETTIVO OPERATIVO N. 1</b>	<b>PRIORITARIO</b>
<b>OGGETTO: revisione del Nuovo Ordinamento Professionale e regolamento dei processi di reclutamento del personale .</b>	<b>Peso:</b> vedi tabella riepilogo (Indicare un valore da 0 a 100 in modo che la somma di tutti gli obiettivi per struttura sia pari a 100)
<b>NOME/DESCRIZIONE OBIETTIVO</b> (max. 40 parole) (cosa si prevede di fare per favorire l'attuazione della strategia? Indicare enunciato dell'obiettivo operativo)	
<p><b>L'obiettivo ha come scopo la revisione del Nuovo Ordinamento Professionale e regolamento dei processi di reclutamento del personale .</b></p> <p>Le innovazioni apportate dal nuovo CCNL sottoscritto in data 16/11/2022 richiedono una profonda revisione dell'attuale sistema di classificazione dell'ordinamento professionale degli Enti Locali.</p> <p>Il nuovo sistema di classificazione del personale si pone l'obiettivo di descrivere il contenuto professionale dei diversi profili che dovranno poi adattarsi alle aree professionali e ai nuovi contesti organizzativi, al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.</p> <p>Anche il Decreto Legislativo 165/2001 in tema di reclutamento di personale richiede una revisione dell'attuale regolamentazione che è costituita da una pluralità di regolamenti succedutisi nel tempo. Obiettivo dell'intervento non è solo quello di aggiornare il regolamento vigente ma soprattutto di introdurre nuove modalità di selezione del personale in coerenza con le specifiche professionalità ricercate in attuazione del nuovo ordinamento professionale e del Piano Triennale del fabbisogno del personale</p>	
<b>IMPORTANZA RELATIVA DELL'OBIETTIVO E RISULTATI ATTESI</b>	
Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire agli Enti uno strumento innovativo ed efficace di gestione e reclutamento del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.	
<b>SETTORE/NOME DIRIGENTE</b> (chi risponderà dell'obiettivo?)	Settore: II "Affari Generali, Personale, Demografici"  Dirigente: Dirigente Settore II
<b>EVENTUALE</b>	
Servizio interessato/ Responsabile interessato (indicare il servizio all'interno del Settore cui sarà assegnato l'obiettivo ed il Responsabile se individuato) Servizio: Personale Responsabile:Dirigente Settore II	Ulteriore personale interessato del servizio:  Dirigenti di Settore, Posizioni organizzative
Servizio interessato di altro settore/ Responsabile interessato (indicare il servizio all'interno di altro Settore cui sarà assegnato l'obiettivo ed il Responsabile se individuato) Servizio: _____ Responsabile: <b>TUTTI I DIRIGENTI</b>	Ulteriore personale interessato del servizio:  _____ _____
<b>ASSESSORE:</b>	<b>Tomasi Maura</b>
<b>PRIORITA' STRATEGICHE (tabella 1)</b> (programma di mandato)	Indirizzo strategico: 5- Per la semplificazione  Ambito Strategico:5 .1 Armonizzazione e riqualificazione della macchina comunale
<b>DUP</b>	Missione: 1 Servizi Istituzionali, Generali e di gestione  Programma: 10 Risorse umane
<b>PRESENZA PROCESSI A RISCHIO CORRUZIONE?</b>	X Si <input type="checkbox"/> No  <input type="checkbox"/> Rischio alto X Rischio medio/basso
<b>STAKEHOLDERS (beneficiari diretti)</b> (a beneficio di chi è rivolto? Stakeholders principali che beneficiano direttamente o indirettamente della realizzazione dell'obiettivo)	<b>Dipendenti del Comune di Comacchio</b>

# SETTORE II

<b>COLLEGAMENTO</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Semplificazione <input type="checkbox"/> Accessibilità <input type="checkbox"/> Equilibrio di genere / Azioni positive <input type="checkbox"/> Progetto PNRR <input type="checkbox"/> Formazione
---------------------	---

<b>ANNUALE/PLURIENNALE:</b>	
-----------------------------	--

<b>ENTRO QUANDO?</b> (entro quando si intende raggiungere l'obiettivo? Indicare la data di scadenza dell'obiettivo, cercando di non appiattare tutto al 31/12, cercare di essere flessibili)	<b>Data: 30/04/2023</b>
---	-------------------------

<b>EVENTUALE</b> <i>Descrizione eventuali fasi (una fase in ogni riga)</i>
--

N	descrizione	Inizio previsto	Fine prevista	Responsabile	Centro di Responsabilità
1	Rilevazione e dei profili professionali esistenti e correlate analisi	febbraio	febbraio	Dirigente Settore II	Dirigente Settore II
2	Confronto con i Dirigenti dell'ente	febbraio	febbraio	Dirigente Settore II	Dirigente Settore II
3	Individuazione dei profili professionali attualmente necessari all'organizzazione comunale	marzo	Aprile	Dirigente Settore II	Dirigente Settore II
4	Job description delle singole figure professionali	marzo	Aprile	Dirigente Settore II	Dirigente Settore II
5	Collocamento dei profili professionali all'interno delle corrispondenti aree	marzo	Aprile	Dirigente Settore II	Dirigente Settore II
6	Confronto OOSS	marzo	Aprile	Dirigente Settore II	Dirigente Settore II
7	Approvazione atti	marzo	aprile	Dirigente Settore II	Dirigente Settore II

<b>Indicatori</b>
-------------------

Descrizione	Tipo	Valore Atteso
Inquadramento	numero	170

INDICATORE	Inquadramento	BASELINE	TARGET	FONTE
	-----	0	170	Amministrazione trasparente
	-----			
	Performance			
	-----			

## SETTORE II

<b>OBIETTIVO OPERATIVO N. 2</b>	
<b>OGGETTO: revisione della disciplina inerente il Patrocinio Legale al personale dipendente</b>	<b>Peso:</b> vedi tabella riepilogo (Indicare un valore da 0 a 100 in modo che la somma di tutti gli obiettivi per struttura sia pari a 100)
NOME/DESCRIZIONE OBIETTIVO (max. 40 parole) (cosa si prevede di fare per favorire l'attuazione della strategia? Indicare enunciato dell'obiettivo operativo)	
<b>L'obiettivo consiste nella revisione della disciplina inerente il Patrocinio Legale al personale dipendente</b>	
<b>IMPORTANZA RELATIVA DELL'OBIETTIVO E RISULTATI ATTESI</b>	
Adottare un nuovo regolamento per la disciplina del Patrocinio Legale dei dipendenti nei procedimenti di responsabilità civile, penale o contabile ai sensi della vigente contrattazione collettiva nazionale di lavoro.	
SETTORE/NOME DIRIGENTE (chi risponderà dell'obiettivo?)	Settore: II "Affari Generali, Personale, Demografici"  Dirigente: Dirigente Settore II
<b>EVENTUALE</b>	
Servizio interessato/ Responsabile interessato (indicare il servizio all'interno del Settore cui sarà assegnato l'obiettivo ed il Responsabile se individuato) Servizio: Personale Responsabile: _Dirigente Settore II	Ulteriore personale interessato del servizio: _____ _____
Servizio interessato di altro settore/ Responsabile interessato (indicare il servizio all'interno di altro Settore cui sarà assegnato l'obiettivo ed il Responsabile se individuato) Servizio: _____ Responsabile: _____	Ulteriore personale interessato del servizio: _____ _____
<b>ASSESSORE:</b>	<b>Tomasi Maura</b>
<b>PRIORITA' STRATEGICHE (tabella 1)</b> (programma di mandato)	Indirizzo strategico: 5- Per la semplificazione  Ambito Strategico: 5 .1 Armonizzazione e riqualificazione della macchina comunale
<b>DUP</b>	Missione: 1 Servizi Istituzionali, Generali e di gestione Programma: 10 Risorse umane
<b>PRESENZA PROCESSI A RISCHIO CORRUZIONE?</b>	X Si <input type="checkbox"/> No  X Rischio alto <input type="checkbox"/> Rischio medio/basso
<b>STAKEHOLDERS (beneficiari diretti)</b> (a beneficio di chi è rivolto? Stakeholders principali che beneficiano direttamente o indirettamente della realizzazione dell'obiettivo)	<b>Personale dipendente del Comune di Comacchio</b>
<b>COLLEGAMENTO</b>	X Semplificazione <input type="checkbox"/> Accessibilità X Equilibrio di genere / Azioni positive <input type="checkbox"/> Progetto PNRR <input type="checkbox"/> Formazione
<b>ANNUALE/PLURIENNALE:</b>	
<b>ENTRO QUANDO?</b> (entro quando si intende raggiungere l'obiettivo? Indicare la data di scadenza dell'obiettivo, cercando di non appiattire	<b>Data: 31 agosto 2023</b>

## SETTORE II

tutto al 31/12, cercare di essere flessibili)

**EVENTUALE** *Descrizione eventuali fasi (una fase in ogni riga)*

<i>N</i>	<i>descrizione</i>	<i>Inizio previsto</i>	<i>Fine prevista</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Centro di Responsabilità</i>
1	Analisi attuale regolamento	febbraio	aprile	Dirigente Settore II	Dirigente Settore II
2	Proposta nuovo regolamento	aprile	maggio	Dirigente Settore II	Dirigente Settore II
3	discussione	giugno		Dirigente Settore II	Dirigente Settore II
4	approvazione	Luglio agosto		Dirigente Settore II	Dirigente Settore II

<b>INDICATORE</b>	Regolamento	BASELINE Regolamento vigente	TARGET  Nuovo Regolamen to	FONTE  Amministrato Trasparente
	-----			
	Miglioramento			
	-----			

## SETTORE II

<b>OBIETTIVO OPERATIVO N. 3</b>		<b>PRIORITARIO</b>	
OGGETTO: redazione del Piano della Formazione		Peso: vedi tabella riepilogo (Indicare un valore da 0 a 100 in modo che la somma di tutti gli obiettivi per struttura sia pari a 100)	
NOME/DESCRIZIONE OBIETTIVO (max. 40 parole) (cosa si prevede di fare per favorire l'attuazione della strategia? Indicare enunciato dell'obiettivo operativo)			
L'obiettivo ha come scopo la redazione del Piano della Formazione			
<b>IMPORTANZA RELATIVA DELL'OBIETTIVO E RISULTATI ATTESI</b>			
La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa. Ciascun Dirigente ha il compito di definire i contenuti e le tematiche specifiche in relazione al ruolo svolto dai dipendenti del Settore. Il Dirigente al Personale ha il compito di fare la sintesi delle istanze provenienti dai Dirigenti di ciascun Settore e dal RPCT.			
SETTORE/NOME DIRIGENTE (chi risponderà dell'obiettivo?)		Settore: II "Affari Generali, Personale, Demografici"  Dirigente: Dirigente Settore II	
<b>EVENTUALE</b>			
Servizio interessato/ Responsabile interessato (indicare il servizio all'interno del Settore cui sarà assegnato l'obiettivo ed il Responsabile se individuato) Servizio: Personale Responsabile:Dirigente Settore II		Ulteriore personale interessato del servizio:  Dirigenti di Settore, Posizioni organizzative	
Servizio interessato di altro settore/ Responsabile interessato (indicare il servizio all'interno di altro Settore cui sarà assegnato l'obiettivo ed il Responsabile se individuato) Servizio:Tutti i servizi Responsabile:_ <b>TUTTI I DIRIGENTI</b>		Ulteriore personale interessato del servizio:  <hr/> <hr/>	
<b>ASSESSORE:</b>		<b>Tomasi Maura</b>	
<b>PRIORITA' STRATEGICHE (tabella 1)</b> (programma di mandato)		Indirizzo strategico: 5- Per la semplificazione	
		Ambito Strategico:5 .1 Armonizzazione e riqualificazione della macchina comunale	
<b>DUP</b>		Missione: 1 Servizi Istituzionali, Generali e di gestione	
		Programma: 10 Risorse umane	
<b>PRESENZA PROCESSI A RISCHIO CORRUZIONE?</b>		X Si <input type="checkbox"/> No	
		<input type="checkbox"/> Rischio alto X Rischio medio/basso	
<b>STAKEHOLDERS (beneficiari diretti)</b> (a beneficio di chi è rivolto? Stakeholders principali che beneficiano direttamente o indirettamente della realizzazione dell'obiettivo)		<b>Dipendenti del Comune di Comacchio</b>	
<b>COLLEGAMENTO</b>		<input type="checkbox"/> Semplificazione <input type="checkbox"/> Accessibilità <input type="checkbox"/> Equilibrio di genere / Azioni positive <input type="checkbox"/> Progetto PNRR <input checked="" type="checkbox"/> Formazione	

## SETTORE II

<b>ANNUALE/PLURIENNALE:</b>					
<b>ENTRO QUANDO?</b> (entro quando si intende raggiungere l'obiettivo? Indicare la data di scadenza dell'obiettivo, cercando di non appiattare tutto al 31/12, cercare di essere flessibili)				<b>Data: 31/12/2023</b>	
<b>EVENTUALE</b> <i>Descrizione eventuali fasi (una fase in ogni riga)</i>					
<i>N</i>	<i>descrizione</i>	<i>Inizio previsto</i>	<i>Fine prevista</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Centro di Responsabilità</i>
1	Redazione Piano della formazione	febbraio	dicembre	Dirigente Settore II	Dirigente Settore II

<b>INDICATORE</b>	Piano Formazione	BASELINE Piano vigente	TARGET	FONTE
			Nuovo Piano	Amministrazione Trasparente
	Performance			

## SETTORE II

<b>OBIETTIVO OPERATIVO N. 4</b>		<b>PRIORITARIO</b>			
<b>OGGETTO: regolamento per il conferimento degli incarichi esterni</b>		<b>Peso:</b> vedi tabella riepilogo (Indicare un valore da 0 a 100 in modo che la somma di tutti gli obiettivi per struttura sia pari a 100)			
<b>NOME/DESCRIZIONE OBIETTIVO (max. 40 parole)</b> (cosa si prevede di fare per favorire l'attuazione della strategia? Indicare enunciato dell'obiettivo operativo)					
L'obiettivo ha come scopo la predisposizione di un nuovo Regolamento per il conferimento degli incarichi esterni					
<b>IMPORTANZA RELATIVA DELL'OBIETTIVO E RISULTATI ATTESI</b>					
Il regolamento attuale è vetusto e necessita di aggiornamento alle più recenti normative e interpretazioni giurisprudenziali.					
<b>SETTORE/NOME DIRIGENTE</b> (chi risponderà dell'obiettivo?)		Settore: II "Affari Generali, Personale, Demografici"  Dirigente: Dirigente Settore II			
<b>EVENTUALE</b>					
Servizio interessato/ Responsabile interessato (indicare il servizio all'interno del Settore cui sarà assegnato l'obiettivo ed il Responsabile se individuato) Servizio: Personale Responsabile:Dirigente Settore II		Ulteriore personale interessato del servizio:  Dirigenti di Settore, Posizioni organizzative			
Servizio interessato di altro settore/ Responsabile interessato (indicare il servizio all'interno di altro Settore cui sarà assegnato l'obiettivo ed il Responsabile se individuato) Servizio: Tutti i Servizi Responsabile: <b>TUTTI I DIRIGENTI</b>		Ulteriore personale interessato del servizio:   			
<b>ASSESSORE:</b>		Tomasi Maura			
<b>PRIORITA' STRATEGICHE (tabella 1)</b> (programma di mandato)		Indirizzo strategico: 5- Per la semplificazione  Ambito Strategico:5 .1 Armonizzazione e riqualificazione della macchina comunale			
<b>DUP</b>		Missione: 1 Servizi Istituzionali, Generali e di gestione  Programma: 10 Risorse umane			
<b>PRESENZA PROCESSI A RISCHIO CORRUZIONE?</b>		X Si <input type="checkbox"/> No  <input type="checkbox"/> Rischio alto X Rischio medio/basso			
<b>STAKEHOLDERS (beneficiari diretti)</b> (a beneficio di chi è rivolto? Stakeholders principali che beneficiano direttamente o indirettamente della realizzazione dell'obiettivo)		Dipendenti del Comune di Comacchio			
<b>COLLEGAMENTO</b>		<input type="checkbox"/> Semplificazione <input type="checkbox"/> Accessibilità <input type="checkbox"/> Equilibrio di genere / Azioni positive <input type="checkbox"/> Progetto PNRR <input type="checkbox"/> Formazione			
<b>ANNUALE/PLURIENNALE:</b>					
<b>ENTRO QUANDO?</b> (entro quando si intende raggiungere l'obiettivo? Indicare la data di scadenza dell'obiettivo, cercando di non appiattare tutto al 31/12, cercare di essere flessibili)		<b>Data: 31/12/2023</b>			
<b>EVENTUALE</b> Descrizione eventuali fasi (una fase in ogni riga)					
<i>N</i>	<i>descrizione</i>	<i>Inizio previsto</i>	<i>Fine prevista</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Centro di Responsabilità</i>



## SETTORE II

1	Redazione Regolamento	febbraio	dicembre	Dirigente Settore II	Dirigente Settore II
---	--------------------------	----------	----------	----------------------	----------------------

INDICATORE	Regolamento	BASELINE	TARGET	FONTE
		Regolamento vigente	Nuovo Regolamen to	Amministrazione Trasparente
	Performance			

# SETTORE II

OBIETTIVO OPERATIVO N. 5		PRIORITARIO
<b>OGGETTO: Supporto alla dotazione organica con personale a TD</b>		<b>Peso:</b> vedi tabella riepilogo (Indicare un valore da 0 a 100 in modo che la somma di tutti gli obiettivi per struttura sia pari a 100)
NOME/DESCRIZIONE OBIETTIVO (max. 40 parole) (cosa si prevede di fare per favorire l'attuazione della strategia? Indicare enunciato dell'obiettivo operativo)		
<p>L'intervento si inquadra nell'ambito del PNRR - Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", Componente 1 "Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA", investimento 2.2 "Task Force digitalizzazione, monitoraggio performance", sub-investimento 2.2.3 "Digitalizzazione delle procedure (SUAP &amp; SUE)". Il presente obiettivo rientra nel Piano di Miglioramento del Comune di Comacchio</p> <p>L'azione prevede la messa in atto di meccanismi di reclutamento temporaneo del personale basati su:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• procedure semplificate di incarico a tempo determinato per lo svolgimento di particolari funzioni connesse al periodo stagionale (es. Polizia Municipale);</li> <li>• tirocini curriculari mediante apposite convenzioni con Università (Corsi di Laurea e Master) e con Ordini Professionali, per il riconoscimento rispettivamente di crediti formativi universitari (CFU) e crediti formativi professionali (CFP).</li> </ul>		
IMPORTANZA RELATIVA DELL'OBIETTIVO E RISULTATI ATTESI		
<p>Gli obiettivi sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• puntare verso un modello organizzativo più funzionale e finalizzato al perseguimento delle politiche espresse dall'Amministrazione e che sia, al contempo, fortemente orientato ad ampliare la visione di insieme;</li> <li>• scoraggiare la "logica di settore", che porta ad agire a compartimenti stagni e può dare all'esterno l'immagine di un Ente frammentato e poco efficiente, attraverso l'integrazione di figure professionali con diverse competenze;</li> <li>• ridurre l'età media delle risorse umane disponibili, avvantaggiandosi di unità competenti maggiormente dotate di conoscenze informatico-digitali.</li> </ul>		
<b>SETTORE/NOME DIRIGENTE</b> (chi risponderà dell'obiettivo?)	Settore: II "Affari Generali, Personale, Demografici"	
	Dirigente: Dirigente Settore II	
EVENTUALE		
Servizio interessato/ Responsabile interessato (indicare il servizio all'interno del Settore cui sarà assegnato l'obiettivo ed il Responsabile se individuato) Servizio: Personale Responsabile: Dirigente Settore II	Ulteriore personale interessato del servizio: Dirigenti di Settore, Posizioni organizzative	
Servizio interessato di altro settore/ Responsabile interessato (indicare il servizio all'interno di altro Settore cui sarà assegnato l'obiettivo ed il Responsabile se individuato) Servizio: TUTTI I SERVIZI Responsabile: TUTTI I DIRIGENTI	Ulteriore personale interessato del servizio: _____ _____	
<b>ASSESSORE:</b>	<b>Tomasi Maura</b>	
<b>PRIORITA' STRATEGICHE (tabella 1)</b> (programma di mandato)	Indirizzo strategico: 5- Per la semplificazione	
	Ambito Strategico: 5.1 Armonizzazione e riqualificazione della macchina comunale	
<b>DUP</b>	Missione: 1 Servizi Istituzionali, Generali e di gestione	
	Programma: 10 Risorse umane	
<b>PRESENZA PROCESSI A RISCHIO CORRUZIONE?</b>	X Si <input type="checkbox"/> No  <input type="checkbox"/> Rischio alto X Rischio medio/basso	
<b>STAKEHOLDERS (beneficiari diretti)</b> (a beneficio di chi è rivolto? Stakeholders principali che beneficiano direttamente o indirettamente della realizzazione dell'obiettivo)	<b>Dipendenti del Comune di Comacchio</b>	

## SETTORE II

<b>COLLEGAMENTO</b>	<input type="checkbox"/> Semplificazione <input type="checkbox"/> Accessibilità <input type="checkbox"/> Equilibrio di genere / Azioni positive <input type="checkbox"/> Progetto PNRR <input type="checkbox"/> Formazione				
<b>ANNUALE/PLURIENNALE:</b>					
<b>ENTRO QUANDO?</b> (entro quando si intende raggiungere l'obiettivo? Indicare la data di scadenza dell'obiettivo, cercando di non appiattare tutto al 31/12, cercare di essere flessibili)	<b>Data: 31/12/2023</b>				
<b>EVENTUALE</b> <i>Descrizione eventuali fasi (una fase in ogni riga)</i>					
<i>N</i>	<i>descrizione</i>	<i>Inizio previsto</i>	<i>Fine prevista</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Centro di Responsabilità</i>
1	Almeno 2 reclutamenti	febbraio	dicembre	Dirigente Settore II	Dirigente Settore II

INDICATORE	Reclutamenti	BASELINE	TARGET	FONTE
	-----	0	+2	Amministrazione Trasparente
	Performance			