

VALORE PUBBLICO N.5: Accountability, trasparenza e accessibilità digitale		
Sezione Organizzazione e risorse umane, trasparenza e anticorruzione. Sezione Avvocatura Comunale.		Segretario Generale Norberto ZAMMARANO
OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	MISSIONE/PROGRAMMA
SEZIONE PERSONALE-Costituzione del Comitato Unico di Garanzia.	<p>Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 57 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'articolo 21 della L. n. 183/2010, l'Ente deve procedere alla costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.</p> <p>Il Comitato unico di garanzia ha composizione paritetica, ed è costituito da componenti designati dalle organizzazioni sindacali effettivamente rappresentative all'interno dell'Ente (n. 1 componente effettivo e n. 1 componente supplente per sigla sindacale) e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi: per quanto riguarda i componenti di parte pubblica, nella relativa composizione devono essere rappresentate, per quanto possibile, tutte le categorie del personale in servizio presso l'Ente.</p> <p>Il procedimento di costituzione del Comitato unico di garanzia viene avviato mediante una comunicazione indirizzata alle organizzazioni sindacali effettivamente rappresentative all'interno dell'Ente, recante invito a individuare il nominativo del proprio rappresentante titolare e del rappresentante supplente, quali componenti del predetto organismo. Per i componenti di parte pubblica, viene predisposto un avviso indirizzato a tutti i dipendenti dell'Ente, affinché chiunque sia interessato a far parte del Comitato unico di garanzia formalizzi la propria disponibilità a ricoprire tale incarico.</p> <p>Perfezionatasi la costituzione del Comitato unico di garanzia, il predetto organismo potrà espletare i propri compiti propositivi, consultivi e di verifica, in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni, alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione verso i lavoratori.</p> <p>Indicatore: Trasparenza. Scadenza: 30.06.2023</p>	01.10

<p>SEZIONE PERSONALE-Costituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione</p>	<p>L'Organismo paritetico per l'innovazione, obbligatorio negli Enti Locali con oltre 70 dipendenti secondo quanto previsto dall'articolo 6 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, è composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del medesimo CCNL, nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale.</p> <p>Ai fini della costituzione dell'Organismo, le organizzazioni sindacali vengono invitate a designare ciascuna un proprio componente titolare e un componente supplente: l'Ente individua i propri rappresentanti in numero corrispondente a quello dei componenti indicati dalle organizzazioni sindacali.</p> <p>Perfezionatasi la costituzione, l'Organismo potrà avviare relazioni di confronto e collaborazione su proposte aventi riflessi sull'organizzazione e la qualità del lavoro, il benessere organizzativo, le politiche formative, il lavoro agile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 6 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.</p> <p>Indicatore: Trasparenza. Scadenza: 31.07.2023</p>	<p>01.10</p>
<p>SEZIONE PERSONALE-Redazione Piano delle azioni positive 2023/2025.</p>	<p>L'Ente intende aggiornare il Piano triennale delle azioni positive 2023/2025, in attuazione dell'articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006, in considerazione della recente Direttiva generale per l'anno 2022 adottata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante obiettivi strategici affidati al Dipartimento per le pari opportunità.</p> <p>Tra gli obiettivi che si intendono perseguire nell'ambito del Piano triennale delle azioni positive 2023/2025, vi è innanzitutto l'istituzione del Comitato unico di garanzia, nonché la diffusione di maggiori informazioni sui temi delle pari opportunità e l'applicazione degli istituti normativi introdotti per la conciliazione/equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. Indicatore: Trasparenza. Scadenza: 16.05.2023</p>	<p>01.10</p>

<p>SEZIONE PERSONALE-Predisposizione proposta di regolamento per la disciplina del lavoro agile.</p>	<p>Terminata la fase emergenziale pandemica, l'Ente intende predisporre una proposta di regolamento per la disciplina del lavoro agile, da sottoporre alla RSU e alle organizzazioni sindacali rappresentative dei dipendenti.</p> <p>Il regolamento deve disciplinare le modalità di prestazione dell'attività di lavoro agile, organizzata senza precisi vincoli di orario, promuovendo l'autonomia e la responsabilità del dipendente, in modo da conseguire l'incremento della produttività ed il miglioramento dei servizi resi all'utenza (cittadini e imprese), garantendo al contempo un maggior equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.</p> <p>Indicatore: Efficacia. Scadenza: 16.05.2023</p>	<p>01.10</p>
<p>SEZIONE PERSONALE-Piano di organizzazione lavoro agile.</p>	<p>Parallelamente alla predisposizione del regolamento, l'Ente intende delineare anche un sintetico Piano organizzativo del lavoro agile, che definisca le attività/servizi compatibili con tale modalità lavorativa e la percentuale massima di dipendenti che possono avvalersi di tale istituto. Sulla base delle linee guida approvate con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 09.12.2020, il Piano organizzativo del lavoro agile utilizzerà alcuni indicatori per misurare gli aspetti cosiddetti di "salute organizzativa", "salute professionale", "salute economico-finanziaria" e "salute digitale", che consentono di verificare i presupposti e programmare le azioni necessarie all'introduzione e sviluppo delle attività lavorative in modalità agile nella fase post-emergenziale.</p> <p>Scadenza: 31.08.2023</p>	<p>01.10</p>
<p>SEZIONE PERSONALE-Trasposizione del personale nel nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL 16.11.2022.</p>	<p>Inquadramento del personale dell'Ente nel nuovo sistema di classificazione per Aree - Identificazione dei profili professionali e collocazione nelle corrispondenti Aree. Aggiornamento del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi per la formalizzazione dei profili professionali individuati.</p> <p>Scadenza: 31.05.2023</p>	<p>01.10</p>

SEZIONE PERSONALE-Aggiornamento del piano triennale di prevenzione della corruzione 2023/2025.	Aggiornamento del piano triennale di prevenzione della corruzione 2023/2025, alla luce delle novità introdotte dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato dall'ANAC con deliberazione n. 7 del 17.01.2023.	01.10
SEZIONE PERSONALE- Progressioni tra le aree (progressioni verticali) - articolo 13, comma 6, CCNL 16/11/2022	L'articolo 13, comma 6, del CCNL del 16/11/2022 ha introdotto in via sperimentale e temporanea la possibilità di effettuare, entro il termine del 31/12/2025, progressioni di carriera tra le aree con procedure valutative alternative a quelle ordinariamente disciplinate dall'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001: la disposizione temporanea prevista dal CCNL del 16/11/2022 consente di effettuare progressioni verticali anche a beneficio del personale sprovvisto del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, per premiare e valorizzare quei dipendenti che abbiano accumulato nel tempo esperienze e competenze professionali effettivamente utilizzate dall'Ente. L'Amministrazione Comunale intende valutare la possibilità di programmare la copertura di alcuni posti mediante tali procedure valutative, soggette a specifica regolamentazione, diversa e distinta da quella prevista e già disciplinata dall'Ente per le progressioni verticali ordinarie: in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione delle progressioni in oggetto, previo confronto con la rappresentanza sindacale unitaria e con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria, l'Amministrazione potrà disciplinare le relative procedure, definendo la pesatura dei criteri di valutazione individuati dal CCNL del 16/11/2022.	01.10
AVVOCATURA COMUNALE- Attività di costituzione in giudizio avverso opposizioni a sanzioni amministrative innanzi al Giudice di Pace. Partecipazione alle udienze, presentazione di memorie e deposito atti di costituzione.	Difesa dell'Ente per il riconoscimento della legittimità degli atti adottati. Indicatore: Efficacia= 80%. Scadenza: 31.12.2023	01.11
AVVOCATURA COMUNALE- Attività di consulenza agli uffici in materia di contratti (in particolare concessioni, atti di diritto privato, convenzioni) e permessi di costruire.	Supporto giuridico amministrativo agli uffici per assicurare la legittimità degli atti da adottare. Indicatore: Efficacia. Scadenza: 31.12.2023	01.11
AVVOCATURA COMUNALE- Partecipazione al procedimento di mediazione avente ad oggetto una rilevante e annosa controversia che oppone un soggetto privato al Comune.	Supporto per l'individuazione della soluzione più corretta per l'Ente sotto il profilo giuridico-amministrativo e contabile. Indicatore: Efficacia. Scadenza: 31.12.2023	01.11
AVVOCATURA COMUNALE- Istruttoria procedimenti di riscossione crediti verso terzi.	Valutazione sull'adozione di possibili procedimenti esecutivi per il riconoscimento dei crediti vantati dall'Ente. Indicatore: efficacia=90%. Scadenza: 31.12.2023	01.11