

COMUNE DI ROCCA DI MEZZO



Comune di Rocca di Mezzo (AQ)

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	Rocca di Mezzo (AQ)	
Indirizzo	Piazza Oratorio snc – 67048 Rocca di Mezzo; La sede municipale è attualmente in ristrutturazione per cui gli uffici sono stati momentaneamente trasferiti presso la sede provvisoria di via delle Cese snc – 67048 Rocca di Mezzo (AQ)	
Recapito telefonico	A seguito dello spostamento degli uffici comunali presso la sede di via delle Cese, in attesa del ripristino dei numeri telefonici ordinari, è possibile contattare l'amministrazione attraverso il seguente numero provvisorio: <u>0862/91121</u>	
Indirizzo sito internet	www.comune.roccadimezzo.aq.it	
e-mail	protocollo@comune.roccadimezzo.aq.it	
PEC	protocollo.roccadimezzo.aq@legalmail.it	
Codice fiscale	80005730660	
Partita IVA	00301400669	
Sindaco	Mauro Di Ciccio	
Numero dipendenti al 31.12.2023	17	
Numero abitanti al 31.12.2023	1.369	

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
--

2.1 Valore pubblico	<i>Amministrazione con meno di 50 dipendenti, non tenuta alla compilazione della sezione</i>
2.2 Performance Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.	

Nella pagine che seguono è riportato il piano delle performance 2024



Comune di Rocca di Mezzo

Provincia dell'Aquila

Piano della performance

2024

Approvato con deliberazione di giunta comunale n 18 del 15.03.2024

La sottosezione relativa alla performance si attiene alle prescrizioni contenute nel decreto legislativo 150/2009 e in particolare contiene la declinazione della programmazione dell'ente in obiettivi e indicatori.

Le attività di programmazione prendono avvio con l'approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP), la cui introduzione risale al Decreto Legislativo 118/2011 in materia di armonizzazione dei sistemi contabili degli enti locali, consolidata nel testo unico degli enti locali, negli articoli 151 e 170.

In ottemperanza alle prescrizioni richiamate, nel rispetto dei tempi previsti dalle disposizioni vigenti, il Comune ispira la propria gestione al principio della programmazione e predispone il Documento unico di programmazione con un orizzonte temporale almeno triennale che definisce le linee strategiche a cui si fa riferimento nel bilancio di previsione che viene elaborato osservando i principi contabili generali contenuti nel decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118.

Il Documento unico di programmazione è composto da una Sezione strategica, della durata pari a quelle del mandato amministrativo, e da una Sezione operativa di durata pari a quello del bilancio di previsione finanziario.

Il bilancio di previsione finanziario comprende le previsioni di competenza e di cassa del primo esercizio del periodo considerato e le previsioni di competenza degli esercizi successivi. Le previsioni riguardanti il primo esercizio costituiscono il bilancio di previsione finanziario annuale.

L'attuazione delle previsioni contenute nei documenti prima richiamati è assicurata mediante la declinazione dei programmi in obiettivi di performance, la cui attuazione è affidata ai Dirigenti / Responsabili dei Servizi.

La performance è la modalità attuativa degli indirizzi di programmazione che viene definita con riferimento a Politiche, Programmi e Obiettivi.

Le Politiche rappresentano le missioni istituzionali dell'ente, la cui realizzazione viene affidata da norme di legge.

La performance è definita nel rispetto delle prescrizioni contenute nel decreto legislativo 150/2009 ed è raccolta nel documento denominato "piano della performance" che riportato nell'allegato "A" di questo documento,

I programmi sono finalizzati alla definizione di progetti definiti allo scopo di realizzare ciascuna politica e possono avere durata pluriennale.

Gli obiettivi consistono nel "compito" assegnato allo scopo di conseguire uno o più risultati nell'ambito di ciascun programma.

L'amministrazione ha redatto un Piano della Performance 2024 tenendo conto del personale in servizio e del personale di prossima assunzione sulla base del Programma del fabbisogno 2024. Atteso che durante l'esercizio 2024 si prevedono dei pensionamenti, gli obiettivi assegnati al personale che andrà a cessare si intenderanno automaticamente attribuiti al nuovo personale assunto in sostituzione.



Comune di Rocca di Mezzo

Struttura organizzativa

Area Finanziaria - Amministrativa

Area Tecnica Lavori Pubblici

Area Tecnica, urbanistica, SUAP e servizi

Area Tributi, Personale, Sistema Informativi

Servizio di Polizia Locale



Comune di Rocca di Mezzo

linee strategiche

Transizione digitale

Sindaco

n. obiettivi strategici	<input type="text" value="2"/>	n. obiettivi operativi	<input type="text" value="9"/>	n. obiettivi trasversali	<input type="text"/>
-------------------------	--------------------------------	------------------------	--------------------------------	--------------------------	----------------------

Commercio

Sindaco

n. obiettivi strategici	<input type="text" value="3"/>	n. obiettivi operativi	<input type="text" value="1"/>	n. obiettivi trasversali	<input type="text"/>
-------------------------	--------------------------------	------------------------	--------------------------------	--------------------------	----------------------

Gestione del Patrimonio

n. obiettivi strategici	<input type="text" value="6"/>	n. obiettivi operativi	<input type="text" value="2"/>	n. obiettivi trasversali	<input type="text"/>
-------------------------	--------------------------------	------------------------	--------------------------------	--------------------------	----------------------

Programma Triennale Opere Pubbliche

n. obiettivi strategici	<input type="text" value="2"/>	n. obiettivi operativi	<input type="text" value="2"/>	n. obiettivi trasversali	<input type="text"/>
-------------------------	--------------------------------	------------------------	--------------------------------	--------------------------	----------------------

Gestione delle entrate

n. obiettivi strategici	<input type="text" value="5"/>	n. obiettivi operativi	<input type="text" value="2"/>	n. obiettivi trasversali	<input type="text"/>
-------------------------	--------------------------------	------------------------	--------------------------------	--------------------------	----------------------

Gestione e razionalizzazione della spesa pubblica

n. obiettivi strategici	<input type="text" value="2"/>	n. obiettivi operativi	<input type="text" value="6"/>	n. obiettivi trasversali	<input type="text" value="1"/>
-------------------------	--------------------------------	------------------------	--------------------------------	--------------------------	--------------------------------

Sicurezza stradale e urbana, contrasto alle discariche abusive ed al randagismon. obiettivi strategici n. obiettivi operativi n. obiettivi trasversali **Politiche sociali**n. obiettivi strategici n. obiettivi operativi n. obiettivi trasversali **Urbanistica**n. obiettivi strategici n. obiettivi operativi n. obiettivi trasversali **Gestione del territorio**n. obiettivi strategici n. obiettivi operativi n. obiettivi trasversali

Revisione della toponomastica - creare un database comunale completo di tutti i dati per ogni area di circolazione e per ogni unità immobiliare, comprensivo dei dati toponomastici, catastali, cartografici e di tutte le banche dati (luce, gas, acqua, ecc.)



Comune di Rocca di Mezzo

**linee
strategiche e
obiettivi
operativi**

linee strategiche e obiettivi operativi

indirizzo strategico

Transizione digitale

obiettivo strategico

Servizi - Individuazione servizi da offrire in modalità telematica, mappatura dei processi da informatizzare

obiettivi operativi

Settori

Attivazione della PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI per la notifica dei verbali CDS

Area Tributi, Personale, Sistema Informativi

da realizzare entro il 31/12/2024

Bando misura 1.4.3 - App_IO - nel corso del 2023 è stata individuazione del fornitore del servizio ed affidato con det. n. 246/2023; nel 2024 l'obiettivo è quello di completare le attività ed arrivare alla richiesta di finanziamento

Area Tributi, Personale, Sistema Informativi

da realizzare entro il 31/12/2024

Bando misura 1.4.1 - PDND Piattaforma Digitale Nazionale Dati - nel corso del 2023 è stata individuazione del fornitore del servizio ed affidato con det. n. 444/2023; nel 2024 l'obiettivo è quello di completare le attività ed arrivare alla richiesta di finanziamento

Area Tributi, Personale, Sistema Informativi

da realizzare entro il 31/12/2024

Bando misura 1.4.4 - SPID/CIE - comune ammesso al finanziamento con Decreto 125 - 2/2022; individuazione del fornitore del servizio - fornitore da individuare entro il 26/07/2024;

Area Tributi, Personale, Sistema Informativi

da realizzare entro il 31/12/2024

Bando misura 1.2 - Abilitazione al Cloud per la PA locale - Il fornitore del servizio è stato affidato con det. n. 778/2023; l'obiettivo è quello di completare le attività ed arrivare alla richiesta di finanziamento

Area Tributi, Personale, Sistema Informativi

da realizzare entro il 31/12/2024

Bando misura 1.4.3 - PAGOPA - comune di Rocca di Mezzo ammesso al finanziamento per € 20.031 in data 24.10.2023 - fornitore da contrattualizzare entro 22.04.2024;

Area Finanziaria - Amministrativa

da realizzare entro il 31/12/2024

Bando misura 1.4.1 - Esperienza per i cittadino (sito internet) - Individuazione del fornitore del servizio ed affidamento con det. n. 445/2023; nel corso del 2024 dovranno essere completate le attività entro l'8/06/2024

Area Tributi, Personale, Sistema Informativi

da realizzare entro il 31/12/2024

Utilizzo delle funzionalità del nuovo sito internet e aggiornamento continuo dei dati

Area Tributi, Personale, Sistema Informativi

da realizzare entro il 31/12/2024

obiettivo strategico

Potenziamento banche dati digitali - Individuazione delle banche dati ancora da informatizzare e programmazione attività

obiettivi operativi

Settori

linee strategiche e obiettivi operativi

Completamento informatizzazione delle occupazioni di suolo pubblico permanente e delle concessioni mercatali

Servizio di Polizia Locale

da realizzare entro il

31/12/2024

indirizzo strategico

Commercio

obiettivo strategico

Riorganizzazione mercato settimanale

obiettivi operativi

Settori

Riorganizzazione mercato settimanale - revisione regolamento comunale

Servizio di Polizia Locale

da realizzare entro il

31/12/2024

indirizzo strategico

Gestione del Patrimonio

obiettivo strategico

Predisposizione atti di gara per l'affidamento in gestione della struttura ricettiva Piani di Pezza

obiettivi operativi

Settori

Affidamento concessione della gestione delle struttura Piani di Pezza;

Area Tecnica Lavori Pubblici

da realizzare entro il

31/12/2024

obiettivo strategico

Rispetto delle tempistiche sugli interventi di manutenzione

obiettivi operativi

Settori

Rispetto delle tempistiche sugli interventi di manutenzione

Area Tecnica Lavori Pubblici

da realizzare entro il

31/12/2024

indirizzo strategico

Programma Triennale Opere Pubbliche

obiettivo strategico

Attuazione del Programma OO PP secondo le tempistiche indicate nello stesso

obiettivi operativi

Settori

Rispetto dei cronogrammi delle opere incluse nel programma

Area Tecnica Lavori Pubblici

da realizzare entro il

31/12/2024

linee strategiche e obiettivi operativi

obiettivo strategico

Realizzazione elaborati progettuali per ristrutturazione edificio Cinema

obiettivi operativi

Affidamento Progettazione Esecutiva, predisposizione documentazione di gara ed affidamento della concessione

da realizzare entro il

31/12/2024

Settori

Area Tecnica Lavori Pubblici

indirizzo strategico

Gestione delle entrate

obiettivo strategico

Attivazione procedura ex art. 1 co. 336 L 311/2004 sulle unità immobiliari classificate in categoria A4 e A6

obiettivi operativi

Nel corso dell'anno 2023 sono stati censiti gli immobili classificati catastalmente in categoria A4 - Abitazioni di tipo popolare ed A6 - fabbricati rurali, insieme ai rispettivi titolari; l'elenco riporta altresì i codici fiscali dei proprietari.**Le unità cat. A4 sono n. 187, le unità A6 sono n. 189 per un totale di n. 376 immobili da assoggettare a verifica.****Le unità immobiliari in esame, infatti, sono accatastate con una rendita che spesso è notevolmente inferiore allo stato di fatto del cespite; L'A6 è stata addirittura soppressa come autonoma categoria catastale perché oggi non è più in grado di rappresentare una categoria catastale di tipo abitativo: gli immobili appartenenti a questa categoria non dispongono, infatti, di alcuni servizi considerati oggi rilevanti.**

da realizzare entro il

31/12/2024

Settori

Area Tributi, Personale, Sistema Informativi

Settore a cui è affidato il coordinamento

Area Tecnica, urbanistica, SUAP e servizi

obiettivo strategico

Ricognizione sull'Imposta per la Pubblicità sul territorio comunale

obiettivi operativi

Verifica e ricognizione delle esposizioni pubblicitarie sul territorio. L'ultimo censimento organico delle esposizioni risale all'anno 2014, quando ne furono individuate n. 80. Considerata l'introduzione del CUP - Canone Unico Patrimoniale, si rende necessaria una nuova verifica

da realizzare entro il

31/12/2024

Settori

Servizio di Polizia Locale

indirizzo strategico

Gestione e razionalizzazione della spesa pubblica

obiettivo strategico

Ricognizione utenze luce acqua e gas sugli edifici comunali

obiettivi operativi

Settori

linee strategiche e obiettivi operativi

Ricognizione dei consumi sulle utenze luce acqua e gas; chiusura delle utenze inattive; predisposizione di una relazione riepilogativa su tutte le utenze e proposta per razionalizzazione.

Area Tecnica, urbanistica, SUAP e servizi

da realizzare entro il

31/12/2024

obiettivo strategico

Mantenimento continuità sulle tempistiche medie di pagamento delle fatture elettroniche.

obiettivi operativi

Settori

Mantenimento delle tempistiche medie di pagamento delle fatture elettroniche.

Area Finanziaria - Amministrativa

da realizzare entro il

31/12/2024

Mantenimento delle tempistiche medie di pagamento delle fatture elettroniche.

Area Tecnica Lavori Pubblici

da realizzare entro il

31/12/2024

Mantenimento delle tempistiche medie di pagamento delle fatture elettroniche.

Area Tecnica, urbanistica, SUAP e servizi

da realizzare entro il

31/12/2024

Mantenimento delle tempistiche medie di pagamento delle fatture elettroniche.

Area Tributi, Personale, Sistema Informativi

da realizzare entro il

31/12/2024

Mantenimento delle tempistiche medie di pagamento delle fatture elettroniche.

Servizio di Polizia Locale

da realizzare entro il

31/12/2024

indirizzo strategico

Sicurezza stradale e urbana, contrasto alle discariche abusive ed al randagismo

obiettivo strategico

Installazione autovelox sulle strade a più veloce percorribilità

obiettivi operativi

Settori

Installazione autovelox sul territorio

Servizio di Polizia Locale

da realizzare entro il

31/12/2024

obiettivo strategico

Messa a regime impianto di videosorveglianza e collegamento sistema di lettura targa con CEN di Napoli (Progetto Visio)

obiettivi operativi

Settori

Potenziamento dell'impianto di videosorveglianza e sostituzione degli apparati obsoleti. Utilizzo fondi Ministero dell'Interno per un investimento di € 225880,18

Servizio di Polizia Locale

da realizzare entro il

31/12/2024

linee strategiche e obiettivi operativi

obiettivo strategico

Attivazione progetto "Comune a quattro zampe"

obiettivi operativi

Settori

Progetto già in itinere dal 2023. Allo scopo di contenere e ridurre il fenomeno del randagismo, sensibilizzare l'opinione pubblica su un corretto rapporto uomo-animale e l'importanza del contenimento delle nascite attraverso attività di sterilizzazione, formazione dei giovani studenti, rinsaldare il rapporto di collaborazione tra istituzioni e associazioni di volontariato. In data 26/06/2023 è stato sottoscritto con la ASL territoriale il progetto "Rocca di Mezzo Comune a quattro zampe". Nel corso dell'anno 2024 si avvierà la campagna di sterilizzazione gratuita dei cani padronali.

Servizio di Polizia Locale

da realizzare entro il

31/12/2024

obiettivo strategico

Istituzione di colonie feline

obiettivi operativi

Settori

Istituzione colonie feline all'interno del territorio comunale per controllare le nascite di gatti randagi

Servizio di Polizia Locale

da realizzare entro il

31/12/2024

indirizzo strategico

Politiche sociali

obiettivo strategico

Progettazione e coordinamento attività necessarie allo svolgimento delle attività nell'ambito dei Progetti di Utilità Collettiva

obiettivi operativi

Settori

Progettazione delle attività e coordinamento nell'ambito della gestione dei PUC

Area Finanziaria - Amministrativa

da realizzare entro il

31/12/2024

obiettivo strategico

Gestione e monitoraggio finanziamento Dipofam 2023 per i Centi Estivi

obiettivi operativi

Settori

Gestione e monitoraggio finanziamento Dipofam 2023 per i Centi Estivi

Area Finanziaria - Amministrativa

da realizzare entro il

31/12/2024

obiettivo strategico

Gestione manifestazioni ed eventi estivi/invernali

obiettivi operativi

Settori

linee strategiche e obiettivi operativi

Assicurare l'organizzazione degli eventi estivi ed invernali realizzate dal Comune ovvero mediante le diverse associazioni del territorio

Area Finanziaria - Amministrativa

da realizzare entro il 31/12/2024

obiettivo strategico

Implementazione di un ufficio turistico in seno all'amministrazione

obiettivi operativi

Settori

In via sperimentale definire le misure organizzative per la istituzione di un ufficio comunale dedito alla ricerca di fonti di finanziamento esterne ed alla redazione di progetti da presentare

Area Tributi, Personale, Sistema Informativi

da realizzare entro il 31/12/2024

indirizzo strategico

Urbanistica

obiettivo strategico

Ricognizione passi carrabili

obiettivi operativi

Settori

Governo del territorio - ricognizione passi carrabili

Area Tecnica, urbanistica, SUAP e servizi

da realizzare entro il 31/12/2024

indirizzo strategico

Gestione del territorio

obiettivo strategico

Revisione delle "aree di circolazione" e della numerazione civica

obiettivi operativi

Settori

L'obiettivo consiste nella creazione di un database comunale completo di tutti i dati per ogni cittadino e per ogni immobile, comprensivo dei dati toponomastici, catastali, cartografici e di tutte le banche dati (luce, gas, acqua, ecc.), che possono essere incrociati tra di loro con l'ausilio dei gestionali in uso nell'ente

Area Finanziaria - Amministrativa

da realizzare entro il 31/12/2024

obiettivo strategico

Monitoraggio e gestione pratiche edilizie

obiettivi operativi

Settori

Monitoraggio mediante SUE delle pratiche edilizie

Area Tecnica, urbanistica, SUAP e servizi

da realizzare entro il 31/12/2024

linee strategiche e obiettivi operativi

obiettivo strategico

Controlli su strada

obiettivi operativi

Settori

Numero di posti di controllo su strada

Servizio di Polizia Locale

da realizzare entro il

31/12/2024



Comune di Rocca di Mezzo

Obiettivi trasversali

Trasparenza e anticorruzione

obiettivo trasversale

Adozione per ciascuna unità organizzativa delle misure di trasparenza e anticorruzione previste dalla normativa

indicatore di risultato

L'indicatore sintetico di trasparenza, calcolato sulla base delle attestazioni rilasciate dal Nucleo di Valutazione, sarà considerato come misura di riferimento del raggiungimento degli obiettivi.

Tale indicatore viene riportato nella nota tecnica n. 2 allegata alla circolare RGS n. 17/2018 e nella nota metodologica 2015 su "Proposte di indicatori per i programmi di spesa 32.2 "Indirizzo politico" e 32.3 "Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza"

Settori a cui l'obiettivo è attribuito ed eventuale indicatore specifico

Area Finanziaria - Amministrativa

L'indicatore sintetico di trasparenza, calcolato sulla base delle attestazioni rilasciate dal Nucleo di Valutazione, sarà considerato come misura di riferimento del raggiungimento degli obiettivi.

31/12/2023

Tale indicatore viene riportato nella nota tecnica n. 2 allegata alla circolare RGS n. 17/2018 e nella nota metodologica 2015 su "Proposte di indicatori per i programmi di spesa 32.2 "Indirizzo politico"

Area Tecnica Lavori Pubblici

L'indicatore sintetico di trasparenza, calcolato sulla base delle attestazioni rilasciate dal Nucleo di

31/12/2023

Valutazione, sarà considerato come misura di riferimento del raggiungimento degli obiettivi.

Tale indicatore viene riportato nella nota tecnica n. 2 allegata alla circolare RGS n. 17/2018 e nella

nota metodologica 2015 su "Proposte di indicatori per i programmi di spesa 32.2 "Indirizzo politico"

e 32.3 "Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza"

Area Tecnica, urbanistica, SUAP e servizi

L'indicatore sintetico di trasparenza, calcolato sulla base delle attestazioni rilasciate dal Nucleo di

31/12/2023

Valutazione, sarà considerato come misura di riferimento del raggiungimento degli obiettivi.

Tale indicatore viene riportato nella nota tecnica n. 2 allegata alla circolare RGS n. 17/2018 e nella

nota metodologica 2015 su "Proposte di indicatori per i programmi di spesa 32.2 "Indirizzo politico"

e 32.3 "Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza"

Area Tributi, Personale, Sistema Informativi

L'indicatore sintetico di trasparenza, calcolato sulla base delle attestazioni rilasciate dal Nucleo di Valutazione, sarà considerato come misura di riferimento del raggiungimento degli obiettivi.

Tale indicatore viene riportato nella nota tecnica n. 2 allegata alla circolare RGS n. 17/2018 e nella nota metodologica 2015 su "Proposte di indicatori per i programmi di spesa 32.2 "Indirizzo politico" e 32.3 "Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza"

31/12/2023

Servizio di Polizia Locale

L'indicatore sintetico di trasparenza, calcolato sulla base delle attestazioni rilasciate dal Nucleo di Valutazione, sarà considerato come misura di riferimento del raggiungimento degli obiettivi.

Tale indicatore viene riportato nella nota tecnica n. 2 allegata alla circolare RGS n. 17/2018 e nella nota metodologica 2015 su "Proposte di indicatori per i programmi di spesa 32.2 "Indirizzo politico" e 32.3 "Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza"

31/12/2023

Gestione del personale

obiettivo trasversale

Formazione del personale - incremento numero di ore complessive di formazione effettuate dal personale dipendenteindicatore di risultato

Media ore di formazione del personale sul triennio 2021 - 2023: 133;
 Target anno 2024: n. 150
 Target anno 2025: n. 160
 Target anno 2026: n. 170

Settori a cui l'obiettivo è attribuito ed eventuale indicatore specifico

Area Finanziaria - Amministrativa

Media ore di formazione del personale sul triennio 2021 - 2023: 133;

Target anno 2024: n. 150

Target anno 2025: n. 160

Target anno 2026: n. 170

31/12/2024

Area Tecnica Lavori Pubblici

Media ore di formazione del personale sul triennio 2021 - 2023: 133;
Target anno 2024: n. 150
Target anno 2025: n. 160
Target anno 2026: n. 170

31/12/2024

Area Tecnica, urbanistica, SUAP e servizi

Media ore di formazione del personale sul triennio 2021 - 2023: 133;
Target anno 2024: n. 150
Target anno 2025: n. 160
Target anno 2026: n. 170

31/12/2024

Area Tributi, Personale, Sistema Informativi

Media ore di formazione del personale sul triennio 2020 - 2022: n. 90;
Target anno 2023: n. 60
Target anno 2024: n. 70
Target anno 2025: n. 80

31/12/2023

Servizio di Polizia Locale

Media ore di formazione del personale sul triennio 2021 - 2023: 133;
Target anno 2024: n. 150
Target anno 2025: n. 160
Target anno 2026: n. 170

31/12/2024

obiettivo trasversale

Numero dei dipendenti coinvolti nei programmi di formazione del personale

indicatore di risultato

Media dei dipendenti coinvolti nei programmi formativi nel triennio 2020-2022: n. 10
Target 2024: n. 15;
Target 2025: n. 15;
Target 2026: n. 15;

Settori a cui l'obiettivo è attribuito ed eventuale indicatore specifico

Area Finanziaria - Amministrativa

Media dei dipendenti coinvolti nei programmi formativi nel triennio 2020-2022: n. 10
Target 2024: n. 15;
Target 2025: n. 15;
Target 2026: n. 15;

31/12/2024

Area Tecnica Lavori Pubblici

Media dei dipendenti coinvolti nei programmi formativi nel triennio 2020-2022: n. 10
Target 2024: n. 15;
Target 2025: n. 15;
Target 2026: n. 15;

31/12/2024

Area Tecnica, urbanistica, SUAP e servizi

Media dei dipendenti coinvolti nei programmi formativi nel triennio 2020-2022: n. 10
Target 2024: n. 15;
Target 2025: n. 15;
Target 2026: n. 15;

31/12/2024

Area Tributi, Personale, Sistema Informativi

Media dei dipendenti coinvolti nei programmi formativi nel triennio 2019-2021: n. 10
Target 2022: n. 10;
Target 2023: n. 10;
Target 2024: n. 10

31/12/2023

Servizio di Polizia Locale

Media dei dipendenti coinvolti nei programmi formativi nel triennio 2020-2022: n. 10
Target 2024: n. 15;
Target 2025: n. 15;
Target 2026: n. 15;

31/12/2024

Gestione e razionalizzazione della spesa pubblica

obiettivo trasversale

Obiettivo di continuità sulle tempistiche medie di pagamento delle fatture elettroniche.**indicatore di risultato**

Mantenimento dello standard raggiunto:
Media del periodo 2020/2022: - 15,19;
Target 2023: - 16,00
Target 2024: - 16,00
Target 2025: - 16,00
Eventuali scostamenti saranno giustificati

Settori a cui l'obiettivo è attribuito ed eventuale indicatore specifico

Area Finanziaria - Amministrativa

Mantenimento dello standard raggiunto:
Media del periodo 2020/2022: - 15,19;
Target 2023: - 16,00%
Target 2024: - 16,00%
Target 2025: - 16,00%
Eventuali scostamenti saranno giustificati
Target 2024: - 6,30%
Eventuali scostamenti saranno giustificati

31/12/2023

Area Tecnica Lavori Pubblici

Mantenimento dello standard raggiunto:
Media del periodo 2020/2022: - 15,19;
Target 2023: - 16,00
Target 2024: - 16,00
Target 2025: - 16,00
Eventuali scostamenti saranno giustificati

31/12/2023

Area Tecnica, urbanistica, SUAP e servizi

Mantenimento dello standard raggiunto:
Media del periodo 2020/2022: - 15,19;
Target 2023: - 16,00
Target 2024: - 16,00
Target 2025: - 16,00
Eventuali scostamenti saranno giustificati

31/12/2023

Area Tributi, Personale, Sistema Informativi

Mantenimento dello standard raggiunto:
Media del periodo 2020/2022: - 15,19;
Target 2023: - 16,00
Target 2024: - 16,00
Target 2025: - 16,00
Eventuali scostamenti saranno giustificati

31/12/2023

Servizio di Polizia Locale

Mantenimento dello standard raggiunto:
Media del periodo 2020/2022: - 15,19;
Target 2023: - 16,00
Target 2024: - 16,00
Target 2025: - 16,00
Eventuali scostamenti saranno giustificati

31/12/2023



Comune di Rocca di Mezzo

Performance dei settori

indirizzo strategico

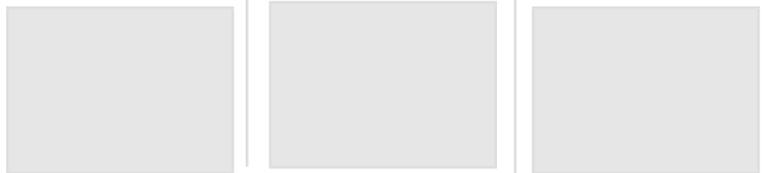
Programma Triennale Opere Pubbliche

obiettivo strategico

Attuazione del Programma OO PP secondo le tempistiche indicate nello stesso*obiettivo operativo***Rispetto dei cronogrammi delle opere incluse nel programma***Rispetto dei cronogrammi delle opere incluse nel programma*indicatore di **attività/processo**

Rispetto dei cronogrammi delle opere incluse nel programma

- data
- tempestività
- quantità
- percentuale

**data
prevista****31/12/2024**

dipendenti che partecipano all'obiettivo

BLAIR MAURIZIO	C5	
CAPRI CARLO	D1	

indirizzo strategico

Gestione delle entrate

obiettivo strategico

Attivazione procedura ex art. 1 co. 336 L 311/2004 sulle unità immobiliari classificate in categoria A4 e A6

obiettivo operativo

Nel corso dell'anno 2023 sono stati censiti gli immobili classificati catastalmente in categoria A4 - Abitazioni di tipo popolare ed A6 - fabbricati rurali, insieme ai rispettivi titolari; l'elenco riporta altresì i codici fiscali dei proprietari.

Le unità cat. A4 sono n. 187, le unità A6 sono n. 189 per un totale di n. 376 immobili da assoggettare a verifica.

Le unità immobiliari in esame, infatti, sono accatastate con una rendita che spesso è notevolmente inferiore allo stato di fatto del cespite; L'A6 è stata addirittura soppressa come autonoma categoria catastale perché oggi non è più in grado di rappresentare una categoria catastale di tipo abitativo: gli immobili appartenenti a questa categoria non dispongono, infatti, di alcuni servizi considerati oggi rilevanti.

Il mantenimento della categoria e di tale rendita determina un minore introito IMU e l'elusione del principio di equità fiscale tra proprietari che possiedono immobili di valore simile ma con rendite catastali notevolmente differenti.

Le attività di estrazione dati sono state effettuate, nel corso dell'anno 2023, dal Servizio Tributi.

Durante l'anno 2024 dovrà essere attivata la procedura di cui all'art. 1, comma 336 Legge n. 311/2004.

Attivazione della procedura di cui all'art. 1, comma 336 Legge n. 311/2004:

I comuni, constatata la presenza di immobili di proprietà privata non dichiarati in catasto ovvero la sussistenza di situazioni di fatto non più coerenti con i classamenti catastali per intervenute variazioni edilizie, richiedono ai titolari di diritti reali sulle unità immobiliari interessate la presentazione di atti di aggiornamento redatti ai sensi del regolamento di cui al decreto del Ministro delle finanze 19 aprile 1994, n. 701. La richiesta, contenente gli elementi constatati, tra i quali, qualora accertata, la data cui riferire la mancata presentazione della denuncia catastale, è notificata ai soggetti interessati e comunicata, con gli estremi di notificazione, agli uffici provinciali dell'Agenzia del territorio. Se i soggetti interessati non ottemperano alla richiesta entro novanta giorni dalla notificazione, gli uffici provinciali dell'Agenzia del territorio provvedono, con oneri a carico dell'interessato, alla iscrizione in catasto dell'immobile non accatastato ovvero alla verifica del classamento delle unità immobiliari segnalate, notificando le risultanze del classamento e la relativa rendita. Si applicano le sanzioni previste per le violazioni dell'articolo 28 del regio decreto legge 13 aprile 1939, n. 652, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 1939, n. 1249 e successive modificazioni.

indicatore di attività/processo

Numero di richieste di accatastamento

- data
- tempestività
- quantità
- percentuale

dimensione attesa

376

dipendenti che partecipano all'obiettivo

DI GIOVANNI GIUSEPPE

B2

D'ASCENZO MORENO

B7

Area Finanziaria - Amministrativa

indirizzo strategico

Gestione e razionalizzazione della spesa pubblica

obiettivo strategico

Mantenimento continuità sulle tempistiche medie di pagamento delle fatture elettroniche.

obiettivo operativo

**Mantenimento delle tempistiche medie di pagamento delle fatture elettroniche.***Mantenimento delle tempistiche medie di pagamento delle fatture elettroniche.*indicatore di **output**

Mantenimento dello standard raggiunto:

Media del periodo 2020/2022: - 15,19;

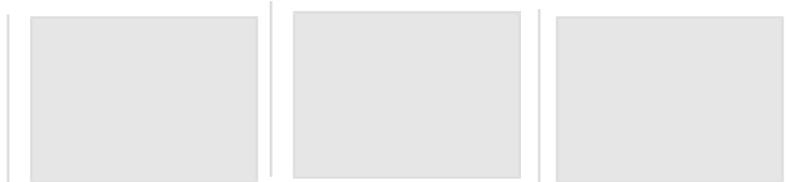
Target 2023: - 16,00

Target 2024: - 16,00

Target 2025: - 16,00

Eventuali scostamenti saranno giustificati

- data
- tempestività
- quantità
- percentuale



dipendenti che partecipano all'obiettivo

FABBRI ANNA RITA

D5

indirizzo strategico

Politiche sociali

obiettivo strategico

Progettazione e coordinamento attività necessarie allo svolgimento delle attività nell'ambito dei Progetti di Utilità Collettiva

obiettivo operativo

**Progettazione delle attività e coordinamento nell'ambito della gestione dei PUC**

Performance dei Settori

indicatore di

Predisposizione progetto e trasmissione sul portale GEPI dei PUC - Progetti di Utilità Collettiva per i percettori di reddito di inclusione

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

data
prevista

30/06/2024

indicatore di

Alimentazione del portale GEPI per la rendicontazione dei PUC

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

giorni previsti

30

dipendenti che partecipano all'obiettivo

FABBRI ANNA RITA

D5

obiettivo strategico

Gestione e monitoraggio finanziamento Dipofam 2023 per i Centi Estivi

obiettivo operativo



Gestione e monitoraggio finanziamento Dipofam 2023 per i Centi Estivi

Gestione dei fondi Dipofam - Dipartimento per le Politiche della Famiglia per le attività socio - educative dei minori

indicatore di

Individuazione soggetto esterno incaricato della gestione del centro estivo - gestione e rendicontazione della spesa

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

data
prevista

30/06/2024

dipendenti che partecipano all'obiettivo

FABBRI ANNA RITA

D5

obiettivo strategico

Gestione manifestazioni ed eventi estivi/invernali

obiettivo operativo

- Assicurare l'organizzazione degli eventi estivi ed invernali realizzate dal Comune ovvero mediante le diverse associazioni del territorio

Assicurare l'organizzazione degli eventi estivi ed invernali realizzate dal Comune ovvero mediante le diverse associazioni del territorio

indicatore di

Assicurare l'organizzazione degli eventi estivi ed invernali realizzate dal Comune ovvero mediante le diverse associazioni del territorio

- data
- tempestività
- quantità
- percentuale

data
prevista

31/12/2024

dipendenti che partecipano all'obiettivo

FABBRI ANNA RITA

D5

indirizzo strategico**Gestione del territorio****obiettivo strategico**

Revisione delle "aree di circolazione" e della numerazione civica

obiettivo operativo

- L'obiettivo consiste nella creazione di un database comunale completo di tutti i dati per ogni cittadino e per ogni immobile, comprensivo dei dati toponomastici, catastali, cartografici e di tutte le banche dati (luce, gas, acqua, ecc.), che possono essere incrociati tra di loro con l'ausilio dei gestionali in uso nell'ente

Creazione di un data base completo, comprensivo dei dati toponomastici, catastali, cartografici e di tutte le banche dati (luce, gas, acqua, ecc.), che possono essere incrociati tra di loro con l'ausilio dei gestionali in uso nell'ente.

Il progetto prevede per l'annualità 2024, l'analisi e la sistemazione della toponomastica nelle frazioni di Fonteavignone e Terranera.

Il programma prevede innanzitutto l'analisi delle "Aree di circolazione" sul gestionale in uso, l'eliminazione delle aree duplicate e la correzione dei toponimi errati.

Successivamente saranno verificate le "targhe di toponomastica" presenti sul territorio e la correttezza delle stesse. In caso di errori si provvede alla sostituzione.

Una volta sistemate le aree di circolazione si procederà, con il metodo "strada per strada", alla verifica della numerazione civica sul gestionale assegnato.

Performance dei Settori

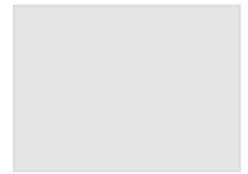
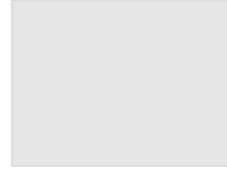
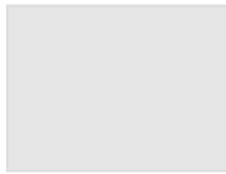
indicatore di attività/processo

Revisione del "Regolamento di toponomastica"

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

data
prevista

30/09/2024

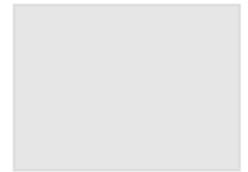
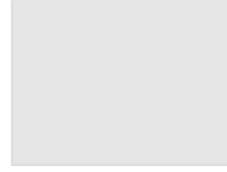
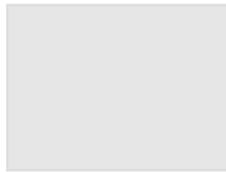
**indicatore di** attività/processo

Avvio attività di formazione sulla procedura informatica "Gestione del Territorio"

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

data
prevista

30/06/2024

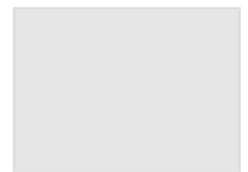
**indicatore di** attività/processo

Verifica della correttezza delle "Aree di circolazione" nelle frazioni di Fonteavignone e Rovere - apportare le correzioni necessarie sul gestionale

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

data
prevista

31/12/2024

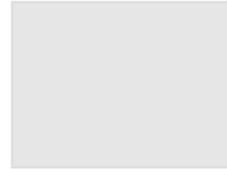
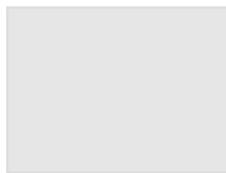
**indicatore di** attività/processo

Verifica correttezza delle "Targhe di toponomastica" nelle frazioni di Fonteavignone e Rovere - apportare le correzioni necessarie

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

data
prevista

31/12/2024

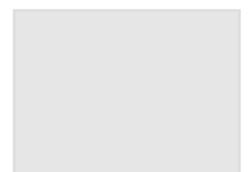
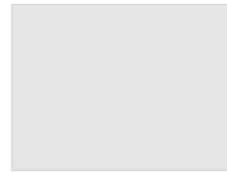
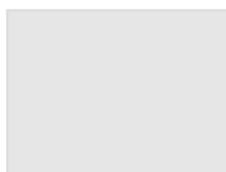
**indicatore di** attività/processo

Verifica correttezza della "numerazione civica" relativa alle "Aree di circolazione" nelle frazioni di Fonteavignone e Rovere - apportare le correzioni necessarie sul gestionale

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

data
prevista

31/12/2024



Performance dei Settori

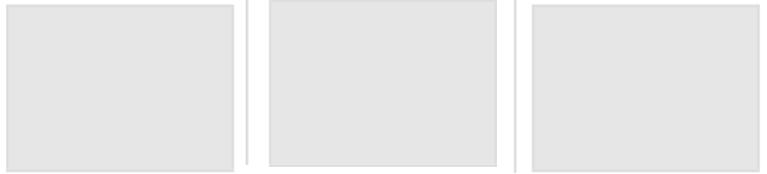
indicatore di attività/processo

Sopralluogo sulle "Aree di circolazione" nelle frazioni di Fonteavignone e Rovere - verifica della correttezza dei numeri civici presenti sul territorio

- data
- tempestività
- quantità
- percentuale

data prevista

31/12/2024



dipendenti che partecipano all'obiettivo

MAMMONE SIMONA	C1	
SPAGNOLI ROBERTA	D1	
MORGANTE DOMENICO	C1	
SILVESTRI GIANLUCA	C1	
SANTILLI ALESSIO	C1	
DI GIOVANNI GIUSEPPE	B2	
BLAIR MAURIZIO	C5	

Area Tecnica Lavori Pubblici

indirizzo strategico

Gestione del Patrimonio

obiettivo strategico

Predisposizione atti di gara per l'affidamento in gestione della struttura ricettiva Piani di Pezza

obiettivo operativo



Affidamento concessione della gestione delle struttura Piani di Pezza;

Elaborazione atti amministrativi e bando di gara per l'affidamento in gestione entro una data prestabilita

indicatore di attività/processo

Elaborazione atti amministrativi e bando di gara per l'affidamento in gestione entro una data prestabilita

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

data
prevista

30/09/2024

indicatore di attività/processo

Affidamento Concessione

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

data
prevista

31/12/2024

dipendenti che partecipano all'obiettivo

BLAIR MAURIZIO

C5

SANTILLI ALESSIO

C1

indirizzo strategico

Programma Triennale Opere Pubbliche

obiettivo strategico

Realizzazione elaborati progettuali per ristrutturazione edificio Cinema

Performance dei Settori

obiettivo operativo

Affidamento Progettazione Esecutiva, predisposizione documentazione di gara ed affidamento della concessione

Realizzazione elaborati progettuali per ristrutturazione edificio Cinema

indicatore di

Affidamento progettazione esecutiva

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

data
prevista

30/06/2024

indicatore di

Presisposizione atti di gara

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

data
prevista

30/09/2024

indicatore di

Affidamento concessione

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

data
prevista

31/12/2024

dipendenti che partecipano all'obiettivo

BLAIR MAURIZIO	C5	
SANTILLI ALESSIO	C1	
CAPRI CARLO	D1	

indirizzo strategico

Gestione e razionalizzazione della spesa pubblica

obiettivo strategico

Mantenimento continuità sulle tempistiche medie di pagamento delle fatture elettroniche.

obiettivo operativo



Mantenimento delle tempistiche medie di pagamento delle fatture elettroniche.

Mantenimento delle tempistiche medie di pagamento delle fatture elettroniche.

indicatore di

Mantenimento dello standard raggiunto:

Media del periodo 2020/2022: - 15,19;

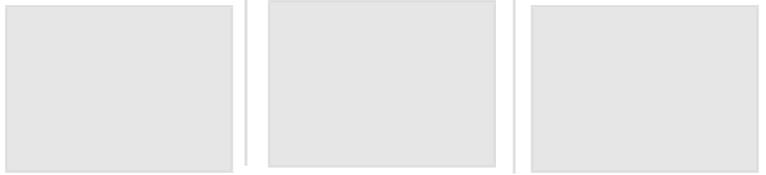
Target 2023: - 16,00

Target 2024: - 16,00

Target 2025: - 16,00

Eventuali scostamenti saranno giustificati

- data
- tempestività
- quantità
- percentuale



dipendenti che partecipano all'obiettivo

Area Tecnica, urbanistica, SUAP e servizi

indirizzo strategico

Gestione e razionalizzazione della spesa pubblica

obiettivo strategico

Ricognizione utenze luce acqua e gas sugli edifici comunali*obiettivo operativo*

- Ricognizione dei consumi sulle utenze luce acqua e gas; chiusura delle utenze inattive; predisposizione di una relazione riepilogativa su tutte le utenze e proposta per razionalizzazione.**

Ricognizione dei consumi sulle utenze luce acqua e gas; chiusura delle utenze inattive; predisposizione di una relazione riepilogativa su tutte le utenze e proposta per razionalizzazione.

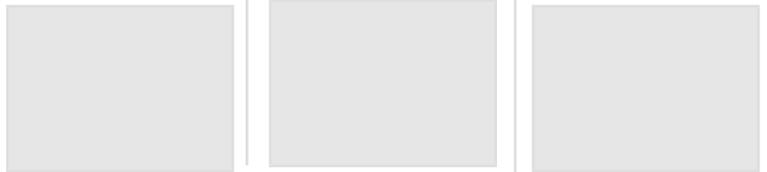
indicatore di **attività/processo**

Report sul numero delle utenze e consumi per ciascun contatore; chiusura delle utenze inutilizzate

- data
- tempestività
- quantità
- percentuale

data
prevista

31/12/2024



dipendenti che partecipano all'obiettivo

SANTILLI ALESSIO

C1

obiettivo strategico

Mantenimento continuità sulle tempistiche medie di pagamento delle fatture elettroniche.*obiettivo operativo*

- Mantenimento delle tempistiche medie di pagamento delle fatture elettroniche.**

Mantenimento delle tempistiche medie di pagamento delle fatture elettroniche.

Performance dei Settori

indicatore di

Mantenimento dello standard raggiunto:

Media del periodo 2020/2022: - 15,19;

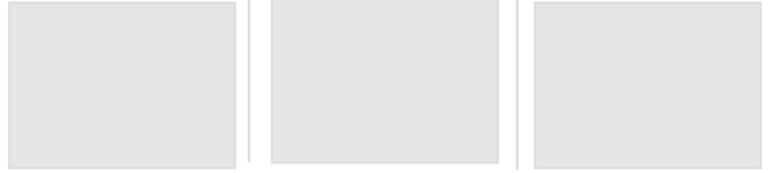
Target 2023: - 16,00

Target 2024: - 16,00

Target 2025: - 16,00

Eventuali scostamenti saranno giustificati

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale



dipendenti che partecipano all'obiettivo

SPAGNOLI ROBERTA	D1	
SANTILLI ALESSIO	C1	

indirizzo strategico

Urbanistica

obiettivo strategico

Ricognizione passi carrabili

obiettivo operativo



Governo del territorio - ricognizione passi carrabili

L'obiettivo consiste nell'avviare una serie di attività che hanno come scopo la mappatura completa dei passi carrabili insistenti sul territorio e l'inserimento del data base completo nel gestionale in uso.

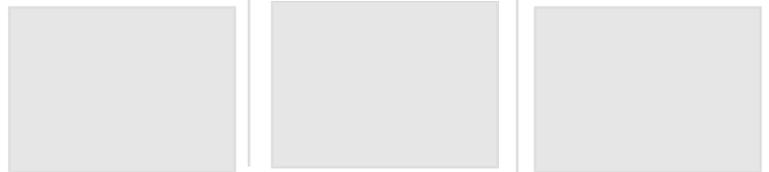
indicatore di

Revisione regolamento CUP - Canone Unico Patrimoniale - esame ipotesi di adozione di uno specifico regolamento per la disciplina dei passi carrabili

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

data
prevista

31/12/2024



Performance dei Settori

indicatore di

Predisposizione di apposito avviso pubblico e della documentazione necessaria (schema di domanda anche in formato digitale) per la regolarizzazione dei Passi Carrabili

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

data
prevista

14/08/2024

indicatore di

Pubblicazione avviso pubblico per la regolarizzazione dei Passi Carrabili

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

data
prevista

31/08/2024

indicatore di

Accoglimento istanze ed inserimento nel gestionale - calcolo importo Canone Unico da versare

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

data
prevista

30/09/2024

indicatore di

Compilazione e rilascio autorizzazioni

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

data
prevista

31/12/2024

dipendenti che partecipano all'obiettivo

SPAGNOLI ROBERTA	D1	
MORGANTE DOMENICO	C1	
D'ASCENZO MORENO	B7	
SANTILLI ALESSIO	C1	
DI GIOVANNI GIUSEPPE	B2	
BLAIR MAURIZIO	C5	
SILVESTRI GIANLUCA	C1	

indirizzo strategico

Gestione del territorio

obiettivo strategico

Monitoraggio e gestione pratiche edilizie

obiettivo operativo



Monitoraggio mediante SUE delle pratiche edilizie

Verifiche sulla gestione delle pratiche edilizie

indicatore di attività/processo

Numero pratiche entrate/numero evase

- data
- tempestività
- quantità
- percentuale

data prevista

31/12/2024



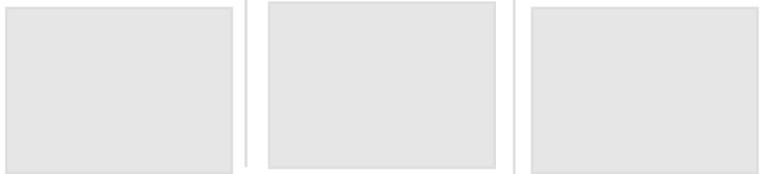
indicatore di attività/processo

ove pertinenti, tempi medi di evasione delle pratiche

- data
- tempestività
- quantità
- percentuale

data prevista

31/12/2024



dipendenti che partecipano all'obiettivo

SPAGNOLI ROBERTA	D1	
MORGANTE DOMENICO	C1	

Area Tributi, Personale, Sistema Informativi

indirizzo strategico

Transizione digitale

obiettivo strategico

Servizi - Individuazione servizi da offrire in modalità telematica, mappatura dei processi da informatizzare

obiettivo operativo



Attivazione della PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI per la notifica dei verbali CDS

Nel corso dell'anno 2023 è stata completata la fase di contrattualizzazione del fornitore del servizio di "Attivazione Piattaforma Notifiche Digitali".

L'obiettivo per l'anno 2024 è quello di completare le fasi di attivazione della piattaforma ed ottenere il finanziamento

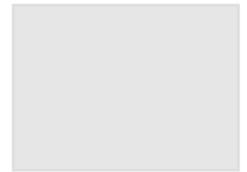
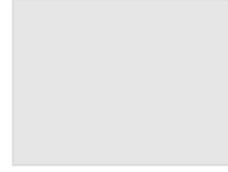
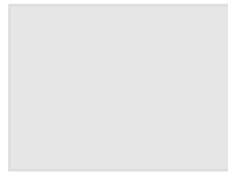
indicatore di **innovazione e sviluppo**

Notifica verbali a mezzo PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI

- data
- tempestività
- quantità
- percentuale

data
prevista

31/12/2024



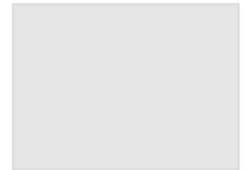
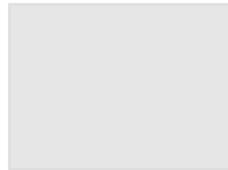
indicatore di **efficacia**

Ottenimento del finanziamento di € 3050,00

- data
- tempestività
- quantità
- percentuale

dimensione
attesa

3050



dipendenti che partecipano all'obiettivo

SILVESTRI GIANLUCA

C1

IACOBONI FERDINANDO

D2

obiettivo operativo



Bando misura 1.4.3 - App_IO - nel corso del 2023 è stato individuazione del fornitore del servizio ed affidato con det. n. 246/2023; nel 2024 l'obiettivo è quello di completare le attività ed arrivare alla richiesta di finanziamento

Completamento delle attività ed attivazione della richiesta di finanziamento

Performance dei Settori

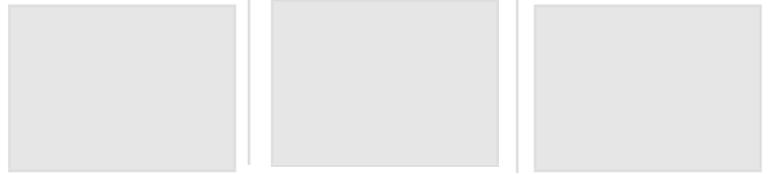
indicatore di

completare le attività ed arrivare alla richiesta di finanziamento entro il 31/12/2024

- data
- tempestività
- quantità
- percentuale

data
prevista

31/12/2024



dipendenti che partecipano all'obiettivo

IACOBONI FERDINANDO

D2

obiettivo operativo



Bando misura 1.4.1 - PDND Piattaforma Digitale Nazionale Dati - nel corso del 2023 è stato individuazione del fornitore del servizio ed affidato con det. n. 444/2023; nel 2024 l'obiettivo è quello di completare le attività ed arrivare alla richiesta di finanziamento

Bando misura 1.4.1 - PDND Piattaforma Digitale Nazionale Dati - nel corso del 2023 è stato individuazione del fornitore del servizio ed affidato con det. n. 444/2023; nel 2024 l'obiettivo è quello di completare le attività ed arrivare alla richiesta di finanziamento

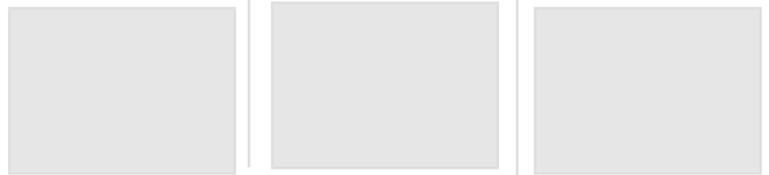
indicatore di

Completare le attività ed arrivare alla richiesta di finanziamento entro il 31/12/2024

- data
- tempestività
- quantità
- percentuale

data
prevista

31/12/2024



dipendenti che partecipano all'obiettivo

IACOBONI FERDINANDO

D2

obiettivo operativo



Bando misura 1.4.4 - SPID/CIE - comune ammesso al finanziamento con Decreto 125 - 2/2022; individuazione del fornitore del servizio - fornitore da individuare entro il 26/07/2024;

Bando misura 1.4.4 - SPID/CIE - comune ammesso al finanziamento con Decreto 125 - 2/2022; non ancora Bando misura 1.4.4 - SPID/CIE - comune ammesso al finanziamento con Decreto 125 - 2/2022;

Performance dei Settori

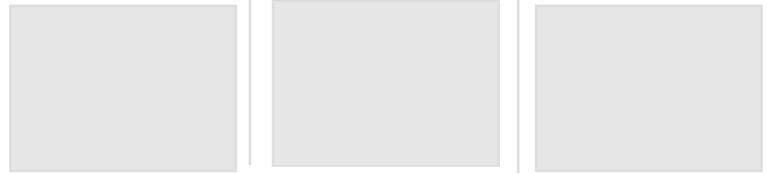
indicatore di

Individuare il fornitore del servizio - entro il 26/07/2024;

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

data
prevista

26/07/2024



dipendenti che partecipano all'obiettivo

obiettivo operativo

 **Bando misura 1.2 - Abilitazione al Cloud per la PA locale - Il fornitore del servizio è stato affidato con det. n. 778/2023; l'obiettivo è quello di completare le attività ed arrivare alla richiesta di finanziamento**

Bando misura 1.2 - Abilitazione al Cloud per la PA locale - Il fornitore del servizio è stato affidato con det. n. 778/2023; l'obiettivo è quello di completare le attività ed arrivare alla richiesta di finanziamento

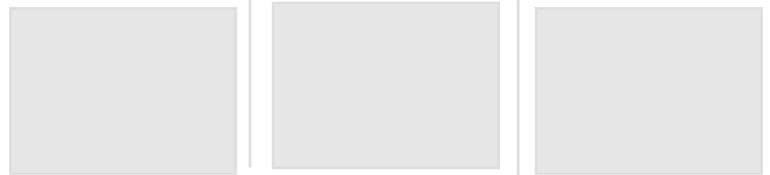
indicatore di

Completamento delle attività e trasmissione richiesta di finanziamento entro il 31/12/2024

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

data
prevista

31/12/2024



dipendenti che partecipano all'obiettivo

obiettivo operativo

 **Bando misura 1.4.3 - PAGOPA - comune di Rocca di Mezzo ammesso al finanziamento per € 20.031 in data 24.10.2023 - fornitore da contrattualizzare entro 22.04.2024;**

*Contrattualizzazione del fornitore entro il 22.04.2024;
Avvio della funzionalità del sistema di pagamento PAGOPA su tutti i servizi*

Performance dei Settori

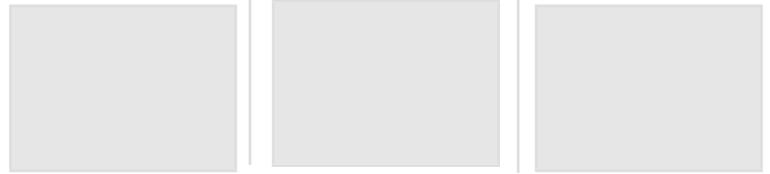
indicatore di **innovazione e sviluppo**

Contrattualizzazione del fornitore entro il 22.04.2024;

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

data
prevista

22/04/2024



dipendenti che partecipano all'obiettivo

FABBRI ANNA RITA

D5

IACOBONI FERDINANDO

D2

obiettivo operativo

Bando misura 1.4.1 - Esperienza per i cittadino (sito internet) - Individuazione del fornitore del servizio ed affidamento con det. n. 445/2023; nel corso del 2024 dovranno essere completate le attività entro l'8/06/2024

Completamento delle attività entro l'8/06/2024.

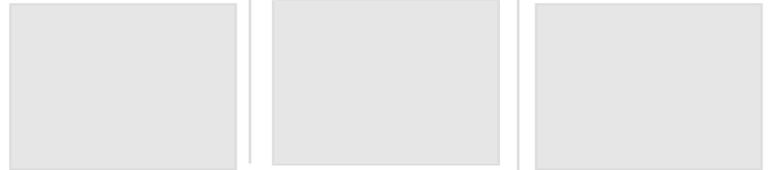
indicatore di **innovazione e sviluppo**

Completamento delle attività entro l'8/06/2024.

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

data
prevista

08/06/2024



dipendenti che partecipano all'obiettivo

IACOBONI FERDINANDO

D2

obiettivo operativo

Utilizzo delle funzionalità del nuovo sito internet e aggiornamento continuo dei dati

Utilizzo delle funzionalità del nuovo sito internet e aggiornamento continuo dei dati

Performance dei Settori

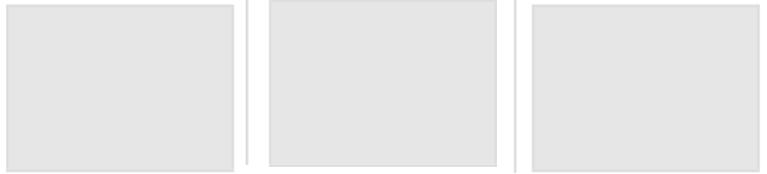
indicatore di

Avvio attività di formazione su aggiornamento nuovo sito internet

- data
- tempestività
- quantità
- percentuale

data
prevista

31/03/2024



dipendenti che partecipano all'obiettivo

IACOBONI FERDINANDO	D2	
SILVESTRI GIANLUCA	C1	
MAMMONE SIMONA	C1	

indirizzo strategico

Gestione e razionalizzazione della spesa pubblica

obiettivo strategico

Mantenimento continuità sulle tempistiche medie di pagamento delle fatture elettroniche.

obiettivo operativo



Mantenimento delle tempistiche medie di pagamento delle fatture elettroniche.

Mantenimento delle tempistiche medie di pagamento delle fatture elettroniche.

indicatore di

Mantenimento dello standard raggiunto:

Media del periodo 2020/2022: - 15,19;

Target 2023: - 16,00

Target 2024: - 16,00

Target 2025: - 16,00

Eventuali scostamenti saranno giustificati

- data
- tempestività
- quantità
- percentuale



dipendenti che partecipano all'obiettivo

IACOBONI FERDINANDO	D2	
---------------------	----	--

Servizio di Polizia Locale

indirizzo strategico

Transizione digitale

obiettivo strategico

Potenziamento banche dati digitali - Individuazione delle banche dati ancora da informatizzare e programmazione attività

obiettivo operativo

Completamento informatizzazione delle occupazioni di suolo pubblico permanente e delle concessioni mercatali

L'Amministrazione comunale ha in dotazione un software per la gestione del Canone Unico Patrimoniale. Le occupazioni permanenti e le occupazioni del mercato fisso del mercoledì sono ancora gestite al di fuori del gestionale.

L'obiettivo è quello di inserire tutte le anagrafiche ed i dati delle occupazioni al fine di informatizzare i procedimenti di elaborazione avvisi di pagamento, elaborazione solleciti ed emissione avvisi di recupero coattivo, acquisizione pagamenti a mezzo PAGOPA

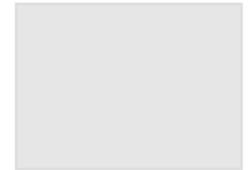
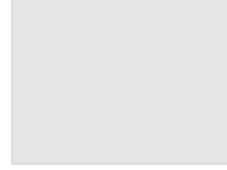
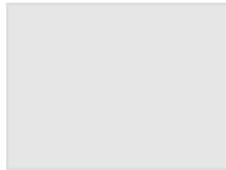
indicatore di **attività/processo**

Completa informatizzazione della banca dati relativa alle Occupazioni Permanenti di Suolo Pubblico

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

data
prevista

31/12/2024



dipendenti che partecipano all'obiettivo

indirizzo strategico

Commercio

obiettivo strategico

Riorganizzazione mercato settimanale

obiettivo operativo

Riorganizzazione mercato settimanale - revisione regolamento comunale

Riorganizzazione mercato settimanale - pubblicazione bando per rinnovo concessioni

Performance dei Settori

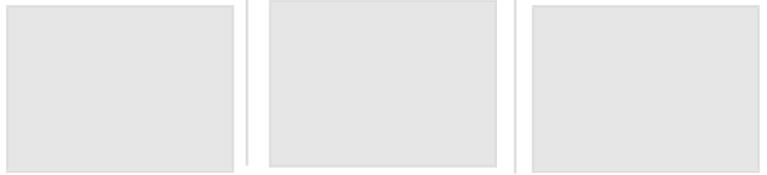
indicatore di

Revisione ed aggiornamento del Regolamento di disciplina mercato settimanale; Studio e verifica della possibilità di incrementare le categorie merceologiche presenti nel mercato settimanale

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

data
prevista

31/12/2024



dipendenti che partecipano all'obiettivo

BENEDETTI ANTONIO	C4	
SILVESTRI GIANLUCA	C1	

indirizzo strategico

Gestione delle entrate

obiettivo strategico

Ricognizione sull'Imposta per la Pubblicità sul territorio comunale

obiettivo operativo

- Verifica e ricognizione delle esposizioni pubblicitarie sul territorio. L'ultimo censimento organico delle esposizioni risale all'anno 2014, quando ne furono individuate n. 80. Considerata l'introduzione del CUP - Canone Unico Patrimoniale, si rende necessaria una nuova verifica

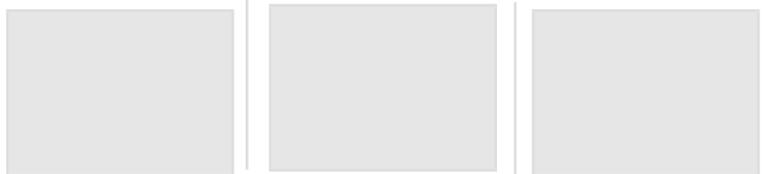
indicatore di

Censimento delle esposizioni pubblicitarie sul territorio

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

data
prevista

31/12/2024



dipendenti che partecipano all'obiettivo

BENEDETTI ANTONIO	C4	
SILVESTRI GIANLUCA	C1	

indirizzo strategico

Gestione e razionalizzazione della spesa pubblica

obiettivo strategico

Mantenimento continuità sulle tempistiche medie di pagamento delle fatture elettroniche.

obiettivo operativo**Mantenimento delle tempistiche medie di pagamento delle fatture elettroniche.***Mantenimento delle tempistiche medie di pagamento delle fatture elettroniche.***indicatore di**

Mantenimento dello standard raggiunto:

Media del periodo 2020/2022: - 15,19;

Target 2023: - 16,00

Target 2024: - 16,00

Target 2025: - 16,00

Eventuali scostamenti saranno giustificati

- data
- tempestività
- quantità
- percentuale

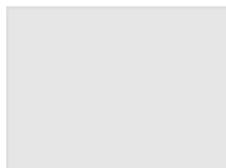
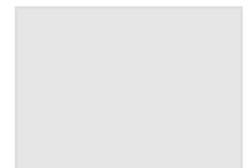


dipendenti che partecipano all'obiettivo

indirizzo strategico**Sicurezza stradale e urbana, contrasto alle discariche abusive ed al randagismo****obiettivo strategico****Installazione autovelox sulle strade a più veloce percorribilità****obiettivo operativo****Installazione autovelox sul territorio****indicatore di**

Numero di installazione autovelox. Nel corso dell'anno 2023 l'Ufficio ha svolto n. 22 servizi

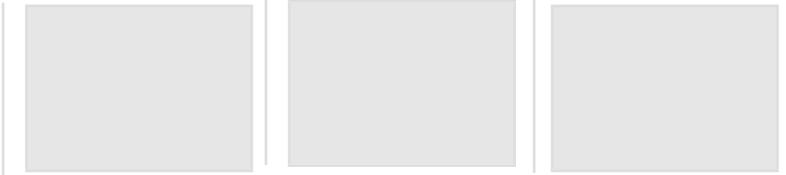
- data
- tempestività
- quantità
- percentuale

**dimensione attesa****22**

Performance dei Settori

indicatore di

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale



dipendenti che partecipano all'obiettivo

SILVESTRI GIANLUCA	C1	
BENEDETTI ANTONIO	C4	

obiettivo strategico

Messa a regime impianto di videosorveglianza e collegamento sistema di lettura targa con CEN di Napoli (Progetto Visio)

obiettivo operativo

- Potenziamento dell'impianto di videosorveglianza e sostituzione degli apparati obsoleti. Utilizzo fondi Ministero dell'Interno per un investimento di € 225880,18**

Al completamento dell'intervento il risultato atteso è quello di avere n. 40 telecamere installate e funzionanti sul territorio

indicatore di

Numero di impianti di videosorveglianza installati in più rispetto all'anno 2023

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale



indicatore di

Numero di impianti di videosorveglianza obsoleti da sostituire

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale



dipendenti che partecipano all'obiettivo

SILVESTRI GIANLUCA	C1	
--------------------	----	--

obiettivo strategico

Attivazione progetto "Comune a quattro zampe"

Performance dei Settori

obiettivo operativo

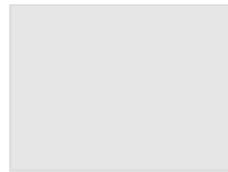
- Progetto già in itinere dal 2023. Allo scopo di contenere e ridurre il fenomeno del randagismo, sensibilizzare l'opinione pubblica su un corretto rapporto uomo-animale e l'importanza del contenimento delle nascite attraverso attività di sterilizzazione, formazione dei giovani studenti, rinsaldare il rapporto di collaborazione tra istituzioni e associazioni di volontariato. In data 26/06/2023 è stato sottoscritto con la ASL territoriale il progetto "Rocca di Mezzo Comune a quattro zampe". Nel corso dell'anno 2024 si avvierà la campagna di sterilizzazione gratuita dei cani padronali.

Avvio della campagna di sterilizzazione cani padronali

indicatore di

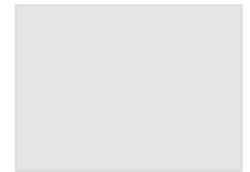
Numero di sterilizzazioni

- data
- tempestività
- quantità
- percentuale



dimensione attesa

15



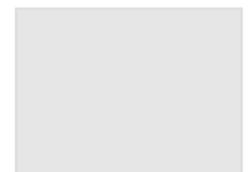
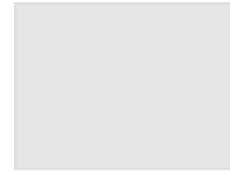
indicatore di

Giorni di attivazione del servizio

- data
- tempestività
- quantità
- percentuale

giorni previsti

7



dipendenti che partecipano all'obiettivo

BENEDETTI ANTONIO	C4	
SILVESTRI GIANLUCA	C1	

obiettivo strategico

obiettivo operativo

- Istituzione colonie feline all'interno del territorio comunale per controllare le nascite di gatti randagi

Istituzione colonie feline all'interno del territorio comunale per controllare le nascite di gatti randagi

Performance dei Settori

indicatore di

Istituzione colonie feline all'interno del territorio comunale per controllare le nascite di gatti randagi

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

dimensione attesa

1

dipendenti che partecipano all'obiettivo

BENEDETTI ANTONIO	C4	
SILVESTRI GIANLUCA	C1	

indirizzo strategico

Gestione del territorio

obiettivo strategico

Controlli su strada

obiettivo operativo



Numero di posti di controllo su strada

Intensificare il controllo del territorio

indicatore di

Almeno n.10 controlli nell'anno

- data
 tempestività
 quantità
 percentuale

data prevista

31/12/2024

dipendenti che partecipano all'obiettivo

BENEDETTI ANTONIO	C4	
SILVESTRI GIANLUCA	C1	

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Con un comunicato del Presidente dello scorso 10 gennaio, l'ANAC ha ricordato che per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 15 aprile 2024, a seguito del differimento al 15 marzo 2024 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 22 dicembre 2023.

Il comunicato, inoltre, segnala che, ai sensi del PNA 2022 di cui alla deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023, le Amministrazioni e gli Enti con meno di 50 dipendenti, indipendentemente dal fatto che siano tenuti all'approvazione del PTPCT o del PIAO, dopo la prima approvazione possono confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo, lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente (Sezione anticorruzione del PIAO o PTPCT).

Alla luce delle considerazioni di cui sopra, con deliberazione n. 17 del 15.03.2024 la Giunta comunale ha confermato per l'anno 2024 il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza contenuto nel PIANO 2023/2025 approvato con deliberazione della giunta comunale n. 23 del 29.05.2023.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA

Con deliberazione del Commissario Prefettizio adottata con i poteri della Giunta Comunale n. 33 del 4.07.2018, è stato approvato il "Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi", successivamente modificato con deliberazione del Commissario Prefettizio n. 16 del 28.03.2019. Gli artt. 5 e 6 del regolamento hanno disciplinato la struttura organizzativa dell'ente. Ai sensi dell'art. 6 comma 1, lo schema organizzativo e la dotazione organica *sono deliberati dalla Giunta comunale*, sentito il Segretario comunale.

Si da atto che con deliberazione della Giunta comunale n. 14 del 7.03.2024, è stata approvata la "Ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 d.lgs. 165/2001, come modificato dalla legge n. 183/2011", e verificato che, per l'anno 2024, non risultano dipendenti in eccedenza o in sovrannumero.

Lo schema organizzativo dell'Ente è stato adeguato con deliberazione della Giunta comunale n. 50 del 10.08.2020, alla quale si rimanda.

Lo schema organizzativo adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 50 del 10.08.2020 sarà adeguato nel corso dell'anno 2024 considerato l'adeguamento della dotazione organica alle necessità dell'Ente.

Personale RIPAM

Il D.L. 22 Giugno 2012 n. 83 "Misure urgenti per la crescita del Paese", convertito in Legge, con modifiche, con Legge n. 134 del 7 Agosto 2012 e, in particolare, l'art. 67 – ter, al comma 5 prevedeva che, "Al fine di fronteggiare le ricostruzioni conseguente agli eventi sismici verificatisi nella Regione Abruzzo il giorno 6 Aprile 2009, il Comune dell'Aquila e i Comuni del cratere sono autorizzati, in deroga a quanto previsto dall'art. 76, commi 4 e 7, del D.L. 112 del 2008, convertito dalla legge 133/2008, e successive modificazioni, ad assumere a tempo indeterminato, a decorrere dall'anno 2013, complessive 200 unità di personale, previo esperimento di procedure selettive pubbliche, di cui fino a 128 unità assegnate al Comune dell'Aquila e fino a 72 unità assegnate alle aree omogenee", per la costituzione degli UTR – Uffici Territoriali per la Ricostruzione.

La procedura concorsuale è stata espletata dalla Commissione Interministeriale per l'attuazione del progetto di riqualificazione delle pubbliche amministrazioni, su delega degli stessi comuni.

A seguito della costituzione dell'Area Omogenea n. 9, comprendente i comuni di Rocca di Mezzo,

Rocca di Cambio, Ovindoli e Lucoli, con la deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 14.05.2013 si è preso atto delle assegnazioni di personale a questo Comune in qualità di comune capo-fila della stessa Area Omogenea per la costituzione dell'UTR n. 9, a seguito dell'espletamento del concorso pubblico, con espresso rinvio alla Convenzione tra i predetti comuni il cui schema è stato approvato con la delibera del Consiglio Comunale di Rocca di Mezzo n. 3 del 26.03.2012.

Con la predetta delibera n. 30, si è dato altresì mandato al Segretario comunale del Comune di Rocca di Mezzo della stipula dei contratti di lavoro con il personale assegnato. Durante l'anno 2017 uno dei dipendenti vincitori di concorso ed assegnati all'UTR n. 9 ha comunicato le proprie dimissioni dal servizio perché risultato vincitore di concorso presso altra Pubblica Amministrazione.

A seguito della soppressione degli UTR, disposta dall'art. 2-bis, comma 32, del decreto legge n. 148 del 2018 convertito in legge n. 172 del 2017 a far data dal 1° luglio 2018, ed il transito di tutte le funzioni concernenti la ricostruzione all'USRC – Ufficio Speciale per la Ricostruzione dei Comuni del Cratere, il comune di Rocca di Mezzo ha stipulato con quest'ultimo apposita convenzione per la costituzione di un presidio funzionale dell'ufficio speciale sul proprio territorio.

I dipendenti ex-UTR, pertanto, pur mantenendo rapporto di lavoro con il comune di Rocca di Mezzo, dal 1° luglio 2018 garantiscono la gestione dello sportello decentrato dell'USRC presso il territorio del comune di Rocca di Mezzo.

La dotazione organica è prevista in n. 5 unità.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 9 del 12.02.2024 è stato stabilito di modificare la dotazione di personale RIPAM, su richiesta dell'USRC - Ufficio Speciale per la Ricostruzione dei Comuni del cratere, acquisita al protocollo n. 0000639 del 22.01.2024 attraverso la trasformazione di una unità di personale da "Istruttore Direttivi Tecnico – Area Dei Funzionari" ad "Istruttore Tecnico – Area degli Istruttori".

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

La macro struttura approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 50 del 10.08.2020, in base alle proprie esigenze organizzative, individua n. 5 posizioni di lavoro di elevata responsabilità, con elevata autonomia decisionale:

- ✓ Area Tributi, Personale, Sistema Informativo;
- ✓ Area Finanziaria, Amministrativa e Servizi Demografici;
- ✓ Area Tecnica, urbanistica, SUAP e servizi;
- ✓ Area Tecnica Lavori Pubblici;
- ✓ Servizio di Polizia Locale;

Il "Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi", all'art. 15 rubricato "Criteri generali per l'affidamento degli incarichi di responsabile di area" disciplina il procedimento di nomina e revoca dei "Responsabili di Area", in conformità a quanto previsto dal CCNL 21.05.2018, dal D.lgs. 267/2000 e dal D.lgs. 165/2001. Considerato che in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021, si da indirizzo al servizio Risorse Umane di proporre le necessarie variazioni al Regolamento al fine dell'adeguamento dello stesso al nuovo contratto.

Il comma 6, dell'art. 15 del Regolamento, testualmente dispone: "La graduazione del valore economico degli incarichi attribuiti ai responsabili di Area è determinata secondo apposita metodologia adottata dall'ente, su proposta del Nucleo di Valutazione";

In data 10.04.2019, con deliberazione del Commissario prefettizio con i poteri della Giunta comunale n. 20 è stato approvato il "Regolamento per l'individuazione, l'apprezzamento e la valutazione delle posizioni organizzative", il quale determina i criteri per la graduazione di ciascuna posizione organizzativa, sulla base della complessità nonché della rilevanza delle

responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna.

Il Nucleo di Valutazione, con nota acquisita al protocollo n. 0004589 del 22.05.2019, ha rimesso la “Proposta di pesatura delle Posizioni Organizzative”, con la quale viene attribuito uno specifico punteggio a ciascuna Posizione Organizzativa, tenendo conto dell’assetto organizzativo dell’ente e delle specifiche responsabilità affidate alla gestione di ciascun funzionario.

In data 22.05.2019, con deliberazione n. 30 del Commissario prefettizio con i poteri della Giunta comunale si è proceduto all’approvazione, ai sensi dell’art. 2, comma 4 del “Regolamento per l’individuazione, l’apprezzamento e la valutazione delle posizioni organizzative”, della “Proposta di pesatura delle Posizioni Organizzative” trasmessa dal Nucleo di Valutazione in data 22.05.2019, protocollata al n. 0004589 e conservata agli atti dell’amministrazione comunale

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA’ ORGANIZZATIVE

Di seguito il personale assegnato alle diverse aree organizzative:

- ✓ Area Tributi, Personale, Sistema Informativo
 - ✓ N. 1 Funzionario amministrativo / Contabile – Area dei Funzionari;
 - ✓ N. 1 Istruttore Amministrativo / Contabile – Area degli Istruttori;
 - ✓ N. 1 Collaboratore amministrativo – Area degli Operatori Esperti;
- ✓ Area Finanziaria, Amministrativa e Servizi demografici
 - ✓ N. 1 Funzionario amministrativo / Contabile – Area dei Funzionari;
 - ✓ N. 2 Istruttori amministrativi – Area degli Istruttori;
 - ✓ N. 1 Collaboratore amministrativo - Area degli Operatori Esperti;
- ✓ Area Tecnica, urbanistica, SUAP e servizi
 - ✓ N. 1 Istruttore Direttivo Tecnico – Area dei Funzionari;
 - ✓ N. 1 Istruttore Tecnico - Area degli Istruttori;
 - ✓ N. 1 Collaboratore tecnico - Area degli Operatori Esperti;
- ✓ Area Tecnica Lavori Pubblici
 - ✓ N. 1 Istruttore Direttivo Tecnico p.t. 50% – Area dei Funzionari;
 - ✓ N. 1 Istruttore Tecnico p.t. 50% - Area degli Istruttori;
 - ✓ N. 1 Istruttore Tecnico - Area degli Istruttori;
 - ✓ N. 3 Operatori macchine complesse, operatori ecologici e autista scuolabus - Area degli Operatori Esperti;
- ✓ Servizio di Polizia Locale
 - ✓ N. 1 Istruttore Direttivo di Vigilanza - Area dei Funzionari;
 - ✓ N. 1 Istruttore di Vigilanza - Area degli Istruttori;

Personale dell’Ente assegnato all’Urcs – Ufficio Speciale per la Ricostruzione dei Comuni del Cratere

- ✓ N. 1 Funzionario Amministrativo - Area dei Funzionari;
- ✓ N. 2 Funzionario Direttivo Tecnico - Area dei Funzionari;
- ✓ N. 2 Istruttore Tecnico - Area degli Istruttori;

I nominativi dei dipendenti assegnati alle singole aree sono riportati in apposito allegato depositato agli atti dell’Amministrazione.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- ✓ le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- ✓ gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- ✓ i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

MISURE ORGANIZZATIVE

Il Lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è stato regolamentato con deliberazione di Giunta comunale n. 17 in data 7.02.2022 con l'approvazione del **"Regolamento per la gestione delle prestazioni di lavoro agile"**.

Con l'approvazione del Regolamento il comune di Rocca di Mezzo, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri, adotta misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, ossia del cosiddetto lavoro agile o smart working, superando la fase di sperimentazione per effetto della previsione dell'art. 18, c. 5, D.L. n. 9/2020;

Le finalità sottese sono quelle dell'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A questo riguardo assumono rilievo le politiche di ciascuna amministrazione in merito a:

- ✓ valorizzazione delle risorse umane e razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza;
- ✓ responsabilizzazione del personale dirigente e non; riprogettazione dello spazio di lavoro; promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali;
- ✓ rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance;
- ✓ agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al comparto Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022, al Titolo VI – "Lavoro a distanza" disciplina il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 e lo definisce come *"una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità"*.

L'Amministrazione ritiene, pertanto, necessario l'avvio di un progetto che coinvolga le unità organizzativa che per caratteristiche si prestano maggiormente all'attivazione dello *smart working* e che contenga:

- l'individuazione del personale da adibire a progetti di lavoro agile, eventualmente secondo criteri di scelta predefiniti;
- la definizione del progetto individuale di lavoro agile, in conformità con quanto indicato nel progetto generale e sua confluenza nell'accordo individuale.

Mappatura delle attività che possono essere svolte in lavoro agile	
Segreteria comunale	Predisposizione atti amministrativi
Ufficio Tecnico Comunale – Edilizia Privata	Elaborazione atti amministrativi di impegno e liquidazione della spesa
	Esame e catalogazione delle pratiche edilizie
	Inoltro pratiche ad altri Enti della PA per richiesta pareri
	Rilascio certificazioni edilizie
Ufficio Tecnico Comunale – Edilizia Pubblica	Elaborazione atti amministrativi di impegno e liquidazione della spesa
	Gestione procedure di appalto
	Progettazione opere pubbliche
	Gestione pratiche uso civico
	Gestione pratiche cimiteriali
Ufficio finanziario	Elaborazione mandati, reversali ed operazioni di gestione della contabilità
	Predisposizione atti contabili per l'approvazione del Bilancio di Previsione e del Rendiconto di Gestione
	Elaborazione atti amministrativi di impegno e liquidazione della spesa
Servizio tributi	Aggiornamento banche dati collegate ai tributi comunali
	Elaborazione atti amministrativi di impegno e liquidazione della spesa
	Inserimento dati per elaborazione ruoli coattivi
Servizio gestione risorse umane	Elaborazione mensile paghe ai dipendenti
	Elaborazione cartellini delle presenze in servizio
Servizio di Polizia Locale	Elaborazione atti amministrativi di impegno e liquidazione della spesa
	Predisposizione testi ordinanze
	Inserimento dati per elaborazione ruoli coattivi
	Alimentazione banca dati informatica sanzioni amministrative e CdS
	Gestione iter sanzioni amministrative e Cds
Protocollo informatico	Protocollazione in entrata posta trasmessa a mezzo e-mail

Per quanto concerne il contenuto minimo che gli accordi individuali devono riportare, si rimanda all'art. 10 del Regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 17 del 7.02.2022.

Le attività e la tempistica di fruizione delle giornate in lavoro agile saranno concordate in maniera tale da garantire, in ogni caso, la presenza in sede della maggioranza dei dipendenti ed il mantenimento dei livelli qualitativi dei servizi offerti in presenza.

I dipendenti impiegati in lavoro agile non subiscono penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.

--

PIATTAFORME TECNOLOGICHE
Le attività in lavoro agile dovranno essere prestate utilizzando esclusivamente le piattaforme tecnologiche messe a disposizione dall'Amministrazione, allo scopo di garantire la tutela della riservatezza dei dati trattati e la sicurezza da attacchi informatici

COMPETENZE PROFESSIONALI	
Soggetti coinvolti nel lavoro agile	
RTD – Responsabile Transizione al Digitale	Predisporre gli atti regolamentari e la modulistica necessaria;
Responsabile Risorse Umane	Predisporre gli accordi con le OO.SS. finalizzati alla piena implementazione del lavoro agile;
	Predisporre gli atti necessari alla stipula degli accordi individuali;
Segretario comunale e singoli Funzionari	Programmano le attività da svolgere in lavoro agile, nel rispetto delle linee programmatiche tracciate dal DUP e dal Piano della Performance; Programmano il calendario delle attività in lavoro agile;
Dipendenti che si rendono disponibili al lavoro agile	Svolgono le attività; Elaborano il report utilizzando la modulistica predisposta dall'ufficio
Nucleo di Valutazione	Verifica della correttezza della diverse fasi procedurali;

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE
<p>Gli elementi fondamentali per il raggiungimento dei risultati attesi sono riassunti come segue:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rafforzare l'organizzazione del lavoro secondo modelli incentrati sul conseguimento dei risultati adeguando il proprio sistema di misurazione e valutazione della performance per verificare l'impatto, sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. 2. Prevedere sia nel Piano della performance, sia nel Sistema di misurazione e valutazione della Performance le modalità applicative del telelavoro e del lavoro agile tenendo anche conto di quanto previsto dal punto 1. 3. Valutare, nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche, le capacità innovative del Segretario e dei Funzionari in materia organizzativa. 4. Valorizzare le competenze dei singoli e dei gruppi. 5. Responsabilizzare i propri lavoratori e favorire relazioni fondate sulla fiducia. 6. Realizzare gli interventi di innovazione tecnologica e di dematerializzazione dei documenti previsti dalla normativa vigente, predisponendo le infrastrutture tecnologiche adeguate,

da tenere in considerazione anche ai fini dell'accordo tra datore di lavoro e lavoratrice o lavoratore.

7. Operare nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per l'Amministrazione, eventualmente attraverso modalità di compensazione nell'ambito del bilancio triennale, previa verifica della praticabilità di questa possibilità.
8. Individuare possibili risparmi conseguenti.
9. Garantire e verificare l'adempimento della prestazione lavorativa. Svolgere il potere di controllo come proiezione del potere direttivo del datore di lavoro finalizzato alla verifica dell'esatto adempimento della prestazione lavorativa.
10. Definire le modalità applicative alle lavoratrici o ai lavoratori agili degli istituti in materia di trattamento giuridico ed economico del personale e le forme di partecipazione delle OO.SS.
11. Verificare l'integrità del patrimonio dell'amministrazione e la protezione dei dati utilizzati;
12. Adeguare le misure in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro alla prestazione lavorativa svolta con le modalità dello *smart working*.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023:

Nuovo sistema di classificazione	Posti coperti alla data del 31.12.2023		Costo complessivo (base annuale)
	FT	PT	
Dirigente			€ 0,00
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	3		75.440,14 €
Area degli Istruttori	7	1	173.817,07 €
Area degli operatori esperti	6		123.724,32 €
Area degli operatori	0		€ 0,00
TOTALE	16	1	€ 372.981,52

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023 assunto ai sensi dell'art. 67 – ter, comma 5 D.L. 22 Giugno 2012 n. 83 "Misure urgenti per la crescita del Paese", convertito in Legge, con modifiche, con Legge n. 134 del 7 Agosto 2012 e, in particolare, l'art. 67 – ter, al comma 5 Personale assegnato all'USRC

Nuovo sistema di classificazione	Posti coperti alla data del 31.12.2023		Costo complessivo (base annuale)
	FT	PT	
Funzionari e dell'elevata qualificazione	2		50.293,43 €
Area degli Istruttori	1		23.175,61 €
TOTALE	3		73.469,03 €

I costi sostenuti per il personale assunto ai sensi dell'art. 67 – ter, comma 5 D.L. 22 Giugno 2012 n. 83 sono rendicontati e posti interamente a carico del bilancio dello Stato.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Area secondo il sistema di classificazione	Analisi dei profili professionali in servizio
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore Direttivo Amministrativo – Contabile: ✓ specialista in attività amministrative e contabili;
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore Direttivo Amministrativo – Contabile: ✓ specialista gestione del personale, gestione tributi e transizione digitale;
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore Direttivo Tecnico: ✓ specialista in materia di Urbanistica, edilizia privata e SUAP;
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore Direttivo Tecnico: ✓ specialista in materia di appalti e lavori pubblici;
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore Direttivo di Polizia Locale
Istruttori	Istruttore tecnico specializzato nella materia dell'edilizia pubblica, appalti e servizi
Istruttori	Istruttore Amministrativo specializzato nell'ambito dei "Servizi Demografici" – Stato civile, Anagrafe, Elettorale – gestione documentale e del protocollo informatico;
Istruttori	Istruttore Amministrativo specializzato nell'ambito dei "Servizi Demografici" – Stato civile, Anagrafe, Elettorale – gestione documentale e del protocollo informatico;
Istruttori	Istruttore contabile specializzato nella gestione dei tributi locali, gestione documentale e del protocollo informatico
Istruttori	Istruttore tecnico specializzato nella materia dell'edilizia privata e SUAP
Istruttori	Istruttore tecnico con specializzazione trasversale impiegato nell'ambito degli appalti pubblici, servizi di manutenzione del patrimonio e sul coordinamento del personale esterno
Istruttori	Agente di polizia locale
Istruttori	Agente di polizia locale
Operatori esperti	n. 3 Conduttore di macchine operatrici complesse ed autista scuolabus

Operatori esperti	Collaboratore amministrativo
Operatori esperti	Collaboratore tecnico
Operatori esperti	Collaboratore amministrativo

Area	Analisi dei profili professionali del servizio UTR
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore Direttivo Amministrativo: <ul style="list-style-type: none"> ✓ specialista sulla normativa per la ricostruzione post sisma 2009;
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore Direttivo Tecnico: <ul style="list-style-type: none"> ✓ specialista sulla normativa per la ricostruzione post sisma 2009;
Istruttori	Istruttore Tecnico: <ul style="list-style-type: none"> ✓ normato sulla normativa per la ricostruzione post sisma 2009;

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa.

La materia del turn over del personale negli Enti Locali è stata innovata dal DPCM 17 marzo 2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla G.U. 27.04.2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2020; il Decreto è in vigore dal 20 aprile 2020.

L'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 detta disposizioni in materia di assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria.

Il comune di Rocca di Mezzo appartiene alla seconda fascia demografica fra quelle individuate dall'art. 3 del DM 17 marzo 2020;

Il valore soglia per la seconda fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, come individuato dall'art. 4 del DM 17 marzo 2020 è pari a: 28,60%

Poiché il comune di Rocca di Mezzo si colloca al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 dell'art. 4 del DM 17 marzo 2020, è nella facoltà di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al suddetto valore soglia

Con determinazione dirigenziale n. 132 del 3.11.2023 del Servizio Personale, alla quale si rimanda per le informazioni di dettaglio, è stata quantificata la "capacità assunzionale" per l'anno 2024 in € 103.744,13

Durante le annualità 2024 e seguenti si prevedono cessazioni dal servizio secondo la tabella che segue:

Stima del trend delle cessazioni		Motivo della cessazione	Quantificazione del risparmio di spesa conseguente alle cessazioni dal servizio (Importo considerato su base annuale – comprensivo di oneri previdenziali)
2024	2	Limiti di servizio + cessazione dal servizio	€ 43.796,33
2025	0	-	€ 0,00
2026	0	-	€ 0,00

Definizione del piano occupazionale per il triennio 2024 - 2026

Il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, in applicazione dell'art. 6-ter del D.Lgs 30 marzo 2011, n. 165, ha approvato le *Linee di indirizzo* per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA. Le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare, ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

Con la novella dell'art. 6, pertanto, non è più possibile programmare le assunzioni sulla base della dotazione organica. Si sottolinea, tuttavia, che già da qualche anno, in base agli stringenti vincoli finanziari che hanno caratterizzato il pubblico impiego, gli enti locali programmano il proprio fabbisogno in relazione alle cessazioni delle unità di personale e non alla dotazione organica.

	Profilo professionale	Area	Tempo pieno/parziale	Modalità di assunzione	Decorrenza	Risorse destinate a nuove assunzioni (base annuale) non comprensive di oneri previdenziali

Programmazione 2024 – 2026	Istruttore Direttivo Tecnico	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Tempo parziale 50%	Utilizzo di graduatorie vigenti	01.03.2024	€ 12.573,36
Programmazione 2024 – 2026	Istruttore Direttivo di Vigilanza	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Tempo pieno	Progressione verticale*	01.06.2024	€ 25.146,71
		TOTALE RISORSE DESTINATE A NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2024				€ 37.720,07
		TOTALE RISORSE DESTINATE A NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2025				€ 0,00
		TOTALE RISORSE DESTINATE A NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2026				€ 0,00
		TOTALE DELLE RISORSE DESTINATE A NUOVE ASSUNZIONI PERIODO 2022/2024				€ 37.720,07

*Le progressioni verticali possono essere disposte nel limite del 50% delle assunzioni complessive.

UTILIZZO DEL BUDGET ASSUNZIONALE PER FINANZIARE NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024

A	CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024		€ 103.744,13
B	TOTALE RISORSE DESTINATE A NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2024 (PIAO 2024 – 2026) comprensive di oneri riflessi e irap	-	€ 50.922,09
B'	Di cui BUDGET ASSUNZIONALE FINANZIATO DA CESSAZIONI DAL SERVIZIO NELL'ANNO 2024		€ 43.796,33
C	ASSUNZIONI FINANZIATE DA RISORSE DI BILANCIO		€ 7.125,76
E	CAPACITA' ASSUNZIONALE RESIDUA ANNO 2024 (A – D)		€ 96.618,37

Programmazione delle assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato per il servizio UTR – Ufficio Territoriale per la Ricostruzione - Anno 2024

Gli oneri del personale RIPAM sono interamente a carico di fondi erariali.

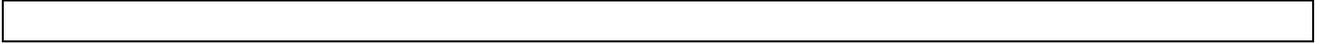
Profilo professionale	Area	Tempo pieno/parziale	Modalità di assunzione	Decorrenza	Risorse destinate a nuove assunzioni (base annuale) non comprensive di oneri previdenziali
Istruttore Direttivo Tecnico	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Pieno	Mobilità esterna da altri Enti titolari di rapporti di lavoro con personale RIPAM	Febbraio 2024	€ 25.146,71
Istruttore Tecnico	Istruttori	Pieno	Attingimento da graduatorie interne al comune	Aprile 2024	€ 23.175,61
		TOTALE RISORSE DESTINATE AD ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO			€ 48.322,32

	ANNO 2024
--	------------------

Programmazione delle assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato - Anno 2024

Profilo professionale	Area	Tempo pieno/parziale	Modalità di assunzione	Periodo	Risorse destinate
Agente polizia Locale	Istruttori	-	Art. 1 comma 557 L. 311/2003	Giugno - Settembre	€ 10.000,00
Collaboratore presso ufficio Anagrafe	Istruttori	-	Art. 1 comma 557 L. 311/2003	Giugno - Settembre	€ 10.000,00
Collaboratore Tecnico – operatore ecologico	Operatori Esperti	-	Utilizzo graduatorie vigenti	aprile - Agosto	€ 10.000,00
	TOTALE RISORSE DESTINATE AD ASSUZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNO 2023				€ 30.000,00

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:	
a)	<p>a seguito della digitalizzazione dei processi: Il processo di digitalizzazione in atto richiede professionalità nuove ed un continuo aggiornamento del personale già in servizio. Il processo di avvicendamento tra il personale previsto in uscita ed il personale in entrata porterà ad un graduale abbassamento dell'età media e ad un miglioramento nelle performance sull'uso delle tecnologie informatiche. Da prevedere uno specifico percorso formativo in materia di digitalizzazione dei processi amministrativi</p>
b)	<p>a seguito di esternalizzazioni di attività: Il comune di Rocca di Mezzo non prevede esternalizzazioni di attività;</p>
c)	<p>a seguito internalizzazioni di attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il comune di Rocca di Mezzo ha potenziato il servizio di igiene urbana attraverso l'assunzione di n. 2 collaboratori tecnici part time al 50% nel corso del 2023 - I contratti di lavoro dei dipendenti part – time, considerate le necessità dell'ente, sono stati trasformati in full time a partire dal 01.11.2023; - Contestualmente sono state reinternalizzate una serie di attività (es. taglio erba, spazzamento e pulizia strade, piano neve nel centro storico) che in passato erano appaltate ad operatori esterni.
d)	<p>a seguito di dismissione di servizi: Il comune di Rocca di Mezzo non prevede dismissione di servizi;</p>
e)	<p>a seguito di potenziamento di servizi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - durante l'anno 2020 è stato potenziato il servizio di Polizia Locale attraverso l'assunzione di n. 1 unità in aggiunta a quella già in servizio; - si rileva la necessità di potenziare ulteriormente il servizio di Polizia Locale con l'assunzione in servizio di n. 1 unità con profilo di Istruttore Direttivo di Vigilanza, considerato anche il fatto che ad oggi la responsabilità dell'ufficio è ancora affidata al Sindaco; - per l'assunzione della figura di Istruttore Direttivo di Vigilanza l'Amministrazione ritiene opportuno valorizzare le professionalità maturate all'interno dell'ente mediante una progressione verticale, considerato il fatto che risulta comunque garantito il limite del 50% delle assunzioni effettuate dall'esterno; - durante l'anno 2023 è stato potenziato il servizio tributi allo scopo di completare il processo di sistemazione delle banche dati tributarie e di migliorare ulteriormente il servizio di riscossione; - Nel corso dell'anno 2024 sarà completato il processo di potenziamento degli Uffici Tecnici Comunali attraverso l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico con particolare specializzazione nelle procedure di appalto e lavori pubblici, in considerazione dell'elevato carico di lavoro dovuto ai progetti del PNRR da completare secondo il cronoprogramma già approvato; - Una unità di personale è stata inoltre destinata, nel corso dell'anno 2023, alla implementazione di nuovi processi nell'ambito della gestione documentale in entrata, del presidio delle procedure per il rispetto della normativa sulla privacy ed alla garanzia della continuità dei servizi demografici
f)	<p>a causa di altri fattori interni: -</p>
g)	<p>a causa di altri fattori esterni:</p>



Piano triennale delle azioni positive 2024/2026 di cui al D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 dicembre 2006, n. 246"

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il D.Lgs. 1 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" ed alla legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale ed orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Merita rilievo anche la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità avente ad oggetto "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il Comune di Rocca di Mezzo, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed alla applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro" e i D.Lgs. nn. 196/2000 e 165/2001 prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un Piano di Azioni Positive.

Per tali ragioni, il Comune ha individuato e disposto quanto segue.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

L'analisi dell'attuale situazione della dotazione organica del personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 1° gennaio 2024 presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato.

Dipendenti: 17

Donne: 5

Uomini: 12

SERVIZI	DONNE	UOMINI	TOTALE
Servizio Amministrativo	1	5	6
Servizio Finanziario	1	0	1
Servizio Tributi e Personale	2	1	1
Servizio Tecnico – Ed. Pubblica	0	2	2
Servizio Tecnico – Ed. Privata	1	3	4
Servizi manutentivi esterni e scuolabus	0	3	3

	Segretario	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	TOTALE	%
Donne	0	2	0	2	0	3	17%
Uomini	1	1	7	4	0	15	83%

Lavoratori dipendenti titolari di Posizioni Organizzative

Donne: 2

Uomini: 1

R.S.U.

Donne: 0

Uomini: 1

Per quanto riguarda invece gli organi elettivi comunali, si evidenzia che al momento dell'approvazione del presente documento il Consiglio comunale è composto da:

n. 11 consiglieri, di cui:

Donne: 1

Uomini: 10

Si dà, altresì, atto che presso l'Ufficio di Segreteria risulta nominato un Segretario comunale di ruolo, in convenzione con il comune di Miglianico (CH) di sesso maschile.

Il contesto del Comune di Rocca di Mezzo, come sopra rappresentato, evidenzia la prevalente presenza maschile sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente.

Per quanto riguarda la titolarità di Posizioni Organizzative emerge il divario fra i due generi, reso inevitabile dalle categorie giuridiche di inquadramento dei dipendenti comunali.

Al momento, quindi, sussistono condizioni di divario non superabili nel breve periodo a causa della rigidità della dotazione organica e della normativa che disciplina il lavoro alle dipendenze delle PA. Le azioni del piano, pertanto, saranno volte a garantire maggiori opportunità alle lavoratrici donne, ed a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

Si dà atto, pertanto, che occorre favorire il riequilibrio nella presenza femminile ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 in quanto sussiste un divario tra i generi inferiore ai due terzi.

Gli ostacoli e le maggiori criticità verso un percorso di riequilibrio sono rappresentate dall'estrema rigidità delle categorie di inquadramento giuridico dei dipendenti; il 66% delle lavoratrici, infatti, sono inquadrate nella categoria B; la lavoratrice inquadrata nella categoria D è, tuttavia, titolare di posizione organizzativa (ruolo apicale all'interno della struttura organizzativa dell'Ente).

Il presente Piano si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro intende porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

OBIETTIVI DEL PIANO

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per il personale in servizio presso l'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

In tale ambito l'Amministrazione comunale di Rocca di Mezzo intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità.

AREE TEMATICHE - OBIETTIVI

1) Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sul tema delle pari opportunità:

- organizzazione di riunioni con dipendenti e collaboratrici per sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità, per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell'andamento del piano di azioni positive;
- pubblicazione del Piano di Azioni positive.

2) Formazione ed aggiornamento:

- favorire la formazione su tematiche di pari opportunità per il personale maschile e femminile in servizio presso l'Ente;
- favorire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste;
- incoraggiare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati dall'Ente o da altri organismi di istituzione.

3) Conciliazione fra vita lavorativa e privata

- favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori;
- favorire possibili articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.

4) Assunzioni:

- assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvo motivata impossibilità;
- garantire che nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali.

5) Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa:

- promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico;
- divulgazione del Codice disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il

corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2024/2026) decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Nel periodo di vigenza del seguente piano saranno raccolti gli eventuali pareri, consigli, osservazioni e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente al fine di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

3.3.3 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- individua le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- individua le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- determina le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- indica gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

PRIORITA' STRATEGICHE:

Il piano della formazione è parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

L'Ente nel corso del 2023 proseguirà sulle attività previste per il pieno utilizzo dei software gestionali utilizzati nell'ambito dello sviluppo dei progetti di reingegnerizzazione e digitalizzazione piena dei processi e procedure, come indicato nei piani delle performance degli anni precedenti. In quest'area ricadono tutte le competenze normative che definiscono la regolarità giuridico contabile del processo amministrativo, a garanzia dell'applicazione tempestiva ed efficace delle norme di comparto.

Parimenti i percorsi formativi inerenti all'utilizzo dei sistemi e degli applicativi informatici a supporto dell'operatività rivestono un ruolo strategico nell'azione dell'Ente, trovandosi nel pieno di una ridefinizione radicale delle architetture gestionali finalizzate a dare massimo vigore all'integrazione tra le attività trasversali per renderle più efficaci e smart.

Le tipologie di attività formative programmate possono classificarsi in:

A. ATTIVITA' DI FORMAZIONE GENERALE, distinta in:

- **Formazione di base** per i neoassunti e per il personale non titolare di Posizione Organizzativa;
- **Formazione avanzata** per le figure già specializzate, titolari di Posizione Organizzativa e Segretario comunale, con particolare attenzione rivolta allo sviluppo delle competenze in materia di appalti e lavori pubblici nell'ambito del PNRR;

B. FORMAZIONE IN MATERIA DI DIGITALIZZAZIONE E INFORMATIZZAZIONE DELLE PROCEDURE;

C. FORMAZIONE OBBLIGATORIA sulle materie:

- Sicurezza;
- Trasparenza e anticorruzione;
- Tutela della Privacy

DETTAGLIO DELLE TIPOLOGIE SOPRA ELENcate:		
TIPOLOGIA	DESTINATARI	DESCRIZIONE
FORMAZIONE GENERALE BASE	Nuovi assunti Dipendenti assegnati a nuove attività	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conoscenza della normativa di riferimento specifica declinata con le specificità di Ente ✓ Panoramica e cenni sulle principali procedure di carattere trasversali Conoscenza degli standard digitali di Ente
FORMAZIONE GENERALAE AVANZATA	Figure individuate dai responsabili delle diverse strutture organizzative dell'Ente	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aggiornamenti su specifiche tematiche ✓ Sperimentazione metodologie per sviluppo modalità di lavoro strategiche ✓ Innovazione e promozione
FORMAZIONE IN MATERIA DI DIGITALIZZAZIONE E INFORMATIZZAZIONE DELLE PROCEDURE	Tutti secondo i ruoli rivestiti nell'organizzazione	Formazione continua sulle procedure informatiche assegnate alle aree di gestione; Formazione erogata in modo differenziato secondo i profili e le abilitazioni definite dai diversi settori per lo svolgimento delle rispettive attività
FORMAZIONE OBBLIGATORIA	Dipendenti dell'Ente in base alla dimensione di rischio individuata dal documento di valutazione dei rischi corrispondenti alle attività svolte nella struttura di appartenenza	

La **FORMAZIONE GENERALE BASE**, rivolta al personale di nuova assunzione, rivolge l'attenzione sulle specificità dell'organizzazione, declinando gli aspetti normativi di carattere generale nella realtà specifica dell'Ente.

Le attività di tutotraggio sono svolte dal Funzionario responsabile del servizio presso il quale è assegnato il dipendente inserito nell'organizzazione, il quale lo affianca nelle diverse attività di formazione.

La formazione generale di base prevede i seguenti moduli:

MODULO	FORMAZIONE GENERALE BASE argomenti trattati e n. di ore	modalità di erogazione	DOCENZA
Formazione di base sui software utilizzati presso il settore di assegnazione:	Ciascun programma formativo ed il numero delle ore saranno ponderate in relazione agli obiettivi formativi da conseguire.	Esclusivamente da remoto	La formazione sui software sarà affidata ai formatori specializzati della software house

	Procedure software ritenute strategiche per la gestione dell'Ente: - Atti Amministrativi; - Protocollo informatico; - Contabilità finanziaria; - Demografici; - Gestione del personale; - Tributi; - Gestione Pratiche Edilizie		
Formazione di base sulla normativa specifica di settore:	Ciascun programma formativo ed il numero delle ore saranno ponderate in relazione agli obiettivi formativi da conseguire ed al settore di assegnazione.	Da remoto ed in presenza	La formazione sui software sarà affidata ai formatori specializzati della software house
Formazione di base sull'organizzazione e l'impianto regolamentare dell'Ente	Principi generali di funzionamento dell'Ente e Regolamenti vigenti	In presenza	Dai Funzionari dell'Ente mediante affiancamento e l'individuazione di giornate di formazione

La **FORMAZIONE GENERALE** prevede un livello AVANZATO contenete gli approfondimenti mirati a figure specifiche che nell'organizzazione svolgono attività di carattere interdisciplinare.

La **FORMAZIONE DIGITALE** prevede un livello AVANZATO contenete gli approfondimenti mirati a figure specifiche che nell'organizzazione svolgono attività di carattere interdisciplinare

A partire dall'anno 2013 sarà attivato per tutti i dipendenti dell'Ente il "Progetto Syllabus – competenza digitali nella PA".

PROGETTO SYLLABUS:

Il Syllabus e la piattaforma per l'assessment e l'erogazione della formazione sono stati realizzati dal Dipartimento della funzione pubblica nell'ambito del progetto "Competenze digitali per la PA" finanziato a valere sul Programma Operativo Nazionale (PON) "Governance e capacità istituzionale" 2014-2020.

Il progetto persegue l'obiettivo di consolidare e promuovere la crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici a supporto dei processi di innovazione della pubblica amministrazione e, più in generale, del miglioramento della qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

Dopo una prima fase pilota - in cui è stato coinvolto un numero limitato di amministrazioni centrali, regionali e locali che hanno collaborato con il Dipartimento al perfezionamento degli strumenti di assessment – l'iniziativa è stata estesa alle amministrazioni interessate, con l'obiettivo di promuovere l'inserimento della metodologia di assessment delle competenze e

della formazione sul tema del digitale nel più ampio sistema di interventi volti al rafforzamento della capacità amministrativa e organizzativa oltre che digitale degli enti pubblici.

Il programma mira a fornire ai dipendenti pubblici (non specialisti IT) una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali di base a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di aumentare coinvolgimento e motivazione, performance, diffusione e qualità dei servizi online, semplici e veloci, per cittadini e imprese.

Al termine dell'assessment, al dipendente vengono inoltre suggeriti i moduli formativi più appropriati per colmare le lacune rilevante e aumentare il proprio livello di padronanza, a partire da un catalogo di moduli formativi erogati in modalità e-learning.

Lo sviluppo di competenze digitali saranno considerate ai fini della valutazione della performance individuale del dipendente.

La **FORMAZIONE OBBLIGATORIA** prevede lo sviluppo di competenze sulle seguenti materie:

- Sicurezza;
 - a. corso per addetti al primo soccorso: 16 h per n. 3 discenti;
 - b. corso per addetti all'antincendio: 8 h per n. 3 discenti;
 - c. corso per preposto: 8 h per n. 1 discente;
 - d. corso per RLS: 32 h per n. 1 discente;
- Trasparenza e anticorruzione;
- Tutela della Privacy

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

€ 6.000,00 sul capitolo 93

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio	<i>Amministrazione con meno di 50 dipendenti, non tenuta alla compilazione della sezione</i>
------------------------	---