

COMUNE DI MUGGIA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)



Comune di Muggia

Indice

Premessa e fonti normative	pag. 3
Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025	
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	pag. 4
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	pag. 5
1. Sottosezione di programmazione: Valore pubblico	pag. 5
2. Sottosezione di programmazione: Performance	pag. 21
3. Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza	pag. 28
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	pag. 28
1. Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa	pag. 28
2. Sottosezione di programmazione: Organizzazione del lavoro agile	pag. 35
3. Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	pag. 36
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	pag. 51

PREMESSA E FONTI NORMATIVE

Il PIAO, introdotto con il D.L. n. 80/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito dalla L. n. 113/2021, è uno strumento di semplificazione per le pubbliche amministrazioni nel quale confluiscono una serie di documenti che, fino ad oggi, avevano invece una propria autonomia con riferimento alle tempistiche, ai contenuti e alle norme di riferimento, quali: Piano dei Fabbisogni di Personale, Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali, Piano della Performance, Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Piano Organizzativo del Lavoro Agile e Piano delle Azioni Positive.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e Legge Regionale n. 18/2016) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 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 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Tale strumento è volto, da un lato, a consentire un maggiore coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione e, dall'altro, ad assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Scheda anagrafica

Denominazione Ente: Comune di Muggia

Indirizzo: Piazza Marconi n.1

Codice fiscale/Partita IVA: 00111990321

Sindaco: Paolo Polidori

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 154

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 12.838

Telefono: 040 3360200

Sito internet: <https://www.comunedimuggia.ts.it>

Pagina Facebook: <https://www.facebook.com/ComuneMuggia/>

Pagina Instagram: <https://www.instagram.com/comunedimuggia/>

E-mail: urp@comunedimuggia.ts.it

PEC: comune.muggia@certgov.fvg.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione: Valore pubblico

All'interno della sottosezione "Valore pubblico", l'amministrazione definisce:

1. gli obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati;
2. la razionalizzazione dell'utilizzo delle Dotazioni Strumentali;
3. le procedure da semplificare e reingegnerizzare;
4. le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

2.1.1 Obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati

La missione istituzionale dell'ente è la creazione di Valore Pubblico a favore dei propri utenti, stakeholder e cittadini. Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali.

In questa sottosezione l'amministrazione esplicita una rappresentazione delle politiche dell'ente tradotte in termini di obiettivi di Valore Pubblico, definiti in coerenza con i documenti finanziari e di programmazione dell'Ente.

La creazione di Valore Pubblico è inteso come incremento del benessere organizzativo, territoriale, ambientale, culturale, economico, educativo, assistenziale e sicurezza .

A partire dagli indirizzi e dagli obiettivi strategici definiti nelle Linee Programmatiche di Mandato e nel DUP, la classificazione che segue mira, in un'ottica di valore pubblico, a collegare gli stessi alle differenti dimensioni di benessere e rappresenta complessivamente la strategia dell'ente.

Valore pubblico - Benessere Istituzionale		
1. IL CITTADINO ED IL COMUNE		
Numero programma	Definizione programma di mandato	Obiettivo Strategico
1.1	Riorganizzazione dell'apparato burocratico comunale	La riorganizzazione dell'apparato burocratico dovrà portare alla semplificazione e alla velocizzazione dell'attività dei servizi e degli uffici comunali. Anche l'attività dell'area socio-assistenziale dovrà essere rimodulata, con particolare attenzione al coordinamento complessivo ed alla definizione delle competenze tra gli uffici amministrativi e gli uffici con funzioni assistenziali. Verranno inoltre valorizzate le professionalità dell'Avvocatura civica a supporto dell'efficacia e della legalità dell'azione amministrativa, nonché nella prevenzione dell'insorgenza del contenzioso.
1.2	Recupero fondi europei e altre forme di finanziamento	Particolare attenzione deve essere prestata al recupero delle diverse forme di finanziamento quali i Progetti europei e i fondi del Piano Nazionale Resilienza e Resistenza (PNRR) che permettono di sostenere le casse comunali incrementandone la capacità di spesa.
1.3	Semplificazione dei regolamenti comunali	Nell'ambito della riforma dell'amministrazione comunale, nell'ottica del rafforzamento dell'autonomia locale e dell'avvicinamento dell'attività amministrativa alle reali esigenze del territorio muggesano e della popolazione residente, viene proposto l'obiettivo della rivisitazione complessiva e della semplificazione dei Regolamenti comunali. Circa la rivisitazione dei regolamenti comunali esistenti e/o la predisposizione di nuovi regolamenti sulle tematiche contemplate dal programma di governo, essi dovranno essere: <ul style="list-style-type: none"> • di chiara lettura • di facile applicazione • di univoca e/o agevole interpretazione, onde evitare contenziosi.
1.4	Rafforzamento delle relazioni con altre	Sarà senz'altro da rafforzare il ruolo dell'Amministrazione comunale nei rapporti con gli altri enti territoriali ed in primo luogo nei rapporti con la Regione FVG, non soltanto per l'ottenimento di finanziamenti, ma anche mediante formulazione di proposte per progetti strategici da

	amministrazioni o Enti pubblici del territorio	condividere. Verranno inoltre vagliate possibili azioni d'intesa con il Coselag (ex Ezit) e gli altri consorziati.
1.5	Informatizzazione e Digitalizzazione	Importante impegno deve essere prestato alla progressiva digitalizzazione dei processi posti in essere dell'amministrazione con particolare attenzione a quanto si traduce in una facilitazione dei rapporti con la cittadinanza (es. sito web istituzionale, sportello informatico, Pago PA)
1.6	Sostegno alle iniziative di carattere sociale, culturale ed educativo	Prestare l'adeguato sostegno organizzativo ed economico alle attività di carattere sociale, culturale e sportivo che non devono essere penalizzate da una visione esclusivamente ragionieristica di queste iniziative. I conti devono tornare ben sapendo che il prodotto interno lordo dell'arte, musica, poesia, pittura, letteratura è sempre elevato in quanto produce: "coesione sociale e reddito felicità per i cittadini"
1.7	Equità fiscale	Porre in essere una attenta azione di recupero dell'evasione fiscale
1.8	Etica del lavoro	Nelle diverse forme di affidamento effettuate dal Comune, verificare gli affidamenti che non consentano compensi orari al personale (cooperative o ditte) tali da creare fasce di povertà. Contenerne e, per quanto possibile, eliminare i subappalti e l'utilizzo di cooperative che utilizzino operai a chiamata per un numero di ore inferiore a quelle previste per il part-time (30 ore a settimana).
1.9	Animali di affezione	Gli animali come titolari di adeguate tutele. Per questo è intendimento trovare quelle soluzioni concertate che consentano una migliore convivenza educando in primis i proprietari di animali al rispetto delle regole civiche e nel contempo tutelando sia gli animali che i cittadini attraverso regole idonee a diversificare la normativa distinguendo animali di modesta taglia e caratterialmente innocui da quelli di razze pericolose per mole o per istinto.

Benessere Territoriale		
2. VIABILITA' E VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO		
Numero programma	Definizione programma di mandato	Obiettivo Strategico
2.1	Viabilità	Il progetto senza dubbio più ambizioso e lungimirante per Muggia è caratterizzato da un insieme di interventi tra loro complementari che cambieranno completamente la cittadina rivierasca in termini di viabilità, turismo e vivibilità. Sarà portato avanti con determinazione il progetto relativo all'allargamento e conseguente raddoppio della galleria di collegamento tra la costa ed il centro urbano di Muggia. Grazie al finanziamento concesso dalla Regione FVG, si opererà in sinergia con l'altro grande obiettivo di iniziare l'ampliamento della linea di costa da Porto San Rocco al Molo "T": gli inerti dello scavo in galleria, infatti, se compatibili saranno utilizzati proprio per l'inizio del terrapieno da Porto San Rocco, con enormi risparmi in entrambi i lavori.
2.2	Viabilità del centro storico - Pedonalizzazione	Il duplice obiettivo di miglioramento della viabilità e di ampliamento della fascia costiera porterà inoltre benefici sulla possibilità di pedonalizzazione della zona del Mandracchio sul miglioramento dell'offerta turistica, sia balneare che relativa allo sviluppo del cicloturismo rivolto alla Parenzana
2.3	Mobilità ciclistica	Collegamento ciclabile Borgo San Sergio-Muggia, Muggia Parenzana. Pianificazione degli interventi atti a migliorare e ad integrare l'attuale sistema ciclo viario in armonia con quanto previsto in argomento dalla legge regionale 23 febbraio 2018, n°8 ("Interventi per la promozione della nuova mobilità ciclistica sicura e diffusa"). In considerazione delle particolarità del territorio comunale (morfologia e viabilità stradale già esistente) e nell'attenzione delle differenti esigenze di mobilità private (casa-lavoro, casa-scuola, ludiche, di svago e turistiche) saranno verificate le azioni per incrementare l'utilizzo della bicicletta quale mezzo di trasporto sostenibile nell'osservanza delle linee guida contenute dal "BICIPLAN" introdotto dalla Regione FVG. Ogni intervento dovrà essere a "misura di popolazione" per incentivare gradualmente l'uso del mezzo a due ruote predisponendo una scaletta di interventi temporali in modo da verificarne i risultati e, ove necessario, apportare le necessarie modifiche. Il BICIPLAN comunale prenderà prioritariamente in considerazione le migliorie da porre in atto per i collegamenti con gli itinerari ciclabili di interesse Regionale (RECIR), le Reti ciclabili delle Unioni territoriali intercomunali, con la Rete ciclabile nazionale e con la Rete ciclabile trans europea (EuroVelo) rientrando così nel sistema della

		"ciclabilità diffusa" (SICID).
2.4	Valorizzazione del Mandracchio	Per il Mandracchio, oltre alla pedonalizzazione è già cominciata la pulizia del fondale e si prevede l'illuminazione subacquea, che insieme al rifacimento della pavimentazione ne migliorerà significativamente l'aspetto.
2.5	Valorizzazione dell'ingresso a Muggia	Sarà abbellita la rotonda sul Rio Ospio, con una serie di interventi che presenteranno la nostra cittadina in un modo estremamente più accogliente rispetto a quello attuale; saranno previsti interventi con piantumazione di fiori, con le scritte "Muggia" in pietra, con il ricorso alla Street art a tema lungo il muro del cantiere San Rocco. Andranno coinvolti anche i soggetti competenti per un intervento di riqualificazione del ponte su Rio Ospio.
2.6	Valorizzazione turistica del territorio	Lo sviluppo del turismo andrà perseguito anche mediante pubblicizzazione e valorizzazione dei siti archeologici (Castelliere di Elleri; Muggia Vecchia, museo archeologico) e degli edifici di culto e di eminente valore storico - culturale, nonché attraverso un ampliamento degli orari di apertura dei musei esistenti e creazione di un'esposizione permanente sulla tradizione della pesca e della cantieristica muggesana. Tra gli interventi, è prevista la riqualificazione di piazzale Alto Adriatico con aree polifunzionali provviste di allacciamenti, e nelle immediate adiacenze, un'area attrezzata camper in Molo Balota e un ritorno a Fido Lido.
2.7	Valorizzazione del Centro storico	Il centro storico è "per definizione" il patrimonio più autentico della storia di ogni luogo. I nuclei antichi vanno recuperati e resi vitali, non solo perché rappresentano il palinsesto della tradizione, ma anche perché il riutilizzo degli edifici contribuisce a bloccare l'ulteriore spreco di suolo con nuove ed inutili costruzioni periferiche.
2.8	Valorizzazione di tutte le zone cittadine	Una buona programmazione urbana prevede la riqualificazione delle periferie dove solitamente il cittadino si sente abbandonato. Quindi: <ul style="list-style-type: none"> • Va curato l'arredo urbano • Creati spazi pedonali • Attivate strutture per la comunicazione e l'aggregazione sociale • Curare la pulizia delle strade e le aree verdi. • Impiego dei fruitori del reddito di cittadinanza per far loro svolgere, secondo le modalità previste dalle leggi vigenti, lavori per la comunità, fino all'ammontare del reddito percepito.
2.9	Valorizzazione del verde - capitozzatura	La potatura degli alberi deve essere fatta ad arte e gli alberi devono essere potati senza togliere per mesi o anni l'ombra ristoratrice che possono produrre specialmente nei periodi più caldi anche attraverso il ricorso a professionisti, evitando il devastante ricorso alla capitozzatura dei grandi alberi. Questo sistema stressa l'albero e lo indebolisce, espone le ferite ai parassiti, non riesce a

		rimarginare le ferite grandi, toglie le foglie che producono energia indispensabile alla pianta. Si sta vedendo che molti alberi stanno morendo in conseguenza di potature selvagge.
2.10	Valorizzazione delle Zone produttive	Lo sviluppo delle zone produttive va dimensionato alla capacità di assorbimento di manodopera locale in un rapporto virtuoso tra le necessità socio-economiche ed il minor possibile spreco di suolo.
Benessere Ambientale		
3. TUTELA AMBIENTALE DEL TERRITORIO		
Numero programma	Definizione programma di mandato	Obiettivo Strategico
3.1	Zona Industriale	<p>Tenuto conto delle novità normative intervenute in merito alla semplificazione dell'iter procedurale previsto per le opere rientranti nel PNRR, il Comune eserciterà al massimo le proprie potestà pianificatoria nell'ambito degli spazi di competenza ad esso riconosciuti.</p> <p>Assolutamente prioritaria sarà l'attenzione data alla salute dei cittadini relativamente alle valutazioni sia in termini di eventuale inquinamento atmosferico, che acustico e di impatto complessivo sul territorio.</p> <p>Nella valutazione costi/benefici inoltre, sarà imprescindibile, su qualsivoglia ipotesi di insediamento industriale, la garanzia di utilizzo di manodopera qualificata e di lavoratori residenti.</p>
3.2	Piattaforma logistica ex Aquila	<p>Il recente accordo con Adria Port, società del governo ungherese, prevede la concessione, con conseguente messa in sicurezza, bonifica e successivo sviluppo portuale di un'area altamente inquinata e degradata, ai fini di una progettualità portuale di servizio allo Stato ungherese, attraverso una piattaforma logistica. Tale intervento, che ha una portata di investimenti pari ad un centinaio di milioni di euro, sarà supportato e sostenuto dal Governo italiano anche attraverso il ricorso al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Un'occasione quindi irripetibile per l'intera comunità di Muggia, di Aquilinia/Zaule ma anche di Trieste, per bonificare un ecomostro inquinato di ben 32 ettari, e per allargare sensibilmente l'area operativa del Porto di Trieste, con ricadute positive enormi per l'economia del territorio. Andrà sostenuta questa iniziativa anche attraverso lo strumento del piano regolatore e della relativa variante urbanistica.</p>

3.3	Rifiuti e raccolta differenziata	<p>Il servizio di raccolta va incrementato e rafforzato con nuove piazzole ecologiche, che permettano di rendere più elastico il servizio, e di allentare quindi l'imposizione indifferibile delle giornate fisse di raccolta. Tale soluzione migliorerà anche l'estetica del centro storico.</p> <p>Vanno, altresì, studiate altre forme di raccolta degli sfalci o ripristinando i cassonetti, controllati da telecamere o, in alternativa, attraverso l'implementazione delle raccolte programmate.</p>
3.4	Inquinamento elettromagnetico	<p>Accurati controlli devono essere effettuati e/o promossi sulle strutture di telecomunicazione per garantire i cittadini da elettrodotti, impianti di diffusione radiotelevisiva e di telefonia cellulare che non devono oltrepassare i limiti di legge.</p> <p>Sarà necessario intraprendere azioni per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assicurare, nell'ambito dell'effettivo esercizio del potere di pianificazione del territorio muggesano, la (piena) applicazione, laddove possibile, del Regolamento per l'installazione degli impianti di telefonia mobile e del Piano di delocalizzazione dei tralicci per comunicazioni radio – televisive. In alternativa esplorare la possibilità di individuare, anche in collaborazione con il Comune di Trieste, delle zone lontane da insediamenti abitativi, che permettano di impattare in maniera sensibilmente bassa in termini, di ambiente, inquinamento elettromagnetico e visivo; • Evitare troppe infrastrutture sparse e prevedere luoghi di concentrazione delle stesse con stipula di apposite convenzioni con i gestori; • Per le nuove edificazioni prevedere distanze minime adeguate dagli elettrodotti preesistenti. • Monitorare gli impianti cercando di segnalare livelli di esposizione eccessivi per ridurre le emissioni o adottare accorgimenti per garantire la salute dei cittadini.
3.5	Acque e problema idrogeologico	<p>Va effettuato, nel rispetto delle competenze assegnate, uno studio idrogeologico sistema fognario.</p> <p>Necessario fare studi di fattibilità, ricerche di tutela e risanamento delle acque, nonché delle diverse tecniche di depurazione, delle risorse idriche sotterranee o di acque sorgive con effetti curativi. Attivare, altresì, il monitoraggio chimico, fisico e biologico della qualità delle acque superficiali e sotterranee e un controllo degli scarichi a valle della zona collinare. Promuovere indagini sull'assetto idrogeologico e delle aree in dissesto attraverso l'elaborazione di uno studio geologico "credibile" del territorio con l'impiego nell'equipe di un geologo iscritto nei registri dei consulenti del tribunale di Trieste piuttosto.</p>

Benessere Culturale Educativo		
4. ISTRUZIONE CULTURA E SPORT		
Numero programma	Definizione programma di mandato	Obiettivo Strategico
4.1	Istruzione	<p>La scuola, in tutte le sue articolazioni: dal nido, alla scuola media, va potenziata in un progetto condiviso con le famiglie. Deve essere luogo di riscoperta della cultura locale.</p> <p>Importanza va data ai servizi complementari quali trasporto alunni e mense. Queste ultime dovranno privilegiare alimenti prodotti possibilmente in regione (a chilometri 0), non OGM, con dieta mediterranea e locale possibilmente Bio.</p>
4.2	Sport	<p>E' necessario garantisca una sempre maggior incentivazione della pratica sportiva sul territori. Le strutture sportive a Muggia possono considerarsi sufficienti per le esigenze, ma spesso sono fatiscenti e devono essere soggette a manutenzioni periodiche e messe a norma. Esse devono rappresentare uno spazio per formare i giovani sia fisicamente che moralmente rendendoli consapevoli che esistono delle regole di convivenza che consolidano il senso civico dei giovani che accettando le regole dello sport impareranno ad accettare quelle della comunità nella quale vivono.</p> <p>Vanno rimodulati i rapporti con le Associazioni sportive prevedendo a fronte di adeguati investimenti contratti più lunghi con le Associazioni sportive ponendo in essere adeguate gare/affidamenti per la gestione dei campi sportivi.</p> <p>Per quel che riguarda lo Stadio Zaccaria si tratta di rendere polifunzionali le strutture, recuperando i fondi messi a disposizione dalla Regione FVG e finora inutilizzati.</p> <p>Va incentivata la diffusione popolare e giovanile dello sport con tornei e campionati cittadini, manifestazioni sportive collegate all'ambiente, che attirino chi abitualmente non frequenta gli impianti, con l'obiettivo di favorire infine la riappropriazione degli spazi urbani. Vanno incoraggiati lo Sport e tornei (anche con paesi d'oltreconfine) per valorizzare l'impegno dei giovani muggesani nel portare avanti con assiduità e tenacia il loro desiderio di riuscire in attività sportive, anche se queste esulano da quelle tradizionalmente presenti a Muggia.</p>

4.3	Cultura	<p>La propria storia, la propria cultura e la propria lingua fanno di ogni comunità un bene da tutelare e proteggere, in primis con interventi di natura amministrativa.</p> <p>Nel considerare sempre, che la cultura non va considerata come un costo, ma al contrario come un vero investimento, sia in ottica turistica che a livello di immagine, va valorizzata la cultura tradizionale: usi, costumi, saggezza popolare, gastronomia locale, manifestazioni teatrali dialettali, feste stagionali, espressioni del folclore, letteratura ed arte popolare.</p> <p>Vanno poi ricercate occasioni di confronto con forme di espressione artistica contemporanee per una migliore consapevolezza delle trasformazioni che l'arte e la cultura subisce nel corso del tempo. Va ricercato un auspicabile sano ed armonico equilibrio fra tradizione e modernità, volto al recupero dell'identità, ma contemporaneamente pronto a coglierne le sue modifiche nel tempo.</p> <p>Vanno, a tal fine recuperati e valorizzati le sedi culturali con particolare attenzione al miglioramento in termini di fruibilità del Teatro Verdi e delle sale museali.</p> <p>Bisogna impegnarsi nella rivitalizzazione delle manifestazioni che finora sono state fatte a Muggia (Carnevale estivo ed invernale, San Martino, Festival vari ecc.) che hanno risvolti significativi nell'incrementare le entrate dei commercianti muggesani.</p> <p>Vanno incoraggiate le compagnie teatrali, in particolare, quelle dialettali, la costituzione di orchestre o band di giovani favorendo la possibilità di suonare nei vari locali utilizzando la PRO LOCO che usufruisce dello sconto del 50 per cento sui diritti SIAE degli eventi artistici e musicali. In alternativa proporre alla SIAE una convenzione forfettaria per il periodo estivo ed incrementare gli eventi musicali senza eccessivi aggravii per gli organizzatori concorrendo almeno in parte a sostenere queste spese.</p>
4.4	Carnevale	<p>Va valorizzata la centralità del Carnevale nell'offerta culturale-turistica promuovendo uno studio di iniziative per la promozione ed il rilancio della manifestazione a livello nazionale ed internazionale attivando anche i servizi di PromoFVG.</p> <p>Va posta in essere una ristrutturazione e messa in sicurezza dell'area costruzione carri, con il rinnovo dell'impiantistica.</p> <p>Vanno valorizzate e rinnovate le manifestazioni che accompagnano la sfilata quali ad esempio l'organizzazione di un Torneo Internazionale di calcio alla stregua del torneo di Viareggio.</p>

Benessere Economico e del tessuto produttivo		
5. SVILUPPO ECONOMICO e LAVORO		
Numero programma	Definizione programma di mandato	Obiettivo Strategico
5.1	Turismo	<p>Tutta la politica di sviluppo del territorio e della sua viabilità (vedi voci del „Benessere 2 e 3) è diretta a rendere il territorio turisticamente più attraente valorizzandone i contesti naturalistici storici e ludici.</p> <p>Andranno, inoltre, sostenute le associazioni che gestiscono sentieri e cammini perché ciò completa l’offerta turistica indotta dalla mobilità lenta costituendo una importante opportunità di sviluppo economico sostenibile.</p> <p>Vanno promosse iniziative ed eventi in sinergia con le cittadine istriane nell'ottica anche del recupero della memoria storica di Muggia.</p>
5.2	Sostegno al tessuto economico locale	<p>Nel rispetto della normativa vigente da parte del Comune vanno valorizzate, nell’assegnazione degli affidamenti di forniture e servizi le realtà economiche del territorio.</p> <p>Vanno, altresì, promossi (eventi, campagne di informazione, ecc.), nelle diverse forme possibili, i prodotti collegati al territorio</p>

Benessere Sicurezza

6. SICUREZZA

Numero programma	Definizione programma di mandato	Obiettivo Strategico
6.1	Video sorveglianza	Potenziamento della rete di sorveglianza con efficientamento posizionamento di telecamere, in particolare sugli accessi delle strade o sentieri confinari con la Slovenia anche per rilevare i numeri di targa in entrata ai fini di eventuali indagini in caso di furti perpetrati alla comunità muggesana. Rilevare numeri di targa in entrata ai fini di contrastare eventuali ingressi dei veicoli rubati al fine di prevenire azioni criminose.
6.2	Immigrazione	Gestione, in coordinamento con la Prefettura, del crescente fenomeno dell'immigrazione irregolare, vigilando sul territorio e concentrandosi sulle zone di confine, monitorando, soprattutto, i confini secondari. Oltre all'attività di contrasto, vanno tutelati primariamente i propri concittadini avendo cura che non vengano superati i limiti di sostenibilità a carico della popolazione di Muggia. Dette attività devono essere poste in un contesto di azioni che non facciano mancare la solidarietà e l'ospitalità per coloro che fuggono da paesi in situazione di guerra e difficoltà, soprattutto dove non vengono rispettati i diritti umani della popolazione.

Benessere sociale		
7. SERVIZI SOCIALI E SOSTEGNO ALLE FAMIGLIE		
Numero programma	Definizione programma di mandato	Obiettivo Strategico
7.1	Linee generali di intervento	<p>Nodo primario della politica sarà tutelare il più possibile le famiglie in tutti quei servizi e interventi a domanda individuale in cui spesso si trovano prevaricati, se non addirittura esclusi.</p> <p>Si prevede di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modifica dei regolamenti per l'assegnazione dei contributi sociali, dei posti negli asili e nelle case popolari inserendo il principio di anzianità di residenza e contributiva, rispettivamente con limite minimo per l'accesso di un certo numero di anni di residenza in regione e di residenza ininterrotta nel comune; • Precedenza nell'attribuzione dei contributi sociali (affitti, bollette, assistenza, case ed asili e nido) a madri e padri di famiglia licenziati a seguito della crisi economica; • Accordo con l'agenzia delle entrate e Guardia di Finanza per attivare automaticamente controlli fiscali a chi richiede contributi sociali con autocertificazione anche se si tratta di ISEE. Il controllo potrà estendersi in casi dubbi anche all'estero e verificando l'esistenza di immobili nel paese di provenienza dei richiedenti per verificare il reale stato di bisogno di qualsiasi cittadino. • Monitoraggio periodico sulla corretta assegnazione ed utilizzazione degli alloggi di emergenza comunale.
7.2	Anziani e persone diversamente abili	<p>Creazione di un "pronto intervento" per sopperire a semplici necessità primarie in tempi reali, in collaborazione con il volontariato. Una postazione in grado di far fronte a situazioni non prevedibili da parte di anziani e persone che hanno gravi difficoltà motorie (anche temporanee) e persone disabili in collaborazione con l'ASUGI.</p> <p>Ricognizione dell'assetto del territorio per migliorarne la fruibilità con particolare attenzione alle sedi di uffici e agli spazi di maggior fruizione ed interesse. Ricognizione della rete dei parcheggi per disabili alle effettive necessità ed una verifica annuale dei permessi concessi per verificarne l'attualità.</p>

		<p>Il 3° Distretto sanitario ha tre sedi, una a Muggia e due a Trieste (Valmaura e Via Puccini), attualmente gli anziani hanno difficoltà o non possono raggiungerle facilmente con l'autobus da Muggia. Verificare la fattibilità di qualche forma di trasporto Muggia-Trieste per poter facilmente accedere alle visite specialistiche presso gli ambulatori nell'area triestina.</p>
7.3	Giovani	<p>E' necessario garantire ai giovani l'accesso ad ambienti in cui gli stessi possano sviluppare la loro creatività e i loro interessi, trascorrendovi proficuamente il loro tempo libero. Sarà essenziale creare altre strutture loro dedicate, guidate da educatori e non, sperimentando quindi l'autonomia gestionale, in cui, tutti, inclusi quelli con minori opportunità, possano incontrarsi, creare ed essere coinvolti in progetti. E' fondamentale cercare di creare degli spazi dove i "futuri adulti" potranno acquisire delle competenze e non limitarsi a centri in cui trascorrere il tempo libero. Vanno create occasioni e contesti di ascolto degli adolescenti, dei giovani e delle loro famiglie, per creare una partecipazione ed una collaborazione attiva con chi sarà fruitore dei servizi. Vanno, altresì, utilizzati mezzi di comunicazione più adatti ai giovani quali forum, consulte, incontri periodici.</p> <p>Vanno aggiornati tutti i regolamenti attuativi dell'assegnazione dei servizi, anche riguardo alle tariffe ed alle eventuali esenzioni, privilegiando le famiglie ed i cittadini residenti ed insediatisi nel territorio comunale in proporzione al tempo di permanenza sul territorio. L'accessibilità ai servizi sociali dovrà essere rapportata alla situazione economica aggiornata.</p> <p>Si deve, poi, promuovere la partecipazione dei giovani alla vita democratica, con iniziative quali il consiglio comunale dei giovani.</p> <p>Importante è la valorizzazione e il recupero delle strutture già esistenti sul territorio eliminando tutte le barriere architettoniche nel caso in cui ci fossero e garantendo percorsi pedonali sicuri.</p> <p>La promozione dei programmi con le istituzioni scolastiche per migliorare e ottimizzare la collaborazione fra ente e scuola, è un ulteriore obiettivo da perseguire potendo costituire un valore aggiunto per il nostro territorio.</p> <p>Vanno garantiti e migliorati i centri estivi anche riprogettandoli ed investendo sui servizi socio educativi che a Muggia sono sempre stati importanti.</p> <p>Attraverso la collaborazione con le Associazioni presenti sul territorio, si dovrà cercare di creare ed offrire la possibilità di aggregazione sociale, di un nuovo approccio al mondo creando opportunità di lavoro per i giovani attraverso l'efficientamento dei servizi e la riqualificazione del territorio con la creazione di un C.A.G. (Centro di aggregazione giovanile) sociale e culturale.</p> <p>Inoltre vanno attivati/promossi:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Borse Lavoro - incontri nelle scuole con i rappresentanti delle istituzioni - stage per aiutare l'integrazione dei giovani nel mondo del lavoro, es.: studente di ragioneria c/o ufficio tesoreria o tributi, studente socio educativo c/o ricreatorio, scuole materne, C.A.G. - valorizzazione delle proprietà comunali da destinare ad attività per i giovani o per gli anziani - ricerca di zone da destinare ad orti urbani per favorire interazione tra giovani ed anziani, per fornire un sostentamento a famiglie in difficoltà e favorire l'inserimento sociale di persone diversamente abili - banca del tempo (scambio di collaborazione tra i cittadini, utilizzando come moneta di scambio il tempo, che si potrebbe quantificare tramite l'accumulo di punti su una tessera elettronica.) Obiettivo: favorire le relazioni e valorizzare e mettere a disposizione della comunità le proprie competenze <p>Valutazione dell'istituzione di una sezione di un istituto scolastico superiore tecnico professionale (ad esempio Nautico Galvani), valutazione della possibilità dell'apertura di una pizzeria gestita da giovani disabili con la supervisione e/o coordinamento di una figura educativa</p>
7.4	Lotta contro le dipendenze	<p>Porre in essere le necessarie iniziative dirette ad ostacolare, con ogni mezzo, la diffusione dell'uso delle droghe e degli alcolici, sostenendo coloro che la contrastano, come le forze dell'ordine, le comunità di recupero, ecc....</p> <p>Incentrare quindi le strategie su quattro livelli:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prevenzione (gruppi di auto-aiuto per famiglie di tossico-dipendenti) e programmi informativi specifici con le istituzioni scolastiche. • Campagne di informazione (su farmaci, alcool, droghe classiche e nuove droghe, gioco d'azzardo, compulsione da shopping) per rendere più attiva la coscienza dei rischi ed aumentare l'autocontrollo e la responsabilità di ognuno. • Azioni d'intervento per le fasce sociali più a rischio di tossicodipendenza ed abusi di alcol • Coordinamento con le forze dell'ordine per il controllo e contrasto di tale fenomeno e dei suoi presupposti. <p>Andranno istituite più giornate in tutti i luoghi di incontro dei giovani (associazioni, scuole, ecc....) per informarli sugli effetti delle diverse forme di dipendenza (alcool, fumo, droghe, gioco d'azzardo) che vanno ad incidere sulla qualità della vita dei cittadini.</p>

2.1.2 La programmazione degli acquisti di beni e servizi informatici in relazione agli adempimenti previsti dal piano triennale ICT redatto da Agid

Nell'ambito degli obiettivi di economicità posti nel corso degli anni dalle norme finanziarie, come ad esempio la L. n. 244/2007 (Finanziaria 2008) che aveva previsto, all'art. 2, comma 594, lettera a), l'obbligo per ciascuna amministrazione di approvare il Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali, da ultimo ripresi dalla L. n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016), agli artt. 512 e ss., e dal D. Lgs. n. 50/2016, all'art. 21, comma 6, che prevedono che per l'acquisizione di beni e servizi informatici e di connettività, debba tenersi conto del Piano triennale per l'informatica predisposto da AGID e approvato dal Presidente del Consiglio dei ministri o dal Ministro delegato.

In aderenza al predetto Piano triennale di acquisti di beni e servizi ICT finalizzato a garantire l'ottimizzazione e la razionalizzazione degli acquisti di beni e servizi informatici e di connettività, fermi restando gli obblighi di acquisizione centralizzata previsti per i beni e servizi dalla normativa vigente, il Comune di Muggia provvede ad effettuare i propri approvvigionamenti tramite Consip SpA o soggetti aggregatori, ivi comprese le centrali di committenza regionali, per i beni e i servizi disponibili presso gli stessi soggetti. Solo per i beni e i servizi non disponibili nelle convenzioni stipulati da Consip SpA o dalla Centrale Unica di Committenza regionale o disponibili, ma non adeguati alle esigenze dell'Ente, si provvede, acquisite le autorizzazioni richieste dall'art. 1, comma 516 della L. 208/2015, con procedure di acquisto autonome.

Attraverso il Piano triennale, l'Amministrazione si pone l'obiettivo di proporre un modello sistemico, diffuso e condiviso, di gestione e di utilizzo delle tecnologie digitali più innovative, improntato a uno stile di management agile ed evolutivo e basato su una chiara governance dei diversi livelli della Pubblica Amministrazione al fine di garantire un più efficace sfruttamento dei benefici delle nuove tecnologie per assicurare ai cittadini un vantaggio in termini di semplicità di accesso e miglioramento dei servizi digitali esistenti.

Il Comune di Muggia prevede di incentivare ed investire risorse per la digitalizzazione dei servizi al cittadino, per consentire l'accesso sia mediante servizi on-line più efficienti e fruibili, sia in presenza con il potenziamento di sportelli organizzati in maniera innovativa e volti alla semplificazione delle procedure.

L'Amministrazione confida, inoltre, nella messa a disposizione in Convenzione regionale di un sistema di gestione documentale.

Nel frattempo, tutti i portali prevedono, dove sia richiesta l'identificazione dell'utente, l'accesso tramite SPID/CIE tramite il servizio di autenticazione regionale. Per le entrate previste nella tassonomia Agid si sta avviando il pagamento tramite PagoPA con la previsione di una estensione progressiva agli ambiti considerati da Agid. E' inoltre attivo un canale telematico di comunicazione con i cittadini per la segnalazione di richieste di intervento, disservizi, e problemi vari.

Per quanto riguarda l'ulteriore necessario passo avanti della migrazione del sistema di autenticazione e spazio disco in un sistema cloud - è al vaglio la valutazione di una nuova soluzione tecnica resa disponibile a gennaio 2023 denominata "Polo Strategico Nazionale" -, esso, dopo la necessaria valutazione di fattibilità tecnica è condizionata al reperimento delle necessarie risorse economiche. Il relativo progetto prevede l'implementazione di un piano di migrazione al cloud (comprensivo delle attività di assessment, pianificazione della migrazione, esecuzione e completamento della migrazione, formazione).

Sul versante interno, l'Ente continuerà a investire risorse nell'utilizzo di sistemi innovativi e dotazioni tecnologiche idonei ai nuovi assetti organizzativi.

2.1.3 Le procedure da semplificare e reingegnerizzare - elenco dei servizi da digitalizzare nel 2023 in attuazione delle missioni 1.2 - 1.4.1. -1.4.3- 1.4.5 del pnrr

Attraverso un finanziamento PNRR si procederà all'implementazione ed adesione ai modelli standard nazionali del sito istituzionale comunale al fine di rendere dei servizi online più efficienti e fruibili al cittadino. Ciò si sostanzia in una revisione generale dell'interfaccia del sito web istituzionale dell'Ente.

Assieme a questa azione di carattere generale sono previste, con il partner istituzionale INSIEL, alcune azioni specifiche di digitalizzazione di alcuni processi, secondo sistemi comuni, riguardanti diversi servizi per l'utenza. E' di prossima attivazione, con il supporto di un partner tecnico, lo "Sportello Telematico" strumento che consentirà di attivare uno sportello informatico (accoglimento delle domande ed esecuzione degli eventuali pagamenti) di tutti i procedimenti amministrativi rivolti all'utenza esterna.

Per quanto attiene l'informatizzazione sono state presentate nel corso del 2022 le seguenti domande di finanziamento su fondi PNRR:

1.2 "Abilitazione al cloud"

1.4.1 "Esperienza del cittadino nei servizi pubblici"

1.4.3 "Adozione app IO"

1.4.5 "Piattaforma notifiche digitali".

2.1.4 Le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità

La digitalizzazione prevista dal PNRR si uniforma a stringenti criteri di accessibilità conformi a quelli stabiliti da AGID nell'ambito del Codice dell'Amministrazione Digitale e delle successive linee guida di riferimento. Progressivamente tutte le interfacce di accesso dei siti web e delle app esistenti verranno adeguate a tali standard.

2.2 Sottosezione di programmazione: *Performance*

Tale sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal capo II del D.lgs. 150/09 e dalla bozza di Linee Guida e contiene gli obiettivi misurati da indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione, in aderenza al vigente Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

Si premette che non tutte le politiche e gli obiettivi dell'Ente si traducono in obiettivi di valore pubblico ma soltanto quelli selezionati nell'ambito della suddetta strategia.

Gli obiettivi sono definiti con le strutture dell'Ente a partire dalla strategia del DUP 2023-2025 (approvato unitamente al bilancio di previsione 2023-2025 con Deliberazione C.C. n. 58 del 19/12/2022) e tenuto conto delle risorse assegnate nel PEG 2023-25 approvato con deliberazione giunta n. 17 del 18.01.2023 e identificano le azioni e modalità realizzative che le strutture dell'ente attuano nel corso della gestione.

Nel processo di programmazione degli obiettivi sono state tenute a riferimento le seguenti dimensioni di programmazione contenute nelle linee di Valore Pubblico:

- 1) semplificazione;
- 2) qualità del procedimento e dei servizi erogati;
- 3) miglioramento delle modalità relazionali con il pubblico e attraverso un'adeguata comunicazione ed informazione;
- 4) ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dei servizi;
- 5) digitalizzazione;
- 6) economicità;
- 7) sostenibilità;
- 8) pari opportunità;
- 9) benessere organizzativo;
- 10) accessibilità.

Per quanto attiene alla semplificazione e l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dei servizi resta, prioritario quale obiettivo strategico il perseguire la semplificazione dei procedimenti posti in essere, l'aggiornamento degli atti normativi dell'ente e, complessivamente, il miglioramento dei servizi offerti all'utenza anche attraverso il ricorso a sistemi di comunicazione/informazione di tipo informatico.

Il processo di informatizzazione, a cui sopra si è già fatto cenno, costituisce obiettivo strategico dell'ente con particolare riferimento

all'attivazione di uno sportello informatico per facilitare e migliorare i rapporti con l'utenza, la revisione del sito istituzionale dell'Ente, il progressivo consolidamento del sistema di pagamento PagoPA e l'incremento della digitalizzazione dei processi lavorativi.

Con riferimento alla economicità e sostenibilità dell'azione dell'Ente di preminente importanza è il perseguimento della riscossione delle entrate previste, ed in particolare la riscossione dei crediti, l'applicazione delle tariffe deliberate per i servizi a domanda individuale e l'incasso del gettito tributario previsto e, più in generale, le azioni tese ad assicurare il mantenimento dell'equilibrio economico-finanziario dell'Ente e la realizzazione di economie sui costi di funzionamento, come previsto dal Bilancio di Previsione armonizzato 2023-2025. Sempre in tale contesto di particolare rilevanza è l'accesso ai finanziamenti previsti nel contesto del PNRR (Piano Nazionale Resilienza e Resistenza) e, più in generale, l'accesso alle diverse forme di finanziamento a cui attualmente è possibile fare riferimento.

In merito all'attenzione da prestarsi in tema di "pari opportunità" si rinvia a quanto sotto meglio specificato che segue.

In ragione degli obiettivi di indirizzo sopra delineati ed in conformità ad essi, per l'anno 2023 si individuano gli obiettivi di dettaglio assegnati ai Responsabili di Servizio e agli Uffici riportati nell'allegato B) al presente PIAO, quale sua parte integrante e sostanziale, con la denominazione "Piano Integrato di Attività ed Organizzazione – Obiettivi esecutivi"

2.2. 1 Pari opportunità – Piano azioni positive 2023-2025

Nell’ambito della programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell’amministrazione, devono essere indicati gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere.

Si prosegue nel percorso delineato nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2022 – 2024 per il Comune di Muggia adottato con la delibera della Giunta Comunale n. 32 del 02.03.2022 al fine di dare continuità alle politiche già avviate per favorire l’adozione di misure che garantiscano effettive “pari opportunità” nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e che tengano conto delle necessità di conciliare responsabilità familiari, personali e professionali delle dipendenti e dei dipendenti con particolare riferimento:

- alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- all’individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro

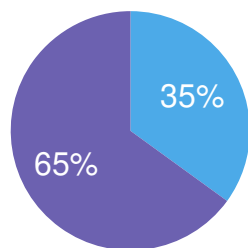
Analisi della situazione personale

Situazione del personale al 31.12.2022 - raffronto tra presenza maschile e femminile

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presentava il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	152
DONNE	101
UOMINI	51

1. Situazione in percentuale della composizione del personale dipendente (tot.152): Donne 65%; Uomini 35%



Si rileva un ulteriore incremento della presenza femminile rispetto al piano triennale precedente

Situazione del personale distinto per categoria di appartenenza

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
A	-	-
B	27	19
C/PLA	45	19
D/PLB	25	7
D con attribuzione funzioni dirigenziali	4	6
TOTALE	101	51

Si conferma il sostanziale incremento delle figure femminili.

Situazione del personale per genere e rapporto di lavoro a tempo pieno e parziale del personale

CATEGORIA B	DONNE	UOMINI
Dipendenti a tempo pieno	21	19
Dipendenti a part-time	3	1

CATEGORIA C	DONNE	UOMINI
Dipendenti a tempo pieno	40	16
Dipendenti a part-time	5	3

CATEGORIA D	DONNE	UOMINI
Dipendenti a tempo pieno	29	15
Dipendenti a part-time	2	0

Piano di Azioni Positive 2023-2025

È necessario sottolineare che pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto di ampliare l'ambito di intervento cercando di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Muggia si propone di realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Analizzare la situazione esistente e verificare i bisogni del personale;
- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- Assicurare le pari opportunità nell'accesso all'impiego;
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

Ambito d'azione: analisi dati del personale (OBIETTIVO 1)

Il Comune farà un'analisi periodica, anche con il coinvolgimento del CUG che si è già attivato in tal senso negli anni passati, dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio e provvederà a verificare quali siano i bisogni del personale relativamente ai contenuti del presente Piano.

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 2)

Il Comune si impegna a porre in essere azioni concrete atte a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- difformità di trattamento e valutazione dei dipendenti;
- atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;

In caso di segnalazioni, adotterà, informato il CUG, gli opportuni provvedimenti.

Assicura nell'ambito del lavoro parità e pari opportunità di fatto, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua.

Favorisce la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

Promuove la sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress da lavoro correlato. Il decreto legislativo n. 81/2008 ha, infatti, reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress

lavoro correlato quando esso emerga, andando oltre l'adempimento e svolgendo azioni positive dirette a prevenire tale stress e ad analizzare, più in profondità di quanto richiesto dalle norme, tale tipologia di rischio.

Ambito d'azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 3)

Il Comune favorisce l'adozione di politiche di gestione dei servizi che tendano a conciliare le esigenze di funzionalità dell'ente con i bisogni dei lavoratori. In particolare l'Ente si impegna a garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53. Sul tema della conciliazione famiglia-lavoro, con particolare attenzione per i dipendenti con figli minori o con a carico un disabile, un anziano non autosufficiente o una persona affetta da documentata grave patologia, si introdurranno di comune accordo tra il lavoratore e il Responsabile del servizio competente nuovi sistemi di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali part-time reversibile, telelavoro, orario concentrato, orario flessibile in entrata o in uscita, flessibilità su turni, banca delle ore, ecc.;

Porrà in essere programmi e azioni per il reinserimento di lavoratori/lavoratrici che rientrano da periodi di congedo di almeno 60 giorni. Anche nella prima applicazione, nel corso della pandemia da Covid-19, del lavoro in modalità agile è stata prestata la massima attenzione a tutelare la situazione dei genitori con figli riconoscendo a detta casistica il carattere prioritario. Analoga attenzione è stata prestata ai soggetti con familiari "fragili" nel proprio nucleo familiare. In occasione della prossima predisposizione del POLA sul lavoro in modalità agile sarà prestata altrettanta attenzione alle situazioni sopra evidenziate che in molti casi interessano le dipendenti dell'Ente.

Ambito d'azione: formazione (OBIETTIVO 4)

La formazione posta in essere dall'Ente dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Si valuteranno, pertanto, le possibilità di articolare le occasioni di formazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà posta particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Il Comune si impegna a predisporre adeguati e organici periodi di formazione al personale a cui vengono cambiate le mansioni.

Il Comune si impegna a realizzare occasioni di formazione sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti comunali.

Ambito d'azione: accesso all'impiego (OBIETTIVO 5)

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non si pongono in essere in alcun caso privilegi o vantaggi nelle diverse forme di selezione collegate all'appartenenza di genere.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali.

Ambito d'azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 6)

Il Comune garantisce la raccolta e la diffusione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.) anche attraverso uno spazio dedicato sul proprio sito web.

Promuove la diffusione interna delle informazioni e dei risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o organizzando eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente e da parte di tutti gli organismi comunali interessati dal problema in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento del piano.

2.3 Sottosezione di programmazione: "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA"

Per il contenuto di tale sottosezione si rimanda all'allegato A) "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2023/2025", formulato su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Vice Segretario Generale dott. Antonio Maria Carbone.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

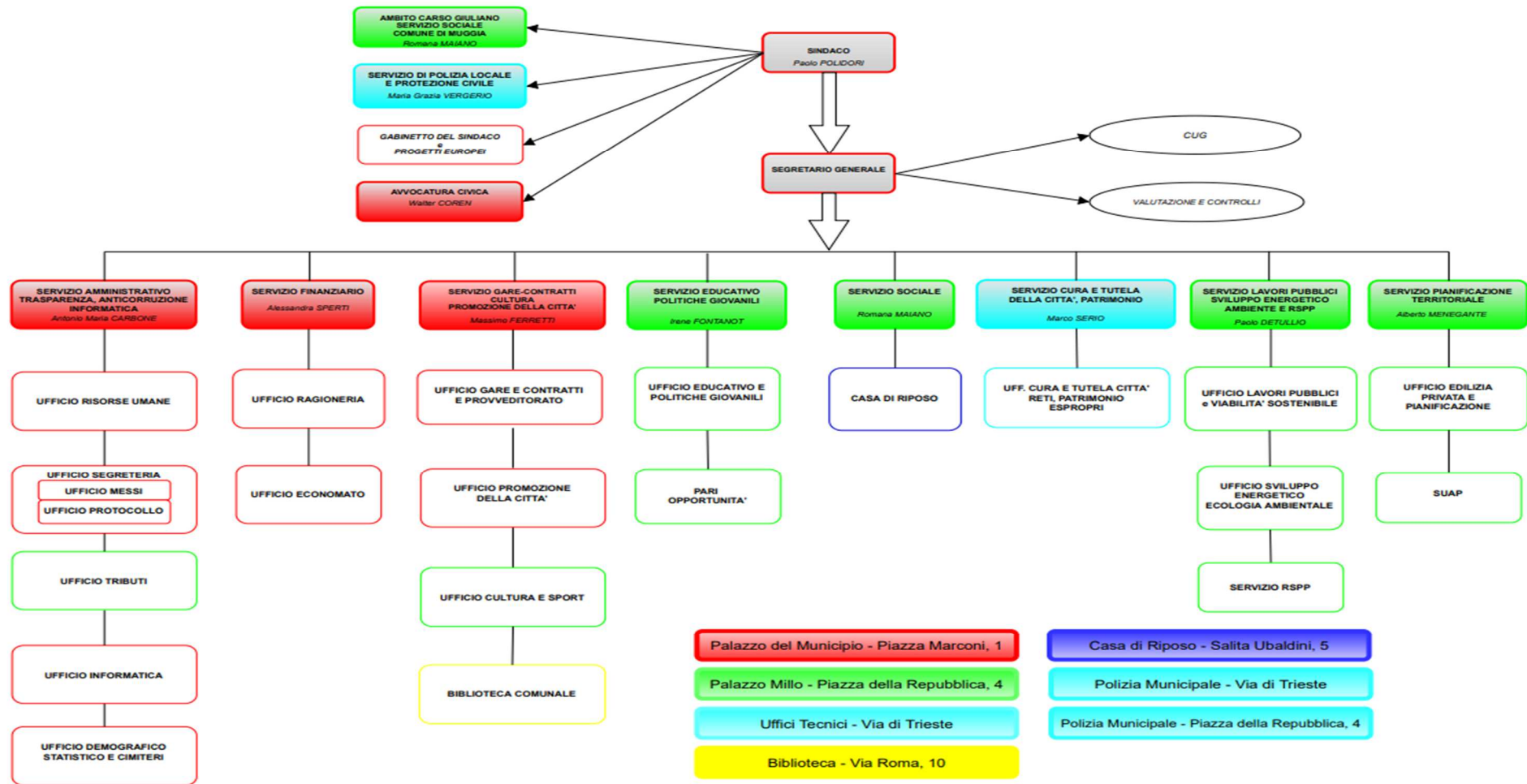
3.1 Sottosezione di programmazione: *Struttura organizzativa*

All'interno della sottosezione "Struttura organizzativa" viene rappresentato il modello organizzativo adottato dal Comune di Muggia e più precisamente:

1. organigramma;
2. livelli di responsabilità organizzativa, numero di fasce per la gradazione delle attribuzioni delle funzioni dirigenziali;
3. Rappresentazione dei profili di ruolo;
4. ampiezza media degli uffici in termini di numero di dipendenti in servizio;
5. altre specificità del modello organizzativo, nonché gli interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

3.1.1. Organigramma

La macrostruttura generale attuale dell'Ente, di cui alle deliberazioni giuntali n., prevede un assetto organizzativo suddiviso tra 9 servizi più L'Avvocatura comunale e l'Ambito Carso Giuliano costituiti da 20 Uffici, con ai vertici 10 Responsabili di Servizio.



L'organizzazione del Comune di Muggia e il suo funzionamento si ispirano ai seguenti criteri: a) la distinzione tra responsabilità di indirizzo e controllo, spettanti agli organi di direzione politica e attività di gestione amministrativa, tecnica e finanziaria attribuite ai dirigenti; b) il contenimento dello sviluppo verticale della struttura ; c) la chiara individuazione dei margini di autonomia e di responsabilità con riferimento alle posizioni di vertice; d) lo sviluppo dell'attività dell'ente secondo il ciclo: pianificazione strategica, programmazione gestionale, budget, gestione, controllo di gestione, controllo strategico, valutazione; e) lo sviluppo e la valorizzazione delle competenze del personale, anche attraverso la formazione e l'aggiornamento, garantendo a tutti pari opportunità.

La struttura organizzativa prevede una suddivisione dei compiti tra Servizi e al loro interno tra gli Uffici.

La struttura nel suo complesso è coordinata dal Segretario Generale che svolge le funzioni e i compiti che gli sono attribuiti dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti dell'ente, in particolare svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico amministrativa nei confronti di tutti gli organi, nonché tutti gli altri compiti che gli vengono affidati dal Sindaco. Il Segretario Generale, inoltre, esercita il raccordo amministrativo del Servizio Avvocatura, con le modalità previste dal vigente regolamento dell'Avvocatura comunale. Il Segretario Generale è coadiuvato nelle sue funzioni dalla figura del Vice Segretario Generale che al momento copre il ruolo di Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza”.

I Servizi operano con ampia autonomia, nell'ambito dell'indirizzo strategico, delle politiche di gestione e delle risorse assegnate, per la produzione di servizi al cittadino o di servizi connessi al governo del territorio; hanno il compito di garantire l'unitarietà di indirizzo, sono istituiti per il coordinamento di diverse realtà organizzative che svolgono attività e funzioni omogenee sulle quali insiste l'azione politico-amministrativa del Comune. Il Responsabile di Servizio partecipa attivamente alla definizione dei programmi, delle direttive, delle risorse necessarie per il loro raggiungimento, alla individuazione dei parametri ed indicatori utili per la loro verifica, sviluppando proposte ed intervenendo nei momenti di programmazione e di coordinamento. All'interno di ogni Servizio sono presenti degli uffici che curano la concreta operatività nei settori di competenza.

Nel Comune di Muggia è istituito l' "Ufficio di Direzione, organismo di coordinamento, consultazione, analisi, elaborazione e concertazione relativamente a temi di portata generale, composto dal Segretario Generale, dal Vicesegretario, dai Responsabili di Servizio.

3.1.2 Numero di fasce per la graduazione delle figure con attribuzione delle funzioni dirigenziali.

La graduazione delle posizioni di vertice degli uffici è stata definita sulla base della seguente normativa:

- i contratti collettivi regionali di lavoro relativi del comparto unico del pubblico impiego – area autonomie locali;
- il vigente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI).

In base agli atti sopra richiamati, con delibera della Giunta comunale n. 193 dd. 23 giugno 2003 è stata approvata la scheda di valutazione sulla base della quale si è proceduto alla pesatura dei diversi servizi e uffici dell'ente al fine di procedere all'applicazione degli artt. 33 e 34 del CCRL 2002 (oggi artt. 39 e ss. CCRL 2006).

Successivamente con la deliberazione giuntale n.186 del 09.10.2019, ad oggetto "Ricognizione dell'assetto provvisorio degli uffici e dei servizi dell'ente e definizione provvisoria della retribuzione di posizione disciplinata dagli artt. 39 e ss. del ccrl 2006 spettante ai dipendenti cui sono affidate le funzioni dirigenziali ex artt. 109, comma 2, e art 50, comma 10, del d.lg. 267/00 e ex art. 17 del regolamento dei servizi e degli uffici", si aggiornava la "pesatura" dei servizi individuando le seguenti fasce:

FASCIA I°: € 10.350

FASCIA II°: € 10.000

FASCIA III°: € 9.000

FASCIA IV°: € 7.000

FASCIA V°: € 4.150

3.1.3 Rappresentazione dei profili di ruolo

Dotazione Organica per profili (comprensiva dell'Ambito)

CATEGORIA	PROFILO	DOTAZIONE ORGANICA	IN RUOLO (31.12.2022)
D con funzioni dirigenziali	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	6	6
D con funzioni dirigenziali	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	3	3
PLB con funzioni dirigenziali	UFFICIALE TENENTE DI POLIZIA LOCALE	1	1
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	22	18
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	7	4
D	ASSISTENTI SOCIALI	12	10
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	42	40
C	ISTRUTTORE TECNICO	7	5
C	EDUCATORE	9	7
B	COLLAB.AMMINISTRATIVO	22	21
B	PERSONALE AUSILIARIO NIDO	2	1
B	ASSISTENTE DOMICILAIRE	10	10
B	AUTISTA	1	1
B	OPERAIO	14	14
PLB	UFFICIALE TENENTE DI POLIZIA LOCALE	1	-
PLA	SOTTUFFICIALE – AGENTE DI POLIZIA LOCALE	11	11
TOTALE		170	152

3.1.4. Ampiezza media dei Servizi e degli Uffici in termini di numero di dipendenti.

Distribuzione dei dipendenti a tempo indeterminato tra i Servizi presenti al 31.12.2022

SERVIZI	NUMERO DIPENDENTI
Servizio Amministrativo Trasparenza Anticorruzione e Informatica	28
Servizio Pianificazione Territoriale	7
Servizio Educativo Politiche Giovanili	13
Avvocatura civica	1
Servizio Finanziario	9+1
Servizio Della Polizia Locale e Della Protezione Civile	13
Casa di Riposo	2
Servizio Gare-Contratti Cultura Promozione Della Citta'	15
Servizio Cura E Tutela Della Citta'- Patrimonio	19
Servizio Lavori Pubblici Sviluppo Energetico e Ecologia Ambientale e Servizio Prevenzione Protezione	9
Ambito Carso Giuliano	35
Totale	152

Distribuzione dei dipendenti tra i Servizi (esclusi i Responsabili di Servizio)

Servizio Amministrativo Trasparenza Anticorruzione e Informatica	NUMERO DIPENDENTI	TOTALE
RISORSE UMANE	5	
SEGRETERIA	14	
TRIBUTI	4	
INFORMATICA	2	
DEMOGRAFICO STATISTICA CIMITERI	6	
GABINETTO DEL SINDACO	1	
		32
Servizio Pianificazione Territoriale		

COMUNE DI MUGGIA - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

EDILIZIA PRIVATA E PIANIFICAZIONE	5	
SUAP	2	
		7
Servizio Educativo Politiche Giovanili		
EDUCATIVO POLITICHE GIOVANILI PARI OPPORTUNITA'	14	
		14
Avvocatura Civica		
AVVOCATURA	1	
		1
Servizio Finanziario		
RAGIONERIA	6	
ECONOMATO	2	
		8
Servizio Della Polizia Locale e Della Protezione Civile		
POLIZIA LOCALE	13	
		13
Servizio Sociale – Casa di Riposo		
CASA DI RIPOSO	2	
		2
Servizio Gare-Contratti Cultura Promozione Della Citta'		
CONTRATTI PROVVEDITORATO	7	
PROMOZIONE DELLA CITTA'	2	
CULTURA SPORT	3	
BIBLIOTECA COMUNALE	4	
		16
Servizio Cura E Tutela Della Citta'- Patrimonio		
CURA E TUTELA DELLA CITTA'	20	
		20
Servizio Lavori Pubblici Sviluppo Energetico e Ecologia Ambientale e Servizio Prevenzione Protezione		
LL.PP. VIABILITA' SOSTENIBILE	5	

SVILUPPO ENERGETICO ECOLOGIA AMBIENTALE	3	
PREVENZIONE E PROTEZIONE	1	
		9
Ambito Carso Giuliano		
EX AMBITO 1.3	21	
EX AMBITO 1.1	15	
		36

3.1.5 Altri eventuali interventi ed azioni

Negli ultimi due anni, in ragione della pandemia da Covid-19, la necessità di svolgere da remoto le funzioni lavorative per molte delle strutture del Comune di Muggia ha determinato un'accelerazione del processo di informatizzazione dell'ente che ha fornito un impulso ad innovare i processi lavorativi. E' stato così avviato l'ammodernamento degli apparati informatici e la digitalizzazione dei processi posti in essere. Tale percorso sarà ulteriormente rafforzato ricorrendo ai finanziamenti della Comunità Europea, in attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza(PNRR).

Il Comune di Muggia ha poi posto in essere una importante politica assunzionale atta a fronteggiare le importanti cessazioni di personale che hanno caratterizzato gli ultimi anni. L'approvazione del Bilancio di previsione 2023 2025, avvenuta in data 30.12.2022, consente di evitare i rallentamenti procedurali dell'esercizio provvisorio e garantisce la piena operatività dell'Ente in tutti gli uffici.

3.2 Sottosezione di programmazione: *Organizzazione del lavoro agile*

La disciplina del lavoro agile applicata all'interno dell'ente è al momento definita dalle circolari del Servizio Amministrativo Trasparenza Anticorruzione ed Informatica - Ufficio Risorse Umane del 4 maggio 2021 e del 10 maggio 2022.

Successivamente è stato concluso l'Accordo collettivo regionale per il personale non dirigente in materia di smart working di data 19.07.2022, a cui si farà riferimento nel definire le modalità di aggiornamento del lavoro agile.

Tale aggiornamento sarà necessariamente collegato allo sviluppo della informatizzazione dell'ente sia dal punto di vista strumentale che operativo.

Presupposti per l'attuazione del lavoro agile compatibilmente alla piena operatività dell'ente sono:

- strumentazioni tecnologiche adeguate;
- condizioni organizzative abilitanti come stabilite dai responsabili delle strutture;
- miglioramento e la salvaguardia dell'efficacia e qualità nel rapporto con l'utenza;
- l'accordo individuale tra le parti;
- l'accesso prioritario ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità non coperte da altre misure.

Nel contesto dei finanziamenti del PNRR destinati alla digitalizzazione si opererà per dare attuazione alle condizioni sopra riportate e alla luce di ciò sarà definita l'organizzazione del lavoro agile all'interno dell'ente.

3.3 Sottosezione di programmazione: *Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*

Il Piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2023-2025 è stato approvato, nel contesto che ha portato a definire il DUP e il Bilancio comunale per il triennio 2023 -2025. Il 30 dicembre 2022 è stato approvato con deliberazione consiliare n.111 il Documento Unico di Programmazione 2023 – 2025 e con deliberazione consiliare n.113 il Bilancio di previsione 2023 – 2025. In necessaria coerenza e collegamento con detti atti, si è approvato con deliberazione giunta n.222 del 14 dicembre 2022 il "Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025 del comune di Muggia e dell'Ambito carso giuliano. - determinazione della dotazione organica".

In coerenza con quanto esplicitato nel Piano dei fabbisogni 2023-2025, a cui ci si rimanda, si rappresentano:

- **La consistenza di personale** al 31 dicembre 2022;
- **La programmazione strategica delle risorse umane;**
- **La strategia di copertura del fabbisogno;**
- **La formazione del personale:** riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale, strategie formative, gli obiettivi e i risultati attesi 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.

I. 3.3.1 Contesto di riferimento e capacità assunzionale per il triennio 2023-2025

Con la riforma del Testo Unico del Pubblico Impiego, avvenuta con il D.Lgs. 75 del 25 maggio 2017, il numero delle assunzioni da effettuare non dipende più dai posti vacanti in pianta organica, ma varia in base ai fabbisogni rilevati per ciascun Ente nel rispetto dei valori soglia di cui alla deliberazione di Giunta regionale n.1885/2020, così come modificati e aggiornati con deliberazione di Giunta regionale n. 1994/2021 e così come stanziati nel bilancio di previsione annuale e pluriennale.

Per il raggiungimento degli obiettivi è fondamentale, oltre che la disponibilità di risorse finanziarie, anche l'apporto delle risorse umane, sia sotto il profilo quantitativo (numero di persone necessarie allo svolgimento dei servizi, individuato nella dotazione organica), che sotto il profilo qualitativo (adeguatezza delle competenze e delle professionalità, disponibilità al cambiamento, senso di appartenenza, grado di autonomia e di coinvolgimento). Nell'ultimo decennio la provvista di personale è stata caratterizzata da un quadro normativo via via più restrittivo, sia in termini di reclutamento del personale, che in termini di incentivazione. La conseguenza è stata quella di un progressivo invecchiamento e di una costante riduzione del personale in servizio, a fronte di nuovi carichi di lavoro e di un quadro normativo in costante evoluzione che richiede l'aggiornamento delle professionalità tramite un processo di formazione continuo.

COMUNE DI MUGGIA - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

Dalla deliberazione giunta n.222 di approvazione del Piano dei fabbisogni emerge che l'obbligo di sostenibilità della spesa di personale, disciplinato dall'articolo 22 della Legge Regionale 18/2015, è stato rispettato. Di seguito, si riporta la tabella, allegata alla delibera, di esplicitiva di quanto sopra esposto:

SPESE 2023		riferim bilancio ente	
a sommare	A SOMMARE		
VOCE PDC U. 1.01.00.00.000	6.553.465,38 €		
VOCE PDC U. 1.03.02.12.000	113.260,00 €		
RIMBORSI DOVUTI PERS IN COMANDO ECC VOCE PDC U. 1.09.01.00.000	20.000,00 €	CAP.21/63 CONVENZIONE SEGRETARIO?	
totale spese	6.686.725,38 €		
a detrarre			
SPESE CANTIERI LAVORO			
RIMBORSI RICEVUTI PERS IN COMANDO DISTACCO CONVENZIONE ECC (entrate)	259.793,00 €	vedi cap messi, avv. Uff staff	
DI CUI COMANDO			106.990,00
DI CUI CONVENZIONE			152.803,00
SPESE ASSUNZIONE PERS QUOTE FINANZIATE DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE DA ALTRI SOGGETTI AMBITO	85.470,00 €	FINANZIAMENTO MINISTERO AS.SOCIALI 1557/11	
SPESE ASSUNZIONE PERS QUOTE FINANZIATE DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE DA ALTRI SOGGETTI	50.000,00 €	MINORANZA SLOVENA	
SPESE ASSUNZIONI RISORSE PNRR			
SPESE ASSUNZIONI RISORSE ENTE PER PROGETTI PNRR			
TOTALE detrazioni	395.263,00 €		
TOTALE SPESE CON DETRAZIONI	6.291.462,38 €		
ENTRATE 2023			
a sommare	A SOMMARE		
VOCE PDC E. 1.000.00.00.000	7.997.785,50 €		
VOCE PDC E. 2.000.00.00.000	18.149.687,96 €		
VOCE PDC E. 3.000.00.00.000	5.044.667,14 €		
ENTRATE DA TARI COMUNI CON TARIFFA CORRISPETTIVA	- €		
TOTALE ENTRATE 2023	31.192.140,60 €		
a detrarre	A DETRARRE		
FCDE 2023 STANZIATO NELLA PARTE CORRENTE BILANCIO DI PREVISIONE	624.203,00 € ?		
RIMBORSI PER SPESE CANTIERI LAVORO	- €		
RIMBORSI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO CONVENZIONE ECC	259.793,00 €	3,5,2,1,000 voce pdc entrata	
ENTRATE VINCOLATE ASSUNZIONI PERSONALE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI AMBITO	85.470,00 €	FIN.MINISTERO ASSISTENTI SOCIALI	
ENTRATE VINCOLATE ASSUNZIONI PERSONALE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	50.000,00 €	MINORANZA SLOVENA	
ENTRATE CORRELATE ALLA SPESA ASSUNZIONI A VALERE SU RISORSE P.N.R.R.	- €		
FONDO SVALLUTAZIONE CREDITI SU TARI PER I COMUNI CON OPZIONE TARIFFA CORRISPETTIVA	- €		
totale detrazioni	1.019.466,00 €		
TOTALE ENTRATE 2023	30.172.674,60 €		
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	20,85	totale spse con detrazioni / toale entrate con detr * 100	
VALORE SOGLIA CLASSE DI RIFERIMENTO	23,40		
PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO INDICATORE 8,2 BILANCIO DI PREVISIONE	3,00	INDICATORE 8,2 = 1,68	
VALORE SOGLIA FINALE	26,40		
SCOSTAMENTO	- 5,55 €		
DETRAZIONI		CAP. ENT.	
1604/2 RMB PERS COMANDATO	38.990,00	1604/2	
cap.1552/1MESSI	68.000,00	1552/1	
1552/2 UFFICIO STAFF	152.803,00	1552/2	
4432/0 RECUPERO SOMME dai dipendenti del comune di muggia	802,00	4432/0	
TOTALE 3.5.2.1.000	260.595,00		
1063/26 INT.FONDO POVERTA'		1861/4 tolto Vedi e mail mossenta 18/11/2022	
FINANZIAMENTO MINISTERO PEER ASSISTENTI SOCIALI AMBITO	85.470,00	1557/11	
TUTELA MINORANZE	40.000,00	2204/2	
TUTELA SLOVENO AMBITO	10.000,00	2159/44	
PARZIALE	135.470,00		

valore soglia 7.965.586,09 €

Con la deliberazione n.222/2022 si è prevista la seguente assegnazione di personale ai servizi che compongono l'Ente.

Servizio	Cat D/PLB	Cat C/PLA	Cat B	Totale
Servizio Amministrativo Trasparenza Anticorruzione e Informatica	6	14+1	12	33
Servizio Pianificazione Territoriale	2	5	2	9
Servizio Educativo Politiche Giovanili	2	11	3	16
Avvocatura Civica	2	-	-	2
Servizio Finanziario	2+1(*)	4+1(*)	1	9
Servizio Della Polizia Locale e Della Protezione Civile	2	12	-	14
Servizio Sociale – Casa di Riposo	1	1	-	2
Servizio Gare-Contratti Cultura Promozione Della Citta'	6+1(*)	5	5	17
Servizio Cura E Tutela Della Citta'- Patrimonio	3	5	13	21
Servizio Lavori Pubblici Sviluppo Energetico e Ecologia Ambientale e Servizio Prevenzione Protezione	5	5	-	10
TOTALE	33	64	36	133

(*) Ufficio Staff Ambito Carso Giuliano- costo a carico a enti aderenti

Si conferma anche la POA dell'Ambito Carso Giuliano approvata con la deliberazione giuntale n. 194 del 23 dicembre 2020 e così costituita:

categoria D	11+7= 18 dipendenti
categoria C	5+1 = 6 dipendenti
categoria B	6+7= 13 dipendenti
	Totale 37

2. La programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025

La programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 è lo strumento grazie al quale si determinano le risorse umane necessarie e le relative modalità di reclutamento. Tale pianificazione si ispira a criteri di efficienza, trasparenza, imparzialità ed economicità ed è una delle maggiori leve che l'Amministrazione mette in atto per raggiungere gli obiettivi strategici dell'Ente.

In particolare, in linea con i vincoli normativi e le disponibilità finanziarie, la programmazione è caratterizzata dai seguenti ambiti di intervento: programmazione del fabbisogno di personale dipendente programmazione dei rapporti di lavoro cd. "flessibile".

3. 3.3.3 Quadro normativo di riferimento

Al fine della redazione del piano dei fabbisogni di personale si richiamano i seguenti obblighi generali imposti dalla normativa vigente preordinati alle assunzioni di personale e in particolare:

- l'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997, che introduce lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno del personale, finalizzata ad assicurare migliore funzionalità dei servizi ed ottimizzazione delle risorse, nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" ai sensi del quale gli enti locali provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale, nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti, nonché l'art. 17 della L.R. 15 aprile 2005, n. 8;
- l'art. 91, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" che afferma per gli enti locali il principio della programmazione triennale del fabbisogno di risorse umane, finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale, disponendo che gli enti programmino le loro politiche di assunzione adeguandosi, tra l'altro, ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- l'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 6 del D. Lgs. n. 75/2017, nella parte in cui prevede che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da parte di ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017;
- l'art. 20 della L.R. n. 18/2016, recante la disciplina della assunzione del personale non dirigente e nel dettaglio i successivi articoli 23 "*Mobilità di Comparto*", 24 "*Mobilità intercompartimentale*" e 26 "*Procedure selettive*";
- l'art. 9 comma 3-*bis* del D.L. n. 185/2008 convertito nella L. n. 2/2009 che stabilisce l'obbligo di certificazione ai creditori che il credito è certo, liquido ed esigibile;
- il rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e dei termini per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 1-*quinques*, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito nella L. n. 160/2016;
- le disposizioni di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale di cui al decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 15/10/2018;
- le disposizioni previste nel DPR 22/07/2022.

Con la deliberazione giunta n. 213 del 12.12.22 è stata effettuata la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale così come previsto dall'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 22 della L.R. n. 18/2016 dalla quale è emerso che non risultano eccedenze di personale o situazioni in soprannumero, in relazione alle fisiologiche esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente medesimo.

Si richiamano altresì le seguenti fonti normative relative alla programmazione del fabbisogno di personale:

- gli artt. 6 bis e 6 ter, 35 e 36 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. che recano la disciplina generale in materia di accesso all'impiego pubblico;
- i principi di cui all'art. 4, comma 3, lettera a), del D.L. n. 101/2013, convertito nella Legge n. 125/2013, prevedono la verifica, prima dell'avvio di nuove procedure concorsuali (procedure di reclutamento ordinario), dell'immissione in servizio di tutti di vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica, e le disposizioni di cui all'art. 57 comma 8 della L.R. n.18/2016 e all' art. 21 della L.R. n. 9/2017 prevedono la verifica dell'assenza di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e in corso di validità con riferimento alle procedure concorsuali bandite prima dell'entrata in vigore della Legge n. 145/2018;
- i nuovi obblighi contenuti negli articoli 21, 22, 22 bis e 22 ter della legge regionale n. 18/2015, come sostituiti ed inseriti dagli articoli 5, 6 e 7 della legge regionale n. 20/2020;
- la deliberazione di Giunta Regionale n. 1994 del 23.12.202, con la quale è stato aggiornato il valore soglia dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale per gli Enti Locali del Friuli Venezia Giulia inizialmente definito con deliberazione di Giunta Regionale 1885 del 20.12.2020;
- la deliberazione di Giunta Regionale n. 1885 del 20.12.2020, che definisce cosa deve intendersi per spesa del personale;
- la circolare della Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione del 30/12/2020 prot. n. 38197/P.

Si richiamano, infine:

- l'articolo 3, comma 101, della L. n. 244/2007 il quale prevede che: *"per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta"*;

Si ritiene opportuno che siano coperti tutti i posti ritenuti "infungibili", così come definito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie n.19/SEZAUT/2015/QMIG, e gli altri posti che si renderanno vacanti per cessazioni a qualsiasi titolo, attraverso le procedure in vigore previste dalla L.R. 18/2016 (procedure selettive, mobilità, comandi ecc.) e nel rispetto dei limiti delle risorse di bilancio e dei limiti di spesa di cui alla L.R. n. 18/2015 ss.mm.ii.

A seguito dell'entrata in vigore delle nuove norme sugli obblighi di finanza locale della Regione Friuli Venezia-Giulia, **non sono più applicabili, in particolare, le seguenti norme in materia di:**

- contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013, come previsto dall'articolo 22 della legge regionale n. 18/2015 nel testo vigente fino al 31 dicembre 2020;
- reclutamento di personale contenute nell'articolo 4, comma 2, della legge 12/2014;
- reclutamento del personale a tempo indeterminato contenute, con riferimento fino all'esercizio 2020, nell'articolo 56, comma 19, della legge regionale 18/2016;
- reclutamento di personale a tempo determinato contenute nel decreto legge n. 78/2010, articolo 9, comma 28;
- reclutamento di personale - utilizzo resti assunzionali - contenute nell'articolo 14-bis del decreto legge n. 4/2019;
- reclutamento di personale a tempo indeterminato e lavoro flessibile - budget regionale - contenute nell'articolo 19, commi 1, 2 e 3 della legge regionale n. 18/2016;
- reclutamento di personale - cessione spazi assunzionali a livello regionale - contenute nell'articolo 56, comma 19 bis della legge regionale n. 18/2016. Con le nuove regole non rileva più la disciplina degli spazi assunzionali e le assunzioni prescindono anche dalle eventuali cessazioni. L'ente può assumere se sostiene nel tempo la spesa di personale;
- limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75), norma peraltro derogata, per il solo esercizio 2020, dall'articolo 10, comma 17 della legge regionale 23/2019.

Il 10 dicembre 2021, la Regione Friuli - Venezia Giulia, rispondendo ad apposito quesito, ha comunicato che il limite finanziario previsto dall'articolo 9, comma 6 del D.L. 90/2014, come convertito in L. 114/2014, non si applica agli enti locali inclusi nel territorio regionale a decorrere dal primo gennaio 2021. Permangono, invece, i limiti contrattuali del fondo straordinario (art. 17 comma 8 del CCRL biennio economico 2000-2001), quelli delle indennità (art. 32 comma 7 del CCRL triennio economico 2016 - 2018), i limiti minimi e massimi per le indennità di Posizione Organizzativa stabiliti dall'art.44 comma 3 del CCRL biennio economico 2004-2005 (4.150 – 10.350 euro per tredici mensilità), e le percentuali della retribuzione di risultato previsti all'art. 44 comma 6 (da un minimo di 15% ad un massimo del 35%).

Infine, si considerano punto saldo le disposizioni di cui agli articoli 20, e 26 commi dal 3 e seguenti, della L.R. n. 18/2016, riguardanti le modalità di svolgimento delle procedure concorsuali, l'utilizzo e i termini di validità delle graduatorie, la nuova riformulazione dell'articolo 20 delle L.R. 18/2016 sostituito dall'art 9, comma 5, L.R. 23/2021, che prevede che le procedure concorsuali possano essere effettuate dagli Enti del Comparto unico regionale senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità.

Per quanto riguarda i rapporti di lavoro a tempo determinato e flessibile, ai sensi dell'articolo 36 del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'articolo 9 del D.Lgs 75/2017, si tiene a riferimento che detta tipologia di rapporti *possono essere stipulati soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..... Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato.*"

Tali rapporti saranno avviati per fronteggiare le seguenti situazioni:

- esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;
- esigenze sostitutive di personale assente con diritto di conservazione del posto;
- mantenimento degli standard quantitativi e qualitativi di servizio in particolare riferimento alle figure educative e assistenziali;
- esigenze di carattere temporaneo collegato per lo più a finanziamenti specifici.

4. 3.3.4 La programmazione del fabbisogno di personale dipendente

In coerenza con il quadro normativo di riferimento sopra descritto il Comune di Muggia, con la più volte richiamata deliberazione giunta n.222/2022 ha definito il seguente piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2023-25:

COMUNE DI MUGGIA

TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2023

Procedura inerente la copertura di 1 posto di categoria "C" "istruttore amministrativo inerente una procedura concorsuale avviata nel 2022 (spesa stimata € 35.971);
copertura di 2 posti di categoria "D" istruttore direttivo tecnico" (spesa stimata € 80.482) a completamento delle procedure concorsuali e di mobilità avviate, come da previsione del previgente piano, nel 2022;
copertura di 5 posti di categoria D/PLB "istruttore direttivo amministrativo/PLB" (spesa stimata € 204.267);
copertura degli ulteriori posti che dovessero rendersi vacanti nel rispetto dei limiti di spesa normativamente previsti.

ANNO 2024

Copertura degli ulteriori posti che dovessero rendersi vacanti nel rispetto degli spazi occupazionali ed economici liberatisi.

ANNO 2025

Copertura degli ulteriori posti che dovessero rendersi vacanti nel rispetto degli spazi occupazionali ed economici liberatisi.

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE

ANNO 2023

Attivazione dei rapporti di lavoro "flessibile" nei limiti consentiti per legge per l'assegnazione di personale provvisorio presso gli uffici in base alle necessità che dovessero maturare per garantirne il regolare funzionamento e tenuto conto di eventuali deroghe derivanti dalla fonte di finanziamento. Si prevede per il 2023 una spesa di € 157.306 (1 cat. D p.t. 18 ore a tempo determinato per ufficio di gabinetto del Sindaco, 1 cat. PLA Polizia Locale 3 mesi, 2 cat. B assistente bambinaia 12 mesi, 3 cat. C p.t. 18 ore educatore asilo nido per 12 mesi, 1 cat D p.t.18 ore per Avvocatura 3 mesi e 1 cat.D Ufficio Contratti e Provveditorato per 5 mesi) al netto dei rapporti rimborsati da specifici finanziamenti esterni. Spesa rispettosa del budget massimo di spesa annuale utilizzabile per i contratti di lavoro flessibile per esigenze eccezionali o temporanee e/o per l'eventuale attivazione di cantieri di lavoro e di Lavori Socialmente Utili fissato, come detto in premessa, in € 398.856,00.

ANNO 2024

Attivazione dei rapporti di lavoro "flessibile" nei limiti consentiti per legge per l'assegnazione di personale provvisorio presso gli uffici in base alle necessità che dovessero maturare per garantirne il regolare funzionamento e tenuto conto di eventuali deroghe derivanti dalla fonte di finanziamento.

ANNO 2025

Attivazione dei rapporti di lavoro "flessibile" nei limiti consentiti per legge per l'assegnazione di personale provvisorio presso gli uffici in base alle necessità che dovessero maturare per garantirne il regolare funzionamento e tenuto conto di eventuali deroghe derivanti dalla fonte di finanziamento.

AMBITO CARSO GIULIANO

TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2023

Copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti nel rispetto degli spazi occupazionali ed economici liberatisi;

ANNO 2024

Copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti nel rispetto degli spazi occupazionali ed economici liberatisi.

ANNO 2025

Copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti nel rispetto degli spazi occupazionali ed economici liberatisi.

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE

ANNO 2023

Attivazione dei rapporti di lavoro "flessibile" nei limiti consentiti per legge per l'assegnazione di personale provvisorio in base alle necessità che dovessero maturare per garantirne il regolare funzionamento e tenuto conto di eventuali deroghe derivanti dalla fonte di finanziamento. Si prevede per il 2023 una spesa di 1 assistente sociale cat.D somministrazione 5 mesi € 20.000 al netto dei rapporti rimborsati da specifici finanziamenti esterni. Spesa rispettosa del budget massimo di spesa annuale utilizzabile per i contratti di lavoro flessibile per esigenze eccezionali o temporanee e/o per l'eventuale attivazione di cantieri di lavoro e di Lavori Socialmente Utili fissato, come detto in premessa, in € 75.105,00.

ANNO 2024

Attivazione dei rapporti di lavoro "flessibile" nei limiti consentiti per legge per l'assegnazione di personale provvisorio. in base alle necessità che dovessero maturare per garantirne il regolare funzionamento e tenuto conto di eventuali deroghe derivanti dalla fonte di finanziamento.

ANNO 2025

Attivazione dei rapporti di lavoro "flessibile" nei limiti consentiti per legge per l'assegnazione di personale provvisorio in base alle necessità che dovessero maturare per garantirne il regolare funzionamento e tenuto conto di eventuali deroghe derivanti dalla fonte di finanziamento.

5. Formazione del personale – Piano di formazione 2023-2025

6.

La Formazione avrà il ruolo di garantire un supporto adeguato in termini di sviluppo ed aggiornamento delle competenze del personale dell'Ente.

Il Piano triennale contiene gli indirizzi generali sui quali si focalizzerà la programmazione della formazione strategica ed una pianificazione di dettaglio, da calibrare annualmente sulla base di una più particolare declinazione dei fabbisogni pluriennali o per far fronte a situazioni emergenti.

Tutto ciò sarà possibile con la collaborazione dei Responsabili di Servizio che si confronteranno nel contesto dell'Ufficio di Direzione dove le proposte formative verranno raccolte, condivise e costantemente arricchite ed implementate in funzione dei cambiamenti organizzativi imposti dall'avvio di questa complessa fase di cambiamento che ci accingiamo ad affrontare.

Proseguiranno i percorsi di formazione strategica sviluppati all'interno del nostro Ente con la collaborazione di partner esterni (COMPA FVG) che hanno ricevuto riconoscimenti in ambito nazionale, rivolti a garantire lo sviluppo delle competenze del personale, a supportare l'inserimento dei nuovi assunti nella realtà operativa del nostro Ente ed a favorire la fase di riorganizzazione dei processi di lavoro.

Sulla base di questi presupposti nel triennio 2023-2025 l'attività formativa avrà ad oggetto i seguenti settori di interesse:

- L'innovazione del modello organizzativo e gestionale dell'Ente attraverso l'adozione di azioni formative finalizzate a promuoverne lo sviluppo, traendo spunto dalle scelte strategiche che l'Amministrazione prenderà nella fase di attuazione dei progetti previsti nel Piano Nazionale di Resilienza e Resistenza (PNRR) e nelle fasi di transizione ed innovazione amministrativa generate dall'introduzione del presente Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), che andranno a tracciare la "mappatura del cambiamento" nel nostro Ente;
- Competenze digitali del personale a supporto del Piano per l'innovazione e la trasformazione digitale dell'Ente;
- Motivazione del personale in servizio attraverso la valorizzazione delle rispettive competenze, attraverso percorsi di formazione personalizzati, aventi l'obiettivo di risaltare il loro ruolo preciso all'interno dell'organizzazione, favorendone la crescita professionale e sviluppando le competenze necessarie per far fronte agli impegni richiesti in questa fase di riorganizzazione;
- Accrescimento delle conoscenze e delle competenze del personale di nuova assunzione per favorire il loro inserimento nell'organizzazione dell'Ente;
- Il favorire la collaborazione e lo scambio fra le diverse età attraverso la trasmissione dei saperi tra i lavoratori più anziani ed i lavoratori più giovani;

- Il percorso di riqualificazione o potenziamento delle competenze del personale nelle situazioni correlate all'inidoneità alla mansione rivestita o dovuta ad una riorganizzazione degli uffici per una ricollocazione mirata delle risorse umane coinvolte per una loro valorizzazione e per rispondere alle mutate esigenze funzionali di Ente;
- L'integrazione alle iniziative formative dell'Ente delle iniziative poste in essere dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, attraverso l'adesione alle attività affidate ad ANCI -FVG e Insiel SpA a favore della formazione rivolta al personale del Comparto Unico;
- Lo sviluppo delle attività svolte in collaborazione e/o in partnership con soggetti pubblici e privati di primaria importanza nel campo della formazione (es: Alfa Aggiorna, Calderini e associati, Anutel, Anusca, Formel, Irses, ecc.);
- La proposta al personale di percorsi formativi on line offerti con l'obiettivo di supportare la riqualificazione o potenziamento delle loro competenze tecniche e trasversali;
- Lo sviluppo delle attività di ricerca delle opportunità di formazione rinvenibili su Siti e Portali specialistici, da proporre al personale quale ulteriore occasione per acquisire nuove competenze in ambito lavorativo;
- La promozione dei rapporti di collaborazione con gli Albi, Collegi, Ordini Professionali e Associazioni rappresentative delle professioni non organizzate per la valorizzazione dei corsi di formazione dell'Ente, collaborando per l'organizzazione e la fruizione di attività formative a favore del nostro personale, favorendo nel contempo lo scambio di reciproche esperienze e conoscenze.

Le Aree di intervento del Piano di Formazione, così come definite nel documento di programmazione triennale a cui fa riferimento questa sintesi sono le seguenti:

3.4.1 Formazione strategica

Gli ambiti di intervento qui di seguito elencati sintetizzano le attività formative, organizzate e programmate a livello centrale, che avranno priorità di finanziamento ed avviamento proprio in virtù della loro rilevanza strategica. Una formazione strategica fortemente orientata ad accrescere le professionalità interne deputate a sostenere il cambiamento organizzativo richiesto dall'introduzione del PIAO e dai progetti del PNRR avviati.

Le attività formative avranno ad oggetto le seguenti tematiche:

1. supporto ai progetti dell'Ente inseriti nel Piano Nazionale di Resilienza e Resistenza;
2. accompagnamento alle fasi di transizione ed innovazione amministrativa originate dall'introduzione del "Piano integrato delle attività e dell'organizzazione" (PIAO);
3. la transizione digitale nell'attuazione del Piano triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione;
4. l'ampliamento e consolidamento dei percorsi formativi progettati e sviluppati all'interno dell'Ente;
5. il supporto dedicato alla ricerca delle opportunità formative gratuite e/o finanziate reperibili in rete, da mettere a disposizione dei dipendenti dell'Ente.

6. un'informazione puntuale sulle proposte formative coerenti con gli obiettivi dell'Ente offerte dai Piani formativi formulati a livello nazionale e locale dalle Agenzie formative incaricate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dalla Regione Friuli Venezia Giulia.

Rientrano nella formazione strategica tutte le attività formative obbligatorie ai sensi di specifica normativa:

3.4.2 Formazione specialistica

Detta attività formativa avrà ad oggetto:

- a) le attività formative proposte dai Servizi che non rientrano tra quelle riconducibili nella formazione strategica;
- b) i corsi cd. a catalogo, destinati a singoli Dipendenti e/o a gruppi ristretti, riferiti ad attività proposte sul mercato delle attività formative da soggetti privati e pubblici con i quali l'Ente ha in essere degli abbonamenti oppure indicati dalla struttura richiedente.

Si vogliono migliorare le precedenti programmazioni, per passare da una frammentaria elencazione di corsi ad un insieme di interventi coordinati ed organici, costruiti assieme ai Servizi, che permetta un effettivo sviluppo e potenziamento delle competenze del personale, che incidano sui contesti organizzativi e siano funzionali al raggiungimento degli obiettivi individuati dalla struttura richiedente.

3.4.3 Modalità di monitoraggio sull'attuazione del Piano di Formazione

La destinazione dei fondi destinati alla formazione, per quanto sopra detto, avrà ad oggetto i 3 seguenti settori:

1. Formazione strategica ed obbligatoria
2. Formazione specialistica
3. Formazione "a catalogo".

La destinazione concreta delle risorse sarà condivisa con i Responsabili di Servizio in ragione dei bisogni dell'Ente e delle specifiche necessità degli Uffici. Ad una prima programmazione di inizio anno faranno seguito dei periodici monitoraggi per eventualmente aggiornare il programma di partenza.

Attraverso tale previsione, aggiornata annualmente, e a seguito di un costante monitoraggio della spesa sarà possibile avere evidenza della disponibilità di fondi per le diverse attività formative. Si prevede il monitoraggio dell'attività formativa al 30 giugno e al 30 ottobre di ogni anno per rilevare:

- l'andamento delle attività programmate, segnalando eventuali variazioni del bisogno formativo (per risparmi e/o incrementi di spesa):
- il piano di attività per l'anno e/o annualità successive, accompagnando la programmazione con una previsione di spesa.

Ambedue i rilievi contribuiranno, assieme all'attuazione delle modifiche organizzative inserite nel Piano triennale della formazione, ad accrescere il ruolo centrale e strategico del "sistema formazione" dell'Ente quale strumento di "investimento organizzativo" a supporto del raggiungimento degli obiettivi strategici e per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, stimolandone la motivazione e rappresentando, in tal modo, una leva fondamentale per il cambiamento organizzativo e culturale del Comune di Muggia.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 38 e ss. della L.R. 18/2016, nonché dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e all'art. 42 della L.R. 18/2016, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

ALLEGATO: B)

"PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE – OBIETTIVI ESECUTIVI"

Il ciclo delle performance all'interno dell'Ente risulta essere definito dal Capo V "Misurazione e valutazione della performance" del vigente "Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi" integrato, per quanto attiene ai Responsabili di Servizio, dai criteri di valutazione definiti nella deliberazione della Giunta n.40 dd. 23.01.2008 ad oggetto "*Sistema di valutazione dei dipendenti titolari di Posizione Organizzativa cui sono affidate le funzioni dirigenziali ex artt. 109, comma II°, 50, comma X°, del D.Lgs. 267/00 e art. 19, comma IX°, del Regolamento dei Servizi e degli Uffici nonché dalla disposizione di cui all'art. 273, comma II°, del D.Lgs. 267/00 – sua applicazione per il riconoscimento della retribuzione di risultato disciplinata dagli artt. 44 e ss del CCRL – sua applicazione per la valutazione del Direttore/Segretario Generale*" e per quanto attiene ai dipendenti da quanto definito, per quanto di competenza, nel contratto decentrato al momento vigente (ad oggi preintesa sottoscritta con le OO.SS. il 13 dicembre 2019).

Per l'anno 2023 si assegnano ai Responsabili di Servizio gli obiettivi allegati (allegato sub. 1).

Per l'anno 2023 si assegnano agli Uffici dell'Ente gli obiettivi individuati dai competenti Responsabili di Servizio e conservati agli atti dall'Ufficio Risorse Umane.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: CARBONE ANTONIO MARIA
CODICE FISCALE: *****
DATA FIRMA: 30/01/2023 15:08:50

NOME: GIAMPAOLO GIUNTA
CODICE FISCALE: *****
DATA FIRMA: 01/02/2023 09:34:47

NOME: POLIDORI PAOLO
CODICE FISCALE: *****
DATA FIRMA: 01/02/2023 10:46:47