

# Comune di Mirabella Eclano

Provincia di Avellino



## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

**2022 – 2024**

*(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)*

## **Premessa**

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- 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 mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

## **Riferimenti normativi**

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli 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.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

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

Ai sensi dell'art. 8 del DPCM 30 giugno 2022 n. 132, in sede di prima applicazione, il termine per l'adozione del PIAO è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione. Con Decreto del Ministero dell'Interno del 28 luglio 2022 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022/2024 degli Enti locali è stato differito al 31 agosto 2022. Pertanto, per l'anno 2022, il PIAO deve essere approvato entro il 31 dicembre 2022.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	
Comune di Mirabella Eclano	
Indirizzo: Via Municipio, 1 CAP 83036	
Codice fiscale/Partita IVA: 81002070647 / P.IVA 01525210645	
Sindaco: Giancarlo Ruggiero	
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:17	
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 7335	
Telefono: 0825 438077-78	
Sito internet: <a href="http://www.comune.mirabellaeclano.av.it">http://www.comune.mirabellaeclano.av.it</a>	
E-mail: protocollo@comune.mirabellaeclano.av.it	
PEC: protocollo.mirabellaeclano@pec.it	
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	
<b>Sottosezione di programmazione Valore pubblico</b>	Documento Unico di Programmazione 2022-2024 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 07/09/2022
<b>Sottosezione di programmazione Performance</b>	Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, allegato al presente PIAO unitamente alla validazione del Nucleo di Valutazione ( <b>Allegato 1</b> )  Piano delle azioni positive 2022-2024 proposto dal CUG giusto verbale del 28.12.2022 allegato al presente PIAO ( <b>Allegato 2</b> )
<b>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</b>	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 30/06/2022

**SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

<b>Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</b>	Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 18/07/2022
<b>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</b>	<p>Il CCNL del comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022 prevede una disciplina dettagliata in materia di lavoro agile. In particolare l'art. 5 include, tra le materie oggetto di "Confronto" con i soggetti sindacali i criteri generali per l'individuazione del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi.</p> <p>Il Titolo VI "Lavoro a distanza" - Capo I "Lavoro Agile" del predetto CCNL, e gli artt. 63-70 regolamentano nello specifico il lavoro agile inteso, come disposto dall'art 63 comma 1, quale "...una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. 1)" ed ancora al comma 2 " Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro", ed ancora all'art. 65 rubricato accordo individuale che "L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa" e prevede altresì gli elementi essenziali che tale accordo deve prevedere.</p> <p>Per quanto sopra riportato, si rappresenta che, ai sensi del CCNL 2019/2021, la regolamentazione del lavoro agile sarà oggetto di confronto sindacale e di contrattazione integrativa, a seguito della quale sarà predisposto ed approvato uno schema tipo di accordo individuale che potrà essere sottoscritto dai dipendenti che, consensualmente e volontariamente, volessero ricorrere a tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.</p>
<b>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b>	Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 18/07/2022

#### 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 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 o dal Nucleo di valutazione, 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.

## PIAO 2022-2024

### **Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia**

La prima fase del ciclo di gestione della Performance consiste nella definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere. Tali obiettivi sono programmati su base triennale e sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici ed il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Gli obiettivi operativi individuati per ogni settore, sono sviluppati in coerenza con gli obiettivi strategici previsti nel DUP 2022-2024 approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 15 del 07.09.2022, con gli obiettivi strategici in materia di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza definiti con Delibera di G.C. n. 35 del 12.04.2022, nonché con le disposizioni previste nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 (approvato con Delibera di G.C. n.67 del 30.06.2022) e con il Codice di Comportamento integrativo dei dipendenti, approvato con Delibera di G.C. n.127 del 29.12.2022.

Gli obiettivi saranno valutati in base ai criteri previsti nel Regolamento di valutazione della performance approvato con Delibera di G.C. n. 144 del 22.11.2011. Detto Regolamento, sebbene sia in fase di aggiornamento, è stato ritenuto comunque applicabile dal Nucleo di Valutazione che lo ha validato unitamente al presente Piano degli obiettivi **(Si allega validazione del NdV).**

Di seguito gli obiettivi divisi per settore:

**SERVIZIO SEGRETERIA-AFFARI GENERALI – CONTENZIOSO**

**Segretario Comunale - Dott.ssa Elena Maio**

<b>OBIETTIVO 1</b>	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>PESO</b>
DIGITALIZZAZIONE FASCICOLI CONTENZIOSO	<p>Il presente obiettivo prevede che il responsabile del servizio debba provvedere all'archiviazione di tutte le controversie giudiziali e stragiudiziali pendenti nelle quali l'Ente sia parte. Ciò al fine di informatizzare tutte le procedure anche quelle più vetuste al fine di aggiornare l'archivio informatizzato già presente con implemento dei dati nel medesimo al fine di avere una rappresentazione rapida, complessiva ed aggiornata della situazione del contenzioso dell'Ente, anche al fine dell'aggiornamento verifica del Fondo Rischi Contenzioso.</p> <p>L'obiettivo consiste nelle seguenti azioni: -Archiviazione controversie pendenti.</p> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2023 con prosieguo negli esercizi successivi</p> <p><b>Indicatori risultato:</b> Numero di pratiche archiviate e digitalizzate nell'anno.</p> <p><b>Risultati attesi:</b> Acquisizione di una rappresentazione sintetica e aggiornata della situazione del contenzioso. Agevolare l'accesso ai fascicoli del contenzioso.</p>	<b>20%</b>
<b>OBIETTIVO 2</b>	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>PESO</b>
GESTIONE INFORMATIZZATA DEGLI ATTI AMMINISTRATIVI	<p>L'obiettivo mira all'implementazione del sistema di gestione informatizzata degli atti amministrativi (Delibere, Determine, Ordinanze. Decreti, Contratti) attraverso le seguenti azioni:</p> <p>-Sviluppo del processo di dematerializzazione di atti e documenti amministrativi. -Conservazione digitale a norma estesa a tutti gli atti amministrativi.</p> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2023 con prosieguo negli esercizi successivi</p> <p><b>Indicatori risultato:</b> Numero di atti digitalizzati nell'anno.</p> <p><b>Risultati attesi:</b> Semplificazione nella gestione documentale. Eliminazione dei documenti cartacei. Agevolazione nell'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza.</p>	<b>20%</b>
<b>OBIETTIVO 3</b>	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>PESO</b>
ATTUAZIONE PIANO TRIENNALE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	<p>Garantire una piena e scrupolosa osservanza delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza definite nel PTPCT che, agendo sull'organizzazione e sulle attività dell'amministrazione, sono finalizzate a neutralizzare o ridurre i rischi corruttivi nello svolgimento dei processi di competenza del settore.</p> <p>L'obiettivo consiste nelle seguenti azioni:</p> <p>-Curare la concreta attuazione delle misure previste dal PTPCT – (Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) da parte di tutto il personale assegnato al settore.</p> <p>-Curare l'adeguamento e l'aggiornamento tempestivo dei dati e delle informazioni da pubblicare nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, relativi al settore di riferimento, nell'osservanza degli</p>	<b>30%</b>

	<p>obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs.n. 33/2013 e s.m.i. e in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza.</p> <p>Nello specifico si terrà conto, in negativo, degli accertati inadempimenti e delle eventuali segnalazioni o diffide che dovessero pervenire dai cittadini al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), che le segnalerà al Responsabile di settore e al Nucleo di valutazione.</p> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2023 con prosieguo negli anni successivi</p> <p><b>Indicatori risultato:</b> Tempestività e completezza dei dati e delle informazioni pubblicate verificate in sede di monitoraggio del PTPCT.</p> <p><b>Risultati attesi:</b> Raggiungimento di elevati livelli di legalità e trasparenza nello svolgimento dei processi di competenza del settore.</p>	
<b>OBIETTIVO 4</b>	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>PESO</b>
CONOSCENZA CODICI DI COMPORTAMENTO	<p>L'obiettivo consiste nell'implementazione di ogni iniziativa utile a favorire la conoscenza e l'osservanza del codice di comportamento da parte del personale assegnato al settore e dei relativi destinatari.</p> <p>Tale obiettivo dovrà essere garantito mediante le seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Svolgimento di attività formative che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché' un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.</li> <li>- Costante vigilanza sul rispetto del codice di comportamento da parte dei dipendenti tenendo conto delle violazioni accertate e sanzionate ai fini non solo della tempestiva attivazione del procedimento disciplinare ma anche della valutazione individuale del singolo dipendente.</li> <li>- Inserimento negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, di apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice di comportamento.</li> </ul> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2023 con prosieguo negli anni successivi.</p> <p><b>Indicatori risultato:</b> Numero di segnalazioni relative alle violazioni al codice di comportamento provenienti da utenti interni ed esterni all'amministrazione. Numero di procedimenti disciplinari avviati nell'anno.</p> <p><b>Risultati attesi:</b> Miglioramento continuo dei livelli di legalità, efficienza ed efficacia dell'intera attività amministrativa e del grado di soddisfazione dell'utenza.</p>	<b>30%</b>

**UFFICIO ECONOMICO-FINANZIARIO**  
**Responsabile Rag. Di Puerto Antonio**

OBIETTIVO 1	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO
<p align="center"><b>LOTTA EVASIONE FISCALE</b></p>	<p>Potenziamento attività di contrasto all' evasione tributaria mediante implementazione di ogni iniziativa utile a garantire un'efficiente e tempestiva attività di riscossione di tutti i tributi locali e conseguire maggiori incassi evitando o riducendo il ricorso all'anticipazione di tesoreria.</p> <p>A tal fine occorre garantire le seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Puntuale e tempestiva informazione ai contribuenti in merito all'applicazione delle disposizioni normative, scadenze di pagamento, modulistica etc. mediante predisposizione e pubblicazione di appositi avvisi sul sito istituzionale;</li> <li>- Rispetto rigoroso dei tempi dei procedimenti tributari;</li> <li>- Predisposizione di tutte le azioni volte alla formazione dei ruoli coattivi per le entrate tributarie e patrimoniali;</li> <li>- Gestione attenta ed oculata delle istanze di rateizzazione dei tributi da parte dei contribuenti</li> </ul> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2023 con prosieguo negli anni successivi</p> <p><b>Indicatori di risultato:</b> Rendicontazione dell'attività svolta ( num. di accertamenti tributari, num. ruoli emessi, num. di sgravi e di istanze di rateizzazione concesse nell'anno di riferimento)</p> <p><b>Risultati attesi:</b> Maggiore equità contributiva, mantenimento/potenziamento della tempistica delle attività di accertamento e recupero risorse finanziarie a beneficio degli equilibri di bilancio e della situazione economico-finanziaria dell'ente.</p>	<p align="center"><b>20%</b></p>
OBIETTIVO 2	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO
<p align="center"><b>DIGITALIZZAZIONE DEI SERVIZI DELLA PA</b></p>	<p>Il processo di "Transizione Digitale" ha come obiettivo la realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta, che offra servizi pubblici digitali facilmente utilizzabili, sicuri e di qualità, tali da garantire una relazione trasparente e aperta con i cittadini. Dotarsi di uno strumento per la digitalizzazione dei processi consente di ottimizzarne la gestione, grazie alla presenza di notifiche di ricezione e automatismi di smistamento, archiviazione e pubblicazione. Si garantisce così efficacia, efficienza e si riduce il rischio di inadempienze normative. A tal proposito si è ritenuto opportuno partecipare agli avvisi dedicati alla digitalizzazione della PA: dalla migrazione al cloud a modelli collaudati per l'implementazione di servizi pubblici digitali, passando per il consolidamento dell'identità digitale (SPID/CIE), fino al sistema di pagamento pagoPA e dell'app IO.</p> <p>L'obiettivo consiste nelle seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Implementazione servizi pubblici digitali tramite pagoPA;</li> <li>-Avviare le procedure per la digitalizzazione della maggior parte dei processi di competenza del settore.</li> </ul> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2023 con prosieguo negli anni successivi.</p> <p><b>Indicatori risultato:</b> Numero di pratiche e di processi</p>	<p align="center"><b>20%</b></p>

	digitalizzati entro l'anno. <b>Risultati attesi:</b> Digitalizzazione dei processi amministrativi coinvolti nel settore	
<b>OBIETTIVO 3</b>	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>PESO</b>
ATTUAZIONE PIANO TRIENNALE ANITICORRUZIONE E TRASPARENZA	<p>Garantire una piena e scrupolosa osservanza delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza definite nel PTPCT che, agendo sull'organizzazione e sulle attività dell'amministrazione, sono finalizzate a neutralizzare o ridurre i rischi corruttivi nello svolgimento dei processi di competenza del settore.</p> <p>L'obiettivo consiste nelle seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Curare la concreta attuazione delle misure previste dal PTPCT – (Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) da parte di tutto il personale assegnato al settore.</li> <li>- Curare l'adeguamento e l'aggiornamento tempestivo dei dati e delle informazioni da pubblicare nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, relativi al settore di riferimento, nell'osservanza degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs.n. 33/2013 e s.m.i. e in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza.</li> </ul> <p>Nello specifico si terrà conto, in negativo, degli accertati inadempimenti e delle eventuali segnalazioni o diffide che dovessero pervenire dai cittadini al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), che le segnalerà al Responsabile di settore e al Nucleo di valutazione.</p> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2023 con prosieguo negli anni successivi</p> <p><b>Indicatori risultato:</b> Tempestività e completezza dei dati e delle informazioni pubblicate verificate in sede di monitoraggio del PTPCT.</p> <p><b>Risultati attesi:</b> Raggiungimento di elevati livelli di legalità e trasparenza nello svolgimento dei processi di competenza del settore.</p>	<b>30%</b>

<b>OBIETTIVO 4</b>	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>PESO</b>
CONOSCENZA CODICI DI COMPORTAMENTO	<p>L'obiettivo consiste nell'implementazione di ogni iniziativa utile a favorire la conoscenza e l'osservanza del codice di comportamento da parte del personale assegnato al settore e dei relativi destinatari.</p> <p>Tale obiettivo dovrà essere garantito mediante le seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Svolgimento di attività formative che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché' un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.</li> <li>- Costante vigilanza sul rispetto del codice di comportamento da parte dei dipendenti tenendo conto delle violazioni accertate e sanzionate ai fini non solo della tempestiva attivazione del procedimento disciplinare ma anche della valutazione individuale del singolo dipendente.</li> <li>- Inserimento negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o</li> </ul>	<b>30%</b>

	<p>dei servizi, di apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice di comportamento.</p> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2023 con prosieguo negli anni successivi.</p> <p><b>Indicatori risultato:</b> Numero di segnalazioni relative alle violazioni al codice di comportamento provenienti da utenti interni ed esterni all'amministrazione. Numero di procedimenti disciplinari avviati nell'anno.</p> <p><b>Risultati attesi:</b> Miglioramento continuo dei livelli di legalità, efficienza ed efficacia dell'intera attività amministrativa e del grado di soddisfazione dell'utenza.</p>	
--	---	--

**SETTORE TECNICO – MANUTENTIVO**

**Responsabile Ing. Masciola Antonio**

<b>OBIETTIVO N.1</b>	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>PESO</b>
<p align="center"><b>TUTELA DELL'AMBIENTE</b></p>	<p>L'obiettivo intende promuovere un miglioramento del sistema di raccolta dei rifiuti sul territorio comunale, al fine di migliorare la pulizia delle strade e il decoro delle aree verdi, contrastare il fenomeno di abbandono dei rifiuti e conseguire percentuali sempre maggiori di raccolta differenziata.</p> <p>L'obiettivo si sostanzia nelle seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementare un sistema di monitoraggio dell'abbandono dei rifiuti nell'ottica del miglioramento e della conservazione dell'ambiente;</li> <li>- Alimentare l'attività di controllo sull'operato delle ditte incaricate dell'espletamento dei servizi di spazzamento strade e pulizia del verde pubblico,</li> <li>- Promuovere campagne di informazione e sensibilizzazione della cittadinanza in ordine alle modalità per differenziare correttamente i rifiuti.</li> </ul> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2023 con prosieguo negli anni successivi.</p> <p><b>Indicatori risultato:</b> Percentuale di raccolta differenziata dei rifiuti conseguita rispetto all'anno precedente. Numero di segnalazioni di casi di abbandono rifiuti registrate nell'anno.</p> <p><b>Risultati attesi:</b> Conseguire risparmi sul costo di gestione del servizio rifiuti attraverso il raggiungimento di percentuali sempre maggiori di raccolta differenziata. Migliorare la conservazione dell'ambiente e del decoro urbano.</p>	<p align="center"><b>20%</b></p>
<b>OBIETTIVO 2</b>	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>PESO</b>
<p align="center"><b>DIGITALIZZAZIONE DEI SERVIZI</b></p>	<p>Il processo di "Transizione Digitale" ha come obiettivo la realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta, che offra servizi pubblici digitali facilmente utilizzabili, sicuri e di qualità, tali da garantire una relazione trasparente e aperta con i cittadini. Dotarsi di uno strumento per la digitalizzazione dei processi consente di ottimizzarne la gestione, grazie alla presenza di notifiche di ricezione e automatismi di smistamento, archiviazione e pubblicazione. Si garantisce così efficacia, efficienza e si riduce il rischio di inadempienze normative. A tal proposito si è ritenuto opportuno partecipare agli avvisi dedicati alla digitalizzazione della PA: dalla migrazione al cloud a modelli collaudati per l'implementazione di servizi pubblici digitali, passando per il consolidamento dell'identità digitale (SPID/CIE), fino al sistema di pagamento pagoPA e dell'app IO.</p> <p>L'obiettivo consiste nelle seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementare procedure già avviate quali l'utilizzo di pago PA;</li> <li>-Avviare le procedure per la digitalizzazione della maggior parte dei processi di competenza del settore.</li> </ul> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2023 con prosieguo negli anni successivi.</p> <p><b>Indicatori risultato:</b> Numero di pratiche e di processi digitalizzati entro l'anno.</p> <p><b>Risultati attesi:</b> Digitalizzazione dei processi amministrativi coinvolti nel settore</p>	<p align="center"><b>20%</b></p>

OBIETTIVO 3	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO
<p style="text-align: center;"><b>ATTUAZIONE PIANO TRIENNALE ANITICORRUZIONE E TRASPARENZA</b></p>	<p>Garantire una piena e scrupolosa osservanza delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza definite nel PTPCT che, agendo sull'organizzazione e sulle attività dell'amministrazione, sono finalizzate a neutralizzare o ridurre i rischi corruttivi nello svolgimento dei processi di competenza del settore.</p> <p>L'obiettivo consiste nelle seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Curare la concreta attuazione delle misure previste dal PTPCT – (Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) da parte di tutto il personale assegnato al settore.</li> <li>- Curare l'adeguamento e l'aggiornamento tempestivo dei dati e delle informazioni da pubblicare nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, relativi al settore di riferimento, nell'osservanza degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs.n. 33/2013 e s.m.i. e in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza.</li> </ul> <p>Nello specifico si terrà conto, in negativo, degli accertati inadempimenti e delle eventuali segnalazioni o diffide che dovessero pervenire dai cittadini al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), che le segnalerà al Responsabile di settore e al Nucleo di valutazione.</p> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2023 con prosieguo negli anni successivi</p> <p><b>Indicatori risultato:</b> Tempestività e completezza dei dati e delle informazioni pubblicate verificate in sede di monitoraggio del PTPCT.</p> <p><b>Risultati attesi:</b> Raggiungimento di elevati livelli di legalità e trasparenza nello svolgimento dei processi di competenza del settore.</p>	<p style="text-align: center;"><b>30%</b></p>
OBIETTIVO 4	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO
<p style="text-align: center;"><b>CONOSCENZA CODICI DI COMPORAMENTO</b></p>	<p>L'obiettivo consiste nell'implementazione di ogni iniziativa utile a favorire la conoscenza e l'osservanza del codice di comportamento da parte del personale assegnato al settore e dei relativi destinatari.</p> <p>Tale obiettivo dovrà essere garantito mediante le seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Svolgimento di attività formative che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.</li> <li>- Costante vigilanza sul rispetto del codice di comportamento da parte dei dipendenti tenendo conto delle violazioni accertate e sanzionate ai fini non solo della tempestiva attivazione del procedimento disciplinare ma anche della valutazione individuale del singolo dipendente.</li> <li>- Inserimento negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, di apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice di comportamento.</li> </ul> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2023 con prosieguo negli anni successivi.</p>	<p style="text-align: center;"><b>30%</b></p>

	<p><b>Indicatori risultato:</b> Numero di segnalazioni relative alle violazioni al codice di comportamento provenienti da utenti interni ed esterni all'amministrazione. Numero di procedimenti disciplinari avviati nell'anno.</p> <p><b>Risultati attesi:</b> Miglioramento continuo dei livelli di legalità, efficienza ed efficacia dell'intera attività amministrativa e del grado di soddisfazione dell'utenza.</p>	
--	---	--

**OBIETTIVI UFFICI DEMOGRAFICI -ELETTORALE E SUAP**

**Responsabile Angelo Genzale**

<b>OBIETTIVO 1</b>	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>PESO</b>
DIGITALIZZAZIONE DEI SERVIZI	<p>Il processo di “Transizione Digitale” ha come obiettivo la realizzazione di un’amministrazione digitale e aperta, che offra servizi pubblici digitali facilmente utilizzabili, sicuri e di qualità, tali da garantire una relazione trasparente e aperta con i cittadini. Dotarsi di uno strumento per la digitalizzazione dei processi consente di ottimizzarne la gestione, grazie alla presenza di notifiche di ricezione e automatismi di smistamento, archiviazione e pubblicazione. Si garantisce così efficacia, efficienza e si riduce il rischio di inadempienze normative. A tal proposito si è ritenuto opportuno partecipare agli avvisi dedicati alla digitalizzazione della PA: dalla migrazione al cloud a modelli collaudati per l’implementazione di servizi pubblici digitali, passando per il consolidamento dell’identità digitale (SPID/CIE), fino al sistema di pagamento pagoPA e dell’app IO.</p> <p>L’obiettivo consiste nelle seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Implementare servizi offerti tramite piattaforma pagoPA;</li> <li>-Avviare le procedure per la digitalizzazione della maggior parte dei processi da perfezionare e concludere entro il 31.12.2023</li> </ul> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2023 con prosieguo negli anni successivi.</p> <p><b>Indicatori risultato:</b> Numero di pratiche e di processi digitalizzati entro l’anno.</p> <p><b>Risultati attesi:</b> Digitalizzazione dei processi amministrativi coinvolti nel settore.</p>	<b>20%</b>
<b>OBIETTIVO 2</b>	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>PESO</b>
ATTIVAZIONE DELLA CUSTOMER SATISFACTION	<p>L’obiettivo consiste nel pianificare le attività e le modalità di indagini di customer satisfaction per individuare gli aspetti critici dei servizi rivolti alla cittadinanza e attivare progressivi interventi di miglioramento.</p> <p>L’obiettivo consiste nelle seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Attivazione del sistema di rilevazione mediante la predisposizione di un apposito questionario da sottoporre agli utenti, per verificare il livello di gradimento e la soddisfazione dei cittadini/utenti sui servizi resi.</li> </ul> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2023 con prosieguo nelle annualità successive</p> <p><b>Indicatori risultato:</b> verifica del Nucleo di valutazione dei risultati delle indagini ai fini della valutazione annuale.</p> <p><b>Risultati attesi:</b> favorire azioni di miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni attraverso il monitoraggio, la valutazione e la rendicontazione dei risultati conseguiti</p>	<b>20%</b>

OBIETTIVO N. 3	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO
<p style="text-align: center;">ATTUAZIONE PIANO TRIENNALE ANITICORRUZIONE E TRASPARENZA</p>	<p>Garantire una piena e scrupolosa osservanza delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza definite nel PTPCT che, agendo sull'organizzazione e sulle attività dell'amministrazione, sono finalizzate a neutralizzare o ridurre i rischi corruttivi nello svolgimento dei processi di competenza del settore.</p> <p>L'obiettivo consiste nelle seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Curare la concreta attuazione delle misure previste dal PTPCT – (Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) da parte di tutto il personale assegnato al settore.</li> <li>- Curare l'adeguamento e l'aggiornamento tempestivo dei dati e delle informazioni da pubblicare nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, relativi al settore di riferimento, nell'osservanza degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs.n. 33/2013 e s.m.i. e in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza.</li> </ul> <p>Nello specifico si terrà conto, in negativo, degli accertati inadempimenti e delle eventuali segnalazioni o diffide che dovessero pervenire dai cittadini al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), che le segnalerà al Responsabile di settore e al Nucleo di valutazione.</p> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2023 con prosieguo negli anni successivi</p> <p><b>Indicatori risultato:</b> Tempestività e completezza dei dati e delle informazioni pubblicate verificate in sede di monitoraggio del PTPCT.</p> <p><b>Risultati attesi:</b> Raggiungimento di elevati livelli di legalità e trasparenza nello svolgimento dei processi di competenza del settore.</p>	<p><b>30%</b></p>
OBIETTIVO N. 4	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO
<p style="text-align: center;">CONOSCENZA CODICI DI COMPORAMENTO</p>	<p>L'obiettivo consiste nell'implementazione di ogni iniziativa utile a favorire la conoscenza e l'osservanza del codice di comportamento da parte del personale assegnato al settore e dei relativi destinatari.</p> <p>Tale obiettivo dovrà essere garantito mediante le seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Svolgimento di attività formative che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.</li> <li>- Costante vigilanza sul rispetto del codice di comportamento da parte dei dipendenti tenendo conto delle violazioni accertate e sanzionate ai</li> </ul>	<p><b>30%</b></p>

	<p>fini non solo della tempestiva attivazione del procedimento disciplinare ma anche della valutazione individuale del singolo dipendente.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Inserimento negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, di apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice di comportamento.</li></ul> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2023 con prosieguo negli anni successivi.</p> <p><b>Indicatori risultato:</b> Numero di segnalazioni relative alle violazioni al codice di comportamento provenienti da utenti interni ed esterni all'amministrazione. Numero di procedimenti disciplinari avviati nell'anno.</p> <p><b>Risultati attesi:</b> Miglioramento continuo dei livelli di legalità, efficienza ed efficacia dell'intera attività amministrativa e del grado di soddisfazione dell'utenza.</p>	
--	---	--

## OBIETTIVI POLIZIA MUNICIPALE

Responsabile Ing. Di Pietro Enrico

OBIETTIVO N.1	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO
MIGLIORAMENTO E POTENZIAMENTO SICUREZZA URBANA E PREVENZIONE SINISTRI STRADALI	<p>L'obiettivo si pone in continuità con le azioni già poste in essere negli anni precedenti e comprende il monitoraggio e controllo del territorio nell'ottica del miglioramento e della conservazione ambientale, la vigilanza sul rispetto delle norme afferenti il decoro, l'attività di vigilanza esterna per prevenire fenomeni di incendi, la prevenzione del fenomeno del randagismo. L'obiettivo prevede inoltre attività di prevenzione di sinistri stradali da espletare:</p> <p>a) Prevenzione ed accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale mantenendo ed aumentando il numero dei controlli attraverso una maggiore presenza sul territorio.</p> <p>b) Attivazione sistema di monitoraggio del territorio nelle zone maggiormente esposte a rischio incidenti atto a segnalare tempestivamente, anche in via informale, all'Ufficio Tecnico l'esistenza di pericoli per la circolazione stradale onde consentire il ripristino immediato;</p> <p>c) Istruttoria tempestiva in caso di eventuali sinistri relazionando all'Ufficio Contenzioso.</p> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2023 con prosieguo negli anni successivi</p> <p><b>Indicatori risultato:</b> numero di segnalazioni effettuate, numero sinistri segnalati entro l'anno.</p> <p><b>Risultati attesi:</b> Aumentare il livello di sicurezza del territorio e il decoro urbano.</p>	20%
OBIETTIVO N.2	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO
DIGITALIZZAZIONE DELLE PRATICHE RELATIVE AI PRINCIPALI PROCEDIMENTI DI COMPETENZA DELLA POLIZIA MUNICIPALE	<p>L'obiettivo si propone la digitalizzazione degli atti relativi ai settori di competenza della Polizia Municipale, con particolare riferimento al mercato settimanale e alle fiere, verbali, sinistri stradali, infortuni sul lavoro e randagismo animale.</p> <p>L'obiettivo consiste nelle seguenti azioni:</p> <p>- creazione di files telematici utili alla consultazione ed alla rendicontazione amministrativa e finanziaria</p> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2023, con prosieguo negli esercizi successivi</p> <p><b>Indicatori risultato:</b> numero di pratiche digitalizzate entro l'anno.</p> <p><b>Risultati attesi:</b> Facilità di consultazione e di accesso alle pratiche.</p>	20%

OBIETTIVO N. 3	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO
<p style="text-align: center;">ATTUAZIONE PIANO TRIENNALE ANITICORRUZIONE E TRASPARENZA</p>	<p>Garantire una piena e scrupolosa osservanza delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza definite nel PTPCT che, agendo sull'organizzazione e sulle attività dell'amministrazione, sono finalizzate a neutralizzare o ridurre i rischi corruttivi nello svolgimento dei processi di competenza del settore.</p> <p>L'obiettivo consiste nelle seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Curare la concreta attuazione delle misure previste dal PTPCT – (Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) da parte di tutto il personale assegnato al settore.</li> <li>- Curare l'adeguamento e l'aggiornamento tempestivo dei dati e delle informazioni da pubblicare nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, relativi al settore di riferimento, nell'osservanza degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs.n. 33/2013 e s.m.i. e in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza.</li> </ul> <p>Nello specifico si terrà conto, in negativo, degli accertati inadempimenti e delle eventuali segnalazioni o diffide che dovessero pervenire dai cittadini al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), che le segnalerà al Responsabile di settore e al Nucleo di valutazione.</p> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2023 con prosieguo negli anni successivi</p> <p><b>Indicatori risultato:</b> Tempestività e completezza dei dati e delle informazioni pubblicate verificate in sede di monitoraggio del PTPCT.</p> <p><b>Risultati attesi:</b> Raggiungimento di elevati livelli di legalità e trasparenza nello svolgimento dei processi di competenza del settore.</p>	<p style="text-align: center;"><b>30%</b></p>
OBIETTIVO N. 4	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO
<p style="text-align: center;">CONOSCENZA CODICI DI COMPORAMENTO</p>	<p>L'obiettivo consiste nell'implementazione di ogni iniziativa utile a favorire la conoscenza e l'osservanza del codice di comportamento da parte del personale assegnato al settore e dei relativi destinatari.</p> <p>Tale obiettivo dovrà essere garantito mediante le seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Svolgimento di attività formative che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.</li> <li>- Costante vigilanza sul rispetto del codice di comportamento da parte dei dipendenti tenendo conto delle violazioni accertate e sanzionate ai</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>30%</b></p>

	<p>fini non solo della tempestiva attivazione del procedimento disciplinare ma anche della valutazione individuale del singolo dipendente.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Inserimento negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, di apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice di comportamento.</li></ul> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2023 con prosieguo negli anni successivi.</p> <p><b>Indicatori risultato:</b> Numero di segnalazioni relative alle violazioni al codice di comportamento provenienti da utenti interni ed esterni all'amministrazione. Numero di procedimenti disciplinari avviati nell'anno.</p> <p><b>Risultati attesi:</b> Miglioramento continuo dei livelli di legalità, efficienza ed efficacia dell'intera attività amministrativa e del grado di soddisfazione dell'utenza.</p>	
--	---	--



Città di Mirabella Eclano - Provincia di Avellino  
Nucleo di Valutazione

Alla c.a. del Sindaco  
al Segretario Comunale  
-Sede

**Oggetto: parere obbligatorio sul P.I.A.O. 2022-2024 e relativi allegati**

In data odierna, Il Nucleo di Valutazione del comune di Mirabella Eclano nelle persone di Dott. Eraldo De Simone - Presidente, Avv. Attilio Martiniello e Dott. Emilio Ruggieri, verbalizza quanto segue:

- Ricevuto** il documento contenente il “PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’ E ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024” (P.I.A.O.) elaborato ai sensi e per gli effetti dell’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;
- Visto** il documento contrassegnato come “allegato 1” contenente la Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia che fa parte integrante e sostanziale del P.I.A.O. 2022-2024;
- Preso Atto** che gli obiettivi operativi individuati per ogni settore, sono sviluppati in coerenza con gli obiettivi strategici previsti nei vigenti:
1. DUP 2022-2024;
  2. Piano annuale e triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
  3. Codice di Comportamento integrativo dei dipendenti;
- Verificato** che i criteri previsti nel Regolamento di valutazione della performance approvato con Delibera di G.C. n. 144 del 22.11.2011 sono validi e applicabili per la valutazione oggettiva del grado di conseguimento degli obiettivi previsti dal P.I.A.O. 2022-2024 e non hanno alcun punto di contrasto con la L.124/2015 cd. “Legge Madia”;

**Il Nucleo di valutazione**  
esprime

per quanto di competenza, il proprio parere favorevole:

1. sul P.I.A.O. 2022-2024 e relativi allegati;
2. sulla validità del Regolamento di valutazione della performance approvato con Delibera di G.C. n. 144 del 22.11.2011 in ordine alla valutazione oggettiva del grado di conseguimento degli obiettivi.

Mirabella Eclano, 29.12.2022

Il Nucleo di valutazione

Dott. Eraldo De Simone - Presidente

Avv. Attilio Martiniello - Componente

Dott. Emilio Ruggieri - Componente

**COMUNE DI MIRABELLA ECLANO**

Provincia di Avellino

**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022-2024**

*Allegato al PIAO 2022-2024*

*PREMESSA*

Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che "le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro".

Il principio delle pari opportunità come sopra contemplato dal D.Lgs. n. 165/2001, acquista una valenza ulteriore, mediante le modifiche introdotte dalla legge n. 183 del 4 novembre 2010 (c.d. Collegato Lavoro), nell'ambito di un generale divieto di discriminazione (diretta ed indiretta, in ogni ambito). L'art. 21 del suddetto Collegato Lavoro, ha previsto a tal fine, l'obbligo di istituzione da parte delle pubbliche amministrazioni, del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

I D.Lgs. numeri 196/2000, 165/2001 e 198/2006 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un piano di Azioni Positive tendenti ad assicurare nel loro ambito la rimozione di ostacoli che di fatto impediscano la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro, nonché che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il Comune di Mirabella Eclano ha costituito con determinazione n. 50 del 24.11.2022 il proprio C.U.G., composto da n. 3 membri, individuati in forma paritaria tra i dipendenti dell'ente e delle organizzazioni sindacali loro rappresentative.

Con il Piano si favorisce l'adozione di misure finalizzate a creare i presupposti per introdurre effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche delle posizioni delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito familiare.

Il presente Piano triennale delle azioni positive, è stato approvato unanimemente dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità in data 28.12.2022.

## **OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE**

### **Obiettivi:**

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

### **Azioni positive da attivare:**

L'Amministrazione Comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

A) Garantire al personale opportunità di partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento senza discriminazioni tra uomini e donne (con relativa acquisizione nel fascicolo individuale di ciascuno/a di tutti gli attestati dei corsi frequentati), come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei/delle dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

B) Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

C) Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati. Prevedere l'istituzione e l'attivazione della banca delle ore, al fine di migliorare la gestione del rapporto di lavoro in termini di flessibilità, nelle forme e modalità disciplinate dai vigenti contratti di lavoro. Attraverso tale istituto i lavoratori e le lavoratrici sono messi nelle condizioni, mediante un conto individuale, di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinarie. Nel conto ore confluiscono, su richiesta dei/delle dipendenti, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito, da utilizzarsi entro l'anno successivo. Le ore così accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o lavoratrice o in retribuzione o come permessi compensativi per necessità personali e familiari.

D) Confermare la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati con i regolamenti vigenti. Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

E) Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti e le dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

F) Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

G) Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

H) Divulgare il Codice Disciplinare del personale degli EE.LL per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro. Prevenire il mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile della unità organizzativa cui la lavoratrice/lavoratore è destinato. La eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate.

I) Vigilare sul pieno rispetto della normativa esistente in tema di pari opportunità di accesso al lavoro, e in particolare sul fatto che:

- in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad un terzo, salva motivata impossibilità;
- nei bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata ogni discriminazione nei confronti delle donne;
- sia assicurato ugual diritto nelle assunzioni a tempo indeterminato al lavoratore e alla lavoratrice che in precedenza, per l'espletamento della stessa o equivalente mansione, abbiano trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a part-time.

L) Favorire l'informazione ai cittadini, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, di normative, disposizioni e iniziative sul tema delle pari opportunità.

**Destinatari:**

Il presente Piano è rivolto a tutti i dipendenti, ai Responsabili di Servizio, al Segretario Comunale e a tutti i cittadini.

**Oneri:**

Per l'attuazione del presente Piano non sono previsti oneri a carico del Bilancio dell'Ente.

**Durata del Piano, pubblicazione e diffusione:**

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio on-line, sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" - "Disposizioni Generali" e trasmesso mediante mail istituzionale a tutti i dipendenti.

Mirabella Eclano 28-12-2022

IL PRESIDENTE

*Elmario Manno*



I COMPONENTI DEL C.U.G.

*Alfredo Caraballo*  
*[Signature]*