



COMUNE DI
MIGLIERINA
(PROVINCIA DI
CATANZARO)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025



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

INDICE

PREMESSA

SEZIONE 1

Scheda anagrafica dell'amministrazione.....	pag. 4
1.1 Analisi del contesto esterno.....	pag. 5
1.2 Analisi del contesto interno.....	pag. 8

SEZIONE 2

Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	pag. 10
2.1 Valore pubblico.....	pag. 10
2.2 Performance.....	pag. 10
2.3 Obiettivi per favorire le pari opportunità ed azioni positive.....	pag. 23
2.4 Rischi corruttivi e trasparenza.....	pag. 25

SEZIONE 3

Organizzazione e capitale umano.....	pag. 26
3.1 Struttura organizzativa.....	pag. 26
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	pag. 28
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	pag. 32
3.4 Piano triennale della formazione del personale 2023-2025.....	pag. 36

SEZIONE 4

Monitoraggio.....	pag. 38
-------------------	---------

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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, 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.

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, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione Pagina 5 di 32 dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi

dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- 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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 11/05/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 11/05/2023

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

SEZIONE 1

Scheda anagrafica dell'amministrazione

		NOTE
Comune di	Miglierina	
Indirizzo	Via Telesio	
Recapito telefonico	0961/993041	
Indirizzo sito internet	www.comune.miglierina.cz.it	
e-mail	comune.miglierina@asmepec.it	
PEC	comune.miglierina@asmepec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	80003570795/ 00297670796	
Sindaco	Prof. Pietro Hiram Guzzi	
Numero dipendenti al 31.12.2022	3,33	
Numero abitanti al 31.12.2022	719	

1.1 Analisi del contesto esterno

Miglierina è un comune della provincia di Catanzaro che si estende per una superficie di 13,94 km². I miglierinesi vivono quasi tutti nel borgo storico, o a ridosso di essi.

Il territorio, in gran parte collinare, adagiato lungo uno degli ultimi contrafforti del Massiccio del Reventino, è lambito dal fiume Amato che segna il confine con i comuni di San Pietro Apostolo (N), Tiriolo (E) e Marcellinara (S). A Ovest è il torrente Ombra a dividere il territorio di Miglierina da quello di Amato. L'escursione altimetrica varia dai 150 metri s.l.m. fino ai 1039 metri s.l.m. del Monte Portella, particolarità che favorisce una ricca biodiversità concentrata in un'area relativamente ridotta. Il centro abitato si sviluppa tra i 500 e i 590 metri s.l.m. e offre alcuni spettacolari scorci panoramici da cui è possibile ammirare contemporaneamente i mari Ioni e Tirreno, il Monte Tiriolo, la Valle dell'Amato e le Serre Calabresi.

I dati ISTAT al 1° gennaio 2022 restituiscono una popolazione di 731 abitanti, senza variazioni rispetto al 1° gennaio 2021 ma con un calo di 66 unità rispetto ai 797 abitanti rilevati al 31 dicembre 2011.



QUADRO MACROECONOMICO REGIONALE

Su base regionale, il rapporto annuale della Banca d'Italia sull'economia della Calabria, ha evidenziato come le misure di distanziamento fisico e la chiusura parziale delle attività occorse durante il 2020, nonché il clima di paura e incertezza legato alla diffusione della pandemia di Covid-19, hanno avuto pesanti ripercussioni sull'economia calabrese, che si trovava già in una fase di sostanziale stagnazione. Dopo il peggioramento del 2020, il mercato del lavoro calabrese ha beneficiato della ripresa in corso. In particolare, sono cresciute le posizioni di lavoro dipendente, in un quadro che rispetto ai livelli pre-pandemia rimane tuttavia caratterizzato da un numero minore sia di attivazioni sia di cessazioni. Quest'ultimo fenomeno è riconducibile anche ai vincoli ai

licenziamenti per motivazioni economiche e all'ampio ricorso agli ammortizzatori sociali, il cui ruolo si è però progressivamente ridotto nel corso dell'anno. Il miglioramento del quadro congiunturale, insieme all'allentamento delle misure di restrizione alla mobilità, hanno contribuito a rafforzare il clima di fiducia delle famiglie. I consumi restano però improntati a maggior cautela rispetto al passato, con un livello di propensione al risparmio ancora elevato. La spesa delle famiglie è stata sospinta anche dal ricorso ai prestiti bancari, con una crescita che ha riguardato sia il credito al consumo sia i mutui per l'acquisto di abitazioni. Tra le fasce più povere, un sostegno diffuso è arrivato dalle misure pubbliche, in particolare Reddito e Pensione di cittadinanza e Reddito di emergenza, che nel loro insieme hanno interessato circa un sesto dei nuclei familiari. In prospettiva, l'economia regionale potrebbe trarre impulso dai programmi pubblici avviati in risposta alla crisi pandemica, tra cui in particolare il Piano nazionale di ripresa e resilienza, soprattutto qualora questi riescano a incidere sui ritardi che condizionano il sistema produttivo calabrese, con riguardo ad esempio alla dotazione di infrastrutture e ai livelli di digitalizzazione.

IMPRESE

La ripartenza dell'attività economica dopo la crisi pandemica è stata più rapida e intensa nel settore industriale. Secondo i risultati del sondaggio congiunturale della Banca d'Italia, condotto in autunno su un campione di imprese industriali con almeno 20 addetti, il 60 per cento delle aziende ha segnalato un aumento delle vendite rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, contro poco più del 10 per cento che ha subito un calo. Nonostante tale miglioramento, più di un terzo delle imprese non sono però ancora tornate ai livelli di fatturato precedenti la pandemia. Sulle prospettive future incidono, oltre ai timori circa l'evoluzione della pandemia, le difficoltà riscontrate a partire dai primi mesi del 2021 nell'approvvigionamento di materie prime e beni intermedi. Tali ostacoli, che hanno interessato circa il 60 per cento delle imprese intervistate, si sono manifestati prevalentemente sotto forma di aumento dei costi e di ritardi nelle consegne da parte dei fornitori. Per oltre tre quarti delle imprese che hanno segnalato queste difficoltà, le problematiche si sono tradotte a loro volta in una riduzione dei margini di profitto o in un aumento dei prezzi di vendita dei propri prodotti; solo per una quota ridotta hanno finora comportato un calo della produzione. Per quanto riguarda il settore delle costruzioni, lo stesso è stato interessato da importanti segnali di ripresa dell'attività economica. Sulla base dell'indagine della Banca d'Italia, circa due terzi delle imprese prevede un aumento del valore della produzione nel 2021. Il comparto delle opere pubbliche ha beneficiato dell'aumento degli investimenti degli enti territoriali a partire dai primi mesi del 2021. Inoltre, secondo i dati dell'Anac, a fine settembre 2021 il valore delle gare per opere pubbliche bandite in regione è aumentato di oltre la metà rispetto a un anno prima, segnalando un ulteriore possibile impulso al settore nei prossimi mesi. Il comparto residenziale ha invece tratto vantaggio dalle politiche di agevolazione fiscale (Superbonus) introdotte dal DL 34/2020 (decreto "rilancio"). Il settore dei servizi, più colpito dalle misure di contenimento della pandemia, ha beneficiato della graduale ripresa dei consumi da parte delle famiglie, resa possibile dalle vaccinazioni e dall'aumento della mobilità. In diversi comparti, però, l'operatività resta ancora lontana da quella precedente la pandemia. Il quadro congiunturale del terziario ha beneficiato del ritorno della clientela negli esercizi commerciali e della ripresa nel comparto del turismo e dell'ospitalità, maggiormente colpiti dalle misure restrittive introdotte durante le fasi più acute della pandemia.

MERCATO DEL LAVORO E FAMIGLIE

Dopo le rilevanti ricadute della crisi pandemica sul mercato del lavoro calabrese, nel corso del 2021 sono stati registrati primi segnali di ripresa. Secondo i dati provvisori della Rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat, l'occupazione è tornata a crescere a partire dal secondo trimestre dell'anno 2021 in tutte le aree del Paese (cfr. Bollettino Economico, 4, 2021). Tale andamento, secondo informazioni preliminari, avrebbe interessato anche la Calabria, che tuttavia nella media del primo semestre ha recuperato solo in parte l'ampia diminuzione dell'anno precedente. In base ai dati amministrativi sulle Comunicazioni obbligatorie, forniti dal Ministero del Lavoro e relativi alla sola dinamica del lavoro dipendente per il settore privato non agricolo, nei primi otto mesi del 2021 le nuove posizioni di lavoro create in regione (attivazioni meno cessazioni) sono state 30.400, un livello superiore a quello del corrispondente periodo dell'anno precedente. L'aumento del divario di genere nell'occupazione osservato nel 2020 (cfr. L'economia della Calabria, Banca d'Italia, Economie regionali, 18, 2021) si è gradualmente riassorbito. Nei primi otto mesi del 2021 le donne sono tornate a ricoprire circa il 40 per cento delle posizioni di lavoro create (era il 32 per cento nel 2020), in linea con i livelli pre-pandemia. Le nuove posizioni sono aumentate anche per i lavoratori più giovani. Questi risultati sono prevalentemente legati alla ripresa delle assunzioni a termine, specialmente nei servizi turistici.

Per quanto riguarda i consumi e l'indebitamento delle famiglie, in base ai dati Istat, dopo il peggioramento del 2020, il clima di fiducia dei consumatori nel Mezzogiorno è tornato ai livelli pre-pandemia. L'accelerazione della campagna vaccinale e l'allentamento delle misure di restrizione hanno contribuito a migliorare le prospettive dei consumatori. Le decisioni di spesa sono in recupero rispetto allo scorso anno: secondo l'Indagine straordinaria sulle famiglie italiane (ISF) condotta dalla Banca d'Italia, nel Mezzogiorno la percentuale di nuclei familiari che afferma di dover ridurre i consumi per generi alimentari, abbigliamento e calzature, beni e servizi per la casa è scesa considerevolmente nel corso dell'anno 2021.

DATI COMUNE

Dalle dichiarazioni dei redditi presentate nell'anno 2022 e relative all'anno di imposta 2021, risulta essere stato prodotto, dalle persone fisiche, un reddito complessivo di € 5.761.508 pari a un reddito medio per dichiarante di 12976,37 - in aumento rispetto al dato 2021, relativo all'anno di imposta 2020, pari rispettivamente a € 5.284.254 totali ed € 11874,73 per dichiarante, rispetto a una media provinciale nell'anno 2022 di € 16.185,88 e una media regionale di 15.294,25. Con riferimento alle persone fisiche, i contribuenti residenti pensionati risultano essere 194 mentre i lavoratori dipendenti sono 218.

Sul fronte lavoro, i dati censuari al 2011 restituiscono un tasso di disoccupazione al 14,47%, che sale al 34,29% per i giovani. Il tasso di occupazione è al 37,3, mentre quello di attività è al 43,62%. I settori di attività prevalenti sono l'agricoltura (25,38%), il commercio (14,28%) e i servizi di informazione, comunicazione e trasporti (9,77%).

Il Sole 24 Ore, nel 2019, ha diffuso i dati elaborati da Infodata sulla base delle rilevazioni Istat e le dichiarazioni dei redditi del 2018, che fanno riferimento all'anno di imposta 2017. L'analisi produce per il comune di Miglierina un tasso di occupazione stimato al 45,69% (dato Istat provincia di Catanzaro pari al 46,3% per lo stesso periodo).

1.2 Analisi del contesto interno

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce a questo.

In primo luogo, a norma dell'art. 13 del d.lgs. 267/2000 e smi (il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali - TUEL) spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici:

- dei servizi alla persona e alla comunità;
- dell'assetto ed utilizzazione del territorio;

salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Inoltre, l'art. 14 del medesimo TUEL, attribuisce al comune la gestione dei servizi, di competenza statale, elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica. Le relative funzioni sono esercitate dal sindaco quale "Ufficiale del Governo".

Il comma 27 dell'art. 14 del DL 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge 122/2010), infine, elenca le "funzioni fondamentali".

Sono funzioni fondamentali dei comuni, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera p), della Costituzione:

- a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;
- g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
- h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;
- l) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
- l-bis) i servizi in materia statistica.

La Macro-Struttura dell'Ente è definita dall'art.5 Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 63 del 3 ottobre 2013 con la previsione di tre Servizi: Amministrativo, Tecnico - manutentivo, Economico - Finanziario.

Il Servizio Amministrativo si articola nei seguenti Uffici: Ufficio Affari Generali, Ufficio Anagrafe, Stato Civile, Leva, Elettorale, Statistica, Ufficio Commercio.

Il Servizio Tecnico – manutentivo comprende l'Ufficio Urbanistica ed Edilizia Privata e l'Ufficio Lavori Pubblici.

Il Servizio Economico - Finanziario raggruppa l'Ufficio Ragioneria, Trattamento economico del personale ed Economato e l'Ufficio Tributi.

L'Ufficio di Polizia Municipale è collocato nella struttura in modo indipendente dai vari Servizi. Dipende funzionalmente dal Sindaco e per i profili gestionali dal Segretario Comunale

La dotazione organica dell'ente, sulla base dell'ultimo piano approvato, consta di n. 5 unità.

Il personale a tempo indeterminato, in servizio alla data del presente documento, è di n. 2, unità.

In particolare, vi sono

- n. 2 dipendenti inquadrati nell'area dei funzionari – ex categoria "D";

Il personale a tempo determinato, in servizio alla data del presente documento, è di n. 2, unità.

In particolare, vi sono:

- n. 1 dipendenti inquadrato nell'area dei funzionari - ex categoria "D";
- n. 1 dipendenti inquadrato nell'area degli istruttori - ex categoria "C";

E' presente il Segretario comunale che opera in convenzione con i comuni di Petronà e Cerva, con una percentuale a carico del comune di Miglierina pari al 40%.

SEZIONE 2

Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 11/05/2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2 Performance

Il Piano delle Performance costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione assegna ai propri Responsabili gli obiettivi da conseguire nel corso dell'anno di riferimento, attivando operativamente in tal modo il ciclo di gestione della performance.

In particolare, assegna a preventivo gli obiettivi organizzativi ed individuali da raggiungere nell'anno di riferimento, in coordinamento operative alle risorse economiche, strumentali e personali assegnate.

In riferimento alle finalità sopra descritte, il presente Piano deve configurarsi come un documento snello e comprensibile accompagnato, ove necessario, da una serie di allegati che raccolgano le informazioni di maggior dettaglio.

Sotto un profilo generale, la stesura di questo documento è ispirata ai principi di trasparenza, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

Vuole inoltre essere un supporto operativo finalizzato all'aumento del "valore pubblico" creato mediante l'attuazione delle politiche locali.

Per "valore pubblico" si intende il miglioramento del benessere (economico, sociale, ambientale) delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio, collegato al momento storico attuale e al contesto in cui si esplica l'azione amministrativa.

Si crea "valore pubblico" quando, anche attraverso il raggiungimento degli obiettivi di Performance di un determinato esercizio, si raggiunge quella "economicità sociale" intesa come "bene comune" dei cittadini, avendo però ben presenti lo sviluppo economico del territorio.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE

Il Comune di Miglierina (CZ) esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di Legge, attraverso la partecipazione a Consorzi, Società, e altre Organizzazioni strumentali secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia.

L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, pubblicità e trasparenza della gestione, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

Complessivamente alla data di approvazione del piano, la dotazione organica del Comune di Miglierina è di:

- n. 3 dipendenti a tempo indeterminato,
- n. 1 Segretario Comunale;
- n. 2 posizione organizzativa;
- n. 2 dipendenti a tempo determinato, di cui n. 1 dipendente in posizione di "scavalco in eccedenza";

La struttura organizzativa comunale è dunque articolata in n. 3 Servizi:

- Servizio Amministrativo
o responsabile – dott.ssa Francesca Scalise
- Servizio Economico finanziario
o responsabile ad interim – dott.ssa Francesca Scalise
- Area Tecnica
o responsabile - Ing. Jessica Panzino

L'Ufficio di Polizia Municipale è collocato nella struttura in modo indipendente dai vari Servizi.

Dipende funzionalmente dal Sindaco e per i profili gestionali dal Segretario Comunale.

La Responsabilità dello Sportello Unico Attività Produttive è invece affidata al Segretario Comunale.

Il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente

Il sistema di misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale (S.Mi.Va.P), previsto in applicazione del D.Lgs. n. 150/2009, è stato approvato dall'Ente con deliberazione della Giunta comunale n. 94 del 29.12.2022.

Nel S.Mi.Va.P è previsto che il piano della performance definisca le modalità per misurazione della performance generale dell'amministrazione secondo una delle seguenti opzioni:

- a) la media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici misurata attraverso gli indicatori di impatto;
- b) il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici misurata attraverso gli indicatori di impatto e gli obiettivi operativi;
- c) la individuazione di specifici indicatori e target, selezionati anche nell'ambito degli indicatori di bilancio e/o degli indicatori utilizzati per la misurazione degli obiettivi strategici ed organizzativi e/o tramite il ricorso a specifici indicatori relativi alla salute finanziaria, organizzativa.
- d) la individuazione di specifici indicatori e target che rappresentano al meglio la reputazione dell'Ente anche in relazione al programma di mandato.

A tal proposito la performance organizzativa è definita come il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati ad un'unità organizzativa, comunque denominata, conseguito attraverso l'azione delle medesime strutture; gli obiettivi vengono individuati nell'ambito della missione istituzionale dell'ente e delle linee programmatiche di mandato, per la soddisfazione degli bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa avviene attraverso obiettivi operativi misurati con un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna, opportunamente ponderati.

La performance individuale è invece valutata in modo diverso sulla base delle funzioni ricoperte all'interno dell'organizzazione.

In particolare:

A) la performance individuale del Segretario comunale è rappresentata dall'esito della valutazione collegata:

- a) al raggiungimento degli obiettivi individuali connessi alle funzioni proprie del Segretario comunale e agli eventuali incarichi aggiuntivi;
- b) alla performance generale di Ente;
- c) alle competenze professionali e manageriali dimostrate e ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

B) La performance individuale dei titolari di Posizione Organizzativa è articolata sui seguenti fattori di valutazione:

- a) performance organizzativa della unità organizzativa di diretta responsabilità o, in assenza di specifici obiettivi operativi, dell'unità organizzativa di livello superiore;
- b) performance generale dell'Ente;
- c) grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati;
- d) capacità di differenziazione dei giudizi verso i propri collaboratori (se pari o superiore al numero di tre) dimostrata attraverso una obiettiva valutazione;
- e) competenze professionali e manageriali dimostrate e i comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

C) la valutazione della performance individuale del personale è articolata sui seguenti fattori di valutazione:

- a) performance organizzativa della struttura di appartenenza;
- b) grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati;
- c) competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi.

Il Comune di Miglierina definisce annualmente gli obiettivi operativi e strategici delle Aree in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e gli obiettivi strategici dell'Ente, aggiornando il piano triennale degli obiettivi e delle performance. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso.

Ai sensi dello Schema valutativo allegato al Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 94 del 29.12.2022, le variabili descritte nei paragrafi successivi compongono la valutazione individuale del personale:

Schema valutativo

FATTORE DI VALUTAZIONE	Segretario comunale	Titolari di posizione organizzativa	PESO Cat. D	PESO Cat. C	PESO Cat. A/B
1. Performance organizzativa della struttura di	0	35	30	15	15

appartenenza					
2. Obiettivi individuali o di gruppo	20	20	10	15	-
3. Capacità di differenziazione delle valutazione	0	5	-	-	-
4. Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	40	30	60	70	85
5. Performance generale dell'Ente	40	10	---	---	----
Totale	100	100	100	100	100

Assegnazione obiettivi ANNO 2023

Settore/Unità organizzativa AMMINISTRATIVO

Responsabile dott.ssa Francesca Scalise

OBIETTIVO STRATEGICO N.1

DIGITALIZZAZIONE
PESO OBIETTIVO 34,00 %

Descrizione obiettivo: L'Ente intende perseguire la dematerializzazione dei documenti prodotti nell'ambito della Pubblica Amministrazione e ricorrere alle tecnologie più innovative per arrivare alla definitiva eliminazione della carta ai sensi del CAD (Codice dell'Amministrazione digitale). Art. 42.

Titolo obiettivo	Unità di misura	Fonte del dato	Peso	Valore iniziale	target		
		Sistema informatico	100%	N.d.	2023	2024	2025
Digitalizzazione degli Atti Amministrativi e delle procedure di acquisizione della documentazione con particolare implementazione e digitalizzazione del protocollo comunale.	n. protocolli totali/n. atti protocollati con presenza allegati				50%	70%	95%

Obiettivi operativi

Titolo obiettivo	Titolo indicatore	Formula per la misurazione	Fonte del dato	Unità di misura	Peso	Valore iniziale	Target
Gestione servizi scolastici - scuolabus e mensa	Aggiudicazione/affidamento del servizio	Verifica affidamento-aggiudicazione del servizio di trasporto scolastico	Albo pretorio online	ON/OFF	25%	n.d.	Affidamento del servizio di trasporto scolastico per l'anno scolastico 2023/2024 entro il 30/09/2023
		Verifica affidamento-aggiudicazione del servizio di refezione scolastica		ON/OFF	25%	n.d.	Affidamento del servizio di refezione scolastica per l'anno scolastico 2023/2024 entro il 30/09/2023
Gestione servizio di accoglienza integrata	Andamento gestione del servizio	Verifica stipula contratto 2023/2025	Stipula contratto per la gestione del	ON/OFF	25%	n.d.	Stipula del contratto entro il

nell'ambito del sistema SAI		Importo liquidato/ importo fatturato	servizio 2023/2025 Determinazioni di liquidazione della spesa - albo pretorio online	%	25%	0,00	31/07/2023 Liquidazione entro la data di scadenza della fattura dell'importo verificato da revisore del progetto
------------------------------------	--	--------------------------------------	---	---	-----	------	---

Assegnazione obiettivi ANNO 2023

Settore/Unità ECONOMICO-FINANZIARIA

Responsabile dott.ssa Francesca Scalise

OBIETTIVO STRATEGICO N.2

EFFICACIA ED EFFICIENZA NELLA PROGRAMMAZIONE

PESO OBIETTIVO 33,00 %

Descrizione obiettivo: ottimizzazione delle risorse umane e finanziarie , anche attraverso la partecipazione al PNRR ed a Bandi e tramite la revisione delle politiche tributarie e tariffarie con un contestuale potenziamento dell'attività di controllo, per la realizzazione del programma di mandato.

Titolo obiettivo	Unità di misura	Fonte del dato	Peso	Valore iniziale	target		
		Sistema informatico	100%	7,24	2023	2024	2025
Rispetto dei tempi di pagamento	Giorni di ritardo				Riduzione 10 % indicatore tempi di pagamento	Riduzione 50% indicatore tempi di pagamento	Riduzione 80% indicatore tempi di pagamento

Obiettivi operativi

Titolo obiettivo	Titolo indicatore	Formula per la misurazione	Fonte del dato	Unità di misura	Peso	Valore iniziale	Target
Affidamento in concessione riscossione tributi comunali	pubblicazione procedura di gara	Verifica pubblicazione bando di gara	Presenza determina a contrarre albo pretorio online	ON/OFF	25%	n.d.	affidamento in concessione riscossione tributi comunali ordinario e coattivo TARI, IMU, CUP, IDRICO triennio 2023/2025 entro il 31/12/2023
	aggiudicazione concessione	Verifica aggiudicazione della concessione	Presenza determina a aggiudicazione albo pretorio online	ON/OFF	25%	n.d.	
Ricostruzione del fondo per il salario accessorio dei dipendenti anno 2023	Adozione determinazione di costituzione definitiva del fondo per la contrattazione decentrata anno 2023	Verifica adozione determinazione	Presenza determinazione Albo pretorio online	ON/OFF	50%	Fondo 2023 non costituito	Costituzione fondo contrattazione decentrata entro il 30/09/2023 e stipula CCDI 2023 entro il 31/12/2023

Assegnazione obiettivi ANNO 2023

Settore/Unità organizzativa TECNICO

Responsabile ing. Jessica Panzino

OBIETTIVO STRATEGICO N.3

RIGENERAZIONE URBANA E TUTELA DEL PATRIMONIO ESISTENTE

PESO OBIETTIVO 33,00 %

Descrizione obiettivo: L'Ente intende Sfruttare al meglio le risorse già presenti sul territorio (beni e edifici pubblici, risorse umane e sociali) e valorizzarle attraverso progetti di riqualificazione e ottimizzazione, per creare nuove possibilità di utilizzo. Miglioramento della vivibilità degli spazi pubblici e del contesto urbano pubblico con particolare riguardo alle aree verdi e all'arredo urbano

Titolo obiettivo	Unità di misura	Fonte del dato	Peso	Valore iniziale	target		
					2023	2024	2025
Approvazione e aggiornamento continuo Piano Triennale Opere Pubbliche	ON/OFF	Albo pretorio online	100%	Piano 2023/2025 approvato a marzo 2023	Approvazione entro il 15/12 del piano relativo al triennio successivo	Approvazione entro il 15/12 del piano relativo al triennio successivo	Approvazione entro il 15/12 del piano relativo al triennio successivo

Obiettivi operativi

Titolo obiettivo	Titolo indicatore	Formula per la misurazione	Fonte del dato	Unità di misura	Peso	Valore iniziale	Target
Completamento lavori progetto borghi	Determinazione di approvazione SAL finale su ciascun intervento	Rapporto SAL finali approvati/linee di intervento	Determinazioni pubblicate sull'albo pretorio online	%	40%	n.d.	Approvazione SAL finale/liquidazione di ciascuna linea di intervento entro il 31/12/2023
lavori cimitero	Determinazione di approvazione primo SAL - liquidazione	n. SAL approvati/n. SAL previsti (1)	Determinazioni pubblicate sull'albo pretorio	ON/OFF	20%	n.d.	Realizzazione di almeno il 50% dei lavori entro il

			online				31/12/2023
Progettazione esecutiva dissesto interventi di messa in sicurezza del territorio a rischio idrogeologico.	Approvazione progetti definitivi a) Messa in sicurezza strada comunale Miglierina-Marcellinara b) Interventi di riqualificazione impianto sportivo comunale in via Cassiodoro c) intervento di mitigazione del rischio idrogeologico e relativo ripristino delle infrastrutture danneggiate sulla strada melina del comune di Miglierina Approvazione progetti esecutivi	N. progetti definitivi approvati/n- progetti definitivi da approvare	Determinazioni pubblicate sull' albo pretorio online	%	15%	n.d.	Approvazione progetti definitivi e progetti esecutivi a) Messa in sicurezza strada comunale Miglierina-Marcellinara b) interventi di riqualificazione impianto sportivo comunale in via Cassiodoro c) intervento di mitigazione del rischio idrogeologico e relativo ripristino delle infrastrutture danneggiate sulla strada melina del comune di Miglierina
	a) Messa in sicurezza strada comunale Miglierina-Marcellinara b) Interventi di riqualificazione impianto sportivo comunale in via Cassiodoro c) intervento di mitigazione del rischio idrogeologico e relativo ripristino delle infrastrutture danneggiate sulla strada melina del comune di Miglierina	N. progetti esecutivi approvati/n- progetti esecutivi i da approvare	Determinazioni pubblicate sull' albo pretorio online	%	25%		

OBIETTIVI INDIVIDUALI

AREA AMMINISTRATIVA Dott.ssa Francesca Scalise							
Peso	Obiettivi individuali titolari di incarichi di EQ	indicatore	Formula per la misurazione	Unità di misura	Fonte del dato	Valore iniziale	target
50%	<p>Descrizione obiettivo: Pubblicazione atti di competenza sul sito internet in Sezione "Amministrazione Trasparente". D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. -</p> <p>Sezioni di competenza: Disposizioni generali; Organizzazione; consulenti e collaboratori (relativi al servizio amministrativo); Personale; Bandi di concorso; Performance; Bandi di gara e contratti (relativi al servizio amministrativo); Attività e Procedimenti (relativi al servizio amministrativo); Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici; Interventi Straordinari e di Emergenza; Altri Contenuti; Accesso civico; Controlli e rilievi sull'amministrazione (relativi al servizio amministrativo);</p>	Il raggiungimento dell'obiettivo verrà certificato dal Segretario Comunale con l'approvazione dell'apposita attestazione - Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Sezioni completate/sezioni assegnate	%	Amministrazione Trasparente Rilevazione RPCT al 31.12.2023	n.d.	50 % sezioni totali completate - 90% delle sezioni oggetto di monitoraggio completate
50%	Svolgimento corsi di formazione professionale specifici per l'area di riferimento	Attestati partecipazione	N. ore di corsi di formazione 2023 = o > 16	0n/off	Certificazione partecipazione ai corsi Segretario Comunale	0	= o > 16 ore annue

AREA FINANZIARIA							
Dott.ssa Francesca Scalise							
Peso	Obiettivi individuali titolari di incarichi di EQ	indicatore	Formula per la misurazione	Unità di misura	Fonte del dato	Valore iniziale	target
50%	<p>Descrizione obiettivo: Pubblicazione atti di competenza sul sito internet in Sezione "Amministrazione Trasparente". D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. -</p> <p>Sezioni di competenza: consulenti e collaboratori (relativi al servizio finanziario); Enti controllati; Bandi di gara e contratti (relativi al servizio finanziario); Attività e Procedimenti (relativi al servizio finanziario); bilanci; Pagamenti dell'Amministrazione; Relazione di fine mandato del Sindaco; Relazione inizio mandato del Sindaco; Controlli e rilievi sull'amministrazione (relativi al servizio finanziario);</p>	Il raggiungimento dell'obiettivo verrà certificato dal Segretario Comunale con l'approvazione dell'apposita attestazione - Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Sezioni completate/sezioni assegnate	%	Amministrazione Trasparente Rilevazione RPCT al 31.12.2023	n.d.	50 % sezioni totali completate - 90% delle sezioni oggetto di monitoraggio completate
50%	Svolgimento corsi di formazione professionale specifici per l'area di riferimento	Attestati partecipazione	N. ore di corsi di formazione 2023 = o > 16	0n/off	Certificazione partecipazione ai corsi Segretario Comunale	0	= o > 16 ore annue

AREA TECNICA							
Ing. Jessica Panzino							
Peso	Obiettivi individuali titolari di incarichi di EQ	indicatore	Formula per la misurazione	Unità di misura	Fonte del dato	Valore iniziale	target
50%	<p>Descrizione obiettivo: Pubblicazione atti di competenza sul sito internet in Sezione "Amministrazione Trasparente". D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. -</p> <p>Sezioni di competenza: consulenti e collaboratori (relativi al servizio tecnico); Bandi di gara e contratti (relativi al servizio tecnico); Beni Immobili e Gestione Patrimonio; Opere Pubbliche; Pianificazione e governo del territorio; Informazioni ambientali</p>	Il raggiungimento dell'obiettivo verrà certificato dal Segretario Comunale con l'approvazione dell'apposita attestazione - Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Sezioni completate/sezioni assegnate	%	Amministrazione Trasparente Rilevazione RPCT al 31.12.2023	n.d.	50 % sezioni totali completate - 90% delle sezioni oggetto di monitoraggio completate
50%	Svolgimento corsi di formazione professionale specifici per l'area di riferimento	Attestati partecipazione	N. ore di corsi di formazione 2023 = o > 16	0n/off	Certificazione partecipazione ai corsi Segretario Comunale	0	= o > 16 ore annue

Obiettivi del Segretario comunale						
Obiettivo	peso	Indicatore	Formula per la misurazione	Unità di misura	Fonte del dato	target
Controllo successivo di regolarità amministrativa.	40%	Produzione trimestrale report dell'esame a campione degli atti delle singole strutture organizzative	N. report prodotti/ N di report da produrre	%	Protocollo	n. 4 report
Graduazione incarichi EQ	40%	Proposta regolamento per il conferimento, la revoca, la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione (EQ)	Presentazione proposta di deliberazione Giunta comunale entro il 31/10/2023	On/Off	Deliberazione comunale Giunta	Adozione regolamento per il conferimento, la revoca, la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione (EQ) entro il 31/10/2023
Adesione alla piattaforma formativa Syllabus del dipartimento della Funzione pubblica per la formazione dei dipendenti nell'area delle competenze digitali per la PA	20 %	Ricevute telematiche di registrazione e iscrizione	Adesione entro il 30/09/2023	On/Off	protocollo	Registrazione del comune sulla piattaforma e iscrizione dei dipendenti entro il 30/09/2023

2.3 Obiettivi per favorire le pari opportunità ed azioni positive

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente. L'art. 48, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo e donna;

in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

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

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivi: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale. Migliorare la qualità delle relazioni interpersonali e la comunicazione interna.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time, dando loro la possibilità comunque di recuperare successivamente le ore effettuate oltre il proprio orario di lavoro.

Azione positiva 2: Prevedere percorsi formativi, sia di base che specifici per la categoria/profilo professionale/tipologia di lavoro, che coinvolgano tutto il personale.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – Segretario comunale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Promuovere pari opportunità fra uomini e donne al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare.

Azione positiva 1: Prevedere, su richiesta, articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: stabilire criteri per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile che tengano conto delle caratteristiche del personale all'interno dell'ente, in primis dell'età media dei dipendenti.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Generale – Ufficio Personale.

3. Descrizione Intervento: AUMENTO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO, CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI E DEL MOBBING, MIGLIORAMENTO CLIMA ORGANIZZATIVO.

Obiettivo: Migliorare la comunicazione e favorire il benessere organizzativo dei dipendenti.

Azione positiva 1: condivisione, da parte dei Responsabile di Area/Servizio, degli obiettivi da raggiungere, coinvolgendo i lavoratori anche attraverso incontri periodici, per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi, del grado di raggiungimento degli stessi, per la risoluzione di problematiche insorte, e la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro. Questo anche al fine di prevenire l'insorgere di conflitti, attraverso condivisione degli obiettivi, nell'intento di aumentare la consapevolezza di fare parte di una squadra.

Azione positiva 2: sviluppo di una migliore comunicazione aziendale, anche attraverso l'implementazione dell'uso di circolari, anche al fine di diminuire l'ambiguità delle disposizioni impartite.

2.4 Rischi corruttivi e trasparenza

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

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel 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.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate.

Per il triennio 2023 – 2025, per la sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”, viene riconfermato il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022 – 2024, e relativi allegati, approvato con deliberazione della giunta comunale n. 49 del 12.05.2022, poiché non si sono verificati fatti e fenomeni corruttivi, né disfunzioni amministrative di carattere significativo, né modifiche organizzative rilevanti.

- Mappatura dei processi e catalogo dei rischi

La mappatura dei processi e catalogo dei rischi sono rappresentati all'interno dell'allegato A al presente piano unitamente alle misure generali e misure specifiche per il trattamento del rischio;

- Obblighi di trasparenza

Gli obblighi di pubblicazione e trasparenza sono rappresentati all'interno dell'allegato B al piano;

SEZIONE 3

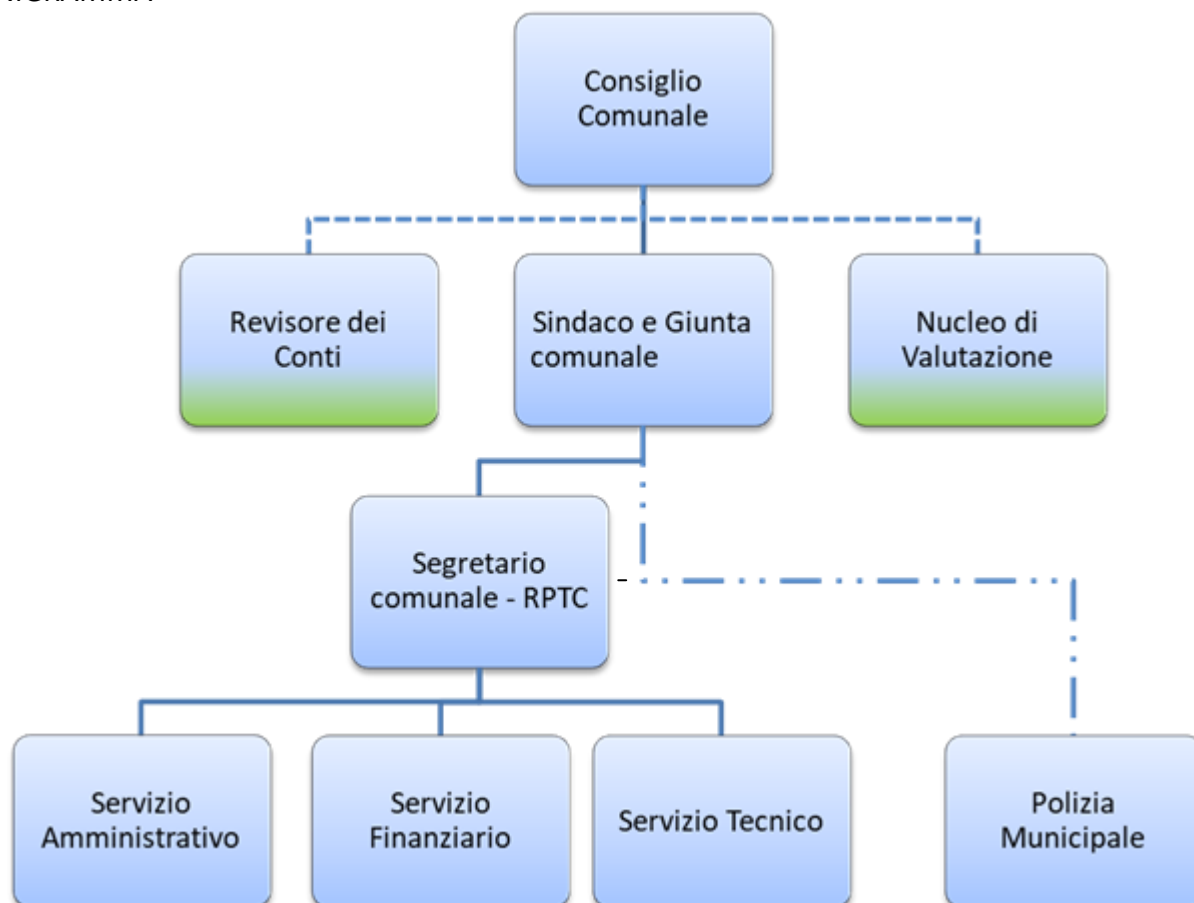
Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

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

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

ORGANIGRAMMA



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

La struttura del Comune di Miglierina è composta da n. tre Servizi: Amministrativo, Tecnico - manutentivo, Economico - Finanziario.

I dipendenti nominati responsabili del servizio è attribuita l'indennità di posizione organizzativa sulla base del regolamento approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 31 del 23 aprile 2019.

Il Servizio Amministrativo si articola nei seguenti Uffici:

Trattamento giuridico del personale, Protocollo (entrata) e Archivio, Affari Generali, Anagrafe, Stato Civile, Leva, Elettorale, Statistica, Commercio, Istruzione e Servizi alla persona, Economato.

Il Servizio Tecnico – manutentivo comprende:

Urbanistica ed Edilizia Privata, Lavori Pubblici, protezione civile, Demanio e Patrimonio, Ambiente, Manutenzioni, Cimiteri, SUE, Piano gestione boschi, Espropri, Sicurezza sui luoghi di lavoro;

Il Servizio Economico - Finanziario raggruppa l'Ufficio Ragioneria, Trattamento economico del personale ed Economato e l'Ufficio Tributi, Fatturazione, Società partecipate;

L'Ufficio di Polizia Municipale è collocato nella struttura in modo indipendente dai vari Servizi.

Dipende funzionalmente dal Sindaco e per i profili gestionali dal Segretario Comunale.

La Responsabilità dello Sportello Unico Attività Produttive è affidata al Segretario Comunale.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

PREMESSA, RINVII E DISPOSIZIONI TRANSITORIE.

Con il decreto interministeriale del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Ministro dell'Economia e delle Finanze firmato il 30 giugno 2022, è stato emanato il regolamento attuativo del PIAO (piano integrato attività e organizzazioni) per le PA.

Nel documento vengono elencate tutta una serie di adempimenti a carico delle pubbliche amministrazioni, che vanno dalla misurazione della performance, attraverso l'anticorruzione fino ad arrivare al lavoro agile e alla sua organizzazione.

L'art. 4 sez. B del decreto, che altro non è che una riproposizione delle linee guida sul lavoro agile, stabilisce un nuovo principio che recita *"in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, ciascun Piano deve prevedere:*

- *che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;*
- *la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;*
- *l'adozione ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;*
- *l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;*
- *l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta."*

Risulta evidente che il lavoro agile nella PA continua ad essere considerato una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa recessiva rispetto al lavoro in presenza, che rimane a tutti gli effetti prevalente.

Con il Piao 2022/2024 il Comune di Miglierina ha posto le condizionalità e i fattori abilitanti per lo svolgimento delle attività lavorative in modalità agile, sebbene in forma embrionale, subordinando l'attivazione del lavoro agile alla sottoscrizione di un accordo individuale tra il dipendente e il Responsabile del Servizio cui quest'ultimo è assegnato.

E' intervenuta infine la contrattazione nazionale, con la quale, mediante l'accordo funzioni locali definitivamente sottoscritto il 16.11.2022, l'istituto, ridenominato in generale *"lavoro a distanza"*, nelle due accezioni di *"lavoro agile"* e di *"lavoro da remoto"*, è stato disciplinato dagli artt. 63 e ss. del contratto nazionale stesso.

L'integrazione tra prescrizioni del decreto interministeriale e quelle contrattuali, risulta particolarmente dettagliata, per cui la regolamentazione del singolo ente non può che richiamare tali disposizioni, integrandole per quanto non espressamente indicato, ove necessario.

Per quanto non esplicitamente indicato nel presente documento, si fa rinvio alla contrattazione collettiva nazionale, alla legislazione nazionale in materia di rapporto di lavoro pubblico, per i soli aspetti obbligatoriamente applicabili agli enti locali.

Il presente articolato si ritiene esteso anche al Segretario comunale, per quanto compatibile, e fino a diversa previsione della contrattazione collettiva. Pertanto i riferimenti al contratto decentrato 16.11.2022 si intendono al relativo contenuto, nei limiti della compatibilità predetta.

Per quanto concerne la compatibilità di attività in lavoro a distanza e malattia, il Responsabile del Servizio di riferimento del lavoratore si raccorderà con il lavoratore stesso per le valutazioni del caso; i Responsabili dei Servizi e il segretario, per se stessi, si raccorderanno con l'Amministrazione.

LO STATO DI ATTUAZIONE

Presso l'Ente è stato sottoscritto un solo accordo individuale presso il servizio tecnico/manutentivo.

La maggior parte dei settori non sono stati interessati dal lavoro agile, in relazione alla natura delle attività, che hanno imposto e/o continuano a imporre l'attività "in presenza".

Permangono diverse criticità, con riferimento alla esiguità del personale adibito alle strutture, specialmente per quanto concerne i servizi di front office, che in questa sede richiedono ponderata valutazione.

FINALITÀ

Quanto contenuto nel presente documento sarà oggetto di verifica ed è suscettibile di revisione e adeguamento qualora intervengano nuove e diverse norme legislative o disposizioni anche contrattuali di carattere nazionale che lo richiedano.

Il lavoro a distanza, in particolare nella modalità del lavoro agile, consente al personale di poter svolgere la prestazione di lavoro subordinato, con modalità spazio-temporali innovative.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dalla sede di lavoro assegnata non costituisce una variazione della stessa, non modifica in alcun modo la situazione giuridica del rapporto di lavoro, quanto ad inquadramento, profilo e mansioni, e non modifica la relativa sede di lavoro di assegnazione, così come non incide sull'orario di lavoro contrattualmente previsto e non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

L'esercizio del lavoro agile risponde alle seguenti finalità:

- introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata a un incremento di produttività;
- razionalizzare spazi e dotazioni tecnologiche, da un lato ripensando la distribuzione dei collaboratori e l'uso dei locali, dall'altro assegnando dotazioni portabili senza duplicazioni;
- rafforzare le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa.
-

PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE E PARI OPPORTUNITÀ

Il lavoro agile e il lavoro da remoto, si applicano nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna, in considerazione, e compatibilmente, con il profilo professionale ricoperto e l'attività in concreto svolta presso la sede lavorativa dell'amministrazione.

Ai/Alle lavoratori/trici interessati sono garantiti gli stessi diritti e libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività in modalità ordinaria.

REALIZZAZIONE – PIANO DI SVILUPPO

E' previsto che l'applicazione del lavoro agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti.

Chiaramente per utenza si intende sia quella esterna sia, per gli uffici e servizi di staff, quella interna, costituita a sua volta da altri uffici e/o servizi.

La prestazione lavorativa, in questo ente, tenuto conto delle funzioni e attività svolte, della consistenza del personale, della tipologia di utenza, può essere svolta in modalità agile quando sussistono le seguenti condizioni minime:

- non vi sia pregiudizio alcuno per la fruibilità e l'accesso ai servizi da parte dell'utenza, o comunque per lo svolgimento delle attività, né modifiche nelle modalità di accesso ai servizi che comportino difficoltà operative per l'utenza stessa, e quindi senza pregiudizio per cittadini e imprese, uffici e servizi interni;
- il contingente di dipendenti "in presenza" consenta l'efficace e ottimale erogazione dei servizi all'utenza allo sportello;
- sia possibile svolgere da remoto, almeno in parte, le attività individuate nel progetto, senza che sia necessaria la costante presenza fisica del/della dipendente nella sede di lavoro;
- sia possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- sia possibile organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati e in piena autonomia;
- sia possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al/alla dipendente, che opera in condizioni di autonomia rispetto agli obiettivi programmati;
- l'attività in modalità agile sia compatibile con le esigenze organizzative e gestionali di servizio della propria struttura.

Il collocamento in lavoro agile è disposto dal Responsabile del Servizio, previa valutazione degli elementi di cui sopra e più sotto indicati, tenendo conto in modo particolare dell'esigenza di garantire la fruizione dei servizi. Il Responsabile del Servizio si raccorda con l'Amministrazione per le valutazioni sulla fattibilità operativa. Nel caso di lavoro agile in capo al Responsabile del Servizio, il medesimo si rapporta con il Segretario comunale.

Tutto il personale, dipendente o comunque operante presso l'ente, può esserne beneficiario.

Non rientrano in ogni caso nelle attività che possono essere svolte da remoto, neppure a rotazione, quelle relative a:

- attività in servizi da rendere obbligatoriamente in presenza;
- servizi che richiedono presenza per attività di sopralluogo, verifiche tecniche in loco, vigilanza, front office, rappresentanza, salvo che sia assicurato idoneo contingente "in presenza";
- servizi per i quali l'attività in presenza non è fungibile con attività da remoto, per indisponibilità di condizioni tecniche od operative (quali particolari software, hardware, indisponibilità di documentazione, ecc.).

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'attuazione del lavoro agile non si configura quale attività a sé stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati e illustrati nel Piano della Performance a cui il presente documento è collegato.

TEMPI E STRUMENTI DELLO SMART WORKING

Lo svolgimento della prestazione lavorativa autorizzata in modalità agile deve sempre fare riferimento a una preventiva pianificazione definita concordemente tra il/la lavoratore/trice e il/la Responsabile.

Il personale (a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato con contratti di minimo 3 mesi, salvo eccezioni motivate) può svolgere la prestazione in modalità smart working di norma per un massimo di 15 (quindici) giornate al mese.

Per sopravvenute e documentate esigenze di servizio la pianificazione può essere modificata, di concerto tra il/la lavoratore/trice e il/la responsabile.

Le indennità relative a turno, disagio, e altre indennità giornaliere legate alle modalità di svolgimento della prestazione, non sono riconosciute; non è applicabile l'istituto della turnazione e conseguentemente l'eventuale riduzione oraria e l'erogazione della relativa indennità. E' altresì esclusa la corresponsione dei buoni pasto.

Ciascun/a dipendente – nell'ambito dell'orario concordato nel contratto individuale – deve rendersi disponibile e contattabile tramite telefono/e-mail al fine di garantire un'ottimale organizzazione delle attività e permettere le abituali occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi e il responsabile di struttura; ai sensi dell'art. 66, primo comma, del CCNL 16.11.2022, la fascia di contattabilità è non superiore all'orario medio giornaliero di lavoro (5 ore nelle giornate brevi, 8 ore nelle giornate lunghe, nell'arco orario giornaliero, di norma, 7.30-19.30), con uno stacco non superiore a due ore nel caso delle giornate lunghe.

Durante le giornate di lavoro agile, al fine di garantire le comunicazioni telefoniche con l'utenza, il lavoratore è tenuto ad attivare la deviazione di chiamata su utenza a cui sia contattabile ovvero a fornire recapito telefonico, relativamente alla fascia oraria predetta; nel caso di espletamento da remoto di attività di sportello, la fascia oraria deve comprendere l'orario di sportello.

OBBLIGHI DI CUSTODIA E RISERVATEZZA

Il/La lavoratore/trice è tenuto a custodire con diligenza la documentazione, i dati e le informazioni dell'Amministrazione utilizzati in connessione con la prestazione lavorativa;

il/la lavoratore/trice è inoltre tenuto al rispetto delle previsioni del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 s.m.i., «Codice in materia di protezione dei dati personali», come adeguato dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, alle disposizioni del Regolamento UE n. 2016/679 (General Data Protection Regulation – GDPR), e del medesimo Regolamento UE n. 2016/679 (GDPR), in materia di privacy e protezione dei dati personali.

Il/La dipendente in smart working si obbliga ad adoperarsi per evitare che persone non autorizzate accedano a dati e informazioni riservati dallo/a stesso/a detenuti o trattati nell'ambito della propria prestazione lavorativa.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
consistenza del personale al 31 dicembre 2022:

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2022		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Segretario		1		1	€ 38.632,54
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	2	3 (di cui 2 trasformazione da PT a FT)	1 TD	€ 85.212,00
AREA DEGLI ISTRUTTORI		2 TD		1 TD	€ 14.345,70
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI				1 TD	€ 6.382,11
AREA DEGLI OPERATORI					//
TOTALE	1	4	3	4	€ 144.572,35

suddivisione del personale in base ai profili professionali:

area	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	Segretario comunale fascia B
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario amministrativo-contabile Funzionario tecnico
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore di vigilanza
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore tecnico- manutentivo esperto
AREA DEGLI OPERATORI	//

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

PREMESSA

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

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

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

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

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

spesa massima di personale ai sensi dell'art. 4, comma 2, DPCM 17/03/20 € 416.025,66

spesa di personale Miglierina anno 2018 (A) € 227.069,07

% di incremento autorizzata nell'anno 2023 34,00%

% di incremento autorizzata nell'anno 2024 35,00%

% di incremento autorizzata nell'anno 2025 n.d.

incremento annuo autorizzato (B) € 77.203,48

resti assunzionali anni 2015-2019 (C) € 0,00

capacità assunzionale anno 2023 (D=B+C) € 77.203,48

limite di spesa di personale Miglierina anno 2023 (A+D) € 304.272,55

		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato	€ 123.383,83	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	8,87%	
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	29,5%	€ 416.025,66
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa (limite spesa personale)	Incremento	Limite
2023	34 %	€ 304.272,55
2024	35%	€ 306.543,24
2025	n.d.	€ 306.543,24

Stima del trend delle cessazioni		
2023	1	n. 1 istruttore direttivo tecnico – mobilità (31/12/2022)
2024	0	
2025	0	

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni		Strategia di copertura del fabbisogno e costo
2023	<p>A) n. 1 Funzionario amministrativo - contabile part time 50 %</p> <p>B) n. 1 istruttore di vigilanza – tempo determinato per 12 mesi</p> <p>C) passaggio n. 1 Funzionario amministrativo - contabile da part time 83,33 % a full time</p> <p>D) passaggio n. 1 Funzionario tecnico da part time 50 % a full time</p> <p>E) n. 1 Funzionario tecnico ex cat. D4 – tempo determinato e part time 33,3 % - 12 mesi</p> <p>F) n.1 Operatore tecnico-manutentivo esperto tempo determinato 12 mesi e part time al 50%</p>	<p>A) utilizzo graduatoria altri enti € 15.565,82</p> <p>B) selezione tempo determinato / rinnovo - costo totale annuo € 14.435,70</p> <p>C) incremento orario lavorativo dal 1/06/2023 - € 2.973,68</p> <p>D) incremento orario lavorativo - dal 1/06/2023 € 9.080,06</p> <p>E) 12.361,40 ai sensi dell'Art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004</p> <p>F) selezione tempo determinato - costo dal 1/7/2023 - € 6.382,11</p>
2024	/	/
2025	/	/
Posizioni organizzative		3
costo personale presunto		18.750,00

2023	€ 163.322,35	
2024	€ 139.692,58	
2025	€ 139.692,58	

3.4 Piano triennale della formazione del personale 2023-2025

Obiettivi della formazione

- sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;
- garantire una formazione permanente del personale, con particolare riferimento alle competenze digitali, necessarie per il supporto ai processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici M1_4.4.1 del PNRR. Implementazione e completamento della transizione digitale dell'Ente per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Ente;
- rafforzare le competenze manageriali e gestionali dei funzionari responsabili di servizi;
- sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate alle Aree;
- sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) 2022 – 2024;
- supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
- predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività.

Attori della formazione

Gli attori della Formazione e quindi del presente piano sono:

- Segretario comunale
- Responsabili di Area. Sono destinatari della formazione e sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza;
- Dipendenti. Sono i destinatari della formazione
- Docenti. La formazione sarà affidata prevalentemente a scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o a docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati.

Modalità e regole di erogazione della formazione

Le attività formative potranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- Formazione in aula
- Formazione attraverso webinar
- Formazione in streaming

Programma formativo per il triennio 2023-2025

In collaborazione con gli uffici competenti sarà erogata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro

Il Comune, inoltre, prevede di aderire al progetto “Syllabus competenze digitali per la PA”. La piattaforma eroga una formazione personalizzata sulle competenze digitali di base partendo da una rilevazione strutturata ed omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di aumentare motivazione, coinvolgimento, performance, diffusione e qualità dei servizi on line

Ulteriori tematiche oggetto di formazione potranno essere individuate dai responsabili delle aree sulla base della rilevazione dei fabbisogni formativi nonché per garantire il necessario aggiornamento rispetto alle innovazioni normative trasversali o settoriali.

SEZIONE 4
Monitoraggio

Ente non tenuto alla compilazione della sezione.