

Comune di Campofilone

Provincia di Fermo



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2023-2025

(Art.6 commi da 1 a 4 DL n.80/2021, convertito con modificazioni in Legge n.113/2021)

Indice

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

1. SCHEDE ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

1.1 Analisi del contesto esterno

1.2 Analisi del contesto interno

1.3 Organigramma dell'Ente

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

2.2 Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

2.3.2 Sistema di valutazione e gestione del rischio

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

2.3.5 Programmazione della trasparenza

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Obiettivi per il miglioramento dello stato di salute organizzativa dell'Ente

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

4. MONITORAGGIO

ALLEGATO 1

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025

ALLEGATO 1 A

Mappatura dei processi e catalogo dei rischi Comune di Campofilone

ALLEGATO 1 B

Misure generali e specifiche trattamento del rischio

ALLEGATO 1 C

ELENCO OBBLIGHI TRASPARENZA

ALLEGATO 2

Piano delle azioni positive 2023-2025

-  01 - PIAO Modulo segnalazione conflitto di interessi
-  02-PIAO Autorizzazione incarico extraistituzionale
-  03- PIAO modulo richiesta contributo sovvenzione
-  04_PIAO_modulo_richiesta_autorizzazione_a_incarico_ex_53_d_lgs165
-  05_PIAO_MODULO_DICHIARAZIONE_RUP_ASSENZA_CONFLITTO_SINGOLA_PROCEDURA
-  06_PIAO_modulo_DICHIARAZIONE_RISPETTO_DIVIETO_PANTOUFLAGE_OPERATORE
-  07_PIAO_MODULO_DICHIARAZIONE_RISPETTO_DIVIETO_PANTOUFLAGE_DIPENDENTI
-  08_PIAO_MODULO_DICHIARAZIONE_ASSENZA_CONFLITTO_INTERESSI_P_O_
-  09 - PIAO dcitura conflitto interessi determinazioni
-  10 - PIAO criteri_generali_in_materia_di_incarichi_vietati
-  10 - PIAO diciture contratti anti pantouflage
-  11 - PIAO Modello_inconferibilità_e_incompatibilità
-  MODULO N. 1 - DICHIARAZIONE ASSENZA DOPPIO FINANZIAMENTO
-  MODULO N. 2 - DICHIARAZIONE ASSENZA CONFLITTO INTERESSI P.O.
-  MODULO N. 3 - DICHIARAZIONE RUP ASSENZA CONFLITTO SINGOLA PROCEDURA
-  MODULO N. 4 - DICHIARAZIONE RISPETTO DIVIETO PANTOUFLAGE OPERATORE ECONOMICO
-  MODULO N. 5 - DICTURE CONTRATTI ANTI PANTOUFLAGE
-  MODULO N. 6 - DICHIARAZIONE RISPETTO DIVIETO PANTOUFLAGE DIPENDENTI CESSATI
-  MODULO N. 7 - DICHIARAZIONE TITOLARE EFFETTIVO
-  MODULO N. 8 - DICHIARAZIONE TITOLARE EFFETTIVO ASSENZA CONFLITTO SINGOLA PROCEDURA

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 un'alta 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 soddisfazione 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 dei bilanci di previsioni, entro 30 gg 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 presente 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) ed a responsabilità degli uffici, ritenuti di maggior 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.

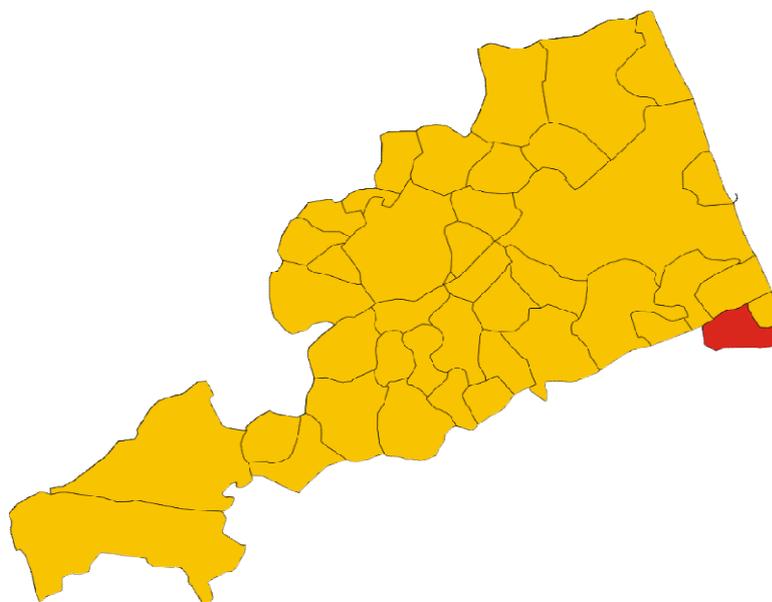
Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione Semplificato 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 28/11/2022 e del bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 03/04/2023.

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.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE



Comune di Campofilone

Indirizzo: Piazza Umberto I, 2 63828 Campofilone (FM)

Partita IVA: 00334340445

Codice Fisc. 00334340445

Sindaco: Sig. Gabriele Cannella

Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: 5 (oltre un dipendente di altro Comune ex art. art. 1 comma 557 legge 311/2004 e una dipendente ex art. 90 TUEL)

Numero abitanti al 31 dicembre 2022: 1892

Telefono: 0734 932775

Sito internet: <https://www.comune.campofilone.fm.it/>

PEC: campofilone@pec.ucvaldaso.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Campofilone è un comune della provincia di Fermo, nelle Marche. Costituisce un antico borgo del Piceno con vista sul mare Adriatico e sulla valle del fiume Aso ed è situato a ridosso del mare Adriatico su di un colle che raggiunge la sua massima altezza pari a 202 m s.l.m. in corrispondenza dell'orto abbaziale.

Il centro storico presenta una pianta ellittica caratteristica dei paesini sviluppatisi all'interno di mura castellane intorno al sec. XI. L'accesso principale è dalla scenografica Porta Marina e vi si accede con una lunga rampa, abbellita da pini secolari. Questo è l'asse principale cittadino che termina di fronte alla

Chiesa Abbaziale. Le due strade secondarie che seguono l'andamento delle mura cittadine sono anch'esse ellittiche. Tutte e tre vengono tagliate perpendicolarmente da vicoli e viuzze, determinando la pianta trapezoidale per la maggior parte delle abitazioni. Molte di queste erano originariamente delle case - torri.

La storia del territorio di Campofilone affonda le sue radici nel periodo Piceno tra il VII - VI sec a. C. come dimostra chiaramente la necropoli ritrovata nella contrada Monte Camauro e i cui reperti sono esposti nel museo archeologico liturgico (situato all'interno della Chiesa di S. Bartolomeo).

Diversi reperti archeologici testimoniano inoltre la presenza romana nella zona di Campofilone e l'importanza assunta in epoca repubblicana (III sec a. C.). A partire dal 269-268 a.C. il territorio venne trasformato dai Romani in *Ager Romanus*. Il paese veniva attraversato dall'antica strada consolare litoranea romana che collegava la colonia di Cupra a sud con quella di Fermo a nord. Peraltro, la presenza romana è testimoniata dal ritrovamento di numerose cisterne idriche e dalla presenza di un antico granaio romano risalente al I sec. d.C. Inoltre, in zona Contrada Marina sono stati ritrovati i resti ben conservati di una villa romana, risalente a un periodo compreso tra il I sec. a.C. e V d.C., con annesso terme, necropoli e testimonianze di produzioni agricole di olio e vino. Nella necropoli sono stati trovati tre scheletri infantili e quello di un cane. La villa riccamente pavimentata a mosaico è dotata di terme, sistema di riscaldamento con un fitto reticolo di tuboli in piombo per il passaggio dell'aria calda e vasche rivestite in cocciopesto per la conservazione dei prodotti agricoli.

L'attuale centro storico si sviluppa attorno alla ricca Abbazia benedettina di S. Bartolomeo Apostolo, a sua volta edificata sui resti di una villa romana e di un tempio pagano. Il primo documento che narra della ricca e potente Abbazia di Campofilone, dedicata all'apostolo S. Bartolomeo, risale al 1066 e viene oggi conservato nell'archivio di Stato di Fermo. Tuttavia, è da supporre che l'abbazia sia sorta almeno due secoli prima come lasciano intuire le donazioni che via via sono state fatte ad essa lungo i decenni.

La piazza principale del paese è piazza Umberto I oltre a piazza Roma. In quest'ultima si trova la chiesa abbaziale di San Bartolomeo dove si svolgono le funzioni religiose principali, le altre chiese sono quella di San Patrizio situata poco fuori le mura paesane, la chiesa di Maria Assunta sita nella frazione di Ponte Nina e quella di Santa Maria d'Intignano che è stata restaurata recentemente e si trova in un colle alle porte di Campofilone. Nello spazio retrostante la chiesa di San Bartolomeo si estende "L'Orto Abbaziale", un giardino racchiuso tra mura medievali dove si può ammirare il panorama circostante delle colline marchigiane. Presso la chiesa di San Bartolomeo è allestito il Museo archeologico-liturgico, con una parte riservata ai reperti archeologici d'epoca picena e romana rinvenuti nel territorio comunale e un'altra con paramenti liturgici, ex voto e oggetti per il culto.

Oltre al centro storico, Campofilone si snoda anche in alcune frazioni all'interno del paese, quali:

- Santa Maria: la prima che si incrocia arrivando dal vicino comune di Montefiore dell'Aso;
- Valdaso: comprendono i territori a ridosso del fiume Aso. Questa frazione è caratterizzata da grandi attività agricole;
- Ponte Nina: la zona balneare del paese, unico sbocco sul mare.

La notorietà internazionale di Campofilone è legata alla tradizione dei Maccheroncini, piatto che già in una corrispondenza dell'abbazia di Campofilone del 1400, veniva definito come "Maccheroncini fini fini". La ricetta secolare è stata tramandata inalterata, di madre in figlia: l'impasto preparato con le migliori farine di grano tenero e uova, senza l'aggiunta di acqua, viene steso in sottili sfoglie, arrotolato e tagliato in fili sottilissimi con grande maestria dalle massaie e disposti ordinatamente ad asciugare su fogli di carta.

La lavorazione effettuata interamente a mano, è una pratica che torna con la stessa resa nelle produzioni delle aziende artigiane locali.

Il 31 maggio 2008 è nata l'associazione produttori dei Maccheroncini di Campofilone con lo scopo di incrementare la politica della qualità totale a favore del consumatore e di salvaguardare la tipicità e le caratteristiche peculiari del prodotto.

Il 13 novembre 2013 la Commissione Europea ha rilasciato ai Maccheroncini di Campofilone la certificazione europea di IGP - Indicazione Geografica Protetta.

Nella Valdaso la vocazione è prevalentemente agricola e si caratterizza soprattutto per la produzione di pesche, uva da vino, prugne, susine, insalata e oliva; inoltre, in questa zona, sono praticate attività florovivaistiche e vitivinicole. Nella parte periferica a ovest del paese sorge la zona industriale "Lu Foru", sede di alcune piccole attività.

Prendendo come riferimento gli ultimi 10 anni, va notato che a livello demografico si è assistito ad un lieve calo del numero dei residenti che, partendo da 1969 del 2013 sono oggi 1892. Il calo è dovuto al saldo naturale della popolazione, in linea con il dato nazionale, mentre il numero dei residenti e degli emigrati è risultato praticamente costante.

1.2 Analisi del contesto interno

L'organizzazione interna del Comune risente indubbiamente della progressiva riduzione del numero dei dipendenti, dovuto sia al rispetto di indirizzi politici nazionali, che hanno portato ad un necessario contenimento delle spese di personale, sia nell'ottica del raggiungimento e mantenimento dell'obiettivo di equilibrio di bilancio. Attualmente l'organizzazione del Comune è articolata in n. 4 Settori di attività che ricomprendono diversi servizi. Nello specifico i settori sono le seguenti:

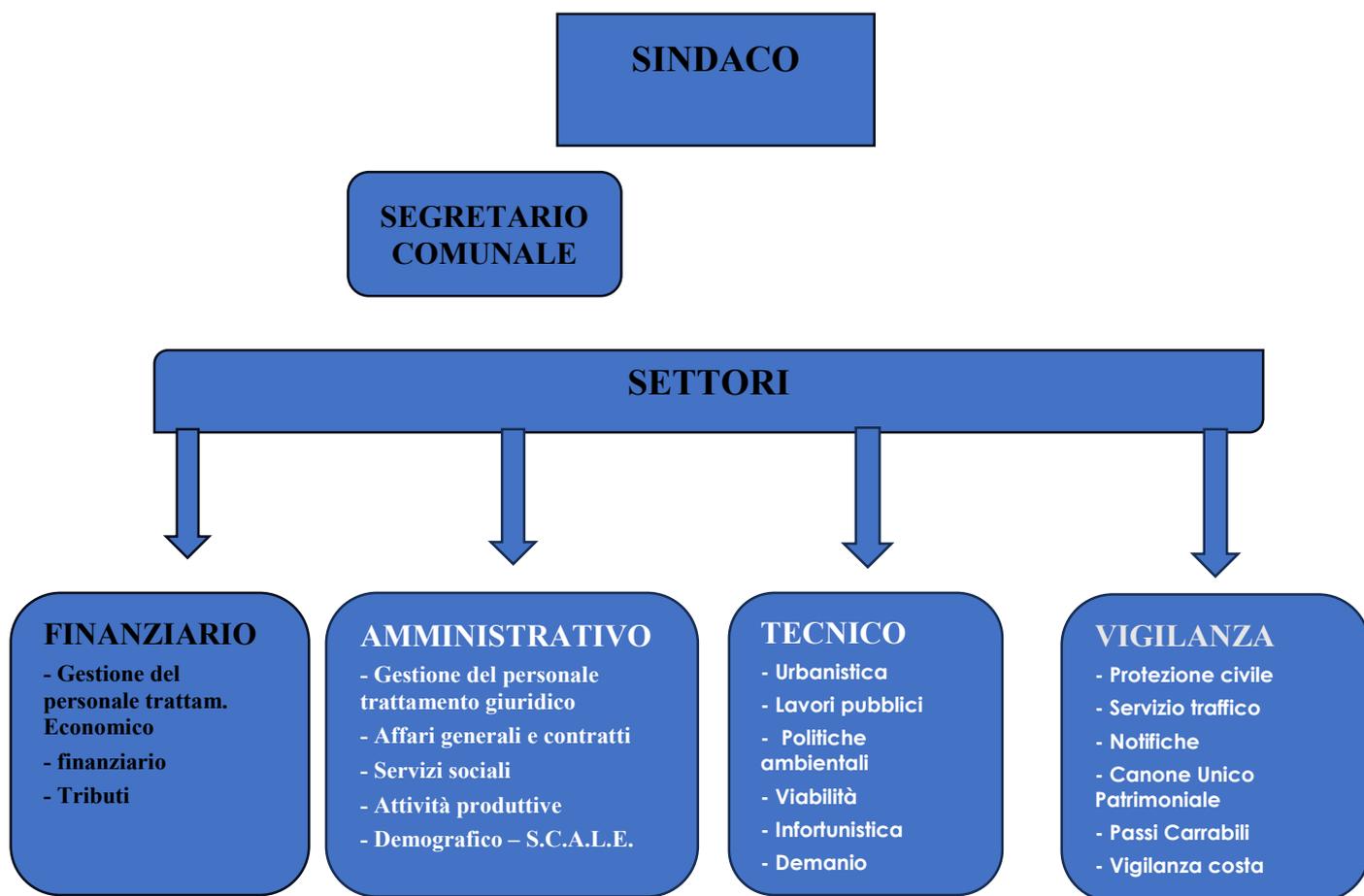
- 1) Settore Finanziario (n. 1 Responsabile area Funzionari (ex cat. D);
- 2) Settore Amministrativo (n. 1 Responsabile che è il Segretario comunale)
- 3) Settore Tecnico (n. 1 Responsabile area Funzionari (ex cat. D);
- 4) Settore Vigilanza (n. 1 Responsabile area Funzionari (ex cat. D).

I dipendenti del Comune di Campofilone in servizio sono attualmente 5.

Il Responsabile del Settore finanziario è un dipendente del Comune di Massignano ex cat. D posizione economica 1, che presta la propria attività lavorativa presso il Comune di Campofilone in parte ai sensi dell'art. 1 comma 557 legge 311/2004 e in parte ai sensi della convenzione stipulata tra i due comuni in data 15/10/2022 con la DGC n. 69 per un totale di n. 15 ore settimanali.

1.3 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito la struttura organizzativa dell'Ente, come definita da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 15/10/2022.



L'Ufficio di Segreteria Comunale è retto in convenzione con i Comuni di Carassai e Lapedona. Il Comune di Campofilone è il comune capofila. Il Segretario comunale, dott.ssa Eleonora Paci, pur essendo un Segretario di fascia C, è titolare di una convenzione di Classe III, alla luce di quanto disposto dall'articolo 12-bis del decreto legge 27 gennaio 2022, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2022, n. 25 e del successivo D.M. 29 aprile 2022 "Disciplina attribuzione ai segretari fascia «C» della titolarità in sedi singole o convenzionate tra i 3.001 e i 5.000 abitanti".

Al Comune di Campofilone è garantita la presenza del Segretario Comunale per il 45% sul monte ore di 36 ore settimanali. L'Ufficio Tecnico è gestito dall'Arch. Aldo Pasqualini, ex Cat. D4 tecnico di pluridecennale esperienza e dipendente del Comune di Campofilone per 36 ore settimanali. L'Arch. Pasqualini al momento opera presso il Comune di Campofilone per n. 24 ore settimanali e per altre 24 ore complessive settimanali presta la sua attività presso il Comune di Massignano (AP) sulla base sia di convenzione stipulata tra i due enti in data 15/10/2022, sia ai sensi dell'art. 1 comma 557 legge 311/2004. Il Settore tecnico si avvale della collaborazione del sig. Gianfranco Mannocchi, operaio specializzato ex cat. B3 posizione economica 7, che svolge anche la funzione di autista dello scuolabus e del pulmino durante le colonie estive di bambini e ragazzi.

L'Ufficio Finanziario ha individuato il proprio Responsabile nel dott. Mattia Tomassini, dipendente del Comune di Massignano ex cat. D posizione economica 1 che presta la propria attività lavorativa presso il Comune di Campofilone in parte ai sensi dell'art. art. 1 comma 557 legge 311/2004 (per n. 15 ore), in parte ai sensi della convenzione stipulata tra i due comuni in data 15/10/2022.

Dal giorno 29/04/2023, data di stipula del contratto individuale di lavoro a seguito di procedura concorsuale si avvale, per il 50% del tempo della dott.ssa Verdiana Santarelli, Istruttore contabile impiegata sia presso il Settore amministrativo che presso il Settore Finanziario, ex Cat. Giuridica C posizione economica 1 (attuale Area Istruttori);

La Responsabile del Settore Amministrativo è la dott.ssa Eleonora Paci, Segretario comunale dell'Ente, nominata con Decreto sindacale n. 4 del 24/10/2022.

Gli addetti al Settore amministrativo sono:

- la signora Acciarri Ivana, per il Servizi Demografico - S.C.A.L.E. ex Cat. Giuridica C posizione economica 6 (attuale Area Istruttori);
- la signora Franca Mattoni, in quiescenza dal giorno 01/07/2023, per i Servizi Sociali, Affari generali e contratti, Attività produttive (per quanto non attribuito all'Unione Comuni Valdaso), ex Cat. Giuridica B, posizione economica 7.
- la dott.ssa Verdiana Santarelli, assunta in data 29/04/2023 a seguito di selezione pubblica, Istruttore contabile impiegata sia presso il Settore amministrativo che presso il Settore Finanziario, ex Cat. Giuridica C posizione economica 1 (attuale Area Istruttori);

A seguito della modifica apportata alla struttura organizzativa del Comune di Campofilone con DGC n. 72 del 15/10/2022, nel Settore Amministrativo è ora ricompreso anche il Servizio Personale – trattamento giuridico;

Il Responsabile del Settore Vigilanza è il sig. Valentino Talamonti, ex Istruttore Direttivo cat. D, posizione economica 2 (ora area Funzionari). Il sig. Talamonti è il Comandante del Corpo di Polizia municipale del Comune di Campofilone.

2. SEZIONE: 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 Semplificato, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 28/11/2022 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. Performance

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sottosezione, si ravvisa la necessità, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione "Performance".

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Si riportano di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente.

UNITÀ ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE INDIVIDUALE	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI UNITÀ ORGANIZZATIVA
SETTORE AMMINISTRATIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Gestione bandi per contributi sociali: individuazione forme di contribuzione possibili, implementazione delle reti di conoscenza delle stesse e attività di rendicontazione e inserimento dati nei vari portali istituzionali relativamente ai servizi sociali; - Organizzazione Attività ricreative e sociali rivolte in particolare ai ragazzi e agli anziani; 	<ul style="list-style-type: none"> - SENSIBILIZZAZIONE ALLE TEMATICHE SOCIALI QUALE LEVA DI MIGLIORAMENTO DELLO STATO SOCIALE DEI CITTADINI; - CONTRIBUZIONE AL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DELLA VITA DEI CITTADINI ATTRAVERSO L'IMPLEMENTAZIONE DELLE ATTIVITÀ LUDICO RICREATIVE E SOCIALI

	<p>- Implementazione della sezione amministrazione trasparente e delle informazioni nel sito internet comunale</p> <p>- Per quanto concerne gli aspetti giuridici, procedure finalizzate all'assunzione di: 1) n. 1 istruttore, ex cat. C a tempo indeterminato part-time 18 ore; 2) n. 1 istruttore, ex cat. C istruttore tecnico, a tempo pieno e determinato, di supporto al Settore tecnico per gestione progetti PNRR e con fondi PNRR; 3) progressione verticale di n. 1 dipendente area Istruttori (ex cat. C)</p> <p>- Procedimento relativo all'implementazione del trasferimento dati elettorali in ANPR</p>	<p>-RAGGIUNGIMENTO DI UN LIVELLO OTTIMALE DI RISPETTO DEL DIRITTO DI INFORMAZIONE DEL CITTADINO ATTRAVERSO LA TRASPARENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA</p> <p>IMPLEMENTAZIONE DEL CAPITALE UMANO DELL'ENTE ANCHE IN OTTICA DI SUPPORTO PER PROGETTUALITA' PNRR</p> <p>ADEGUAMENTO EL FUNZIONAMENTO SERVIZIO ELETTORALE COMUNALE ALLA NORMATIVA NAZIONALE</p>
AREA RAGIONERIA	<p>- Attività di e coordinamento e collaborazione con gli altri servizi nelle attività legate alla realizzazione degli obiettivi progettuali e del PNRR – PA digitale. Realizzazione degli step attuativi previsti per l'anno 2023 dei progetti finanziati;</p> <p>-Attività di rendicontazione</p>	<p>- REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI LEGATI AI PROGETTI PNRR PA DIGITALE</p>

	<p>sul REGIS in collaborazione con l'Ufficio tecnico in merito ai progetti PNRR in svolgimento;</p> <p>- Rispetto dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali (indice annuale 2023).</p> <p>- Predisposizione istruttoria e di tutta la documentazione necessaria alla stipula per l'accensione di mutuo con l'istituto C.D.P. S.P.A. entro il 31/12/2023;</p>	<p>- REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI LEGATI AI PROGETTI PNRR. RENDICONTAZIONE</p> <p>EVITARE L'ACCANTONAMENTO DI SOMME AL FGDC</p> <p>- REALIZZAZIONE INTERVENTO DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO TEATRO COMUNALE</p>
<p>AREA VIGILANZA</p>	<p>- Vigilanza del litorale marittimo e controllo delle modalità di fruizione dello stesso da parte della collettività con particolare riferimento al controllo e repressione dell'abusivismo commerciale;</p> <p>- Attività di PM finalizzate alla sicurezza stradale e al controllo del territorio</p> <p>- Implementazione attività di accertamento delle violazioni delle norme in materia ambientale, con specifico riferimento alle disposizioni sul corretto conferimento dei rifiuti e contro l'abbandono degli stessi;</p> <p>- Controllo sul rispetto della normativa in materia di Canone Unico Patrimoniale e connesso procedimento finalizzato al recupero dell'evasione;</p>	<p>-TUTELA DEL TERRITORIO IN PARTICOLARE DURANTE I PERIODI DI MAGGIORE AFFLUSSO COME QUELLO ESTIVO</p> <p>- TUTELA DELLA SICUREZZA STRADALE E DEL TERRITORIO COMUNALE</p> <p>- TUTELA DELL'AMBIENTE, DELLA SALUTE PUBBLICA E DEL DECORO</p> <p>- TUTELA DELLA REALIZZAZIONE DI UN'ENTRATA DEL COMUNE E EQUITA' TRA CONTRIBUENTI</p>

AREA TECNICA	<ul style="list-style-type: none"> - Progettazione e Direzione Lavori interna, finanziamento PNRR, ex Ministero Interno per messa in sicurezza viabilità stradale; - Attività di manutenzione del verde pubblico e del verde di pertinenza delle strade comunali e ripristino delle strade comunali con breccia e asfalto a freddo; - Almeno due adozioni e/o approvazione di variante a piani urbanistici; - Implementazione della sezione amministrazione trasparente e delle informazioni nel sito internet comunale 	<ul style="list-style-type: none"> - RAGGIUNGIMENTO DI OBIETTIVO PNRR. INIZIO LAVORI ENTRO IL 15-09-2023; - MANTENIMENTO DEL DECORO URBANO FINALIZZATO ALLA VIVIBILITA' DELLA CITTA' - REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI URBANISTICI DELL'ENTE -RAGGIUNGIMENTO DI UN LIVELLO OTTIMALE DI RISPETTO DEL DIRITTO DI INFORMAZIONE DEL CITTADINO ATTRAVERSO LA TRASPARENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

Per il dettaglio delle schede di valutazione delle performance - metodologia, indicatori e risultati attesi - si rimanda alla deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 20/04/2023 avente oggetto "Approvazione PEG (Piano Esecutivo di Gestione) e assegnazione degli obiettivi ai Responsabili Bilancio 2023/2025", con la quale è approvato il *Piano degli obiettivi e delle performance per l'anno 2023* assegnato ai Responsabili di posizione organizzativa/EQ.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Con la Delibera di Giunta Comunale n. 86 del 16/12/2022 è stato riconfermato l'ultimo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Comune di Campofilone. Trattandosi di un piccolo Comune, sotto i 5000 abitanti, che non ha registrato episodi corruttivi e non ha avuto particolari modifiche della struttura organizzativa il piano è stato quindi confermato. **Con il presente PIAO viene approvato anche il nuovo PTPCT del Comune di Campofilone che viene allegato (All. A) come parte integrante e sostanziale dello stesso e al quale si rimanda.**

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute organizzativa dell'Ente

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere sono riportati nell'**Allegato 2 al presente PIAO, contenente il Piano delle Azioni Positive 2023-2025. Lo stesso è stato approvato con DGC n. 78 del 15/11/2022.**

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In considerazione della cessazione dell'emergenza sanitaria da COVID 19, che ha portato all'approvazione del Decreto-legge n. 6 del 23/02/2020 e di tutta una serie di successive ed ulteriori misure normative finalizzate al contenimento dell'epidemia, questo Ente, per quanto concerne la fonte di regolamentazione del lavoro agile si rifà, in primo luogo, a quanto stabilito dalla Legge 81/2017 e dagli artt. 63 e ss del CCNL 2019-2021 del comparto Enti locali. In aggiunta alle disposizioni normative e contrattuali richiamate, devono essere ricordate anche le disposizioni di legge che hanno prorogato il diritto per i lavoratori definiti "fragili" nel settore pubblico e in quello privato a svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile (da ultima la Legge 3 luglio 2023 n. 85). Per "Lavoro agile" si intende una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro connotata da un'organizzazione delle attività per cicli, fasi e obiettivi e dallo svolgimento di parte dell'attività all'esterno della sede lavorativa senza vincoli di spazio e di orario, entro i soli limiti di durata del tempo di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, e nel rispetto della fascia di contattabilità.

Il lavoro agile risponde alle seguenti finalità:

- a) introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, ad un incremento di produttività;
- b) favorire un'organizzazione ispirata a principi di flessibilità, autonomia e responsabilità e

fondata su legami di fiducia, nell'ottica del superamento della logica del mero controllo visivo;

- c) favorire la digitalizzazione e la dematerializzazione delle attività, dei processi e dei procedimenti, garantendo comunque il miglior impatto per l'utenza in termini di accessibilità, anche da remoto, ai servizi erogati dalle strutture regionali;
- d) rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita - lavoro dei dipendenti;
- e) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;
- f) contribuire alla razionalizzazione nell'utilizzo degli spazi, delle sedi di lavoro e delle dotazioni tecnologiche realizzando economie di gestione.

Il lavoro agile è potenzialmente applicabile a tutto il personale dipendente del Comune di Campofilone ad eccezione dei dipendenti che, nello svolgimento della prestazione lavorativa, necessitano di un costante utilizzo di macchinari e strumentazioni specifiche e pertanto non possono svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile (a titolo esemplificativo e non esaustivo, operai, autisti, vigili urbani).

L'Amministrazione favorisce l'accesso al lavoro agile, per i lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità come, ad esempio, i dipendenti che abbiano un familiare in situazione di disabilità di cui all'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Particolare riguardo viene riservato ai "soggetti fragili" i quali avranno la possibilità di accedere al lavoro agile sulla base dei diritti riconosciuti dalle disposizioni normative sopra citate (da ultimo la Legge 85/2023).

I risultati raggiunti in modalità agile sono oggetto di apposito report che il dipendente è tenuto ad elaborare a cadenza giornaliera, settimanale e mensile secondo le indicazioni fornite dal proprio Responsabile.

Al momento nel Comune di Campofilone non sussiste nessun accordo individuale con i lavoratori per l'espletamento della propria attività lavorativa in modalità agile. In considerazione del ridotto numero dei dipendenti, al fine di una corretta erogazione dei servizi, in particolare di quelli che prevedono attività di sportello e quindi orari di apertura al pubblico, non sono state finora attivate modalità di lavoro agile, che prevedono, in ogni caso, una preventiva regolamentazione da parte dell'Ente.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale –reclutamento del personale.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione

assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Nello specifico il piano del fabbisogno 2023/2025 viene redatto in applicazione della normativa vigente in materia di spesa di personale:

- art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 che abbandona la determinazione della possibilità di spesa per assunzioni a tempo indeterminato fondata sul costo delle cessazioni dell'anno precedente per abbracciare invece la sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti e che la tabella 1 del DM 17.03.2020 indica i valori di soglia di virtuosità per fascia demografica;

- la fascia per i Comuni da 1000 a 1999 abitanti è il 28,60%;

- dai conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 21,36%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1;

- l'Ente si colloca tra gli enti "virtuosi" e per il triennio di programmazione può incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 per assunzioni a tempo indeterminato, in termini di nuove capacità assunzionali, in misura non superiore a quella determinata sulla base delle percentuali massime di incremento indicate nell'art. 5 del citato DM 17.03.2020;

- il D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che il concetto di dotazione organica si deve tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del PTFP, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni vigenti relative al contenimento della spesa di personale.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda al Documento Unico di programmazione Semplificato 2023-2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 28/11/2022.

Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 è stato approvato con DGC n. 80 del 21/11/2022 corredata dal parere positivo del Revisore dei Conti.

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.							
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020							
Abitanti	1892	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento massimo ipotetico spesa			
Anno Corrente	2023	28,60%	32,60%	%	€		
Entrate correnti		FCDE 2022	74.154,90 €	34,00%	75.303,45 €		
Ultimo Rendiconto 2022	1.705.167,09 €	Media - FCDE	1.474.054,43 €	Incremento spesa - I FASCIA			
Penultimo rendiconto	1.404.273,27 €	Rapporto Spesa/Entrate		%	€		
Terzultimo rendiconto	1.535.187,62 €	21,36%		23,91%	75.303,45 €		
Spesa del personale		Collocazione ente					
Ultimo rendiconto 2022	314.901,35 €	Prima fascia					
Anno 2018	221.480,74 €						
Margini assunzionali		FCDE					
0,00 €							
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa					
0,00 €		75.303,45 €					
Spesa del Personale							
Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;							
Entrate Correnti							
Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.							
Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Resti assunzionali							
Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.							
Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione							
Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.							
Comuni che si collocano nella seconda fascia							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.							
Comuni che si collocano nella terza fascia							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.							

Si precisa che con il presente PIAO il piano triennale di fabbisogno del personale indicato viene aggiornato e con l'atto che approva il PIAO stesso vengono approvate conseguentemente anche le modifiche di seguito specificate:

In aggiunta a quanto previsto dal P.F.T.P. 2023/2025 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 80 del 21/11/2022, si procederà:

- all'assunzione di un'unità "Area degli Istruttori" da assegnare al Settore Amministrativo mediante attingimento, a tempo indeterminato e part-time (18 ore), da propria graduatoria e in subordine da graduatorie idonee di altri Enti. Laddove non fosse possibile attingere da graduatorie già esistenti, si procederà all'avvio di una nuova procedura concorsuale;
- alla progressione verticale a regime prevista ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e successivamente art. 15 del CCNL 16 Novembre 2022, per la copertura del posto da Funzionario presso il Settore Amministrativo;
- all'assunzione di un'unità "Area istruttori" da assegnare al Settore Tecnico per progettazione PNRR a tempo pieno e determinato (di cui al paragrafo che segue).

Assunzioni a Tempo Determinato

La scelta dei profili professionali per le nuove assunzioni a tempo determinato è rivolta in particolar modo verso il settore tecnico.

Si prevede per il 2023, l'assunzione con contratto a tempo determinato di personale con qualifica non dirigenziale, in possesso di specifiche professionalità ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001.

Inoltre ai sensi dell'art. 31 bis, comma 5 – D.L. n. 152/2021, monitoraggio esigenze assunzionali con il quale, nell'ambito del PNRR, è stata assegnata a questo Comune, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 1, una figura professionale con profilo istruttore tecnico, ex categoria C, a tempo determinato e pieno.

Tale assunzione avverrà mediante indizione di concorso pubblico o attingimento da graduatoria già esistente.

Nuova dotazione organica:

Settore Finanziario					
Profilo	Area	Tipo assunzione	Programmazione	% Part-Time	Note
Istruttore amm.vo contabile	Area Istruttori	Ruolo	In servizio	50,00%	Assunzione avvenuta in data 29/04/2023

Settore Tecnico					
Profilo	Area	Tipo assunzione	Programmazione	% Part-Time	Note
Collaboratore tecnico	Area Operatori Esperti	Ruolo	In servizio	100,00%	
Funzionario tecnico	Area Funzionari ed E.Q.	Ruolo	In servizio	100,00%	
Istruttore tecnico	Area Istruttori	Non ruolo	In programmazione	100,00%	Assunzione PNRR finanziata interamente da fondi statali

Settore Amministrativo					
Profilo	Area	Tipo assunzione	Programmazione	% Part-Time	Note
Istruttore amm.vo contabile	Area Istruttori	Ruolo	In servizio	50,00%	Assunzione avvenuta in data 29/04/2023
Esecutore tecnico	Area Operatori Esperti	Ruolo	In uscita	100,00%	Collocamento a riposo avvenuto in data 01/07/2023
Istruttore amm.vo contabile	Area Istruttori	Ruolo	In programmazione	50,00%	Assunzione con decorrenza 01/11/2023
Istruttore amm.vo contabile	Area Istruttori	Ruolo	In uscita	100,00%	Uscita personale interno dall'Area per progressione verticale
Funzionario amm.vo contabile	Area Funzionari ed E.Q.	Ruolo	In programmazione	100,00%	Entrata personale interno nell'Area per progressione verticale

Settore Vigilanza					
Profilo	Categoria	Tipo assunzione	Programmazione	% Part-Time	Note
Agente Polizia Locale	Area Funzionari ed E.Q.	Ruolo	In servizio	100,00%	

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

Il tema della formazione professionale del personale dipendente è uno dei principali strumenti di innovazione e di modernizzazione nella Pubblica Amministrazione in genere e quindi anche per l'Amministrazione Comunale di Campofilone. L'obiettivo principale è quello della valorizzazione delle risorse umane, facendo leva non solo sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale, ma anche come stimolo alla motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo. L'acquisizione di nuove conoscenze, professionalità e strumenti di lavoro diventa, infatti, condizione necessaria per l'attività svolta dagli enti pubblici, chiamati, negli ultimi tempi, a sostenere un notevole incremento quantitativo e qualitativo dei servizi forniti ai cittadini ed alle imprese.

Per tali ragioni, la formazione professionale diventa parte integrante della gestione ordinaria del personale dipendente dell'Ente che, a tale scopo, deve coinvolgere non soltanto gli amministratori nella fase di impulso e di indirizzo, bensì, principalmente, tutti i responsabili dei vari settori di cui lo stesso è composto, sia nella programmazione, che nella successiva valutazione degli effetti e delle ricadute dell'attività formativa stessa in termini di funzionalità della macchina amministrativa. Il nuovo CCNL si occupa, in modo specifico, della formazione dei dipendenti agli articoli 54, 55 e 56.

INTERVENTI FORMATIVI IN PROGRAMMAZIONE O DA PROGRAMMARE

Di seguito si elencano gli interventi formativi in programma nel corso del corrente anno, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili:

CORSI IN TEMA DI SICUREZZA

- Corso di formazione per il personale addetto alle squadre di gestione delle emergenze antincendio ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 (artt. 36 e 37);
- Corso per addetti al primo soccorso;

CORSI IN TEMA DI ANTICORRUZIONE E PRIVACY

- Corso di formazione ed aggiornamento su anticorruzione;
- Corso specifico sul trattamento dei dati personali riservato al personale con competenza specifica in materia.

CORSI DI AGGIORNAMENTO CONTINUO

- Corsi di aggiornamento e approfondimento nelle materie di maggiore interesse per gli impiegati comunali al fine di favorire il corretto svolgimento delle proprie mansioni ed il progresso delle attività del Comune soprattutto dal punto di vista della digitalizzazione e nelle materie che sono state oggetto di recenti ed importanti interventi normativi di modifica (Bilancio di previsione / principi contabili; Codice dei Contratti pubblici ecc).

4. MONITORAGGIO

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si provvede ad elaborare ed attuare la sezione "Monitoraggio", poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti.

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili e dei Servizi ad essi assegnati, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna Area sarà effettuato secondo i seguenti passi.

I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta indicando:

- la percentuale di avanzamento dell'attività;
- la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
- inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.

Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.

Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.