



Comune di Serrara Fontana
Città Metropolitana di Napoli

Piano Integrato di Attività e Organizzazione triennio 2023-2025

Approvato con Deliberazione della Giunta comunale n.

del

1	Presentazione	5
2	Premessa	5
	2.1 - Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione	5
	2.2 - Contesto interno ed esterno	6
	2.2.1 Contesto esterno	6
	2.2.2 Contesto interno (Fonte PTPC)	9
3	Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione	12
	3.1 - Sottosezione di Programmazione - Errore. Il segnalibro non è definito.	12
	3.1.1 - Valore pubblico e performance generale dell'amministrazione	13
	3.1.2 - Obiettivi di valore pubblico	14
	3.1.3 - Accessibilità	16
	3.1.4 - Procedure da semplificare	17
	3.1.5 - Interventi finanziati nell'ambito del PNRR	19
	3.2 - Sottosezione di Programmazione - 19	19
	3.2.1 - Performance organizzativa	20
	3.2.1.1 Settore 1 -- Area amministrativa - Delle attività produttive - Servizi Ausiliari legale e legislativa Informatica	21
	3.2.1.2 Settore 2 -Area Demografica Statistica tempo libero e sport	22
	3.2.1.3 Settore 3 -Area economica finanziaria	23
	3.2.1.4 Settore 4 -Area tecnica e tecnica Manutentiva	24
	3.2.1.5 Settore 5- Area vigilanza e custodia	25
	3.2.1.6 Settore 6-Area sociale Biblioteca comunale e Istruzione, Demanio	
	3.2.1.7 Segretario Comunale-	

3.2.2	- Obiettivi individuali	26
3.2.2.1	Settore 1 – Area amministrativa - Delle attività produttive - Servizi Ausiliari legale e legislativa Informatica	26
3.2.2.2	Settore 2 -Area Demografica Statistica tempo libero e sport	26
3.2.2.3	Settore 3 -Area economica finanziaria	26
3.2.2.4	Settore 4- Area Tecnica Manutentiva	27
3.2.2.5	Settore 5- Area vigilanza e custodia	27
3.2.2.6	Settore 6-Area sociale Biblioteca comunale e istruzione, Demanio	27
3.2.2.7	Segretario Comunale	28
3.3	- Sottosezione di Programmazione – Errore. Il segnalibro non è definito.	
3.3.1	- Analisi del contesto interno ed esterno	29
3.3.2	- Mappatura dei processi, identificazione e valutazione dei rischi	29
3.3.3	- Misure obbligatorie e misure specifiche	31
3.3.3.1	- Monitoraggio sull' idoneità delle misure	31
3.3.4	- Programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza e misure per garantire l'accesso civico	32
3.3.5	Integrazione con le sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance"	32
4	Sezione 3. Organizzazione e Capitale umano	35
4.1	- Sottosezione di Programmazione – Errore. Il segnalibro non è definito.	
4.1.1	- Organigramma	35
4.1.2	- Interventi organizzativi a supporto degli obiettivi	36
4.1.3	Consistenza del personale al 31.12.2022	36
4.2	- Sottosezione di Programmazione – Organizzazione del lavoro agile	38
4.3	- Sottosezione di Programmazione – Piano dei fabbisogni di personale	38
4.3.1	- Capacità assunzionali e calcolo della dotazione finanziaria potenziale	38
4.3.2	- Verifiche propedeutiche	40

4.3.3	- Fabbisogni di personale per profilo professionale e correlazione con gli obiettivi di performance	40
4.3.4	- Previsioni di cessazioni dal servizio nel triennio previsione 2023/2025 – e programmazione DUP 2024/2026	44
4.3.5	- Fabbisogni formativi e correlazione con gli obiettivi di performance	45
4.3.6	Piano delle azioni positive ed obiettivi correlati (operativi ed individuali)	46
5	Sezione 4. Monitoraggio	48

1 Presentazione

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 del Comune di Serrara Fontana è stato elaborato in attuazione dell'art. 6 del Decreto Legge n. 80/2021 e dei decreti attuativi (DPR n. 81/2022 e DM n. 132/2022).

Il percorso seguito dall'Amministrazione ha previsto l'utilizzo del Documento Unico di Programmazione per identificare le priorità strategiche e il coinvolgimento dei componenti della Giunta comunale e dei responsabili apicali della struttura organizzativa, tenendo conto delle specificità del contesto esterno ed interno

2 Premessa

2.1 - Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Ente	Comune di Serrara Fontana
Sede principale	Via Roma - 80081 Serrara Fontana (Na)
Sito internet istituzionale	https://www.comune.serrara-fontana.na.it/
Telefono (centralino)	0819048811
Mail	protocollo@comune.serrara-fontana.na.it
PEC:	protocollo.serrarafontana@asmepec.it
CODICE FISCALE:	83001410634
PARTITA IVA:	07806291212

2.2 - Contesto Interno ed esterno

2.2.1 Contesto esterno

Inquadramento territoriale e analisi delle principali caratteristiche

Il Comune di Serrara Fontana è il più piccolo Comune dell'isola d'Ischia, che si sviluppa dalla cima del monte Epomeo (oltre 700 m.) fino al mare che bagna l'istmo di Sant'Angelo, piccolo borgo turistico che rappresenta probabilmente il fiore all'occhiello dell'isola d'Ischia. Nel contesto di riferimento un aspetto particolarmente problematico, come noto, è rappresentato dal non ordinato sviluppo del territorio sotto il profilo edilizio, favorito evidentemente, da un lato, dalla mancanza di controlli nel periodo di massima espansione territoriale ascrivibile soprattutto alla seconda metà del secolo scorso e, dall'altro lato, dall'assenza dei piani di dettaglio e dei piani sovraordinati che avrebbero potuto/dovuto essere emanati nel contesto di riferimento anche per consentire una "conformazione postuma" del territorio; ciò ha inevitabili riflessi sulla situazione attuale, in quanto è dato registrare un rilevante problema di abusivismo edilizio, sia nel Comune di Serrara Fontana che su tutta l'Isola d'Ischia. Tale profilo problematico appare, allo stato, non ancora risolto e neanche immediatamente risolvibile, anche alla luce della riscontrata diffusione del fenomeno e della perdurante assenza di pianificazione anche a livello sovracomunale. In ogni caso l'Ente sta iniziando a provare a dare delle risposte concrete ai cittadini anche attraverso la nuova programmazione dell'evasione delle pratiche edilizie ancora inevase attraverso gli indirizzi offerti dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 105 del 30.11.2016. Altra criticità relativa al contesto esterno, ma che si riflette anche nella gestione interna dell'Ente, permeando di sé il meccanismo gestionale sotto una pluralità di aspetti attiene alla gestione del Porto turistico di Sant'Angelo. Sull'area si sono in passato susseguite gestioni in affidamento diretto delle relative concessioni e gestioni d'irte delle aree. La problematica più rilevante al momento in tale contesto è sotto il profilo che in questa sede rileva, attiene all'implementazione di strumenti di controllo e di buona gestione da parte dell'Ente, attesa anche la lontananza tra l'area del Porto e la sede amministrativa comunale e riscontrata, come sottolineato innanzi, la scarsa dotazione organica per far fronte al meccanismo della gestione diretta. Tale criticità si è provato ad attenuare sia con la scelta della gestione del servizio - allo stato la forma di gestione scelta negli ultimi anni è stata una "gestione ibrida" con personale interno che coordinasse il servizio e con compiti più propriamente amministrativi e affidamento all'estero dei servizi di supporto, ormeggio disormeggio e sicurezza- e sia con meccanismi di raccordo e costante indirizzo del personale preposto al fine di attenuare e ridurre le riscontrate criticità connesse alla gestione di un servizio che ha evidenti ricadute anche di carattere economico.

Infine, parimenti rilevante appare l'ulteriore problematica dell'abbandono indiscriminato di rifiuti sul territorio e del mancato rispetto delle prescrizioni relative alle modalità di raccolta differenziata; ciò determina difficoltà di mantenimento di buoni standard di pulizia del territorio, circostanza stridente anche con la spiccata vocazione turistica dell'area di riferimento. Infine sempre in merito al servizio dei rifiuti, si riscontrano anche una certa difficoltà a riscuotere tempestivamente il relativo tributo, essendo necessario ricorrere alle procedure coattive in un'elevata percentuale di casi, con evidenti ricadute di carattere contabile oltre che economico patrimoniale per l'Ente. A tal fine l'Ente ha già avviato una procedura per affidare all'esterno mediante procedura negoziata l'appalto di servizi di recupero dell'evasione per l'anno 2013 ma l'esperienza non ha dato i frutti sperati e pertanto si procederà ad assegnare i ruoli alla agenzia per la riscossione nazionale ed intende proseguire su questa strada per gli anni successivi

Alcuni dati di Contesto

Risultanze della popolazione legale al censimento del n. 3.060 Popolazione residente alla fine del 2021 (penultimo anno precedente) n. 3.110 di cui:

- maschi n. 1.540
- femmine n. 1.570

di cui:

- in età prescolare (0/5 anni) n. 128
- in età scuola obbligo (7/16 anni) n. 270
- in forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni) n. 448 in età adulta (30/65 anni) n. 1577
- oltre 65 anni n. 0668
- nati nell'anno n. 15
- deceduti nell'anno n. 34
- saldo naturale: - 19
- immigrati nell'anno n. 84
- Emigrati nell'anno n. 74
- Saldo migratorio: + 10
- Saldo complessivo (naturale + migratorio): - 9

Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente n. 0 abitanti

Risultanze del territorio:

- Superficie Kmq 6
- Risorse idriche:
 - o laghi n. 0
 - o fiumi n. 0

Comune di Serrara Fontana PIAO 2023-2025

Strade:

- autostrade Km 0,00
- strade extraurbane Km 0,00
- strade urbane Km 17,00
- strade locali Km 25,00
- itinerari ciclopedonali Km 0,00

Strumenti urbanistici vigenti: Piano regolatore- PRGC (approvato) e Piano urbanistico comunale PUC (adottato)

Risultanze della situazione socio economica dell'Ente

Accordi di programma: Agenda 2000 con comuni aderenti all'Ancim, iniziative imprenditoriali, con delibera di G.C. n. 8/16 è stato approvato il protocollo d'intesa "patto per lo sviluppo socio-economico dell'isola d'Ischia", partecipanti i Comuni dell'isola d'Ischia, con delibera di G.C. n.19/16 è stato approvato l'accordo di partenariato per la partecipazione all'iniziativa "uia-urban innovative action", partecipanti Comuni dell'isola d'Ischia, con delibera di G.C. n. 68/16 è stato approvato il programma di sviluppo rurale per la Campania 2014/2020-Gal terra protetta, partecipanti Comuni dell'Isola, costiera Amalfitana e Sorrentina, con delibera di G.C. n. 69/16 è stato approvato il protocollo di intesa tra i sei Comuni per rifacimento ecc. spiagge e difesa dell'Isola d'Ischia, aderenti comuni dell'isola, con delibera di G.C. n. 92/16 è stata approvata la bozza di convenzione "Valutazione del paesaggio rurale Ischitano", partecipanti comuni dell'Isola e istituti privati.

Economia

L'Ente è destinatario di finanziamenti da Enti vari per progetti di realizzazione di opera pubbliche comprese nel piano Triennale opera pubbliche.

L'economia del Paese è prettamente a carattere turistico per quanto riguarda la zona costiera, porto turistico in loc. Sant'Angelo, ubicati sono rinomati alberghi, pensioni, ristoranti e negozi che rappresentano la principale ricchezza di tutto il Paese. Vari nuclei familiari delle zone alte del Comune, vengono impegnate in queste strutture come risorse lavorative.

Convenzioni con il Comune di Ischia ed altri Comuni dell'Isola, attività sociali, ufficio di Piano.

Dotazioni territoriali

Asili nido con posti n. 0

Scuole dell'infanzia n. 2, Scuole primarie n. 1, Scuole secondarie n. 0,

Comune di Serrara Fontana PIAO 2023-2025

Strutture residenziali per anziani n. 0,

Farmacie Comunali n. 0,

Depuratori acque reflue n. 0,

Rete acquedotto Km 0,00,

Aree verdi, parchi e giardini Kmq 0,000,

Punti luce Pubblica Illuminazione n. 0,

Rete gas Km 0,00,

Discariche rifiuti n. 1,

Mezzi operativi per gestione territorio n. 3,

Veicoli a disposizione n. 3

2.2.2 Contesto interno (Fonte PTPC)

La struttura amministrativa dell'Ente prevede al vertice il Sindaco coadiuvato dalla Giunta Comunale formata da 4 assessori compreso il Vicesindaco. Il Consiglio Comunale è formato da 12 Consiglieri oltre il Sindaco; gli Assessori sono stati tutti scelti, come consentito dalla normativa di riferimento, tra i Consiglieri comunali.

Con riferimento alla struttura amministrativa la stessa è stata designata con deliberazione di G. C. n. 69 del 17/03/2013 relativa a "Piano di Assegnazione del Personale" e ss mm e i (di cui da ultimo deliberazione n. 55 del 2020), e prevede la divisione in sei aree gestionali; ad ognuna delle predette aree è posta al vertice un dipendente con incarico di Elevata qualificazione e alle stesse aree è assegnato tutto il personale in servizio presso l'Ente (in tutto 14 dipendenti).

I regolamenti dell'ente sono in costante adeguamento rispetto alla normativa vigente.

I valori dell'Amministrazione sono esplicitati nelle politiche dell'ente e riguardano il perseguimento dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità, orientati al soddisfacimento dei bisogni degli utenti.

Sotto il profilo del contesto interno, si rileva che la problematica più rilevante attiene ad una sostanziale e atavica carenza di personale pressoché in tutti i settori dell'Ente; ciò non solo rende complessa la gestione dell'attività amministrativa nei periodi di assenza di personale, non essendo gli Uffici in grado di supportare la sostituzione delle figure chiave dell'Ente, ma al contempo, e per quel che in questa analisi rileva, rende pressoché impossibile prevedere una coerente rotazione degli incarichi da parte dei responsabili degli Uffici e l'approntamento di standard articolati e complessi di controllo e verifica. In altre parole, l'Ente appare strutturato in modo tale che quasi ogni settore sia composto da non più di tre (quattro per la Polizia Municipale) dipendenti, uno dei quali costituisce il

vertice che fa da punto di coordinamento e centro di responsabilità del settore coadiuvato da pochi collaboratori, i quali spesso si trovano costretti a collaborare in modo trasversale tra uffici e che svolgono funzioni eterogenee. Ciò comporta inevitabilmente una sostanziale identificazione tra controllo e controllato, oltre che determina l'impossibilità di meccanismi di rotazione, confronto e collaborazione tra i dipendenti. Rispetto a ciò fa da contraltare il costante orientamento verso il rispetto delle procedure amministrative e delle best practice da parte dei dipendenti dell'Ente che, sotto altra ottica, determina una buona e trasversale capacità per i responsabili dei servizi di raggiungere i risultati assegnati dagli Organi di indirizzo, attestandosi su discreti standard nell'ambito del ciclo della performance.

Nel periodo di riferimento, si evidenzia, che non sono stati accertati particolari fenomeni di "devianza corruttiva" né particolari comportamenti che sviasero dal fine amministrativo, buon andamento ed efficacia amministrativa. In ogni caso il costante monitoraggio e l'aggiornamento del personale devono mirare a non abbassare gli standard di comportamento.

Fattori Positivi	Fattori Negativi
<p>Punti di Forza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abnegazione dei dipendenti e buoni risultati in termini di performance • Porto turistico di Sant'Angelo • Borgo turistico di Sant'Angelo 	<p>Punti di debolezza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calo Demografico • Abbandono indiscriminato di rifiuti sul territorio • Mancato rispetto delle prescrizioni relative alle modalità di raccolta differenziata • Disordinato sviluppo del territorio sotto il profilo edilizio
<ul style="list-style-type: none"> • Assenza di procedure di Accessor Civico • Assenza di fenomeni corruttivi all'interno dell'Ente. <p>Opportunità</p> <ul style="list-style-type: none"> • Progetti PNRR • Digitalizzazione dei Servizi • Concorso per Dipendente amministrativo dedicato alla gestione del porto turistico 	<ul style="list-style-type: none"> • Dotazione pingua dell'Ente <p>Minacce</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crisi economica e inflazione • Pressioni sociali sull'Amministrazione (Aspettative della popolazione nei confronti dell'Ente)
<ul style="list-style-type: none"> • Presenza di risorse da destinare alla digitalizzazione dei processi e alla cura del territorio (PNRR) 	<ul style="list-style-type: none"> • Eccessivo carico di lavoro sui dipendenti • Distanza porto turistico da sede amministrativa principale • In possibile sfruttato rotta linea (e gli) incanali

3 Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

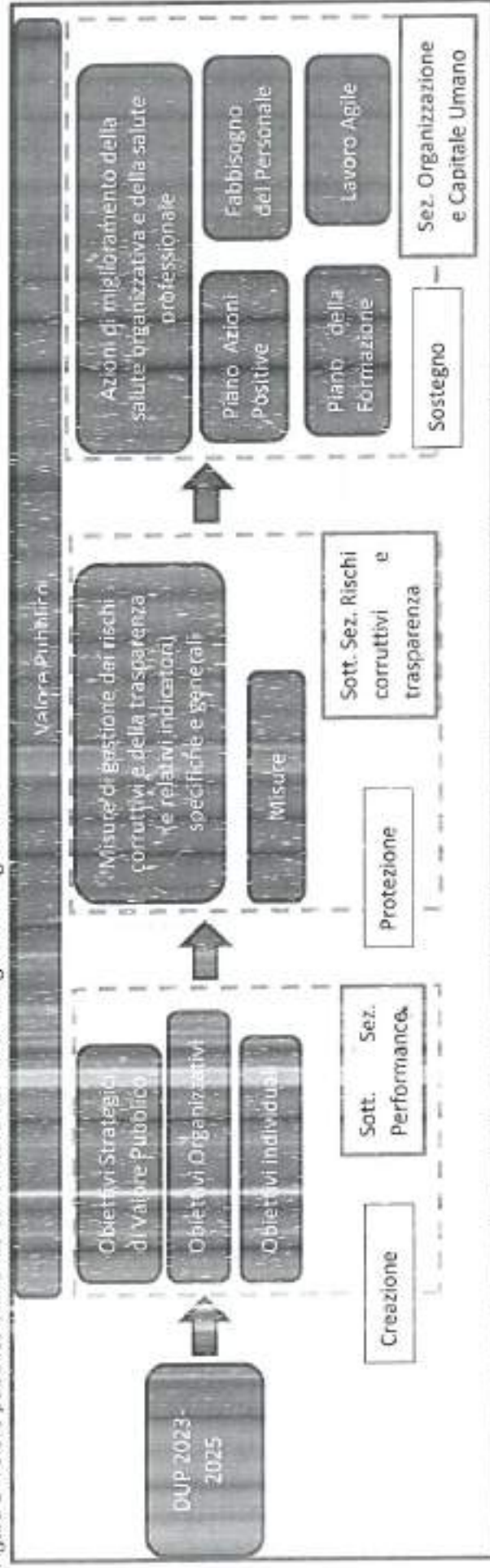
3.1 - Sottosezione di Programmazione - Valore pubblico

3.1.1 - Valore pubblico e performance generale dell'amministrazione

In questa sezione l'amministrazione riporta l'insieme degli obiettivi e indicatori di impatto selezionati per misurare e valutare il "valore pubblico" che si intende generare, che costituisce il mezzo per misurare e valutare il Benessere Economico, Sociale e Ambientale che l'Ente è in grado di generare sulla propria comunità amministrata. Gli impatti generati costituiscono uno degli elementi per la determinazione della performance generale dell'amministrazione che è uno dei livelli di performance che le amministrazioni devono misurare e valutare secondo quanto previsto dall'art. 3 del D.lgs. 150/2009, norma di principio per tutte le amministrazioni pubbliche e che mantiene inalterata la sua validità anche con il PIAO.

La tabella che segue riporta in modo schematico gli obiettivi di Valore Pubblico, gli indicatori, i target e le ragioni della loro scelta. Gli obiettivi di Valore pubblico sono stati correlati alle Missioni e Programmi definite nel Documento Unico di Programmazione 2023-2025. Le scelte strategiche dell'ente attraverso il PIAO creano **Valore Pubblico** che a sua volta viene generato attraverso gli obiettivi di performance organizzativa e viene **protetto** attraverso le misure adottate in materia di prevenzione della Corruzione e promozione della Trasparenza e **sostenuto** attraverso l'impegno del personale e Azioni di miglioramento della salute organizzativa e della salute professionale.

Figura 1 Valore pubblico come filo conduttore del PIAO: la logica di Integrazione



3.1.2 - Obiettivi di valore pubblico

Missioni e Programmi		Obiettivi Strategici		Indicatori d'impatto		Motivazioni		Dimensione		Stakeholder		Fonte di rilevazione		Valore Iniziale		Target		
Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, integrato con il "Infermeccio del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale. 2. Favore della comunità amministrata"																		
Missione Servizi istituzionali e di Gestione	1. Favorire lo sviluppo del territorio attraverso una gestione efficace ed efficiente dell'Ente	Spesa realizzata/Spesa programmata	Migliorare i servizi offerti ai cittadini attraverso investimenti pubblici qualificati e una gestione efficiente della macchina amministrativa. La spesa in investimenti pubblici è stata fortemente accelerata attraverso il ricorso alle risorse derivanti dal PNRR	Sociale, Economica e Ambientale	Cittadini, Associazioni, Imprese, ETS	Fonte Interna/Regis Open PNAE		80%	100%	100%								
Missione Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente		Incremento percentuale di raccolta differenziata	Una delle problematiche rilevanti del territorio è l'abbandono indiscriminato di rifiuti che si accompagna al mancato rispetto delle prescrizioni relative alle modalità di raccolta differenziata	Ambientale	Cittadini, Associazioni, Imprese	ISPRA	Valore 2022	>2022	>2023	>2024								
Missione Servizi istituzionali e di Gestione	2. Assicurare adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure anticorruptive	% (n. misure attuate/n. misure contenute nella sottosezione Richi Corruptel e Trasparenza)	L'Ente ha individuato un obiettivo di valore pubblico legato al rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e al rispetto degli obblighi di trasparenza per ridurre le opportunità che possano verificarsi casi di corruzione e di illegalità all'interno dell'Amministrazione e avvicinare i cittadini alle scelte dell'Ente migliorando i livelli di trasparenza. L'implementazione delle misure da parte di tutti i settori dell'Ente consentirà di aggiornare le sezioni del portale web dell'amministrazione raggiungendo gli standard previsti dalle leggi dello Stato che per un piccolo comune con un numero di dipendenti ridotto può considerarsi uno standard elevato	Economica e Sociale	Cittadini, Associazioni, Imprese	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente		100	100	100								

3.1.3 - Accessibilità

Nel paragrafo sono rappresentati in forma tabellare:

1. Gli interventi funzionali alla realizzazione, con la necessaria gradualità, della piena della piena accessibilità, fisica e digitale, alle **pubbliche** amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità
2. l'elenco delle **procedure da semplificare e reingegnerizzare**.

Rispetto ai punti precedenti nella sottosezione performance verranno specificati gli obiettivi e risultati da conseguire nel periodo di riferimento del PIAO.

Accessibilità	Interventi funzionali alla piena accessibilità	Interventi funzionali alla piena accessibilità							
		Obiettivo Strategico	Indicatori di impatto	Motivazioni	Stakeholder				
				Fonte di rilevazione	Valore Iniziale	2023	2024	2025	
Digitale	ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE* TERRITORIO NAZIONALE* INTEGRAZIONE DI SPID E CIE	1.Favorire lo sviluppo del territorio attraverso una gestione efficace ed efficiente dell'Ente	Spesa realizzata/Spesa programmata	Migliorare i servizi offerti ai cittadini attraverso investimenti pubblici qualificati e una gestione efficiente della macchina amministrativa. La spesa in investimenti pubblici è stata fortemente accelerata attraverso il ricorso alle risorse derivanti dal PNRR	Cittadini, Associazioni, Imprese Cittadini, Associazioni, Imprese ETS	Fonte Interna/Regio Open PNRR	80%	100%	100%
Digitale	PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI (PND)*TERRITORIO COMUNALE*PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI				Cittadini, Associazioni, Imprese ETS	Fonte Interna/Regio Open PNRR	80%	100%	100%
Digitale	PIATTAFORMA PAGOPA* TERRITORIO NAZIONALE* ATTIVAZIONE SERVIZI				Cittadini, Associazioni, Imprese ETS	Fonte Interna/Regio Open PNRR	80%	100%	100%

Accessibilità	Interventi	Objective Strategic	Indicatori di Impatto	Motivazioni	Spokesholder	Fonte di finanziamento	Valore Iniziale	Interventi funzionali alla piena accessibilità		
								2023	2024	2025
Digitale	MIGLIORAMENTO DELL'ESPERIENZA D'USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE VIA ROMA*SITO COMUNALE SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO				Cittadini, Associazioni, Imprese, ETS	Fonte Interna/Regia Open PNRR	80%	100%	100%	
Fisica	LAVORI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E SUPERAMENTO DELLA BARRIERE ARCHITETTONICHE DELLA CASA COMUNALE				Cittadini, Associazioni, Imprese, ETS	Fonte Interna/Regia Open PNRR	80%	100%	100%	

3.1.4 - Procedure da semplificare

Esempi procedurali da semplificare a riproporzionare il primo anno di riavvicinamento del PIAO				
Procedure	Interventi/obiettivi Strategici	Motivazioni	Stakeholder	
ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE**TERRITORIO NAZIONALE*INTEGRAZIONE DI SPID E CIE				
PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI (PND)*TERRITORIO COMUNALE**PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI	1-Favorire lo sviluppo del territorio attraverso una gestione efficace ed efficiente dell'Ente	Migliorare i servizi offerti ai cittadini attraverso investimenti pubblici qualificati e una gestione efficiente della macchina amministrativa. Le spese in investimenti pubblici è stata fortemente accelerata attraverso il ricorso alle risorse derivanti dal PNRR	Cittadini, Associazioni, Imprese, ETS	
PIATTAFORMA PAGOPA**TERRITORIO NAZIONALE*ATTIVAZIONE SERVIZI				
MIGLIORAMENTO DELL'ESPERIENZA D'USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE**VIA ROMA*SITO COMUNALE SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO				

3.1.5 - Interventi finanziari nell'ambito del PNRR

Il paragrafo descrive sinteticamente gli interventi con i quali l'Ente concorre all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), con cui l'Italia partecipa al Programma Next Generation EU (NGEU), lo strumento di finanziamento con il quale l'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica globale degli ultimi tre anni.

Il PNRR si articola in sei Missioni, suddivise in 16 Componenti (ossia aree di azione che affrontano sfide specifiche gli strumenti Riforme e Interventi) alcune delle quali rientrano nell'ambito della competenza delle autonomie locali; 1. digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo, 2. rivoluzione verde e transizione ecologica, 3. infrastrutture per una mobilità sostenibile, 4. istruzione e ricerca, 5. inclusione e coesione, 6. salute.

La tabella che segue contiene l'elenco degli interventi nei quali l'amministrazione è coinvolta, la cui realizzazione concorre al raggiungimento dell'Obiettivo di Valore Pubblico n. 2.

Missione PNRR	Componente	Progetto/Intervento	Amministrazione Capitale Titolare del Progetto	Risorse (€)	Descrizione sintetica del risultato	Termine di conclusione
M1	C1	ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE* TERRITORIO NAZIONALE* INTEGRAZIONE DI SPID E CIE	Dipartimento per la trasformazione digitale	14 Milia €	Digitalizzazione ANPR	/x/y/2026
M1	C1	PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI (PND)* TERRITORIO COMUNALE* PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI	Dipartimento per la trasformazione digitale	23,15 Milia €	Digitalizzazione notifiche	/x/y/2026
M1	C1	PIATTAFORMA NAZIONALE* ATTIVAZIONE SERVIZI PAGOPA* TERRITORIO	Dipartimento per la trasformazione digitale	36,42 Milia €	Attivazione dei servizi (PAGOPA)	/x/y/2026
M1	C1	MIGLIORAMENTO DELL'ESPERIENZA D'USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE* VIA ROMA* SITO COMUNALE SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO	Dipartimento per la trasformazione digitale	79,92 Milia €	Miglioramento dell'esperienza d'uso del sito e dei servizi digitali del Comune	/x/y/2026
M5	C2	STRUTTURA IN VIA ANIELLO IACONO IN LOCALITÀ FONTANA* CAVA DEL MELO COMUNE DI SERRARA FONTANA* VIA ANIELLO IACONO* ATTREZZATURE/STAZIONI DESTINATE A MIGLIORARE IL TONO ED IL COORDINAMENTO MUSCOLARE JOGGING FOOTING ESERCIZIO ALL'APERTO...)	Dipartimento per lo sport	30 Milia €	Riqualificazione struttura e posa attrezzature per esercizio all'aperto	/x/y/2026
M2	C4	LAVORI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E SUPERAMENTO DELLA BARRIERE ARCHITETTONICHE DELLA CASA COMUNALE* VIA ROMA N. 79* LAVORI DI EFFICIENTAMENTO	Ministero dell'interno	50 Milia €	Efficientamento energetico e abbattimento barriere architettoniche casa	/x/y/2026

Missione PIAO	Componente	Progetto/Intervento	Amministrazione centrale Titolare Del Progetto	Importo (€)	Descrizione sintetica dei risultati	Termine di conclusione
		ENERGETICO SUPERAMENTO DELLA BARRIERE ARCHITETTONICHE ED ALTRI LAVORI DI MANUTENZIONE DELLA CASA COMUNALE			comunale	
M2	C4	LAVORI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DELL'IMPIANTO DI PUBBLICA ILLUMINAZIONE *VIA VARIE STRADE DEL COMUNE* LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA PER EFFICIENTARE L'IMPIANTO DI PUBBLICA ILLUMINAZIONE COMUNALE	Ministero dell'Interno	100 Milia €	Efficientamento energetico dell'impianto di pubblica illuminazione	/N/2026
M4	C1	PROGETTO PER LA REALIZZAZIONE DEI LOCALI MENSA DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA DI SUCCHIVO ISTITUTO COMPENSIVO 2 DON VINCENZO AVALLONE *VIA PROVINCIALE PANZA SUCCHIVO* PREDISPOSIZIONE NUOVI SPAZI DA ADIBIRE AL SERVIZIO DI MENSA SCOLASTICA	Ministero dell'Istruzione e del merito	119,99 Milia €	Realizzazione di nuovi locali mensa	/N/2026
M2	C4	LAVORI DI MENSA IN SICUREZZA DI TRATTI DI STRADA RICADENTI NEL TERRITORIO COMUNALE *VIA VARIE STRADE DEL COMUNE* LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA	Ministero dell'Interno	595,05 mila €	Messa in sicurezza strade comunali	/N/2026

3.2 - Sottosezione di Programmazione - Performance

In questa sezione sono elencati gli obiettivi organizzativi e individuali delle unità organizzative di primo livello. La distinzione tra obiettivi organizzativi e individuali è coerente con la previsione di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 e consente di valutare i due ambiti valutativi fondamentali della performance individuale dei dirigenti e del personale con compiti di responsabilità come enunciati dall'art. 9, comma 1, lettere a) e b) del medesimo decreto. Ogni obiettivo organizzativo viene identificato da un codice di tre cifre (nx.ny.na):

- nx: è il primo numero che corrisponde al numero dell'obiettivo strategico ed esprime la correlazione dell'obiettivo operativo con lo strategico di valore pubblico;
- ny: è il secondo numero e corrisponde all'Unità Organizzativa;
- na: è il numero progressivo dell'obiettivo.

3.2.1 - Performance organizzativa

3.2.1.1 Settore 1 – Area amministrativa - Delle attività produttive - Servizi Ausiliari legale e legislativa Informativa

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Obiettivi organizzativi - Area amministrativa - Delle attività produttive - Servizi Ausiliari legale e legislativa Informativa		Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Valore iniziale	Target
		Indicatori di risultato	Motivazione scelta indicatori					
1	1.1.1- Realizzazione target di spesa dei progetti PRIP di competenza del Settore	spesa realizzata/spesa programmata (%)	L'amministrazione ha individuato nel proprio piano di accessibilità la necessità di migliorare i servizi in digitale offerti al cittadino per tale motivo ha colto la possibilità offerte dal PNRR in materia di digitale. Nel 2023 intende realizzare i target di spesa previsti dai Progetti	Cittadini, Imprese, ETS	Target Progetti PNRR	Miglioramento dell'accessibilità fisica e digitale	N.D.	100%
2	2.1.2- Garanzie per l'Area adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure anti-corruptive	% n. misure attuate dall'Area/n. misure contenute nella sottosezione Richi Corruptiva e Trasparenza relativamente all'Area	L'implementazione delle misure da parte di tutti i settori dell'Ente consentirà di aggiornare le sezioni del portale dell'amministrazione raggiungendo gli standard	Imprese, Cittadini, ETS, Studenti, Associazioni	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente	Efficienza	N.D.	100% (31.12.2023)

Obiettivi organizzativi – Area amministrativa – Delle attività produttive – Servizi Ausiliari legale e legislativa informatica		Obiettivi organizzativi – Area amministrativa – Delle attività produttive – Servizi Ausiliari legale e legislativa informatica	
Obiettivo Strategico	Indicatore di risultato	Motivazione scelta indicatori	Fonte di rilevazione
		previsti dalle leggi dello Stato che per un piccolo comune con un numero di dipendenti ridotto può considerarsi uno standard elevato.	Stakeholder
			Fonte di rilevazione
			Dimensione di riferimento
			Valore iniziale
			Target

3.2.1.2 Settore 2–Area Demografica Statistica tempo libero e sport

Obiettivi organizzativi – Area Demografica Statistica tempo libero e sport		Obiettivi organizzativi – Area Demografica Statistica tempo libero e sport	
Obiettivo Strategico	Indicatore di risultato	Motivazione scelta indicatori	Fonte di rilevazione
1	1.2.1- Realizzazione target di spesa dei progetti PNRR di competenza del Settore	L'amministrazione ha individuato nel proprio piano di accessibilità la necessità di migliorare i servizi in digitale offerti al cittadino per tale motivo ha colto le possibilità offerte dal PNRR in materia di digitale. Nel 2023 intende realizzare i target di spesa previsti dai Progetti	Target Progetti PNRR
			Cittadini, Imprese, ETS
			Miglioramento dell'accessibilità fisica e digitale
			N.D.
			100%
2	2.2.2- Garantire per l'area adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure anti-corruttive	L'implementazione delle misure da parte di tutti i settori dell'Ente consentirà di aggiornare le sezioni del portale web dell'amministrazione raggiungendo gli standard previsti dalle leggi dello Stato che per un piccolo comune con un numero di dipendenti ridotto può	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente
			Imprese, Cittadini, ETS, Studenti, Associazioni
			Efficienza
			N.D.
			100% (31.12.2023)

Obiettivo Strategico	Indicatori di Risultato	Misurazione scelta (Indicatori)	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensioni di riferimento	Valore iniziale	Target
		considerarsi uno standard elevato					

3.2.1.3 Settore 3-Area economica fin.iniziativa

Obiettivi organizzativi - Area economica fin.iniziativa							
Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Indicatori di Risultato	Misurazione scelta (Indicatori)	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensioni di riferimento	Valore iniziale
1	1.3.1 Migliorare il tasso di recupero evasione tributi riscossi	Tasso di recupero evasione tributi riscossi % valore riscossione tributi evasi / valore tributi accertati		Imprese, Cittadini, ETS	Fonte Interna: Rendiconto	Efficienza	Valore 2022 >2022
2	2.3.2- Garantire per l'Area adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure anticorrotive	% (n. misure attuate dall'Area/n. misure contenute nella sottosezione Richi Corrotti e Trasparenza relativamente all'Area	L'implementazione delle misure da parte di tutti i settori dell'Ente consentirà di aggiornare le sezioni del portale web dell'amministrazione raggiungendo gli standard previsti dalle leggi dello Stato che per un piccolo comune con un numero di dipendenti ridotto può considerarsi uno standard elevato	Imprese, Cittadini, ETS, Stucchi, Associazioni	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente	Efficienza	N.D. 100% (31.12.2023)

3.2.1.4 Settore 4 -Area tecnica e tecnico Manutentiva

Obiettivi organizzativi – Area tecnica e tecnica Manutentiva								
Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Indicatori di risultato	Motivazioni scelte indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Valore iniziale	Target
1	1.4.1- Realizzazione target di spesa dei progetti PNRR di competenza del Settore	spesa realizzata/spesa programmata (%)	L'amministrazione ha individuato nel proprio piano di accessibilità la necessità di migliorare i servizi in digitale offerti al cittadino per tale motivo ha colto le possibilità offerte dal PNRR in materia di digitale. Nel 2023 intende realizzare i target di spesa previsti dai Progetti	Cittadini, Imprese, ETS	Target Progetti PNRR		N.D.	100%
2	2.4.2 Garantire per l'Area adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure anti-corruttive	% (n. misure attuate dall'Area)/n. misure contenute nella sottosezione Richi Corruttivi o Trasparenza relativamente all'Area	L'implementazione delle misure da parte di tutti i settori dell'Ente consentirà di aggiornare le sezioni del portale web dell'amministrazione raggiungendo gli standard previsti dalle leggi dello Stato che per un piccolo comune con un numero di dipendenti ridotto può considerarsi uno standard elevato	Imprese, Cittadini, ETS, Studenti, Associazioni	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente	Efficienza	N.D.	100% (31.12.2023)

3.2.1.5 Settore 5- Area vicinanza e custodia

Obiettivi organizzativi – Area vigilanza e custodia								
Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Indicatori di risultato	Motivazione sotto indicatori	Stakeholder	Fonte al rilevazione	Dimensione di riferimento	Valore iniziale	Target
1	1.5.1 Migliorare il tasso di Raccolta RSU differenziata	Incremento della percentuale di raccolta differenziata (Percentuale di raccolta differenziata sul totale dei rifiuti)	Una delle problematiche rilevanti del territorio è l'abbandono indiscriminato dei rifiuti che si accompagna al mancato rispetto delle prescrizioni relative alle modalità di raccolta differenziata	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Fonte Interna (dati comunali) ISPPA	Efficienza	Valore 2022	>2022
2	2.5.2- Garantire per l'Area adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure amb. coniuntive	% (n. misure attuate dell'Area/n. misure contenute nella sottosezione Richi Coruttivi e Trasparenza relativamente all'Area	L'implementazione delle misure da parte di tutti i settori dell'Ente consentirà di aggiornare le sezioni dei portali web dell'amministrazione raggiungendo gli standard previsti dalle leggi dello Stato che per un piccolo comune con un numero di dipendenti ridotto può considerarsi uno standard elevato	Imprese, Cittadini, ETS, Studenti, Associazioni	Report del Segretario Comunale/Site web dell'Ente	Efficienza	N.D.	100% (31.12.2023)

3.2.1.6 Settore 6-Area servizi Biblioteca comunale e istruzione, Demanio

Obiettivi organizzativi – Area sociale, Biblioteca comunale e Istruzione, Demanio								
Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Indicatori di risultato	Moltiplicazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Valore iniziale	Target
1	1.6.1- Realizzazione target di spesa dei progetti PNRR di competenza del Settore	spesa realizzata/spesa programmata (%)	L'amministrazione ha individuato nel proprio piano di accessibilità la necessità di migliorare i servizi in digitale offerti al cittadino per tale motivo ha colto le possibilità offerte dal PNRR in materia di digitale. Nel 2023 intende realizzare i target di spesa previsti dai Progetti	Cittadini, Imprese, ETS	Target Progetti PNRR	Efficienza	N.D.	100%
2	2.6.2. Garantire per l'Area adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure anti-corruttive	% (n. misure attuate dall' Area/h. misure nella sottosezione Richi Connativi e Trasparenza relativamente all Area	L'implementazione delle misure da parte di tutti i settori dell'Ente consentirà di aggiornare le sezioni del portale web dell'amministrazione raggiungendo gli standard previsti dalle leggi dello Stato che per un piccolo comune con un numero di dipendenti ridotto può considerarsi uno standard elevato	Imprese, Cittadini, ETS, Studenti, Associazioni	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente	Efficienza	N.D.	100% (31.12.2023)

3.2.1.7 Segretario Comunale

Obiettivi organizzativi - Segretario Comunale								
Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Indicatori di risultato	Motivazione sociale/indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Valore iniziale	Target
2	2.SC.1 Garanzie per adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure anti-corruttive (adempimenti connessi al rafforzamento dei controlli interni (L. 213/2012), alla legge 190/12 sull'anticorruzione e al D.lgs.)	Verifiche trimestrale obblighi di trasparenza e anticorruzione	L'implementazione delle misure da parte di tutti i settori dell'Ente consentirà di aggiornare le sezioni del portale web dell'amministrazione raggiungendo gli standard previsti dalle leggi dello Stato che per un piccolo comune con un numero di dipendenti ridotto può considerarsi uno standard elevato	Imprese, Cittadini, ETS, Studenti, Associazioni	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente	Efficacia	N.D.	On (31.12.2023)
		controlli trimestrali successivi di regolarità amministrativa						

3.2.2 - Obiettivi individuali

3.2.2.1 Settore 1 – Area amministrativa - Delle attività produttive - Servizi Ausiliari legale e legislativo Informatico

Obiettivi individuali dirigenti-Area amministrativa - Delle attività produttive - Servizi Ausiliari legale e legislativo Informatica					
Titolo	Peso	Indicatore	Fonte	Valore iniziale	Target
Indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato	30	Report Indagine sul benessere organizzativo	Fonte interna	n.d	On 31.12.2023
Rispetto dei tempi medi di pagamento	70	Miglioramento indice dei tempi medi di pagamento	Fonte interna	<% anno 2022>	<2022

3.2.2.2 Settore 2 -Area Demografico Statistica tempo libero e sport

Obiettivi individuali dirigenti- Area Demografico Statistica tempo libero e sport					
Titolo	Peso	Indicatore	Fonte	Valore iniziale	Target
Indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato	30	Report Indagine sul benessere organizzativo	Fonte interna	n.d	On 31.12.2023
Rispetto dei tempi medi di pagamento	70	Miglioramento indice dei tempi medi di pagamento	Fonte interna	<% anno 2022>	<2022

3.2.2.3 Settore 3 -Area economica finanziaria

Obiettivi individuali dirigenti- Area economica finanziaria					
Titolo	Peso	Indicatore	Fonte	Valore iniziale	Target
Indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato	30	Report Indagine sul benessere organizzativo	Fonte interna	n.d	On 31.12.2023
Rispetto dei tempi medi di pagamento	70	Miglioramento indice dei tempi medi di pagamento	Fonte interna	<% anno 2022>	<2022

3.2.2.4 Settore 4- Area Tecnica Manuteniva

Obiettivi individuali dirigente- Area Tecnica Manuteniva				
Titolo	Peso	Indicatore	Fonte	Target
Indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato	30	Report Indagine sul benessere organizzativo	Fonte interna	n.d On 31.12.2023
Rispetto dei tempi medi di pagamento	70	Miglioramento indice dei tempi medi di pagamento	Fonte interna	<% anno 2022> <2022

3.2.2.5 Settore 5- Area vigilanza e custodia

Obiettivi individuali dirigente- Area vigilanza e custodia				
Titolo	Peso	Indicatore	Fonte	Target
Indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato	30	Report Indagine sul benessere organizzativo	Fonte interna	n.d On 31.12.2023
Rispetto dei tempi medi di pagamento	70	Miglioramento indice dei tempi medi di pagamento	Fonte interna	<% anno 2022> <2022

3.2.2.6 Settore 6- Area sociale Biblioteca comunale e Istruzione, Demanio

Obiettivi individuali dirigente- Area sociale Biblioteca comunale e Istruzione, Demanio				
Titolo	Peso	Indicatore	Fonte	Target
Indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato	30	Report Indagine sul benessere organizzativo	Fonte interna	n.d On 31.12.2023
Rispetto dei tempi medi di pagamento	70	Miglioramento indice dei tempi medi di pagamento	Fonte interna	<% anno 2022> <2022

3.2.2.7 Segretario Comunale

Obiettivo Individuale Segretario Comunale					
Titolo	Peso	Indicatore	Fonte	Valore iniziale	Target
Indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato	30	Report Indagine sul benessere organizzativo	Fonte interna	n.d	On 31.12.2023
Rispetto dei tempi medi di pagamento	70	Miglioramento indice dei tempi med. di pagamento	Fonte interna	<% anno 2022>	<2022

3.3 - Sottosezione di Programmazione – *Rischi corruttivi e trasparenza*

Nella sezione 3.3 del PIAO sono riportati in maniera sintetica i contenuti in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza il cui dettaglio è contenuto negli allegati illustrati nella seguente Tabella, cui si rinvia per approfondimenti:

Suballegato	Descrittore	Descrizione dei Contenuti
Allegato 1	Parte Generale del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)	Documento costituito da una parte generale di inquadramento e da 2 successive sezioni, delle quali la prima si occupa valutazione del rischio il cui dettaglio è contenuto nell'allegato A, la seconda contiene le misure di prevenzione dei rischi contenuti nella relativa mappatura.
Allegato A	Mappatura dei processi e catalogo dei rischi	Contiene la mappatura dei processi e la valutazione dei rischi classificati
Allegato B	Tabella obblighi di pubblicazione trasparenza	Il dettaglio contenente la programmazione degli obblighi di trasparenza

3.3.1 - Analisi del contesto interno ed esterno

L'analisi del contesto interno ed esterno è stata descritta nel paragrafo 2.2. del presente documento alla quale si rinvia.

Per scelta metodologica al fine di integrare e semplificare nel PIAO i contenuti di tutti i documenti di programmazione approvati per il periodo 2023 l'analisi di contesto interno ed esterno è stata sistematizzata e sintetizzata attraverso l'utilizzo della matrice SWOT.

La tabella SWOT, in particolare nei quadranti di colore grigio, sintetizza per punti i contenuti di contesto tratti direttamente dal Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2023-2025 (P.T.P.C.T) del Comune.

Lo scopo è stato quello di anteporre a qualsiasi contenuto programmatico del PIAO, sia esso di performance o di misure preventive della corruzione, una completa e complessiva analisi del contesto interno ed esterno.

3.3.2 - Mappatura dei processi, identificazione e valutazione dei rischi

La mappatura dei processi è stata fatta in collaborazione con i responsabili che hanno confermato che le principali attività, processi e procedimenti sono rimasti immutati rispetto alle annualità precedenti. Il dettaglio è contenuto nell' allegato A

Alla luce di un'analisi del contesto e dell'osservazione dei precedenti PTCP per ogni ripartizione organizzativa dell'ente, sono ritenute "aree di rischio", quali attività a più elevato rischio di corruzione, le singole attività, i processi ed i procedimenti riconducibili alle macro AREE seguenti:

- **AREA A:**
- acquisizione e progressione del personale;
- concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale e per al progressione ni carriera.
- **AREA B:**
- affidamento di lavori servizi e forniture;
- procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi, forniture.
- **AREA C:**
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- autorizzazioni e concessioni.
- **AREA D:**
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

- **AREA E :**
- provvedimenti di pianificazione urbanistica generale ed attuativa;
- permessi di costruire ordinari, ni deroga e convenzionati,
- accertamento e controlli sugli abusi edilizi, controlli sull'uso del territorio;
- gestione del reticolo idrico minore;
- gestione dell'attività di levata dei protesti cambiari; gestione del processo di irrogazione delle sanzioni per violazione della circolazione e la sosta;
- gestione ordinaria delle entrate e delle spese di bilancio;
- accertamenti e verifiche dei tributi locali, accertamenti con adesione dei tributi locali;
- incentivi economici al personale (produttività individuale e retribuzioni di risultato);
- gestione della raccolta, dello smaltimento e del riciclo dei rifiuti;
- protocollo e archivio, pratiche anagrafiche, sepolture e tombe di famiglia, gestione della leva, gestione dell'elettorato;
- patrocinii ed eventi;
- diritto allo studio;
- organi, rappresentanti e atti amministrativi;
- segnalazioni e reclami;
- affidamenti in house.

Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an; provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato; provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato; provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale; provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an; provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto.

3.3.3 - Misure obbligatorie e misure specifiche

Il responsabile del RPCT ha individuato le seguenti misure:

Misure obbligatorie:

- Monitoraggio dei tempi procedurali
- Informazioni sulle possibili interferenze o conflitti di interessi
- Trasparenza amministrativa
- Conferibilità e compatibilità degli incarichi di vertice
- Compatibilità degli altri incarichi esterni
- Condizioni di conferimento di incarichi ai dipendenti dell'Ente
- Nomina di commissioni
- Affidamento di lavori, servizio forniture a imprese o altri enti
- Estensione del codice di comportamento
- Rotazione del personale

Misure Specifiche:

- attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage - revolving doors)
- misure di tutela del whistleblower
- vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconvertibilità e incompatibilità - specificazioni
- protocolli di legalità e patti di integrità
- obblighi e doveri specifici riguardanti i responsabili ed i dipendenti
- misure specifiche concernenti la gestione del porto turistico di sant'Angelo

3.3.3.1 - *Monitoraggio sull'Idoneità delle misure*

Il RPCT verifica periodicamente che sia stata data attuazione alla normativa sulla trasparenza, segnalando all'Amministrazione comunale (e all'OCV qualora diverso dal RPCT) eventuali significativi scostamenti (in particolare i casi di grave ritardo o addirittura di mancato adempimento degli obblighi di pubblicazione).

3.3.4 - Programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza e misure per garantire l'accesso civico

Il dettaglio contenente la programmazione degli obblighi di trasparenza è contenuta nell'allegato B che è stato aggiornato per come di seguito indicato:

- Sono state recepite le indicazioni fornite dall'ANAC secondo lo schema relativo allegato n. 2 del PNA piano nazionale anticorruzione approvato con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023;
- è stato integrato lo schema degli obblighi di pubblicazione con quanto indicato nell'allegato n. 9 del PNA relativo alla sottosezione di 1 livello "bandi di gara e contratti"

Accesso Civico

Il d.lgs. 33/2013 prevedeva l'istituto dell'accesso civico (art. 5) ovvero il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo. La richiesta è gratuita, non deve essere motivata e va indirizzata al RPCT.

Il d.lgs. n. 97/2016, invece, contiene un'altra novità che consiste nell'accesso civico generalizzato ovvero il diritto di chiunque di accedere a dati, documenti e informazioni detenuti dall'ente, ulteriori rispetto a quelli sottoposti all'obbligo di pubblicazione, ad esclusione di quelli sottoposti al regime di riservatezza.

Può essere redatta sul modulo appositamente predisposto e disponibile online nella sezione "Amministrazione Trasparente" sotto-sezione "Altri contenuti - Accesso civico" e trasmessa o consegnata al protocollo dell'ente, secondo le indicazioni pubblicate.

L'ufficio protocollo provvede ad inoltrare la richiesta al Settore/Area competente, e ne informa il richiedente.

Il Responsabile del Settore/Area competente, entro trenta giorni, pubblica nel sito web dell'Ente il documento, l'informazione o il dato richiesto e contemporaneamente comunica al richiedente l'avvenuta pubblicazione, indicando il relativo collegamento ipertestuale; altrimenti, es quanto richiesto risulta già pubblicato, ne dà comunicazione al richiedente indicando il relativo collegamento ipertestuale.

Nel caso in cui il Responsabile del Settore/Area competente ritardi o ometta la pubblicazione o non dia risposta, il richiedente può ricorrere, utilizzando il medesimo modello, al soggetto titolare del potere sostitutivo (Segretario Comunale in mancanza di diversa indicazione), il quale, dopo aver effettuato le dovute verifiche, pubblica nel sito web quanto richiesto e contemporaneamente en dà comunicazione al richiedente, indicando il relativo collegamento ipertestuale.

Contro le decisioni e contro il silenzio sulla richiesta di accesso civico connessa all'inadempimento degli obblighi di trasparenza, il richiedente può proporre ricorso al giudice amministrativo entro trenta giorni dalla conoscenza della decisione dell'Amministrazione o dalla formazione del silenzio.

3.3.5 Integrazione con le sottosezioni "Valore pubblico" e "performance"

Al riguardo, si rappresenta che le disposizioni normative in materia di prevenzione e repressione della corruzione nella pubblica amministrazione prevedono che l'organo di indirizzo di ciascuna PA, definisca gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, quale contenuto imprescindibile sia dei documenti di pianificazione strategica e programmazione gestionale, che del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza. L'ANAC nel PNA ha richiesto che l'organo di indirizzo assuma un ruolo proattivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo, indicando gli obiettivi strategici su cui intervenire e, successivamente, approvando il PTPCT. Spetta poi al Nucleo di Valutazione (NdV) verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. D'altronde, non può darsi un'efficace attuazione di processi di contrasto alla corruzione se questi non sono totalmente funzionali ad un più efficace perseguimento delle missioni istituzionali.

Il collegamento tra obiettivi di valore pubblico e di performance e Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è garantito, per l'anno 2023, dalla presenza di uno specifico obiettivo di Valore Pubblico (2), dall'obiettivo di performance organizzativa del Segretario Comunale e dall'obiettivo di performance organizzativa comune a tutte le unità organizzative per come illustrato nelle tabelle seguenti.

Obiettivo di Valore Pubblico

Obiettivi di valore pubblico generati dalla funzione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore della comunità amministrata										
Missioni e Programmi	Obiettivi Strategici	Indicatori d'impatto	Motivazioni	Dimensione	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target 2023	Target 2024	Target 2025
Missione 1 Servizi Istituzionali e di Gestione	2. Assicurare adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure anticorruttive	% In. misure attuate/n misure contenute nella sottosezione Rischi Corruttivi Trasparenza	L'Ente ha individuato un obiettivo di valore pubblico legato al rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e al rispetto degli obblighi di trasparenza per ridurre le opportunità che possono verificarsi casi di corruzione e di illegalità all'interno dell'Amministrazione e avvicinare i cittadini alle scelte dell'Ente migliorando i livelli di trasparenza. L'implementazione delle misure da parte di tutti i settori dell'Ente consentirà di aggiornare le sezioni del portale web dell'amministrazione raggiungendo gli standard previsti dalle leggi dello Stato che per un piccolo comune con un numero di dipendenti ridotto può considerarsi uno standard elevato	Economica e Sociale	Cittadini, Associazioni, Imprese	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente		100	100	100

Obiettivo di Performance Organizzativa del Segretario Comunale

Obiettivi organizzativi – Segretario Comunale								
Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Indicatori di risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Valore iniziale	Target
2	2.5C.1 Garantire adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure anticorruptive (Adompinimenti) connessi al rafforzamento dei controlli interni (L. 213/2012), alla legge 190/12 sull'anticorruzione o al D.lgs.)	Verifiche trimestrali obbligate di trasparenza e anticorruzione	L'implementazione delle misure da parte di tutti i settori dell'Ente consentirà di aggiornare le sezioni del portale dell'amministrazione raggiungendo gli standard previsti dalle leggi dello Stato che per un piccolo comune con un numero di dipendenti ridotto può considerarsi uno standard elevato.	Imprese, Cittadini, ETS, Studenti, Associazioni	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente	Efficacia	N.D.	On (31.12.2023)
		controlli trimestrali successivi di regolarità amministrativa						

Obiettivo di Performance Organizzativa Comune a responsabili dei settori

Obiettivi organizzativi – Area sociale Biblioteca comunale e Istruzione Demanio								
Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Indicatori di risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Valore iniziale	Target
2	Garantire per l'Area adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure anticorruptive	% (n. misure attuate dall'Area/n. misure contenute nella sottosezione Richieste e Trasparenza relativamente all'Area)	L'implementazione delle misure da parte di tutti i settori dell'Ente consentirà di aggiornare le sezioni del portale dell'amministrazione raggiungendo gli standard previsti dalle leggi dello Stato che per un piccolo comune con un numero di dipendenti	Imprese, Cittadini, ETS, Studenti, Associazioni	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente	Efficacia	N.D.	100% (31.12.2023)

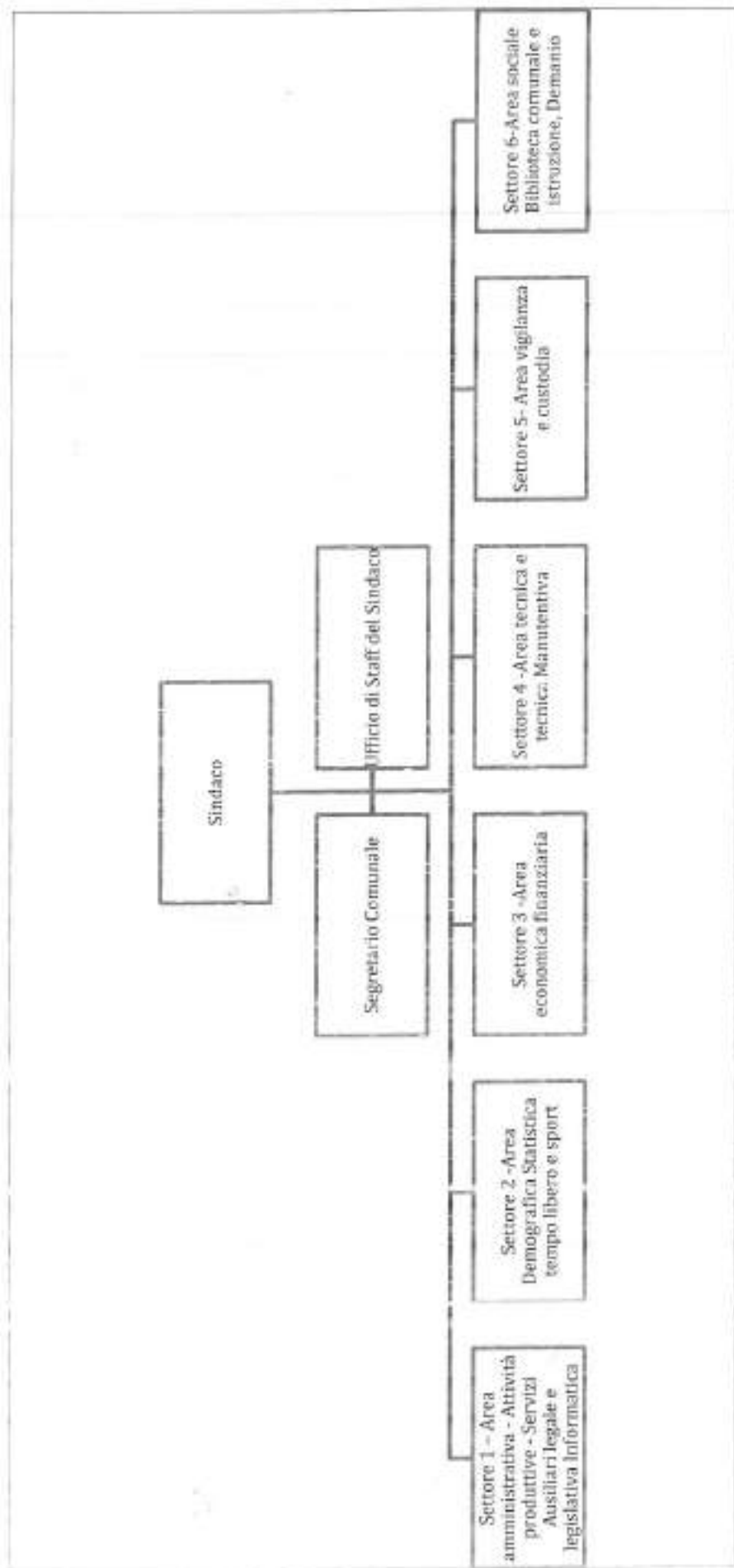
Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Indicatori di risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Valore iniziale	Target
			ridotto può considerarsi uno standard elevato					

4 Sezione 3. Organizzazione e Capitale umano

4.1 - Sottosezione di Programmazione – *Struttura organizzativa*

4.1.1 - Organigramma

Di seguito viene rappresentato l'organigramma sulla base della vigente macro organizzazione (Delibera di Giunta n° 12 del 9 febbraio 2023)



4.1.2 - Interventi organizzativi a supporto degli obiettivi

Nel corso del 2023 non sono necessari specifici interventi organizzativi se non legati alla necessità di rafforzare la dotazione nel contesto delle risorse disponibili e nel rispetto del principio della sostenibilità finanziaria della spesa

4.1.3 Consistenza del personale al 31.12.2022

Unità organizzative di primo livello	Dirigenti	Funzionari EQ con EQ	Funzionari senza P.O.	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	Totale
	5	2	6	1			

Viene riportata, inoltre, la distribuzione del personale per profili professionali al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento del PIAO, secondo la declaratoria interna distinto per sesso.

Area	Profilo professionale	Genere D / M	Posti Occupati	Posti Vacanti	Tempo pieno	Tempo Part-time	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato
Operatori								
Operatori Esperti	Operatore protocollo	1	1	0	1		1	
	Agente di Polizia Locale	1	3	0	1	2 al 77,77% (28 h settimanali)	3	
	Istruttore tecnico	2	2	0	0	1 al 50% (18 ore settimanali) 1 al 94,44 (34 ore settimanali)	2	
Istruttori	Istruttore amministrativo notificatore	1	1	0	1	0	1	0
	Istruttore amministrativo		0	2	2	0	1	
	Coordinatore servizi di porto turistico stagionale		0	1	1	0	0	1 (art. 90 Tuel)
	Assistente sociale	1	1	0	0	1 all'83,33 (30 ore settimanali)	1	0
	Istruttore direttivo di vigilanza	1	2	0	1	1 all'83,33 (30 ore settimanali)	2	0
Funzionari Elevata qualificazione	Istruttore direttivo finanziario	1	1	1 full time	2	0	2	0
	Istruttore direttivo amministrativo	1	1	2 full time da assegnare al settore 1	3	0	3	0
	Istruttore direttivo amministrativo-sociale	1	1	0	1	0	1	0
	Funzionario direttivo tecnico	1	1	0	1	0	1	0
Totale		7	16	6	14	6	18	2

4.2 - Sottosezione di Programmazione – Organizzazione del lavoro agile

L'Ente ha approvato una direttiva sul Lavoro Agile

4.3 - Sottosezione di Programmazione – Piano dei fabbisogni di personale

4.3.1 - Capacità assunzionali e calcolo della dotazione finanziaria potenziale

I calcoli riguardanti il limite ordinamentale alla spesa di personale, il calcolo del posizionamento dell'ente in relazione alle soglie di sostenibilità previste per la classe dimensionale di appartenenza dell'ente, il calcolo delle facilità assunzionali massime, il costo del personale in servizio, la dotazione finanziaria potenziale sono stati effettuati con delibera n° 12 del 9 febbraio 2023

4.3.2 - Verifiche propedeutiche

Dalle verifiche propedeutiche non sono emerse eccedenze di profili professionali mentre sono state evidenziate carenze rispetto alle quali viene sì dato riscontro nel Piano di Fabbisogni del Personale approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 09.02.2023. Si rileva che alla luce dell'attuale situazione organizzativa dell'Ente, ed anche in considerazione del recente e del prossimo collocamento a riposo di diverse unità di personale, sarà estremamente gravoso l'assolvimento delle funzioni fondamentali proprie degli Uffici e dei Servizi, con particolare riferimento ai servizi tecnici e tecnico-manutentivi, ai servizi amministrativi e di polizia municipale. Nell'programmazione 2023-2025 pertanto si punta al potenziamento delle attività connesse alle funzioni di servizi tecnici, finanziari ed ai servizi amministrativi, con individuazione delle professionalità da reclutare che siano necessarie a rinforzare i relativi Settori che presentano particolari obiettivi sia strategici, come indicato nel mandato amministrativo dell'Amministrazione comunale, sia operativi, come indicato nelle sezioni Valore Pubblico e nella sottosezione performance.

4.3.3 - Fabbisogni di personale per profilo professionale e correlazione con gli obiettivi di performance

In questo paragrafo vengono riportati i fabbisogni di personali per profilo professionale, la correlazione con gli obiettivi di performance e le strategie di copertura. Queste ultime sulla base delle seguenti modalità:

1. Soluzioni interne all'amministrazione (trasformazione, mobilità, scorrimento graduatorie);
2. Ricorso a forme flessibili di lavoro;
3. Reclutamento mediante concorsi;

Di seguito sono riportate le tabelle contenute nel Piano citato che evidenziano i fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025 alla luce delle verifiche propedeutiche.

Dotazione organica potenziale 2023-2025

Tabella 1 Piano Occupazionale 2023

Area	Profilo Professionale	Servizio	TPT	Modalità di Reclutamento	Tempo di attivazione proceduti	Tipologia Assunzione
Istruttori	Istruttore Amministrativo- Coordinatore servizio porto turistico	Settore 6	FT	Mediante concorso a tempo determinato e/o scorrimento di graduatoria	2023	Tempo determinato 6 mesi
Funzionario Elevata qualificazione	Istruttore direttivo contabile	Settore 3	FT	Mediante concorso a tempo determinato e/o scorrimento di graduatoria	2023	Tempo indeterminato
Istruttori	Istruttore amministrativo finanziario/tributi	Settore 3	Part Time 18 h	Mediante concorso a tempo indeterminato e/o scorrimento graduatoria	2023	Tempo indeterminato
Istruttori	Istruttore amministrativo	Ufficio di Staff del Sindaco	FT per mesi sei	Mediante procedura selettiva Art 90 del Tuel	2023	Tempo determinato 6 mesi
Istruttori	Istruttore amministrativo	Settore 2	FT	Mediante concorso a tempo indeterminato e/o scorrimento graduatoria	2023	Tempo indeterminato
Funzionario Elevata qualificazione	Istruttore direttivo amministrativo	Settore 2	FT 2 Unità	Mediante concorso a tempo indeterminato e/o scorrimento graduatoria L'Ente intende riconoscere uno dei due posti mediante progressione verticale destinata a personale dipendente a tempo indeterminato ai sensi dell'art 13 comma 6 e 7 del CCNL 2019-2021	2023	Tempo indeterminato

Considerato che il Responsabile dell' Area Tecnica e quello dell'area Anagrafe hanno fatto emergere una situazione di sofferenza nel puntuale svolgimento dei propri compiti e del raggiungimento degli obbiettivi prefissati e la necessità di sopperire allo stato di sofferenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali.

In particolare è stata avviata la procedura ex art 34 bis per tutti i profili a tempo indeterminato e concretizzando una scelta già annunciata in sede di fabbisogno di personale, l'Amministrazione chiarisce che intende destinare uno dei due posti di funzionario /Elevata Qualificazione previsti per il settore II mediante progressione da destinare a personale interno.

Tabella 2 Piano Occupazionale 2024

Area	Profilo Professionale	Servizio	FT/PT	Modalità di Reclutamento	Tempo di attivazione prevista	Tipologia Assunzione
Istruttori	Istruttore Amministrativo- Coordinatore servizio porto turistico	Settore 6	FT	Mediante concorso a tempo determinato	2023/2024	Tempo determinato 6 mesi

Tabella 3 Piano Occupazionale 2025

Area	Profilo Professionale	Servizio	FT/PT	Modalità di Reclutamento	Tempo di attivazione prevista	Tipologia Assunzione
Istruttori	Istruttore Amministrativo- Coordinatore servizio porto turistico	Settore 6	FT	Mediante concorso a tempo determinato	2024/2025	Tempo determinato 6 mesi

L'amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni a tempo indeterminato nel periodo 2024/2025 riferimento riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente.

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e del punto "Evidenziato" di cui al provvedimento di giunta comunale, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

Nella tabella seguente è riportata la correlazione tra obiettivi di performance e fabbisogno del personale

SETTORE/SERVIZI	N UNITA	Area	PIU' RUOLO PROFESSIONALE	PIU' RUOLO DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE	OGGETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Misure di reclutamento
Settore 3 -Area economica finanziaria	1	Funzionari a Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo contabile	Piano di Fabbisogni del Personale 2023-2025 DUP 2023-2025	1.3.1 Migliorare il tasso di recupero evasione tributi fiscali 2.3.2- Garantire per l'Area adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure anti-corruttive	Mediante concorso a tempo indeterminato e/o scorporamento graduatoria
Settore 3 -Area economica finanziaria	1	Istruttori	Istruttore amministrativo finanziario/tributi	Piano di Fabbisogni del Personale 2023-2025 DUP 2023-2025	1.3.1 Migliorare il tasso di recupero evasione tributi fiscali 2.3.2- Garantire per l'Area adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure anti-corruttive	Mediante concorso a tempo indeterminato e/o scorporamento graduatoria
Settore 2 -Area Demografica Statistica tempo libero e sport	1	Funzionari a Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo amministrativo	Piano di Fabbisogni del Personale 2023-2025 DUP 2023-2025	1.2.1.- Realizzazione target di spesa dei progetti PNRR di competenza del Settore 2.2.2- Garantire per l'Area adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure anti-corruttive	Mediante concorso a tempo indeterminato e/o scorporamento graduatoria
Settore 2 -Area Demografica Statistica tempo libero e sport	2	Istruttori	Istruttore amministrativo	Piano di Fabbisogni del Personale 2023-2025 DUP 2023-2025	1.2.1.- Realizzazione target di spesa dei progetti PNRR di competenza del Settore 2.2.2- Garantire per l'Area adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure anti-corruttive	Mediante concorso a tempo indeterminato e/o scorporamento graduatoria Un posto mediante progressione verticale riservata a dipendenti ex art 13 del CCNL 2019/2021

4.3.4 - Previsioni di cessazioni dal servizio nel triennio previsione 2023/2025 – e programmazione DUP 2024/2026

In questo paragrafo vengono riportate le previsioni di cessazione dal servizio nel triennio di riferimento del PIAO. La tabella che segue rappresenta un utile quadro di sintesi

Le previsioni si fondano su età anagrafica dei dipendenti e su numero anni di servizio.

Al momento è stata presentata una unica richiesta cessazione per anzianità di un Elevata Qualificazione

Area Totale	Cessazioni anno 2023		Dirigenti
	Operatori	Istruttori Funzionari Elevata Qualificazione	
Categoria Totale	Cessazioni anno 2024		Dirigenti
	Operatori	Funzionari Elevata Qualificazione 2	
Categoria Totale	Cessazioni anno 2025		Dirigenti
	Operatori	Istruttori Funzionari Elevata Qualificazione 2	

4.3.5 - Fabbisogni formativi e correlazione con gli obiettivi di performance

Il paragrafo espone i fabbisogni formativi necessari per sostenere le priorità strategiche funzionali alla generazione di "Valore pubblico" come descritti nell'apposito paragrafo, e per sostenere gli obiettivi di performance organizzativa e individuale.

La tabella che segue rappresenta una valida sintesi:

Priorità Strategiche	Obiettivi di performance	Area di competenza	Consenzi (se percorsi formativi e modalità di erogazione (interna/esterna)	Target di riferimento		Numero giornate formative / % partecipanti che superano il test valutativo finale (se previsto)			
				2023	2024	2023	2024	2025	2025
2	Garanzie per l'Area adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure anti-corruttive	Formazione in tema di anticorruzione e programma annuale della formazione	Attività di formazione in materia di Anticorruzione e Trasparenza erogata tramite organismi di formazione	100	100	100	100	100	100

4.3.6 Piano delle azioni positive ed obiettivi correlati (operativi ed individuali)

Di seguito una rappresentazione di sintesi, volta a rappresentare la correlazione tra le azioni positive per il triennio 2023-2025 (Delibera di Giunta Comunale n. 45 del 02/03/2023) e gli obiettivi operativi ed individuali di performance.

Ambiti di intervento	Sintesi Azioni	Obiettivi Operativi	Obiettivi Individuali
<p>"ORGANIZZAZIONE"</p> <p>Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni dove sono rappresentate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione dei componenti del CUG in relazione alla problematica dei pari diritti. - Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere. - Affidamento delle responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoghe qualificazioni e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile - Utilizzare in tutti i documenti dell'Ente termini non discriminatori. All'uopo verrà adottata apposita direttiva. - l'Ente dovrà avviarsi verso al predispensione di un bilancio di genere ed a tal fine l'ufficio economico finanziario dovrà allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini nel territorio di riferimento. 	<ul style="list-style-type: none"> - nd 	<p>Indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato</p>
<p>"ISTRUZIONE"</p> <p>Aggiornamento del personale dipendente teso al miglioramento delle risorse umane onde rendere possibile all'amministrazione creare un ambiente di lavoro di valorizzazione delle capacità professionali ricoperte nell'ottica di parità fra i sessi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - incontro con il personale sulla tematica dell'organizzazione del lavoro e sulla base dei suggerimenti del CUG - reinserimento dipendenti assenti per lunghi periodi per motivi familiari (eventualità teorica perché, fra le altre, sarebbe propria della lavoratrice madre); - favorire la formazione per il personale riguardo alle tematiche del benessere sul posto di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> - nd 	<p>Indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato</p>
<p>"GESTIONE DEL PERSONALE"</p> <p>Contiguare le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti con le</p>	<ul style="list-style-type: none"> - garantire in caso di assenze impreviste ed immedesimabili connesse ad esigenze dei figli fino a 12 anni di prescrivere dell'assenza anche con breve preavviso il responsabile del personale ed il vertice dell'amministrazione; 	<ul style="list-style-type: none"> - nd 	<p>Indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato</p>

Ambiti di intervento	Risultati attesi	Obiettivi Operativi	Obiettivi individuali
<p>esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino nel rispetto della normativa di legge e contrattuale. Valutare la temporaneità delle concessioni legandole all'esigenza personale e familiare del dipendente in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi di servizio o/a impedire a quasi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe.</p>			
<p>TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO DA CASI DI MOLESTIE, MOBBING E DISCRIMINAZIONI DI GENERE</p> <p>Impedire che si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da (tale (tale esemplificativo): Pressioni o molestie sessuali, Casi di mobbing, ecc.</p> <p>Garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.</p>	<p>Adozione del regolamento di buona prassi</p>	<p>nd</p>	<p>Indagare sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato</p>

5 Sezione 4. Monitoraggio

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" o "Performance" avviene secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, secondo la declinazione che ne viene data dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'amministrazione (Regolamento regionale n. 1/2014 e ss.mm.ii).

L'eventuale rimodulazione infrannuale delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", preceduta da una specifica azione di monitoraggio, deve essere giustificata da eventi che sono tali da incidere in modo significativo sulle strategie regionali (modifiche normative, re indirizzamento delle risorse finanziarie, eventi straordinari e imprevedibili, modifiche delle competenze e delle responsabilità). In tale contesto le rimodulazioni devono essere indirizzata verso gli obiettivi, strategici e operativi, e le relative modalità misurazione, che risultino influenzati da tali eventi.

Le proposte di modifiche devono essere verificate dal punto di vista tecnico-metodologico anche al fine di escludere che si tratti di proposte legate alla semplice constatazione della difficoltà di raggiungere gli obiettivi pianificati. Ai pari del Piano della performance, le proposte di modifiche devono essere approvate dalla Giunta comunale.

Essendo il PIAO un documento triennale di natura "scorrevole" ogni anno deve essere predisposto per il successivo triennio, tenendo conto dei risultati ottenuti nell'annualità precedente. In particolare, i valori degli indicatori dell'anno precedente costituiranno il valore iniziale sulla base del quale costruire i target dei futuri esercizi.

La sezione "Organizzazione e Capitale umano" del PIAO sarà oggetto di integrazione quando le condizioni di contesto consentiranno di effettuare una pianificazione dei fabbisogni di personale nel rispetto del principio di sostenibilità finanziaria della spesa di personale. A tal fine i fabbisogni saranno correlati agli obiettivi di valore pubblico e ai relativi risultati attesi, come definiti nella specifica sezione, che costituiscono la cornice di riferimento dentro la quale si collocano le diverse articolazioni del PIAO.