

COMUNE DI MUGGIA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026

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



Comune di Muggia

Indice

Premessa e fonti normative	pag. 3
Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026	
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	pag. 4
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	pag. 5
1. Sottosezione di programmazione: Valore pubblico	pag. 5
2. Sottosezione di programmazione: Performance	pag. 21
3. Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza	pag. 28
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	pag. 29
1. Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa	pag. 29
2. Sottosezione di programmazione: Organizzazione del lavoro agile	pag. 37
3. Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	pag. 37
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	pag. 58

PREMESSA E FONTI NORMATIVE

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e Legge Regionale n. 18/2016) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

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

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

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Scheda anagrafica

Denominazione Ente: Comune di Muggia

Indirizzo: Piazza Marconi n.1

Codice fiscale/Partita IVA: 00111990321

Sindaco: Paolo Polidori

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 148

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 12.782

Telefono: 040 3360200

Sito internet: [Comune di Muggia](https://www.comune.muggia.ts.it)

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

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

E-mail: urp@comunedimuggia.ts.it

PEC: comune.muggia@certgov.fvg.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione: *Valore pubblico*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Benessere Sicurezza

6. SICUREZZA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1.3 Le procedure da semplificare e reingegnerizzare - elenco dei servizi da digitalizzare nel 2024 in attuazione delle missioni 1.2 – 1.3.1 -1.4.1. -1.4.5- 1.7.2 del PNRR

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

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

Per quanto attiene l'informatizzazione sono stati ottenuti i seguenti finanziamenti su fondi PNRR:

1.2 "Abilitazione al cloud" € 115.064 (affidato il servizio)

1.3.1 "Piattaforma nazionale digitale dati" € 20.343,50 (affidato il servizio)

1.4.1 "Esperienza del cittadino nei servizi pubblici" € 155.234 (affidato il servizio)

1.4.5 "Piattaforma notifiche digitali" € 32.589 (affidato il servizio)

1.7.2. "Rete di servizi di facilitazione Digitale" (congiuntamente agli altri comuni della ex provincia di Trieste)

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

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

Di rilievo a riguardo è il progetto collegato al PNRR 1.7.2 "Rete di servizi di facilitazione Digitale" sopra evidenziato.

2.2 Sottosezione di programmazione: *Performance*

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

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

Gli obiettivi sono definiti con le strutture dell'Ente tenendo conto delle strategie delineate nel DUP 2024-2026 e nel bilancio di previsione 2024-2026 approvati con le deliberazioni consiliari n. 105/2023 e n. 112/2023 e tenuto conto delle risorse assegnate nel PEG 2024-26 approvato con deliberazione giunta n. 2 dd. 10/01/2024 e identificano le azioni e modalità realizzative che le strutture dell'ente attuano nel corso della gestione.

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

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

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

Il processo di informatizzazione, a cui sopra si è già fatto cenno, costituisce obiettivo strategico dell'ente con particolare riferimento all'attivazione di uno sportello informatico per facilitare e migliorare i rapporti con l'utenza, la revisione del sito istituzionale dell'Ente, il progressivo consolidamento del sistema di pagamento PagoPA e l'incremento della digitalizzazione dei processi lavorativi.

Con riferimento alla economicità e sostenibilità dell'azione dell'Ente di preminente importanza è il perseguimento della riscossione delle entrate previste, ed in particolare la riscossione dei crediti, l'applicazione delle tariffe deliberate per i servizi a domanda individuale e l'incasso del gettito tributario previsto e, più in generale, le azioni tese ad assicurare il mantenimento dell'equilibrio economico-finanziario dell'Ente e la realizzazione di economie sui costi di funzionamento, come previsto dal Bilancio di Previsione armonizzato 2024-2026. Sempre in tale contesto di particolare rilevanza è l'accesso ai finanziamenti previsti nel contesto del PNRR (Piano Nazionale Resilienza e Resistenza) e, più in generale, l'accesso alle diverse forme di finanziamento a cui attualmente è possibile fare riferimento.

In ragione delle novità introdotte dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, recante "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni", vista la circolare ministeriale n.1 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. Prime indicazioni operative", costituiranno obiettivi di valutazione della performance il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali secondo le modalità meglio descritte nei provvedimenti sopra delineati. A tal fine verranno definite delle specifiche modalità di assegnazione e valutazione di detti obiettivi.

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

In ragione degli obiettivi di indirizzo sopra delineati ed in conformità ad essi, per l'anno 2024 si individuano gli obiettivi di dettaglio assegnati ai Responsabili di Servizio e agli Uffici riportati nell'allegato B) al presente PIAO, quale sua parte integrante e sostanziale, con la denominazione "Piano Integrato di Attività ed Organizzazione – Obiettivi esecutivi". Agli stessi si accompagnerà l'obiettivo di cui al sopra richiamato art. 4 bis del decreto legge n.13 del 2023.

2.2.1 Pari opportunità – Piano azioni positive 2024-2026

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

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

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

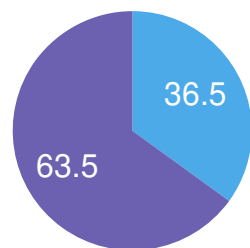
Analisi della situazione personale

Situazione del personale al 31.12.2023 - raffronto tra presenza maschile e femminile

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

DIPENDENTI	148
DONNE	94
UOMINI	54

1. Situazione in percentuale della composizione del personale dipendente (tot.148): Donne 63.5%; Uomini 36.5%



Si rileva un lieve decremento della presenza femminile rispetto al piano triennale precedente

Situazione del personale distinto per categoria di appartenenza

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
A	-	-
B	24	20
C/PLA	38	20
D/PLB	29	7
D con attribuzione funzioni dirigenziali	3	7
TOTALE	94	54

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

CATEGORIA B	DONNE	UOMINI
Dipendenti a tempo pieno	22	16
Dipendenti a part-time	2	4

CATEGORIA C	DONNE	UOMINI
Dipendenti a tempo pieno	30	18
Dipendenti a part-time	8	2

CATEGORIA D	DONNE	UOMINI
Dipendenti a tempo pieno	27	14
Dipendenti a part-time	5	0

Piano di Azioni Positive 2024-2026

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

OBIETTIVI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Promuove la sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress da lavoro correlato. Il decreto legislativo n. 81/2008 ha, infatti, reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro correlato quando esso emerga, andando oltre l'adempimento e svolgendo azioni positive dirette a prevenire tale stress e ad

analizzare, più in profondità di quanto richiesto dalle norme, tale tipologia di rischio.

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

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

Porrà in essere programmi e azioni per il reinserimento di lavoratori/lavoratrici che rientrano da periodi di congedo di almeno 60 giorni. In occasione della prossima disciplina contrattuale del cd lavoro agile si presterà attenzione alla situazione delle donne ed in particolare modo alle situazioni di cd "fragilità".

Ambito d'azione: formazione (OBIETTIVO 4)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3 Sottosezione di programmazione: "*Rischi corruttivi e trasparenza*"

Per il contenuto di tale sottosezione si rimanda all'allegato A) "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2024/2026", formulato su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Vice Segretario Generale dott. Antonio Maria Carbone.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

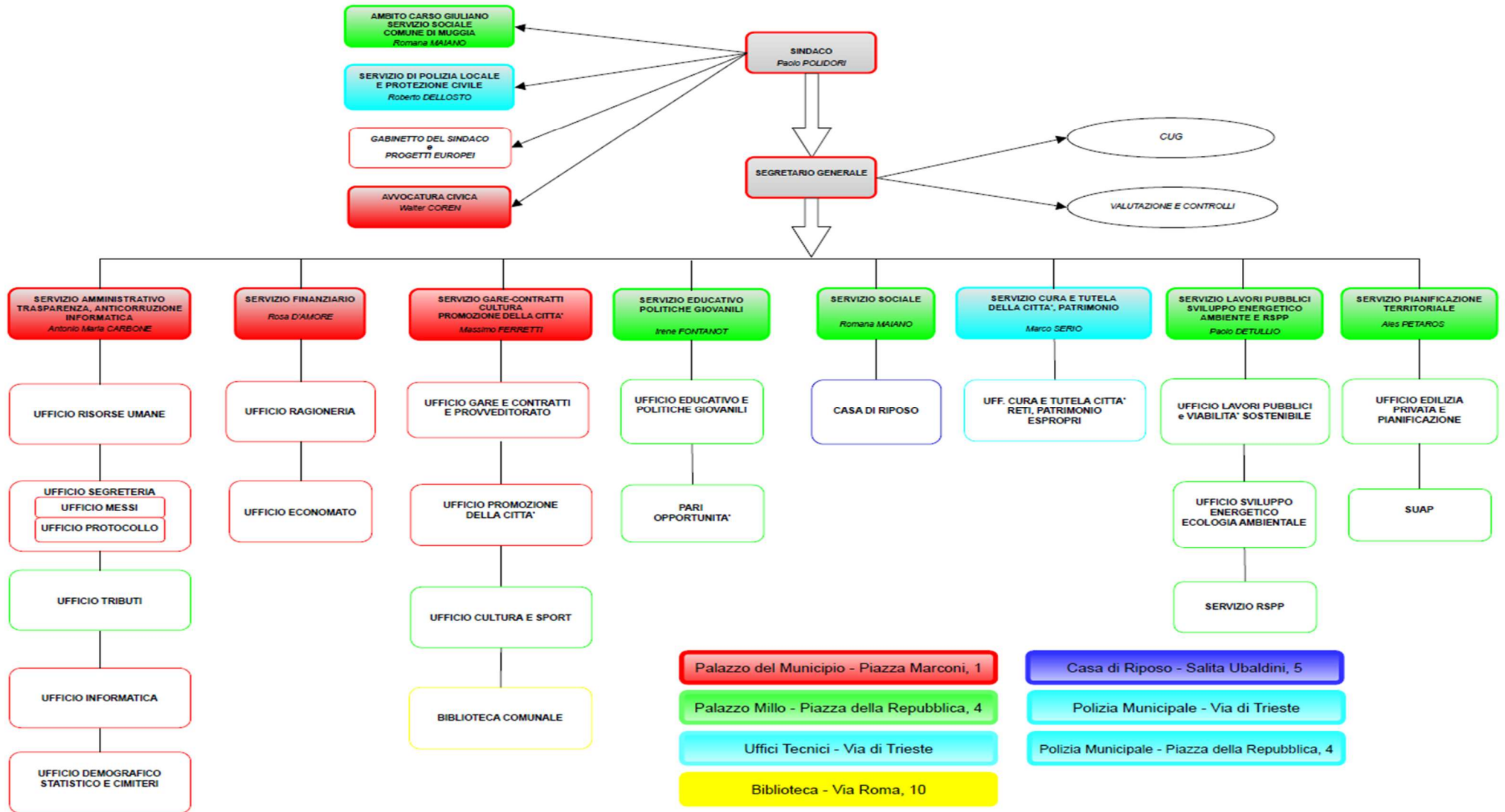
3.1 Sottosezione di programmazione: *Struttura organizzativa*

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

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

3.1.1. Organigramma

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



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

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

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

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

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

L'attuale assegnazione di personale consente di rispettare i principali parametri normativi con riferimento al rapporto abitanti componenti della Polizia locale, abitanti assistenti sociali e fruitori dell'asilo comunale ed educatori.

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

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

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

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

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

FASCIA I°: € 10.350
FASCIA II°: € 10.000
FASCIA III°: € 9.000
FASCIA IV°: € 7.000
FASCIA V°: € 4.150

In ragione delle novità introdotte dall'art. 35 del CCRL 2019-2021 sottoscritto in data 19 luglio 2023 si sta provvedendo a rivedere la retribuzione di posizione da attribuirsi ai responsabili di servizio aggiornando la cd. pesatura delle posizioni loro assegnate.

3.1.3 Rappresentazione dei profili di ruolo

Dotazione Organica 2023 per profili (comprensiva dell'Ambito)

CATEGORIA	PROFILO	DOTAZIONE ORGANICA	IN RUOLO (31.12.2023)
D con funzioni dirigenziali	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	6	6
D con funzioni dirigenziali	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	3	3
PLB con funzioni dirigenziali	UFFICIALE TENENTE DI POLIZIA LOCALE	1	1
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	22	19
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	7	7
D	ASSISTENTI SOCIALI	12	11
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	40	35
C	ISTRUTTORE TECNICO	7	4
C	EDUCATORE	9	7
B	COLLAB. AMMINISTRATIVO	24	19
B	PERSONALE AUSILIARIO NIDO	2	1
B	ASSISTENTE DOMICILAIRE	10	10
B	AUTISTA	1	1
B	OPERAIO	14	13
PLB	UFFICIALE TENENTE DI POLIZIA LOCALE	1	-
PLA	SOTTUFFICIALE – AGENTE DI POLIZIA LOCALE	11	11
TOTALE		170	148

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

Distribuzione dei dipendenti a tempo indeterminato tra i Servizi presenti al 31.12.2023

SERVIZI	NUMERO DIPENDENTI
<i>Servizio Amministrativo Trasparenza Anticorruzione e Informatica</i>	30
<i>Servizio Pianificazione Territoriale</i>	6
<i>Servizio Educativo Politiche Giovanili</i>	13
<i>Avvocatura civica</i>	1
<i>Servizio Finanziario</i>	8
<i>Servizio Della Polizia Locale e Della Protezione Civile</i>	13
<i>Casa di Riposo</i>	2
<i>Servizio Gare-Contratti Cultura Promozione Della Citta'</i>	14
<i>Servizio Cura E Tutela Della Citta'- Patrimonio</i>	20
<i>Servizio Lavori Pubblici Sviluppo Energetico e Ecologia Ambientale e Servizio Prevenzione Protezione</i>	9
<i>Ambito Carso Giuliano</i>	32
Totale	148

Distribuzione dei dipendenti tra i Servizi e gli Uffici presenti al 31.12.2023 (esclusi i Responsabili di Servizio)

<i>Servizio Amministrativo Trasparenza Anticorruzione e Informatica</i>	NUMERO DIPENDENTI	TOTALE
RISORSE UMANE	4	
SEGRETERIA	14	
TRIBUTI	4	
INFORMATICA	1	
DEMOGRAFICO STATISTICA CIMITERI	6	
GABINETTO DEL SINDACO	1	
		30
Servizio Pianificazione Territoriale		

COMUNE DI MUGGIA - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

EDILIZIA PRIVATA E PIANIFICAZIONE	3	
SUAP	2	
		5
Servizio Educativo Politiche Giovanili		
EDUCATIVO POLITICHE GIOVANILI PARI OPPORTUNITA'	12	
		12
Avvocatura Civica		
AVVOCATURA	-	
		-
Servizio Finanziario		
RAGIONERIA	5	
ECONOMATO	2	
		7
Servizio Della Polizia Locale e Della Protezione Civile		
POLIZIA LOCALE	13	
		13
Servizio Sociale – Casa di Riposo		
CASA DI RIPOSO	2	
		2
Servizio Gare-Contratti Cultura Promozione Della Citta'		
CONTRATTI PROVVEDITORATO	5	
PROMOZIONE DELLA CITTA'	1	
CULTURA SPORT	3	
BIBLIOTECA COMUNALE	4	
		13
Servizio Cura E Tutela Della Citta'- Patrimonio		

CURA ETUTELA DELLA CITTA'	20	
		20
Servizio Lavori Pubblici Sviluppo Energetico e Ecologia Ambientale e Servizio Prevenzione Protezione		
LL.PP.VIABILITA' SOSTENIBILE	4	
SVILUPPO ENERGETICO ECOLOGIA AMBIENTALE	2	
PREVENZIONE E PROTEZIONE	1	
		7
Ambito Carso Giuliano		
	32	
		32

3.1.5 Altri eventuali interventi ed azioni

Negli ultimi anni, anche in ragione della pandemia da Covid-19, si è rafforzato il processo di informatizzazione dell'ente che ha portato ad innovare i processi lavorativi. E' stato così avviato l'ammodernamento degli apparati informatici e la digitalizzazione dei processi posti in essere. Tale percorso sarà ulteriormente rafforzato ricorrendo ai finanziamenti della Comunità Europea, in attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Il Comune di Muggia ha poi posto in essere una importante politica assunzionale atta a fronteggiare le importanti cessazioni di personale che hanno caratterizzato gli ultimi anni. L'approvazione del Bilancio di previsione 2024-2026, avvenuta in data 21.12.2023, consente di evitare i rallentamenti procedurali dell'esercizio provvisorio e garantisce la piena operatività dell'Ente in tutti gli uffici.

3.2 Sottosezione di programmazione: *Organizzazione del lavoro agile*

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

Successivamente è stato stipulato il CCRL 2019-2021 che disciplina anche la materia del cd. Lavoro agile a cui sarà necessario fare riferimento nel corso della contrattazione relativa al contratto decentrato.

Presupposto per disciplinare il lavoro da remoto sarà l'adeguato sviluppo dell'informatizzazione dell'ente sia dal punto di vista strumentale che operativo.

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

strumentazioni tecnologiche adeguate;

condizioni organizzative abilitanti come stabilite dai responsabili delle strutture;

miglioramento e la salvaguardia dell'efficacia e qualità nel rapporto con l'utenza;

l'accordo individuale tra le parti;

l'accesso prioritario ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità non coperte da altre misure.

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

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

Il Piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2024-2026 viene definito in coerenza con il DUP ed il Bilancio comunale per il triennio 2024 -2026 approvati rispettivamente il 19 dicembre 2023 con deliberazione consiliare n.105 e con deliberazione consiliare n.112 del 21 dicembre 2023).

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

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

Si procede a rappresentare:

- **il quadro giuridico ed economico di riferimento**
- **il rispetto dei vincoli finanziari**
- **la dotazione organica per il triennio 2024-26**
- **il piano del fabbisogno del personale 2024-26 e strategia di copertura del fabbisogno;**
- **La formazione del personale:** riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale, strategie formative, gli obiettivi e i risultati attesi della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

I. 3.3.1 Quadro giuridico ed economico di riferimento per il triennio 2024-2026

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

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

Per quanto attiene alla programmazione delle assunzioni in via sintetica si richiamano le seguenti disposizioni:

l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, che prevede che "2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e

qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter."...."Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente";

il successivo comma 6, come sostituito dall'art. 4 del citato D.Lgs. n. 75/2017, che dispone che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui all'articolo 6 non possono assumere nuovo personale;

l'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art.4 del D.Lgs. n. 75/2017, che stabilisce che "Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali";

l'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017 che detta norme transitorie e dispone che "le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 che dispone che "1. le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, co. 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.";

l'art. 89 del D.Lgs. n. 267/2000 che prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

la L.R. 26 giugno 2014, n. 12 s.m.i. che ha previsto che alle amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale a decorrere dal 1° gennaio 2014, a fini dell'attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato o con contratti di lavoro flessibile, si applichino le disposizioni previste a livello nazionale in materia di limiti assunzionali e relative fattispecie di deroga. In ragione di tale disposizione agli enti locali del Comparto unico del Pubblico impiego regionale, per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato, si applica da tale data la normativa nazionale salvo le specifiche prescrizioni regionali previste espressamente

dalle leggi fra cui la L.R. 18/2016 e la L.R. n. 18/2015 così come modificata dalla L.R. n. 20/2020 avente ad oggetto "Norme di coordinamento della finanza pubblica per gli enti locali della Regione. Determinazione dei valori soglia e degli aspetti operativi relativi agli obblighi di finanza pubblica per i Comuni della Regione in termini di sostenibilità del debito e della spesa di personale. Approvazione preliminare";

Di rilievo a riguardo sono le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui al succitato articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001 che sono state adottate in data 8 maggio 2018 dal decreto del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione;

L'art.2.1 di dette Linee di Indirizzo, attuative dell'art.6 ter del Dlgs 165/2001, stabilisce che nel Piano Triennale del fabbisogno del Personale (PTFP) la dotazione organica viene espressa in termini finanziari. Partendo dalla dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale, riconducendo la sua articolazione, in oneri finanziari teorici, di ciascun posto previsto; oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento, in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo, in concreto, che la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'art.20 – comma 3 – del D.Lgs.n.75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dall'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali Regioni ed Enti Locali, che sono sottoposti a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito;

Si ritiene di fare richiamo anche alle seguenti disposizioni nazionali relative alle assunzioni a tempo indeterminato:

- D.L. n. 34/2019 c.d. "Decreto Crescita", il quale all'art. 33 ha introdotto una modifica alla disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- Decreto del Ministero per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e il Ministero dell'Interno 17 marzo 2020 ("Decreto attuativo") recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" entrato in vigore dal 20 aprile 2020;
- Circolare del Ministero per la pubblica amministrazione del 13 maggio 2020 firmata congiuntamente anche dal Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, esplicativa delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019 n. 58 e relativo, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni, pubblicato in Gazzetta Ufficiale dell'11 settembre 2020;

Per completezza si riportano di seguito le disposizioni regionali, già sopra richiamate, oggi vigenti per definire le capacità assunzionali a tempo indeterminato per l'anno 2024, oggetto di programmazione con la presente sezione del PIAO 2024-2026:

- articoli 21 e 22 della L.R. n. 18/2015, come modificata dalla L.R. n. 20/2020;
- deliberazione della Giunta regionale n. 1758 del 20 novembre 2020;
- deliberazione della Giunta regionale n. 1885 del 14 dicembre 2020;

- delibera della Giunta regionale n. 1994 del 23 dicembre 2021;

Ciò premesso, si deve prendere atto che la sopra richiamata legge regionale 6 novembre 2020 n. 20 ha completamente rideterminato i vincoli finanziari e le capacità assunzionali degli enti locali della Regione Friuli Venezia Giulia prevedendo i seguenti obblighi di finanza pubblica per gli enti locali della Regione Friuli Venezia Giulia:

- a) assicurare l'equilibrio di bilancio in applicazione della normativa statale,
- b) assicurare la sostenibilità del debito ai sensi dell'articolo 21 della medesima legge regionale,
- c) assicurare la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'articolo 22 della medesima legge regionale, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale;

La sopracitata L.R. FVG 6 novembre 2020, n. 20 ha disposto, altresì, che dal 1° gennaio 2021 si applicheranno le nuove disposizioni di coordinamento della finanza locale ai fini del concorso degli enti locali della Regione FVG e della Regione stessa alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica, e che con deliberazione della Giunta regionale saranno definiti i parametri necessari per il conteggio delle capacità assunzionali.

Con la deliberazione della Giunta regionale n. 1758/2020 e con la deliberazione Giuntale n. 1185/2020 sono stati definiti per i Comuni, distinti per classe demografica, i valori soglia sia dell'indicatore di sostenibilità dei debiti finanziari sia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, fissando la validità dei nuovi vincoli di finanza pubblica per il periodo 2021-2025, considerando l'anno 2021 come anno sperimentale;

In ragione di tali deliberazioni della Giunta regionale, il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti applicabile a questa Amministrazione, comune ricompreso nella fascia da 10.000 a 24.999 abitanti, era inizialmente definitivo nel 23,00%. Avendo il Comune di Muggia una bassa incidenza degli oneri derivanti dall'indebitamento sulla spesa corrente (indicatore BDAP da 2,5% a 5%), ha potuto beneficiare della premialità prevista dalla deliberazione sopra richiamata e ha visto, pertanto, incrementato inizialmente di una ulteriore percentuale del 1,50% il proprio valore soglia così da raggiungere un valore soglia complessivo del 24,50%.

Con la deliberazione n. 1994/2021 la Giunta regionale, in ragione dell'esito dell'attività sperimentale posta in essere per l'anno 2021 e del positivo riscontro dei dati raccolti, ha ritenuto di ridefinire per i comuni, sempre distinti per classe demografica, i valori soglia del rapporto spesa del personale rispetto alle entrate correnti prevedendo, per i comuni della fascia di abitanti 10.000-24.999 nella quale rientra il Comune di Muggia, un innalzamento della soglia dello 0,40 portandola così al 23,40%.

Al valore sopra aggiornato continua ad applicarsi anche per il corrente anno la premialità, nel frattempo aggiornata nella sua quantificazione, derivante dalla bassa incidenza degli oneri derivanti dall'indebitamento sulla spesa corrente che vede un incremento anche per quest'anno del 3,00% portando così il valore soglia da osservare per l'anno 2024 al 26,40%.

Come da prospetti sotto riportati il Comune di Muggia ha un valore di riferimento per l'anno 2024, tenendo conto delle voci rimborsate come normativamente previsto, quantificato nel 22,28% pertanto al di sotto del valore soglia sopra quantificato nel 26,40%.

Sempre come da prospetti, il valore di riferimento per l'anno 2025 è di 22,06% e per l'anno 2026 è di 21,89%, valori sempre inferiori al riferimento vigente e fissato, al 28,40%. (la spesa del personale nella previsione del bilancio 2025 e 2026 vede rispettato il valore soglia del rapporto spesa del personale rispetto alle entrate correnti fissato nel 28,40% attestandosi, su valori rispettivamente del 22,06% e del 21,89%).

Per ulteriore riscontro, in via meramente prudenziale, anche valutando i dati senza tenere conto del dato delle spese del personale rimborsate si raggiunge per l'anno 2024 un rapporto del 23,84% che si attesta sempre al di sotto del valore soglia, come più volte detto, oggi quantificato nel 26,40%.

La spesa di personale massima teoricamente sostenibile per l'anno 2024, riferita alle voci riportate nel macroaggregato U.1.01.00.00.000 nonché alle voci riportate nel codice spesa U.1.03.02.12.000 indicate nella deliberazione della Giunta Regionale n. 1758/2020 (determinata tenendo conto del dato delle entrate con detratte le spese del personale rimborsate) ammonta a Euro 7.778.148,83. Detto valore, viene assunto quale riferimento anche per determinare la dotazione organica dell'Ente.

2. 3.3.2 rispetto dei vincoli finanziari per il triennio 2024-2026

Si riportano, in ragione di quanto sopra esposto, le tabelle che attestano il rispetto dei vincoli di finanza pubblica per gli anni 2024-2025-2026. Tabelle redatte in ragione delle previsioni di bilancio 2024-26 costruite a loro volta in base al piano del fabbisogno del personale più sotto esplicitato.

Anno 2024

SPESE 2024

a sommare

VOCE PDC U. 1.01.00.00.000
 VOCE PDC U. 1.03.02.12.000
 RIMBORSI DOVUTI PERS IN COMANDO ECC VOCE PDC U. 1.09.01.00.000
 totale spese

a detrarre

SPESE CANTIERI LAVORO
 RIMBORSI RICEVUTI PERS IN COMANDO DISTACCO CONVENZIONE ECC (entrate)
 DI CUI COMANDO
 DI CUI CONVENZIONE
 SPESE ASSUNZIONE PERS QUOTE FINANZIATE DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE DA ALTRI SOGGETTI AMBITO
 SPESE ASSUNZIONE PERS QUOTE FINANZIATE DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE DA ALTRI SOGGETTI
 SPESE ASSUNZIONI RISORSE PNRR
 SPESE ASSUNZIONI RISORSE ENTE PER PROGETTI PNRR

TOTALE detrazioni

TOTALE SPESE CON DETRAZIONI

A SOMMARE	
	6.885.999,61 €
	118.760,00 €
	20.000,00 €
	7.024.759,61 €

riferim bilancio ente

CAP.21/63 CONVENZIONE SEGRETARIO?

	- €
	226.385,00 €
	194.730,00 €
	40.000,00 €
	- €
	- €
	461.115,00 €
	6.563.644,61 €

vedi cap messi, avv. Uff staff

68.000,00
157.583,00

FINANZIAMENTO MINISTERO AS.SOCIALI 1557/11
MINORANZA SLOVENA

ENTRATE 2024

a sommare

VOCE PDC E. 1.000.00.00.000
 VOCE PDC E. 2.000.00.00.000
 VOCE PDC E. 3.000.00.00.000
 ENTRATE DA TARI COMUNI CON TARIFFA CORRISPETTIVA
TOTALE ENTRATE 2024

a detrarre

FCDE 2023 STANZIATO NELLA PARTE CORRENTE BILANCIO DI PREVISIONE
 RIMBORSI PER SPESE CANTIERI LAVORO
 RIMBORSI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO CONVENZIONE ECC
 ENTRATE VINCOLATE ASSUNZIONI PERSONALE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI AMBITO
 ENTRATE VINCOLATE ASSUNZIONI PERSONALE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI
 ENTRATE CORRELATE ALLA SPESA ASSUNZIONI A VALERE SU RISORSE P.N.R.R.
 FONDO SVALUTAZIONE CREDITI SU TARI PER I COMUNI CON OPZIONE TARIFFA CORRISPETTIVA
totale detrazioni

TOTALE ENTRATE 2024

INDICATORE DI SOSTENIBILITA'
 VALORE SOGLIA CLASSE DI RIFERIMENTO
 PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO INDICATORE 8,2 BILANCIO DI PREVISIONE
 VALORE SOGLIA FINALE

SCOSTAMENTO

A SOMMARE	
	8.243.494,65 €
	17.194.367,27 €
	5.137.698,04 €
	- €
	30.575.559,96 €

A DETRARRE	
	651.760,00 €
	- €
	226.385,00 €
	194.730,00 €
	40.000,00 €
	- €
	- €
	1.112.875,00 €
	29.462.684,96 €

3.5.2.1.000 voce pdc entrata

FIN.MINISTERO ASSISTENTI SOCIALI
MINORANZA SLOVENA

totale spse con detrazioni / toale entrate con detr * 100

	22,28
	23,40
	3,00
	26,40
	4,12 €

DETRAZIONI		CAP. ENT.
1604/2 RMB PERS COMANDATO	0,00	1604/2
cap.1552/1MESSI	68.000,00	1552/1
1552/2 UFFICIO STAFF	157.583,00	1552/2
4432/0 RECUPERO SOMME dai dipendenti del comune di muggia	802,00	4432/0
TOTALE 3.5.2.1.000	226.385,00	
1063/26 INT.FONDO POVERTA'	50.160,00	
FINANZIAMENTO MINISTERO PEER ASSISTENTI SOCIALI AMBITO	85.470,00	1557/11
TUTELA MINORANZE	40.000,00	2204/2
TUTELA SLOVENO AMBITO	10.000,00	2159/44
CONTIB. LAVORO INTERINALE FLUSSI MIGRATORI (CAP. 1077/14)	49.100,00	
PARZIALE	185.630,00	

valore soglia

7.778.148,83 €

COMUNE DI MUGGIA - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

Anno 2025

SPESE 2025		riferim bilancio ente	
a sommare	A SOMMARE		
VOCE PDC U. 1.01.00.00.000	6.832.673,00 €		
VOCE PDC U. 1.03.02.12.000	59.660,00 €		
RIMBORSI DOVUTI PERS IN COMANDO ECC VOCE PDC U. 1.09.01.00.000	20.000,00 €	CAP.21/63 CONVENZIONE SEGRETARIO?	
totale spese	6.912.333,00 €		
a detrarre			
SPESE CANTIERI LAVORO			
RIMBORSI RICEVUTI PERS IN COMANDO DISTACCO CONVENZIONE ECC (entrate)	226.385,00 €	vedi cap messi, avv. Uff staff	
DI CUI COMANDO		68.000,00	
DI CUI CONVENZIONE		157.583,00	
SPESE ASSUNZIONE PERS QUOTE FINANZIATE DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE DA ALTRI SOGGETTI AMBITO	135.630,00 €	FINANZIAMENTO MINISTERO AS.SOCIALI 1557/11	
SPESE ASSUNZIONE PERS QUOTE FINANZIATE DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE DA ALTRI SOGGETTI	40.000,00 €	MINORANZA SLOVENA	
SPESE ASSUNZIONI RISORSE PNRR			
SPESE ASSUNZIONI RISORSE ENTE PER PROGETTI PNRR			
TOTALE detrazioni	402.015,00 €		
TOTALE SPESE CON DETRAZIONI	6.510.318,00 €		
ENTRATE 2025			
a sommare	A SOMMARE		
VOCE PDC E. 1.000.00.00.000	8.173.494,65 €		
VOCE PDC E. 2.000.00.00.000	17.178.385,83 €		
VOCE PDC E. 3.000.00.00.000	5.185.162,11 €		
ENTRATE DA TARI COMUNI CON TARIFFA CORRISPETTIVA	- €		
TOTALE ENTRATE 2025	30.537.042,59 €		
a detrarre	A DETRARRE		
FCDE 2023 STANZIATO NELLA PARTE CORRENTE BILANCIO DI PREVISIONE	629.197,00 €		
RIMBORSI PER SPESE CANTIERI LAVORO	- €		
RIMBORSI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO CONVENZIONE ECC	226.385,00 €	3.5.2.1.000 voce pdc entrata	
ENTRATE VINCOLATE ASSUNZIONI PERSONALE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI AMBITO	135.630,00 €	FIN.MINISTERO ASSISTENTI SOCIALI	
ENTRATE VINCOLATE ASSUNZIONI PERSONALE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	40.000,00 €	MINORANZA SLOVENA	
ENTRATE CORRELATE ALLA SPESA ASSUNZIONI A VALERE SU RISORSE P.N.R.R.	- €		
FONDO SVALUTAZIONE CREDITI SU TARI PER I COMUNI CON OPZIONE TARIFFA CORRISPETTIVA	- €		
totale detrazioni	1.031.212,00 €		
TOTALE ENTRATE 2025	29.505.830,59 €		
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	22,06	totale spse con detrazioni / toale entrate con detr * 100	
VALORE SOGLIA CLASSE DI RIFERIMENTO	23,40		
PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO INDICATORE 8,2 BILANCIO DI PREVISIONE	5,00		
VALORE SOGLIA FINALE	28,40		
SCOSTAMENTO	- 6,34 €		
DETRAZIONI		CAP.ENT.	
1604/2 RMB PERS COMANDATO	0,00	1604/2	
cap.1552/1MESSI	68.000,00	1552/1	
1552/2 UFFICIO STAFF	157.583,00	1552/2	
4432/0 RECUPERO SOMME dai dipendenti del comune di muggia	802,00	4432/0	
TOTALE 3.5.2.1.000	226.385,00		
1063/26 INT.FONDO POVERTA'	50.160,00		
FINANZIAMENTO MINISTERO PEER ASSISTENTI SOCIALI AMBITO	85.470,00	1557/11	
TUTELA MINORANZE	40.000,00	2204/2	
TUTELA SLOVENO AMBITO	0,00	2159/44	
PARZIALE	175.630,00		

COMUNE DI MUGGIA - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

Anno 2026

SPESE 2026		riferim bilancio ente	
a sommare	A SOMMARE		
VOCE PDC U. 1.01.00.00.000	6.752.673,00 €		
VOCE PDC U. 1.03.02.12.000	59.660,00 €		
RIMBORSI DOVUTI PERS IN COMANDO ECC VOCE PDC U. 1.09.01.00.000	20.000,00 €		CAP.21/63 CONVENZIONE SEGRETARIO?
totale spese	6.832.333,00 €		
a detrarre			
SPESE CANTIERI LAVORO			
RIMBORSI RICEVUTI PERS IN COMANDO DISTACCO CONVENZIONE ECC (entrate)	221.605,00 €		vedi cap messi, avv. Uff staff
DI CUI COMANDO			68.000,00
DI CUI CONVENZIONE			152.803,00
SPESE ASSUNZIONE PERS QUOTE FINANZIATE DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE DA ALTRI SOGGETTI AMBITO	135.630,00 €		FINANZIAMENTO MINISTERO AS.SOCIALI 1557/11
SPESE ASSUNZIONE PERS QUOTE FINANZIATE DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE DA ALTRI SOGGETTI	40.000,00 €		MINORANZA SLOVENA
SPESE ASSUNZIONI RISORSE PNRR			
SPESE ASSUNZIONI RISORSE ENTE PER PROGETTI PNRR			
TOTALE detrazioni	397.235,00 €		
TOTALE SPESE CON DETRAZIONI	6.435.098,00 €		
ENTRATE 2026			
a sommare	A SOMMARE		
VOCE PDC E. 1.000.00.00.000	8.103.494,65 €		
VOCE PDC E. 2.000.00.00.000	17.144.203,86 €		
VOCE PDC E. 3.000.00.00.000	5.177.162,11 €		
ENTRATE DA TARI COMUNI CON TARIFFA CORRISPETTIVA	- €		
TOTALE ENTRATE 2026	30.424.860,62 €		
a detrarre	A DETRARRE		
FCDE 2023 STANZIATO NELLA PARTE CORRENTE BILANCIO DI PREVISIONE	627.899,00 €		
RIMBORSI PER SPESE CANTIERI LAVORO	- €		
RIMBORSI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO CONVENZIONE ECC	221.605,00 €		3.5.2.1.000 voce pdc entrata
ENTRATE VINCOLATE ASSUNZIONI PERSONALE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI AMBITO	135.630,00 €		FIN.MINISTERO ASSISTENTI SOCIALI
ENTRATE VINCOLATE ASSUNZIONI PERSONALE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	40.000,00 €		MINORANZA SLOVENA
ENTRATE CORRELATE ALLA SPESA ASSUNZIONI A VALERE SU RISORSE P.N.R.R.	- €		
FONDO SVALUTAZIONE CREDITI SU TARI PER I COMUNI CON OPZIONE TARIFFA CORRISPETTIVA	- €		
totale detrazioni	1.025.134,00 €		
TOTALE ENTRATE 2026	29.399.726,62 €		
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	21,89		totale spse con detrazioni / toale entrate con detr * 100
VALORE SOGLIA CLASSE DI RIFERIMENTO	23,40		
PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO INDICATORE 8,2 BILANCIO DI PREVISIONE	5,00		
VALORE SOGLIA FINALE	28,40		
SCOSTAMENTO	- 6,51 €		

DETRAZIONI		CAP.ENT.
1604/2 RMB PERS COMANDATO	0,00	1604/2
cap.1552/1MESSI	68.000,00	1552/1
1552/2 UFFICIO STAFF	152.803,00	1552/2
4432/0 RECUPERO SOMME dai dipendenti del comune di muggia	802,00	4432/0
TOTALE 3.5.2.1.000	221.605,00	
1063/26 INT.FONDO POVERTA'	50.160,00	
FINANZIAMENTO MINISTERO PEER ASSISTENTI SOCIALI AMBITO	85.470,00	1557/11
TUTELA MINORANZE	40.000,00	2204/2
TUTELA SLOVENO AMBITO	0,00	2159/44
PARZIALE	175.630,00	

3. 3.3.3 Dotazione Organica per il triennio 2024-2026

Nel determinare la dotazione organica dell'Ente va tenuto necessariamente conto che nel corso del 2020 sono stati posti in essere gli atti propedeutici all'avvio, a decorrere dall'1 gennaio 2021, dell'Ambito Territoriale Carso Giuliano di cui il Comune di Muggia funge da ente capofila.

Il nuovo Ambito è il risultato della "fusione" degli Ambiti 1.1 e 1.3 disposta ai sensi della delibera della Giunta regionale n. 97 del 25 gennaio 2019 avente ad oggetto "L.R. 6/2006, art. 17: individuazione degli ambiti territoriali per la gestione associata dei servizi sociali dei comuni".

Si è, conseguentemente, provveduto ad adottare la deliberazione Consiliare n.108 del 20 dicembre 2019 di "Approvazione della convenzione istitutiva del servizio sociale dei comuni dell'Ambito territoriale" e successivamente si è costituita la POA aggiuntiva con la deliberazione giunta n. 194 del 23 dicembre 2020.

Gli atti sopra richiamati, oltre a ridefinire la "nuova" POA, prevedono un rafforzamento degli uffici di staff del Comune con un conseguente incidenza in termini di personale sulla propria dotazione organica prevedendosi 2 figure di cat.D e 2 figure di cat. C (il cui costo è rimborsato dagli enti aderenti all'Ambito).

Per quanto sopra evidenziato, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica sopra evidenziati, tenuto conto delle necessità funzionali dell'Ente oggi presenti si prevede, nel rispetto del quadro normativo sopra ricostruito, la seguente dotazione organica:

Comune di Muggia

categoria D/PLB	33 dipendenti
categoria C/PLA	62 dipendenti
categoria B	38 dipendenti
	Totale 133

Si prevede la seguente assegnazione del personale ai Servizi:

Servizio	Cat D/PLB	Cat C/PLA	Cat B	Totale
Servizio Amministrativo Trasparenza Anticorruzione e Informatica	7	13+1	12	33
Servizio Pianificazione Territoriale	2	5	1	8
Servizio Educativo Politiche Giovanili	2	11	3	16
Avvocatura Civica	2	-	-	2
Servizio Finanziario	2+1(*)	3+1(*)	2	9
Servizio Della Polizia Locale e Della Protezione Civile	1	13	-	14
Servizio Sociale – Casa di Riposo	1	1	-	2
Servizio Gare-Contratti Cultura Promozione Della Citta’	6+1(*)	4	6	17
Servizio Cura E Tutela Della Citta’- Patrimonio	3	5	14	22
Servizio Lavori Pubblici Sviluppo Energetico e Ecologia Ambientale e Servizio Prevenzione Protezione	5	5	-	10
TOTALE	33	62	38	133

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

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

categoria D	18 dipendenti
categoria C	6 dipendenti
categoria B	13 dipendenti
	Totale 37

L'assetto sopra riportato, comprensivo della dotazione organica dell'Ente e della POA come richiesto dal già richiamato art.56, comma 21, della L.R 18/2016, produce un costo teorico rispettoso del tetto di spesa del personale massimo possibile dell'Ente oggi quantificato come da tabella sopra riportata in € 7.778.148,83

4. 3.3.4 Piano del fabbisogno del personale 2024-2026

Definita la dotazione organica come sopra rappresentata, vi è la necessità di procedere alla programmazione del fabbisogno di personale per gli anni 2024-2026, sia per quanto attiene alle assunzioni a tempo indeterminato che alle forme di lavoro c.d. "flessibili", che costituisce necessaria integrazione alla deliberazione di approvazione del bilancio 2024-2026.

Per quanto attiene al lavoro flessibile la normativa regionale rinvia all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i., convertito in legge n. 122/2010, che individua il limite di spesa massimo riferito nella spesa sostenuta nel 2009 (Corte dei Conti – sez. Autonomie – deliberazione n. SEZ.AUT/2/2015/QMIG).

In base alla normativa sopra richiamata, il budget massimo di spesa annuale utilizzabile per i contratti di lavoro flessibile per esigenze eccezionali o temporanee e/o per l'eventuale attivazione di cantieri di lavoro e di Lavori Socialmente Utili è pari per il Comune di Muggia, alla spesa sostenuta per tale tipo di contratti nell'anno 2009 e cioè € 398.856,00, IRAP compresa, ex art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 e s.m.i.;

Il budget massimo di spesa annuale utilizzabile per i contratti di lavoro flessibile per esigenze eccezionali o temporanee e/o per l'eventuale attivazione di cantieri di lavoro e di Lavori Socialmente Utili è pari per l'Ambito Carso Giuliano all'importo della spesa da questo sostenuta per tale tipo di contratti dall'Ambito 1.3 nell'anno 2009 e cioè € 75.105,00 IRAP compresa, ex art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 e s.m.i. (posto che detto importo potrà essere aggiornato in ragione dei contratti di lavoro flessibile sostenuti nel corso del 2009 dall'Ambito 1.1 oggi assorbito dal nuovo Ambito);

Si ritiene di fare ricorso a tale forme di lavoro c.d. flessibile a garanzia del regolare funzionamento dei servizi interessati, nei limiti di spesa sopra individuati.

Per quanto attiene agli obblighi generali imposti dalla normativa vigente e preordinati alle assunzioni di personale, ivi compreso il lavoro flessibile il Comune di Muggia si trova nella seguente posizione:

- ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'anno 2023 (ha provveduto alla sua successiva trasmissione come normativamente richiesto);
- il bilancio 2024 rispetta il vincolo del pareggio di bilancio;
- non vi sono vincitori di graduatorie esistenti ancora in attesa di assunzione;
- non è presente personale in eccedenza e/o in soprannumero in relazione alle esigenze funzionali come dato atto con deliberazione di Giunta n. 231 dd. 06.12.23;
- ha adottato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 con deliberazione di Giunta n 23 del 31.01.2023 con cui si è

approvato il PIAO 2023-25 e che si aggiorna con il presente atto;

- ha rispettato gli obblighi previsti dall'art. 27 del decreto legge 24 aprile 2014 n. 66 in materia di certificazione del credito;
- ha rispettato le condizioni di cui al comma 476 della legge 232/2016;
- ha definito il proprio piano delle performance per l'anno 2023 all'interno della sopra richiamata deliberazione n.23/2023 con cui è stato approvato il PIAO 2023-25 che viene per l'anno 2024 definito con il presente atto;
- non è in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;
- rispetto agli obblighi derivanti dalla L.68/99 vede oggi mancare 3 unità di personale disabile o appartenente alle categorie protette per le quali nel corso del corrente anno erano state avviate le necessarie procedure per la copertura dei posti, procedure che si provvederanno a riavviare nel corso del prossimo anno;
- ha rispettato i termini di comunicazione dei piani triennali dei fabbisogni (30 giorni dalla loro adozione) e del conto annuale;

Una volta verificata l'eventuale situazione di eccedenze di personale del Comparto Unico del Pubblico Impiego mediante consultazione nell'apposita sezione del sito della Regione Friuli Venezia Giulia relativa al "personale in eccedenza", si procederà all'attuazione del piano secondo le procedure definite all'art.20 "assunzioni personale non dirigente" della più volte richiamata L.R.18/2016 s.m.i.:

- a) immissione in ruolo dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, provenienti da altre amministrazioni del Comparto unico, appartenenti alla stessa categoria e profilo professionale, dichiarati in eccedenza ai sensi del successivo art. 22. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nella posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza;
- b) mobilità di Comparto;
- c) in caso di esito negativo delle procedure di cui alle lettere a) e b), in alternativa:
 - 1) mobilità intercompartimentale;
 - 2) procedure selettive, conformi ai principi dell'articolo 26, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno o avviamento dalle liste di collocamento per le categorie per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità, o utilizzo di graduatorie, in corso di validità, del concorso espletato ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettera b) o di concorsi pubblici già esperiti presso altre amministrazioni del Comparto unico, ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 della legge regionale 15 aprile 2005, n. 8 o presso altre pubbliche amministrazioni, o contratti di formazione lavoro nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia.

Nel predisporre il piano 2024-26 si tiene in debito conto delle previsioni contenute nel piano triennale precedentemente approvato, delle avvenute cessazioni maturate nel corso dell'anno precedente e del presente anno e delle procedure di assunzioni già concluse o già avviate nelle more dell'adozione del presente atto ma sempre nel rispetto dei limiti di assunzione oggi vigenti.

In via generale, l'Amministrazione prevede, per il triennio di riferimento, quanto necessario al corretto e puntuale svolgersi dell'azione

amministrativa, di sostituire temporaneamente i dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto e di far fronte ad esigenze eccezionali o temporanee attraverso assunzioni con contratti di lavoro flessibile che verranno disposte, tenuto conto della disponibilità di bilancio, al verificarsi delle singole necessità, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. e dei vincoli di spesa sopra riassunti.

Si da, altresì, atto che, per quanto di competenza, l'Assemblea dei Sindaci dell'Ambito Carso Giuliano ha approvato la proposta di piano del fabbisogno del personale relativa alla POA.

Tutto ciò premesso si va a definire il presente piano del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026 dando atto, come sopra già evidenziato, che la sua applicazione porta ad una spesa teorica complessiva per l'anno 2024 (assunzioni a tempo indeterminato più attivazioni di lavoro flessibile) pari a € 6.563.644,61 rispettosa del limite di spesa ad oggi vigente e quantificato, come specificato in premessa, in €7.778.148,83, tetto di spesa rispettato anche per quanto riguarda gli anni 2025 e 2026.

PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE
COMUNE DI MUGGIA

TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2024

Procedura inerente la copertura di 2 posti di categoria "C" "istruttore amministrativo" (in ragione delle ipotizzate tempistiche delle assunzioni la spesa stimata a bilancio è di € 55.719);

Copertura di 3 posti di categoria "D" "istruttore direttivo amministrativo" a completamento delle procedure concorsuali avviate, come da previsione del previgente piano, nel 2022; (in ragione delle ipotizzate tempistiche delle assunzioni la spesa stimata a bilancio è di € 120.055)

copertura di 1 posto di categoria PLA "agente" (in ragione delle ipotizzate tempistiche delle assunzioni la spesa stimata a bilancio è di € 33.752);

copertura degli ulteriori posti che dovessero rendersi vacanti nel rispetto dei limiti di spesa normativamente previsti.

ANNO 2025

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

ANNO 2026

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

COMUNE DI MUGGIA

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE

ANNO 2024

Attivazione dei rapporti di lavoro "flessibile" nei limiti consentiti per legge per l'assegnazione di personale provvisorio presso gli uffici in base alle necessità che dovessero maturare per garantirne il regolare funzionamento e tenuto conto di eventuali deroghe derivanti dalla fonte di finanziamento. Si prevede per il 2024 una spesa di € 170.355,20 (1 cat. D p.t. 18 ore a tempo determinato per ufficio di gabinetto del Sindaco, 1 cat. PLA Polizia Locale 2 mesi, 2 cat. B assistente bambinaia 12 mesi, 2 cat. C educatore asilo nido per 12 mesi, 1 cat. C tecnico somministrato per 1 mese e mezzo) al netto dei rapporti rimborsati da specifici finanziamenti esterni (1 cat. C "istruttore amministrativo"). Spesa rispettosa del budget massimo di spesa annuale utilizzabile per i contratti di lavoro flessibile per esigenze eccezionali o temporanee e/o per l'eventuale attivazione di cantieri di lavoro e di Lavori Socialmente Utili fissato, come detto in premessa, in € 398.856,00.

ANNO 2025

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

ANNO 2026

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

AMBITO CARSO GIULIANO

TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2024

Procedura per la copertura di 1 posto di categoria "D" "istruttore direttivo amministrativo" inerente una procedura concorsuale avviata nel 2023 (in ragione delle ipotizzate tempistiche della assunzione la spesa stimata a bilancio è di € 21.186);

Procedura inerente la copertura di 1 posto di categoria "C" "istruttore amministrativo" (in ragione delle ipotizzate tempistiche delle assunzioni la spesa stimata a bilancio è di € 37.129)

Procedura inerente la copertura di 1 posto di categoria "B" "collaboratore amministrativo" (in ragione delle ipotizzate tempistiche delle assunzioni la spesa stimata a bilancio è di € 19.991).

ANNO 2025

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

ANNO 2026

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

AMBITO CARSO GIULIANO

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE

ANNO 2024

Attivazione dei rapporti di lavoro "flessibile" nei limiti consentiti per legge per l'assegnazione di personale provvisorio in base alle necessità che dovessero maturare per garantirne il regolare funzionamento e tenuto conto di eventuali deroghe derivanti dalla fonte di finanziamento. Si prevede per il 2024 l'assunzione a tempo determinato di 1 cat. D "istruttore direttivo amministrativo" spesa stimata in ragione delle ipotizzate tempistiche della assunzione, in € 21.186,50. Si prevede, altresì, di attivare dei rapporti rimborsati da specifici finanziamenti esterni (2 assistenti sociali cat.D somministrazione, 1 istruttore amministrativo cat. C somministrazione e 1 cat.D "istruttore direttivo amministrativo"). Risulta rispettato il budget massimo di spesa annuale utilizzabile per i contratti di lavoro flessibile per esigenze eccezionali o temporanee e/o per l'eventuale attivazione di cantieri di lavoro e di Lavori Socialmente Utili fissato, come detto in premessa, in € 75.105,00.

ANNO 2025

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

ANNO 2026

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

Sul Piano del fabbisogno 2024-2026 sopra riportato si è provveduto a richiedere al Collegio dei Revisore dei Conti di esprimere il parere di competenza.

5. 3.4 Formazione del personale – Piano di formazione 2024-2026

6.

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

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

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

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

Sulla base di questi presupposti nel triennio 2024-2026 l'attività formativa avrà ad oggetto i seguenti settori di interesse:

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

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

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

3.4.1 Formazione strategica

Gli ambiti di intervento qui di seguito elencati sintetizzano le attività formative, organizzate e programmate a livello centrale, che avranno priorità di finanziamento ed avviamento proprio in virtù della loro rilevanza strategica.

Una formazione strategica fortemente orientata ad accrescere le professionalità interne deputate a sostenere il cambiamento organizzativo richiesto dall'introduzione del PIAO e dai progetti del PNRR avviati.

Le attività formative avranno ad oggetto le seguenti tematiche:

1. supporto ai progetti dell'Ente inseriti nel Piano Nazionale di Resilienza e Resistenza;
2. accompagnamento alle fasi di transizione ed innovazione amministrativa originate dall'introduzione del "Piano integrato delle attività e dell'organizzazione" (PIAO);
3. la transizione digitale nell'attuazione del Piano triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione;
4. l'ampliamento e consolidamento dei percorsi formativi progettati e sviluppati all'interno dell'Ente;
5. il supporto dedicato alla ricerca delle opportunità formative gratuite e/o finanziate reperibili in rete, da mettere a disposizione dei dipendenti dell'Ente;
6. un'informazione puntuale sulle proposte formative coerenti con gli obiettivi dell'Ente offerte dai Piani formativi formulati a livello nazionale e locale dalle Agenzie formative incaricate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dalla Regione Friuli Venezia Giulia.

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

3.4.2 Formazione specialistica

Detta attività formativa avrà ad oggetto:

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

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

3.4.3 Modalità di monitoraggio sull'attuazione del Piano di Formazione

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

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

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

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

- l'andamento delle attività programmate, segnalando eventuali variazioni del bisogno formativo (per risparmi e/o incrementi di spesa);

- il piano di attività per l'anno e/o annualità successive, accompagnando la programmazione con una previsione di spesa.

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

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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

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

ALLEGATO: B)

"PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE – OBIETTIVI ESECUTIVI"

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

Per l'anno 2024 si assegnano ai Responsabili di Servizio gli obiettivi allegati (allegato sub. 1). A detti obiettivi si accompagnerà l'obiettivo di cui all'art. 4 bis del decreto legge n.13 del 2023 così come meglio specificato nella sottosezione "performance" del PIAO.

Per l'anno 2024 si assegnano agli Uffici dell'Ente gli obiettivi individuati dai competenti Responsabili di Servizio e conservati agli atti dall'Ufficio Risorse Umane.

Elenco firmatari

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

Questo documento è stato firmato da:

NOME: CARBONE ANTONIO MARIA
CODICE FISCALE: *****
DATA FIRMA: 30/01/2024 13:20:00

NOME: CARBONE ANTONIO MARIA
CODICE FISCALE: *****
DATA FIRMA: 01/02/2024 08:50:16

NOME: POLIDORI PAOLO
CODICE FISCALE: *****
DATA FIRMA: 01/02/2024 10:58:38