

COMUNE DI MERCALLO

PROVINCIA DI VARESE

PIANO DELLA PERFORMANCE 2022/2024

E

PIANO DEGLI OBIETTIVI

INTRODUZIONE

La legge delega 4 marzo 2009, n. 15, ed il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, c.d. "Decreto Brunetta", introducono il concetto di performance organizzativa ed individuale, sostituendo definitivamente il concetto di produttività individuale e collettiva, proprio del processo di contrattualizzazione della pubblica amministrazione di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

Come noto con la Riforma Madia il Legislatore è intervenuto, sulla base della legge delega n. 124/2015, a riformare il decreto 150/2009. Il Legislatore ha adottato tuttavia scelte di carattere tendenzialmente conservativo rispetto alla normativa precedente, mantenendo valido tutto l'impianto preesistente ed anzi rafforzandolo attraverso alcuni elementi di novità incrementativi e non modificativi della norma originaria; tale linea appare apprezzabile poiché consente alle amministrazioni di adottare le proprie determinazioni in ordine ai temi della valutazione della performance ed ai processi di cambiamento organizzativo nel solco tracciato dalla precedente riforma.

L'articolo 7 del Decreto n. 150/2009 dispone, in particolare, che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale e che, a tal fine, le stesse adottano ed aggiornano annualmente, con apposito provvedimento, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

L'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel testo novellato dall'art. 57, comma 1, lettera b), del Decreto, collega la performance organizzata "all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione".

L'articolo 7, comma 2, lett. a) del Decreto, assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzata nel suo complesso, all'Organismo indipendente di valutazione della performance, di cui all'art. 14 del Decreto, ovvero ad apposita struttura analoga. Infatti il suddetto art. 14 non si applica direttamente ai Comuni, stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16, comma 2, del Decreto, ed in questo senso depone la delibera CIVIT n. 121/2010 che specifica che l'art. 14 non trova applicazione per gli enti locali e ritiene che rientri nella discrezionalità del singolo comune la scelta della costituzione o meno dell'O.I.V.).

Poiché la fonte principale dei controlli per gli enti locali resta l'art. 147 D. Lgs. 267/00, non espressamente derogato dal dlgs n. 150/2009, che riconosceva e riconosce, anche a seguito della riforma apportata dall'art. 3, c.1, lett. d), D.L. n. 174/2012, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213, ampia autonomia nella configurazione degli organismi di valutazione e controllo da parte dei Comuni, l'OIV non sostituisce, nelle Amministrazioni Locali, il Nucleo di valutazione, fermo restando che, ove a suo tempo già attivato, lo stesso deve trovare adeguamento alla luce delle previsioni recate dal Titolo II del D. Lgs n. 150/2009.

L'art. 8 del Decreto definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

L'art. 9 del Decreto, nell'introdurre la performance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale, stabilendo espressamente:

- al comma 1, che "la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una attività organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata agli indicatori di performance relativi (a) all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva (come modificato dall'art. 7, comma 1, lett. b) del D.lgs. 74/2017); (b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; (c)

alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate; (d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi";

- al comma 2 , che la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale sono effettuate dai dirigenti e che esse sono collegati "al raggiungimento di (a) specifici obiettivi di gruppo o individuali, nonché alla (b) qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza; (c) alle competenze dimostrate ed ai (d) comportamenti professionali e organizzativi".

Già da qualche anno, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'Ente, l'art. 169, comma 3 bis del D.lgs. 267/2000, come modificato dal D.L. n. 174/2012, nel testo integrato dalla legge di conversione n. 213/2012, ha previsto che il Piano esecutivo di gestione, deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione, unifichi organicamente il piano dettagliato degli obiettivi con il piano delle performance previsto dal D.lgs. 150/2009.

Il Piano della performance, secondo quanto stabilito dall'art. 10, comma 1, lettera a) del Decreto Legislativo n. 150/2009, è un documento programmatico, con orizzonte temporale triennale, adottato in stretta coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio. Dà compimento alla fase programmatica del Ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del Decreto sopra citato.

Si riallaccia pertanto:

- al programma amministrativo di mandato dell'amministrazione;
- al Documento unico di programmazione (D.U.P.);
- alle eventuali deliberazioni consiliari ex art. 193 del TUEL.

La finalità del Piano è quella di individuare gli obiettivi strategici dell'ente e quelli operativi, collegati ad ogni obiettivo strategico; definire gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché assegnare ad ogni obiettivo delle risorse (umane e finanziarie) e individuare le azioni specifiche necessarie al suo raggiungimento.

L'obbligo di fissare obiettivi misurabili e sfidanti su varie dimensioni di performance (efficienza, efficacia, qualità delle relazioni con i cittadini, grado di soddisfazione del cittadino/utente), mette il cittadino al centro della programmazione e della rendicontazione.

Attraverso il Piano il Comune rende partecipe la cittadinanza degli obiettivi che l'ente si è dato, garantendo trasparenza e ampia diffusione ai soggetti amministrati. I cittadini potranno verificare e misurare non solo la coerenza e l'efficacia delle scelte operate dall'amministrazione e la rispondenza di tali scelte ai principi e valori ispiratori degli impegni assunti, ma anche l'operato dei dipendenti, i quali sono valutati (anche ai fini dell'erogazione degli strumenti di premialità; oltre che ai fini della crescita professionale individuale) sulla base del raggiungimento degli obiettivi inseriti nel Piano.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato disciplinato nel Comune di Mercallo con l'adozione del Regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 40 del 8 marzo 2018.

Tale regolamento reca il sistema di misurazione e valutazione sia della performance organizzativa, che della performance individuale, con specifico riferimento, in quest'ultimo caso:

- al Segretario Comunale;
- agli incaricati di posizione organizzativa;
- al personale non titolare di posizione organizzativa.

Ai sensi dell'art. 8 del regolamento sopra richiamato la giunta comunale assegna gli obiettivi ai responsabili di Area e/o Servizio. È possibile l'individuazione di obiettivi di mantenimento, quando il livello di efficienza e efficacia, anche in relazione al personale disponibile, è già elevato. L'assegnazione degli obiettivi prevede anche l'individuazione delle risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie alle finalità identificate.

Il presente sistema affida la misurazione e la valutazione delle performance del personale al Nucleo di Valutazione monocratico come deliberato dalla Giunta Comunale con provvedimento n. 90 del 23/11/2020, nominato per il triennio 2021/2023 con facoltà di rinnovo (decreto sindacale n. 1 del 18/01/2021).

Il sistema, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 del Decreto legislativo n. 150/2009, individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il sistema contiene le modalità ed i tempi con cui il Comune gestisce il ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del Decreto, definisce gli obiettivi e gli indicatori di cui all'art. 5 del Decreto, effettua il monitoraggio della performance di cui all'art. 6 del Decreto.

Il Piano delle Performance – Obiettivi è composto da una prima parte descrittiva sulle funzioni generiche del Comune, quindi i dati essenziali che servono a dare un'idea dell'identità dell'Ente, della sua struttura e del contesto interno. Una seconda parte è destinata alla determinazione dei criteri di misurazione e di valutazione della performance, organizzativa ed individuale.

Il Comune di Mercallo è un ente pubblico territoriale i cui poteri e funzioni trovano principio direttamente nella Costituzione della Repubblica Italiana (art. 114 Cost.). I Comuni, infatti, secondo la Carta Costituzionale, sono enti autonomi con potestà statutaria, titolari di funzioni amministrative proprie e di quelle conferite con legge statale o regionale, secondo le competenze rispettivamente di Stato e Regione. Hanno inoltre autonomia finanziaria di entrata e di spesa, hanno risorse autonome, stabiliscono e applicano tributi ed entrate proprie, secondo i principi di coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario.

Spettano al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, in particolare nei settori dei servizi alla persona ed alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze. Al Comune inoltre sono assegnati servizi di competenza statali quali la gestione dei servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e statistica.

Popolazione legale al censimento 2011: n. 1279

Popolazione residente al 31.12.2021: n. 1805 di cui 897 maschi e 908 femmine.

In Età prescolare (0/6 anni): n. 82
In Età scuola dell'obbligo (7/14 anni): n. 134
In forza lavoro prima occupazione (15/29 anni): n. 261
In età adulta (30/65 anni): n. 924
In età senile (oltre 65 anni): n. 404

N. posti scuola dell'infanzia esercizio in corso: 49
N. posti scuola primaria esercizio in corso: 104

Nel Documento unico di programmazione adottato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 7/04/2022 sono indicate le ulteriori caratteristiche del Comune e del suo territorio.

IL CONTESTO INTERNO: LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LE RISORSE UMANE DELL'ENTE

La struttura organizzativa è stata articolata al fine di rispondere ad un obiettivo di maggiore funzionalità della macchina amministrativa comunale in termini di :

- Miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, nell'ottica di una crescita della produttività, in modo da compensare le minori risorse umane;
- conferire alla struttura organizzativa una configurazione più consona ai nuovi compiti che il Comune è chiamato a svolgere.

I criteri che hanno guidato nella definizione della struttura organizzativa hanno dovuto tener conto della necessità di contemperare i nuovi compiti che il Comune si è trovato a svolgere con la politica di contenimento della spesa per il personale. Il Comune di Mercallo, ente sopra i 1000 abitanti, ha dovuto affrontare le novità determinate dall'applicazione a far data dal 2013 del patto di stabilità interno e delle conseguenti norme sui limiti di spesa per il personale.

Attualmente il Comune si trova ancora a fare i conti con i limiti previsti per le assunzioni di cui al D.L. n. 34/2019 ed Circolare n.13 maggio 2020 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n.226 dell'11 settembre 2020) sul decreto indicato al punto precedente, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, con la quale vengono fornite indicazioni sulle modalità di calcolo delle predette capacità assunzionali.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 3/03/2022 è stato approvato il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, annualità 2022.

In particolare per l'anno 2022 è stata prevista l'assunzione di due risorse di categoria C, a tempo indeterminato da inserire una nell'area tecnica ed una nell'area polizia locale, quest'ultima peraltro già assunta. E' stata altresì prevista l'assunzione di una risorsa di categoria D, a tempo pieno ed indeterminato sempre da destinare all'area tecnica in sostituzione di personale trasferito.

Si rende comunque necessario fronteggiare temporanee carenze di personale presso gli uffici per garantire un eventuale supporto al personale di ruolo, nel triennio 2022-2024. Si è previsto in sede di programmazione del fabbisogno, e si è poi provveduto ad utilizzo di personale di altri Enti mediante lo scavalco per eccedenza, ai sensi dell'art.1, comma 557 legge 311/2004. Tale tipo di misura viene adottata nel rispetto dei limiti di spesa, di cui al c. art. 9, comma 28, del D.L. n.78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art.

11, comma 4-*bis*, del D.L. 90/2014, rispettando il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2022

Il Comune definisce annualmente gli obiettivi operativi e strategici dei Settori in cui è suddivisa la struttura amministrativa dell'Ente, aggiornando il piano triennale degli obiettivi e delle performance. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Settori e dell'Ente nel suo complesso. Gli obiettivi si dividono in strategici e gestionali o di mantenimento.

- 1) Obiettivi Strategici di miglioramento della qualità dei servizi o degli interventi: finalizzati all'attuazione del programma amministrativo del Sindaco, all'attivazione di un nuovo servizio o al miglioramento della qualità di quelli già in essere; essi si sostanziano nei risultati che l'amministrazione ha individuato come prioritari rispetto all'attività dell'ente;
- 2) Obiettivi gestionali o di mantenimento: finalizzati a migliorare e a mantenere le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi settori, stabiliti in pieno accordo con i responsabili delle Posizioni Organizzative. Di tali obiettivi si terrà conto nella fase di misurazione e valutazione della performance individuale sia del personale apicale (limitatamente al comportamento) che di quello dallo stesso coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo posto.

La valutazione degli obiettivi assegnati avverrà nell'anno 2022 nel rispetto dei criteri e parametri previsti in sede di contrattazione collettiva integrativa e del Regolamento sulla performance.

ORGANIZZAZIONE INTERNA DELL'ENTE

Attualmente la struttura dell'Ente prevede n. 6 Aree, così articolate:

Area amministrativa (Segreteria, Personale gestione giuridica)
Area Servizi Sociali e Biblioteca
Area Finanziaria (Ragioneria, tributi e personale parte economica)
Area Tecnica (Edilizia privata e lavori pubblici)
Area Anagrafe e Servizi demografici
Area Polizia Locale.

L'Ente opera con la seguente dotazione di personale per l'anno 2022 (compresi i responsabili):

Situazione al 31 maggio 2022

| Personale | Tempo indeterminato | Di cui uomini | Di cui donne |
|-------------|---------------------|---------------|--------------|
| Categoria D | n. 3 | 0 | 3 |
| Categoria C | n. 5 | 1 | 4 |
| Categoria B | n. 1 | 1 | 0 |

COMUNE DI MERCALLO

Provincia di VARESE

PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

ANNUALITA' 2022

SCHEDA N. 1

AREA AMMINISTRATIVA

Titolare del Centro di Responsabilità: Segretario Comunale D.ssa Gabriella Grosso (nessun obiettivo assegnato come responsabile della predetta area)

Risorse umane

La risorsa umana assegnata all'Ufficio Segreteria per l'anno 2022 è la seguente:

- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo (Cat. D) – tempo pieno ed indeterminato

OBIETTIVI ASSEGNATI ALL'UFFICIO SEGRETERIA

| DENOMINAZIONE | INDICATORE | TIPOLOGIA | PESO DELL'OBIETTIVO |
|--|--|--------------------------|---------------------|
| Affidamento noleggio fotocopiatori | RISPETTO TERMINI PER L'AFFIDAMENTO | ORDINARIO / MANTENIMENTO | 50% |
| Affidamento incarico DPO | Gestione atti ai fini dell'affidamento dell'incarico a nuovo DPO | ORDINARIO / MANTENIMENTO | 30% |
| Sezioni di competenza di Amministrazione trasparente | Completezza dei dati inseriti | ORDINARIO / MANTENIMENTO | 20% |

COMUNE DI MERCALLO

Provincia di VARESE

PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

ANNUALITA' 2022

SCHEMA N. 2

AREA FINANZIARIA

Titolare del Centro di Responsabilità: Rag. Raccanello Cristina

Risorse umane

La risorsa umana assegnata al Settore Ragioneria, Tributi e Personale parte economica per l'anno 2022 è la seguente:

- n. 1 Istruttore Amministrativo (Cat. C) – tempo parziale e indeterminato.

OBIETTIVI ASSEGNATI AL PERSONALE DELL'UFFICIO RAGIONERIA E TRIBUTI

| DENOMINAZIONE | INDICATORE | TIPOLOGIA | PESO DELL'OBIETTIVO |
|--|---|--------------------------|---------------------|
| Miglioramento riscossione entrate correnti | Entrate correnti al 31.12.2021 rispetto alle entrate correnti al 31.12.2022 | STRATEGICO | 30% |
| Allineamento delle scritture contabili alla PCC | Attuazione allineamento | ORDINARIO / MANTENIMENTO | 30% |
| Emissioni atti di accertamento tributario | Numero atti di accertamento notificati | ORDINARIO / MANTENIMENTO | 20% |
| Sezioni di competenza di Amministrazione trasparente | Completezza dei dati inseriti | ORDINARIO / MANTENIMENTO | 20% |

COMUNE DI MERCALLO

Provincia di VARESE

PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

ANNUALITA' 2022

SCHEDA N. 3

AREA TECNICA

Titolare del Centro di Responsabilità: Assessore Soldati Claudia (nessun obiettivo assegnato come responsabile della predetta area)

Risorse umane

La risorsa umana assegnata all'Area Tecnica per l'anno 2022 è la seguente:

- n. 1 Istruttore Tecnico (Cat. C) – tempo parziale e indeterminato.

OBIETTIVI ASSEGNATI AI DIPENDENTI DEL SETTORE LAVORI PUBBLICI

| DENOMINAZIONE | INDICATORE | TIPOLOGIA | PESO DELL'OBIETTIVO |
|--|-------------------------------|--------------------------|---------------------|
| Realizzazione progetto ed affidamento lavori relativi al parcheggio del cimitero | SI/NO | STRATEGICO | 50% |
| Sezioni di competenza di Amministrazione trasparente | Completezza dei dati inseriti | ORDINARIO / MANTENIMENTO | 20% |

OBIETTIVI ASSEGNATI AI DIPENDENTI DEL SETTORE EDILIZIA PRIVATA

| DENOMINAZIONE | INDICATORE | TIPOLOGIA | PESO DELL'OBIETTIVO |
|---|------------------|--------------------------|---------------------|
| Diritti di superficie: alienazione sedimi | ATTIVAZIONE ITER | ORDINARIO / MANTENIMENTO | 30% |

COMUNE DI MERCALLO

Provincia di VARESE

PIANO DELLA PERFORMANCE 2022 -2024

ANNUALITA' 2022

SCHEDA N. 4

AREA SERVIZI SOCIALI E BIBLIOTECA

Titolare del Centro di Responsabilità: Sindaco Tessarolo Andrea (nessun obiettivo assegnato come responsabile della predetta area)

Risorse umane

Le risorse umane assegnate al Settore biblioteca per l'anno 2022 sono le seguenti:

- n. 1 Istruttore Amministrativo (Cat. C) – tempo parziale e indeterminato.

OBIETTIVI ASSEGNATI AL DIPENDENTE DELLA BIBLIOTECA

| DENOMINAZIONE | INDICATORE | TIPOLOGIA | PESO DELL'OBIETTIVO |
|---|---|------------|---------------------|
| Comunità Europea dello Sport: candidatura della Terra dei due Laghi | Promozione eventi – iniziative sportivi | STRATEGICO | 50% |
| Partecipazione a bandi | BANDI PREVISTI N. 2 | STRATEGICO | 50% |

Le risorse umane assegnate al Settore Servizi Sociali per l'anno 2022 sono le seguenti:

- n. 1 Istruttore Direttivo Assistente Sociale (Cat. D) – tempo parziale e indeterminato.

OBIETTIVI ASSEGNATI ALL'ASSISTENTE SOCIALE

| DENOMINAZIONE | INDICATORE | TIPOLOGIA | PESO DELL'OBIETTIVO |
|---|--|------------|---------------------|
| Gestione assistenza scolastica mediante affidamento esterno del servizio | Affidamento del servizio | STRATEGICO | 50% |
| Attuazione di misure di sostegno della disabilità / del disagio sociale o familiare | Numero misure attivate / Numero di adesioni a bandi. | STRATEGICO | 50% |

COMUNE DI MERCALLO

Provincia di VARESE

PIANO DELLA PERFORMANCE 2022 -2024

ANNUALITA' 2022

SCHEDA N. 5

AREA ANAGRAFE E SERVIZI DEMOGRAFICI

Titolare del Centro di Responsabilità: Sindaco Tessarolo Andrea (nessun obiettivo assegnato come responsabile della predetta area)

Risorse umane

Le risorse umane assegnate al Settore biblioteca per l'anno 2022 sono le seguenti:

- n. 1 Istruttore Amministrativo (Cat. C) – tempo parziale e indeterminato.

OBIETTIVI ASSEGNATI AL DIPENDENTE DELLA BIBLIOTECA

| DENOMINAZIONE | INDICATORE | TIPOLOGIA | PESO DELL'OBIETTIVO |
|--|---|--------------------------|---------------------|
| Cancellazione dall'anagrafe degli irreperibili | Numero cancellazioni attivate o perfezionate nell'anno | ORDINARIO / MANTENIMENTO | 50% |
| Verifica coniugi con residenze disgiunte ai fini IMU | Allineamento banca dati IMU alle risultanze anagrafiche | ORDINARIO / MANTENIMENTO | 50% |

COMUNE DI MERCALLO

Provincia di VARESE

PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

ANNUALITA' 2022

SCHEMA N. 6

AREA POLIZIA LOCALE

Titolare del Centro di Responsabilità: Comandante Alessandro Casali (fino al 31/12/2022): nessun obiettivo strategico al Responsabile

Risorse umane

La risorsa umana assegnata al Settore di Polizia Locale per l'anno 2022 è la seguente:

- n. 1 Agente Polizia Locale (Cat. C)

OBIETTIVI ASSEGNATI AL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

| DENOMINAZIONE | INDICATORE | TIPOLOGIA | PESO DELL'OBIETTIVO |
|--|--|--------------------------|---------------------|
| Sanzioni Codice della Strada elevate | Numero sanzioni elevate | ORDINARIO / MANTENIMENTO | 30% |
| Pattugliamento zone maggiormente a rischio | Numero pattugliamenti giornalieri effettuati | ORDINARIO / MANTENIMENTO | 30% |
| Assistenza manifestazioni | Numero di manifestazioni | ORDINARIO / MANTENIMENTO | 20% |
| Sezioni di competenza di Amministrazione trasparente | Completezza dei dati inseriti | ORDINARIO / MANTENIMENTO | 20% |

COMUNE DI MERCALLO

Provincia di VARESE

PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

ANNUALITA' 2022

OBIETTIVI ASSEGNATI AL SEGRETARIO COMUNALE: DOTT.SSA GABRIELLA GROSSO

Partecipazione alla delegazione trattante di Parte Pubblica, con funzioni di Presidente;
Formazione del personale dell'Ente in materia di: anticorruzione, trasparenza e privacy;
Responsabile Ufficio procedimenti disciplinari;
Consulenza giuridico amministrativa agli Organi di Governo dell'Ente;
Indizione e gestione della procedura concorsuale per l'assunzione di un Istruttore tecnico, C1.