

**COMUNE DI GORLA MAGGIORE**

**PIANO INTEGRATO  
DI ATTIVITÀ E  
ORGANIZZAZIONE  
(P.I.A.O.)**

**2023-2024-2025**

*(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)*

## **PREMESSA**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto per effetto dell'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, con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, consentendo alla cittadinanza di conoscere meglio ed in modo più semplice l'attività dell'ente ed i servizi prodotti.

Con il Piano integrato di attività e organizzazione si individuano gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo. Creare valore pubblico significa, per l'appunto, riuscire ad utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale in termini di efficienza, economicità ed efficacia, valorizzando il proprio patrimonio intangibile ai fini del reale soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale di riferimento (utenti, cittadini, portatori di interessi in generale) e della riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi. Tant'è che il valore pubblico non fa solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle pubbliche amministrazioni e diretti agli utenti, cittadini, stakeholders, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto (lo stato delle risorse). Non presidia quindi solamente il "benessere addizionale" che viene prodotto (il "cosa", logica di breve periodo) ma anche il "come", allargando la sfera di attenzione anche alla prospettiva di medio-lungo periodo. Attraverso il paradigma del valore pubblico si potrà guidare la performance dell'Ente, al punto di divenire una sorta di "meta-indicatore" o "performance delle performance".

Il valore pubblico non può essere il frutto di una contingenza fortunata o casuale, ma il risultato di un processo razionalmente e pragmaticamente progettato, governato e controllato. A tal fine è necessario adottare strumenti specifici, a partire dal cambiamento degli assetti interni per giungere agli strumenti di interazione strutturata con le entità esterne all'Amministrazione.

Dunque, le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- Ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- Assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

## **PIAO SEMPLIFICATO PER PICCOLI COMUNI (ENTI CON MENO DI 50 DIPENDENTI)**

Ai sensi dell'art. 6 comma 4 del DM 132/2022, **gli enti con meno di 50 dipendenti**, tra i quali rientra il Comune di Gorla Maggiore, sono tenuti ad elaborare il piano con riferimento solo ad alcune delle attività demandate allo stesso e precisamente:

1. **Sezione Valore pubblico, Performance e anticorruzione:** detti enti procedono solo alle attività di cui all'art. 3, comma 1, lettera *c*), n. 3 in materia di Prevenzione della corruzione, svolgendo la mappatura dei processi secondo le indicazioni contenute nell'art. 6 comma 1 del DM, più restrittive rispetto allo stesso art. 3, comma 1, lettera *c*), n. 3.

Non sono invece tenuti alle attività relative alla sottosezione *Valore pubblico* e alla sottosezione *Performance*.

2. **Sezione Organizzazione e Capitale umano:** detti enti procedono solo alle attività di cui all'art. 4, comma 1, lettere seguenti:
  - lettere *a*): Struttura organizzativa
  - lettera *b*): Organizzazione del lavoro agile
  - lettera *c*), n. 2 : nell'ambito del Piano triennale dei fabbisogni di personale, procedono alla programmazione delle cessazioni dal servizio e alla stima dell'evoluzione del fabbisogno di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.

L'obiettivo è quello di provare a dare una visione il più possibile coerente e completa delle varie attività dell'ente, che sono correlate al valore pubblico che l'amministrazione comunale si è posta come obiettivo nel quinquennio di mandato. Non si procederà in tutto e per tutto alla redazione di un PIAO secondo lo schema degli enti con più di 50 dipendenti, ma si intende sviluppare quegli elementi che possano meglio completare lo schema di piano semplificato.

Nel PIAO si dà conto delle seguenti relazioni:

<b>VALORE PUBBLICO</b>	È l'impatto positivo sulla collettività in termini di benessere, di servizi, di fruizione del territorio	È in ultima analisi la finalità dell'attività amministrativa
<b>PERFORMANCE</b>	Sono specifici obiettivi che l'ente si pone per contribuire a generare il valore pubblico atteso in relazione a particolari obiettivi strategici.	Non per tutto il valore pubblico vi è necessita di prevedere obiettivi di performance
<b>ANTICORRUZIONE</b>	Sono quelle azioni che devono intervenire per presidiare lo svolgimento dell'azione pubblica, prevenendo l'insorgenza di fenomeni corruttivi (in senso ampio) che potrebbero rovinare l'azione amministrativa	È la protezione dell'attività amministrativa affinché non sia sviata verso fini diversi da quelli per cui è preordinata
<b>RISORSE UMANE</b>	È il capitale umano necessario all'ente per poter svolgere l'attività istituzionale dell'ente e agire la performance	Si deve porre attenzione al reclutamento di nuove risorse e alla valorizzazione delle risorse interne
<b>FORMAZIONE e LAVORO AGILE</b>	Sono gli strumenti a disposizione dell'ente per gestire al meglio il capitale umano così da avere maggiore possibilità di generare valore pubblico	Definiscono la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo

# Sommario Generale

## SEZIONE 1

### SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E DATI DI CONTESTO

1.1 Sottosezione: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	6
1.2 Sottosezione: DATI DI CONTESTO .....	6
1.3 Sottosezione: CONTESTO INTERNO.....	21

## SEZIONE 2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione: VALORE PUBBLICO .....	24
2.2 Sottosezione di programmazione: PERFORMANCE .....	31
2.3 Sottosezione di programmazione: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....	33

## SEZIONE 3

### ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione: STRUTTURA ORGANIZZATIVA – ORGANIGRAMMA DELL'ENTE.....	35
3.2 Sottosezione di programmazione: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	39
3.3 Sottosezione di programmazione: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE .....	41

## SEZIONE 4

### MONITORAGGIO

4.1 Sottosezione monitoraggio: PERFORMANCE – ANTICORRUZIONE – TRASPARENZA.....	54
4.2 Sottosezione monitoraggio: PNRR .....	54

## ELENCO ALLEGATI AL PRESENTE PIANO

Allegato 1 – PIANO PERFORMANCE 2023-2025

Allegato 2 – PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA-PTPCT

# SEZIONE 1

## SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E DATI DI CONTESTO

### 1.1 Sottosezione: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

<b>Comune di Gorla Maggiore</b>
<b>Indirizzo: Piazza Martiri della Libertà 19 – 21050 Gorla Maggiore</b>
<b>Codice fiscale/Partita IVA: 00341490126</b>
<b>Sindaco: Z a p p a m i g l i o P i e t r o</b>
<b>Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 23</b>
<b>Telefono: 0331-617121</b>
<b>Sito internet: <a href="https://www.comune.gorlamaggiore.va.it/">https://www.comune.gorlamaggiore.va.it/</a></b>
<b>E-mail: <a href="mailto:protocollo@comune.gorlamaggiore.va.it">protocollo@comune.gorlamaggiore.va.it</a></b>
<b>PEC: <a href="mailto:protocollo.gorlamaggiore@legalmail.it">protocollo.gorlamaggiore@legalmail.it</a></b>

### 1.2 Sottosezione: DATI DI CONTESTO

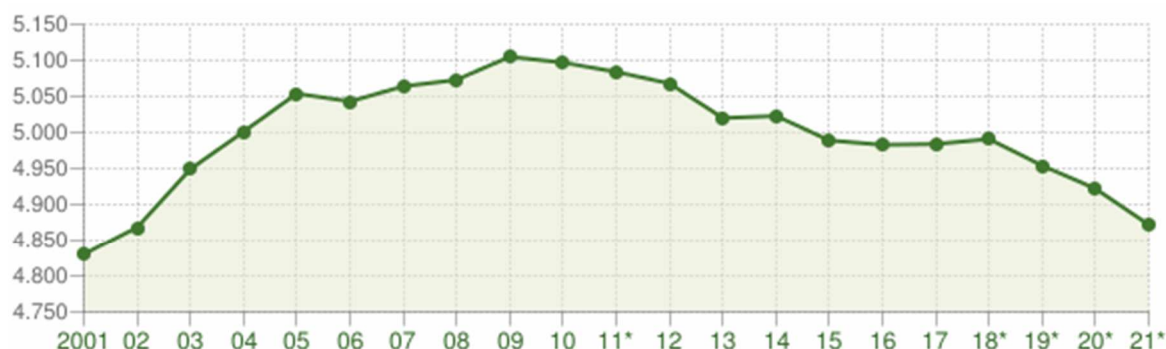
L'analisi del contesto, esterno ed interno, fornisce informazioni preziose per l'elaborazione del presente documento, in un'ottica di integrazione tra Valore pubblico, Performance e Prevenzione della corruzione. Il contesto esterno è in grado di impattare più o meno direttamente sulle attività preordinate al conseguimento del valore pubblico atteso, sulle azioni necessarie per prevenire la corruzione e del conseguimento dei valori di performance desiderati, mentre il contesto interno fornisce il quadro entro il quale collocare la mappatura dei processi dell'ente, i soggetti che vi operano e le forme di responsabilità connesse, avendo come finalità il miglioramento progressivo e continuo dell'azione amministrativa dell'ente.

L'analisi del contesto esterno è stata realizzata attraverso l'osservazione dei dati statistici più recenti messi a disposizione da fonti accreditate quali l'Istat, la Ragioneria Generale dello Stato e il DUP dell'ente. In particolare, è stato dato rilievo alle variabili demografiche, culturali, sociali ed economiche dell'ambiente entro il quale opera l'amministrazione, di modo da comprendere le dinamiche di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui l'ente potrebbe essere sottoposto in relazione alla prevenzione della corruzione a tutela del valore pubblico e alla stessa produzione del valore pubblico mediante le linee di intervento sintetizzate nel piano performance.

I dati di seguito esposti relativamente al contesto esterno sono stati presi anche in considerazione e valutati dalla conferenza dei Responsabili in occasione della ponderazione del rischio, soprattutto in relazione al criterio valutativo "interesse esterno".

Di seguito l'evidenza sintetica dei dati raccolti ed elaborati.

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di Gorla Maggiore dal 2001 al 2021. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI GORLA MAGGIORE (VA) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(\*) post-censimento

La tabella in basso riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

...Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dicembre	4.830	-	-	-	-
2002	31 dicembre	4.868	+38	+0,79%	-	-
2003	31 dicembre	4.949	+81	+1,66%	1.923	2,57
2004	31 dicembre	5.001	+52	+1,05%	1.936	2,58
2005	31 dicembre	5.054	+53	+1,06%	1.965	2,57
2006	31 dicembre	5.043	-11	-0,22%	1.969	2,56
2007	31 dicembre	5.064	+21	+0,42%	1.988	2,55
2008	31 dicembre	5.073	+9	+0,18%	1.992	2,55
2009	31 dicembre	5.105	+32	+0,63%	2.020	2,53
2010	31 dicembre	5.097	-8	-0,16%	2.036	2,50
2011 <sup>(1)</sup>	8 ottobre	5.109	+12	+0,24%	2.043	2,50
2011 <sup>(2)</sup>	9 ottobre	5.081	-28	-0,55%	-	-
2011 <sup>(3)</sup>	31 dicembre	5.084	-13	-0,26%	2.045	2,49

<b>2012</b>	31 dicembre	<b>5.068</b>	<b>-16</b>	<b>-0,31%</b>	2.055	2,47
<b>2013</b>	31 dicembre	<b>5.020</b>	<b>-48</b>	<b>-0,95%</b>	2.045	2,45
<b>2014</b>	31 dicembre	<b>5.023</b>	<b>+3</b>	<b>+0,06%</b>	2.047	2,45
<b>2015</b>	31 dicembre	<b>4.989</b>	<b>-34</b>	<b>-0,68%</b>	2.034	2,45
<b>2016</b>	31 dicembre	<b>4.983</b>	<b>-6</b>	<b>-0,12%</b>	2.035	2,45
<b>2017</b>	31 dicembre	<b>4.984</b>	<b>+1</b>	<b>+0,02%</b>	2.037	2,45
<b>2018*</b>	31 dicembre	<b>4.991</b>	<b>+7</b>	<b>+0,14%</b>	2.045,64	2,44
<b>2019*</b>	31 dicembre	<b>4.954</b>	<b>-37</b>	<b>-0,74%</b>	2.039,79	2,43
<b>2020*</b>	31 dicembre	<b>4.922</b>	<b>-32</b>	<b>-0,65%</b>	(v)	(v)
<b>2021*</b>	31 dicembre	<b>4.872</b>	<b>-50</b>	<b>-1,02%</b>	(v)	(v)

(<sup>1</sup>) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011.

(<sup>2</sup>) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011.

(<sup>3</sup>) la variazione assoluta e percentuale si riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010.

(\*) popolazione post-censimento

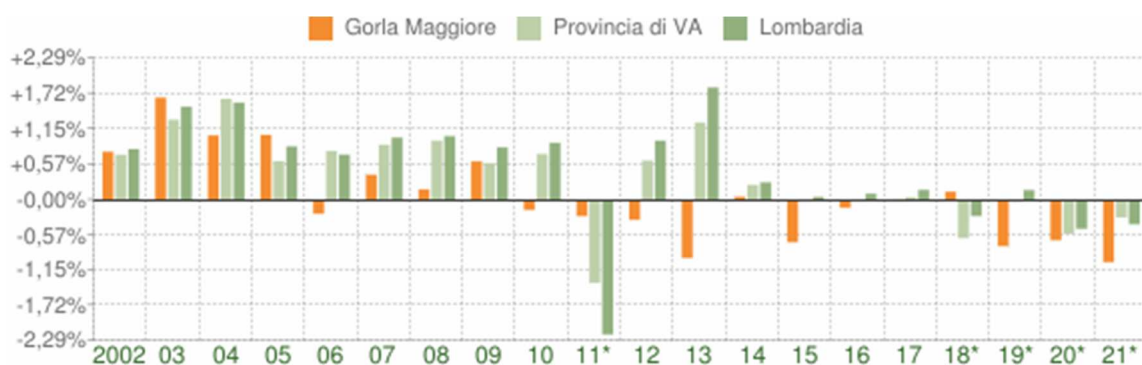
(v) dato in corso di validazione



Dal 2018 i dati tengono conto dei risultati del censimento permanente della popolazione, rilevati con cadenza annuale e non più decennale. A differenza del censimento tradizionale, che effettuava una rilevazione di tutti gli individui e tutte le famiglie ad una data stabilita, il nuovo metodo censuario si basa sulla combinazione di rilevazioni campionarie e dati provenienti da fonte amministrativa.

La popolazione residente Al Censimento 2011, rilevata il giorno 9 ottobre 2011, è risultata composta da 5081 individui, mentre alle Anagrafi comunali ne risultavano registrati 5109. Si è, dunque, verificata una differenza negativa fra popolazione censita e popolazione anagrafica pari a 28 unità.

## VARIAZIONE PERCENTUALE DELLA POPOLAZIONE



Variazione percentuale della popolazione

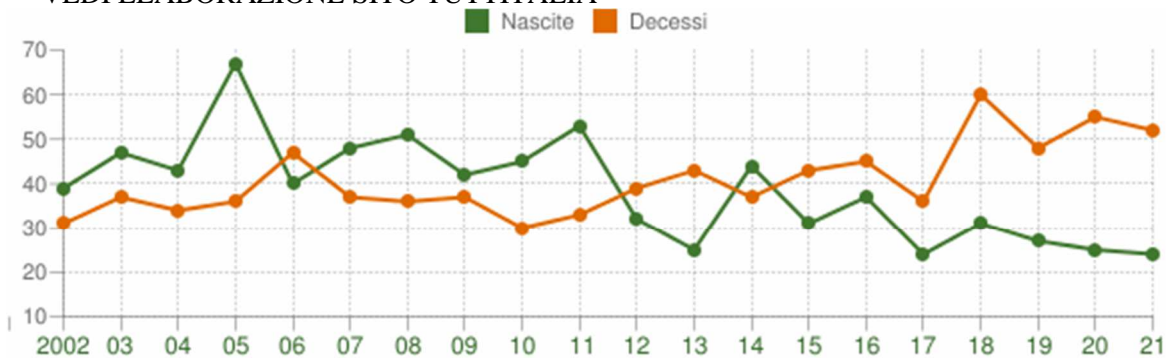
COMUNE DI GORLA MAGGIORE (VA) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(\*) post-censimento

## MOVIMENTO NATURALE DELLA POPOLAZIONE

Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche saldo naturale. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.

VEDI ELABORAZIONE SITO TUTTITALIA



Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI GORLA MAGGIORE (VA) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2021. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2002	1 gennaio-31 dicembre	39	-	31	-	+8
2003	1 gennaio-31 dicembre	47	+8	37	+6	+10
2004	1 gennaio-31 dicembre	43	-4	34	-3	+9
2005	1 gennaio-31 dicembre	67	+24	36	+2	+31
2006	1 gennaio-31 dicembre	40	-27	47	+11	-7
2007	1 gennaio-31 dicembre	48	+8	37	-10	+11
2008	1 gennaio-31 dicembre	51	+3	36	-1	+15
2009	1 gennaio-31 dicembre	42	-9	37	+1	+5
2010	1 gennaio-31 dicembre	45	+3	30	-7	+15
2011 <sup>(1)</sup>	1 gennaio-8 ottobre	40	-5	25	-5	+15
2011 <sup>(2)</sup>	9 ottobre-31 dicembre	13	-27	8	-17	+5
2011 <sup>(3)</sup>	1 gennaio-31 dicembre	53	+8	33	+3	+20
2012	1 gennaio-31 dicembre	32	-21	39	+6	-7
2013	1 gennaio-31 dicembre	25	-7	43	+4	-18
2014	1 gennaio-31 dicembre	44	+19	37	-6	+7
2015	1 gennaio-31 dicembre	31	-13	43	+6	-12
2016	1 gennaio-31 dicembre	37	+6	45	+2	-8
2017	1 gennaio-31 dicembre	24	-13	36	-9	-12
2018*	1 gennaio-31 dicembre	31	+7	60	+24	-29
2019*	1 gennaio-31 dicembre	27	-4	48	-12	-21
2020*	1 gennaio-31 dicembre	25	-2	55	+7	-30
2021*	1 gennaio-31 dicembre	24	-1	52	-3	-28

<sup>(1)</sup> bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

<sup>(2)</sup> bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

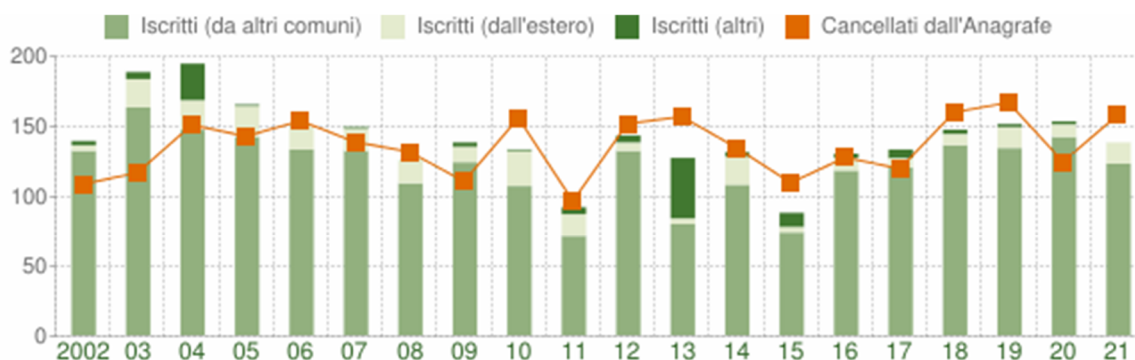
<sup>(3)</sup> bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(\*) popolazione post-censimento

## FLUSSO MIGRATORIO DELLA POPOLAZIONE

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Gorla Maggiore negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come iscritti e cancellati dall'Anagrafe del comune.

Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).



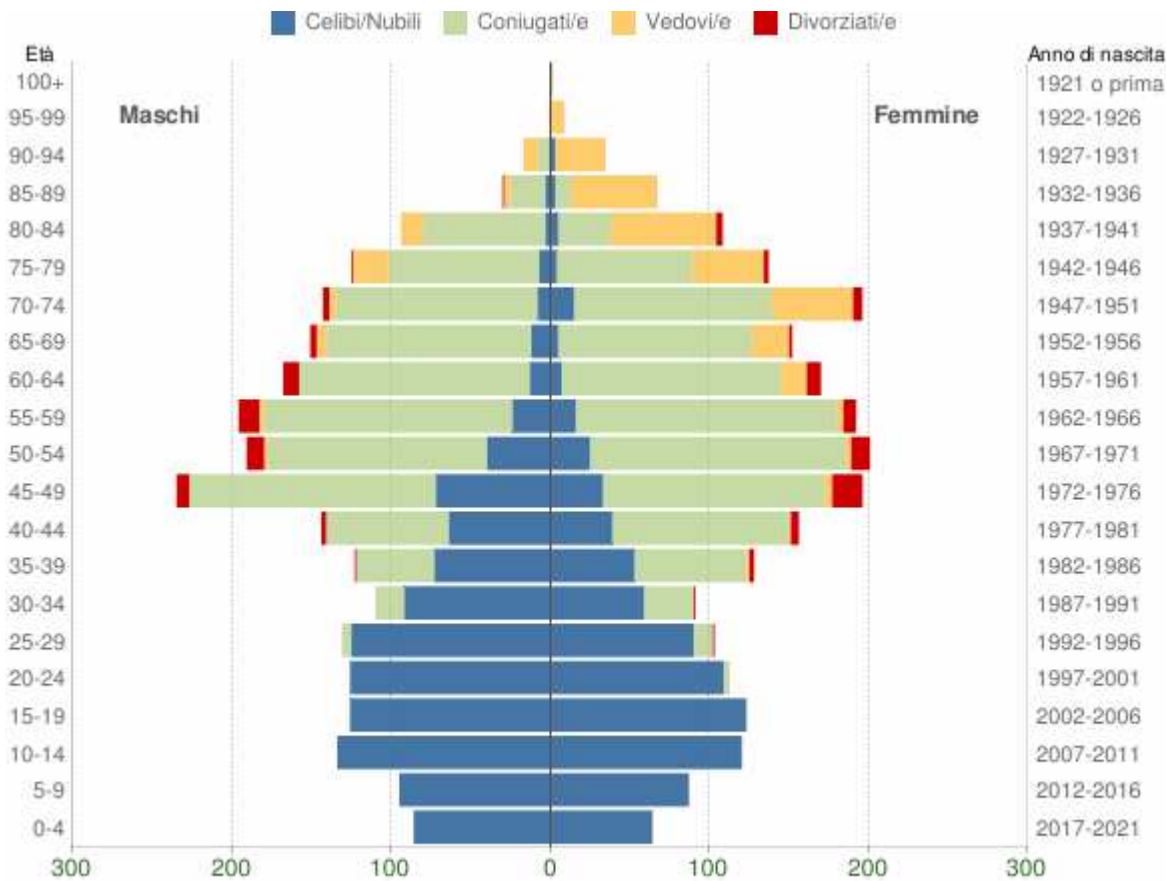
Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI GORLA MAGGIORE (VA) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

## POPOLAZIONE PER ETÀ, SESSO E STATO CIVILE 2022

Il grafico in basso, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Gorla Maggiore per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.

La popolazione è riportata per **classi quinquennali** di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2022

COMUNE DI GORLA MAGGIORE (VA) - Dati ISTAT 1° gennaio 2022 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

In generale, la **forma** di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi.

In Italia ha avuto la forma simile ad una **piramide** fino agli anni '60, cioè fino agli anni del boom demografico.

Gli individui in unione civile, quelli non più uniti civilmente per scioglimento dell'unione e quelli non più uniti civilmente per decesso del partner sono stati sommati rispettivamente agli stati civili 'coniugati\''e', 'divorziati\''e' e 'vedovi\''e'.

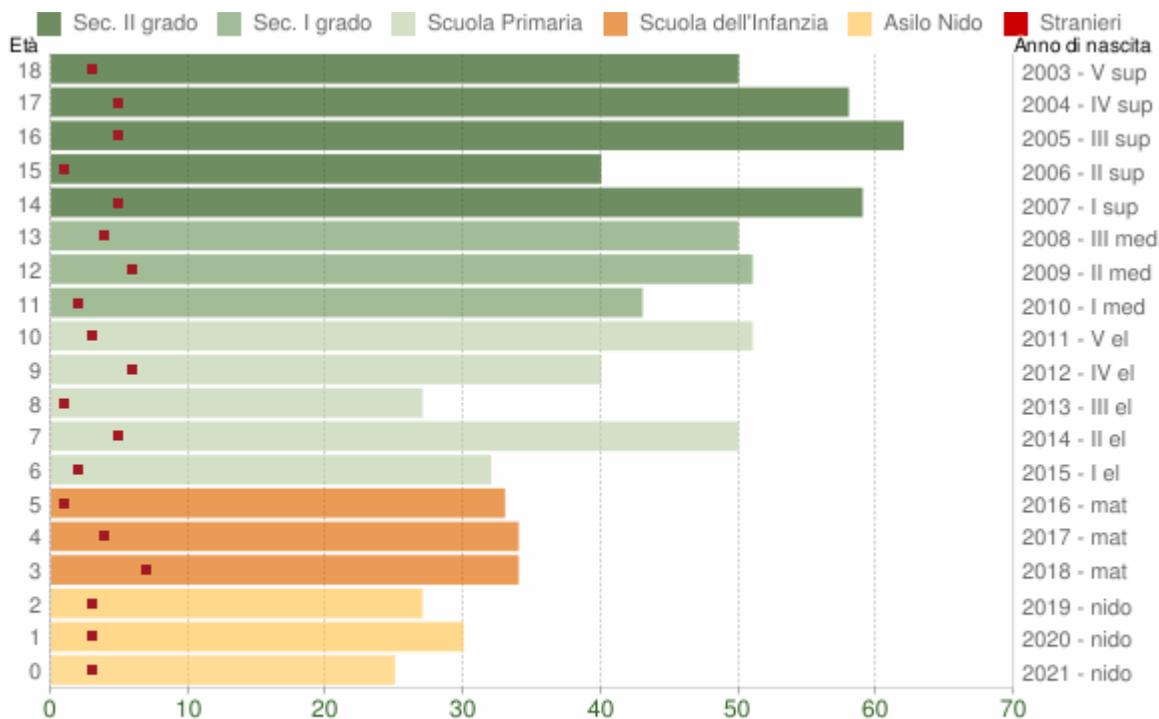
**DISTRIBUZIONE DELLA POPOLAZIONE 2022 - GORLA MAGGIORE**

Età	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
<b>0-4</b>	150	0	0	0	86 57,3%	64 42,7%	<b>150</b>	3,1%
<b>5-9</b>	182	0	0	0	95 52,2%	87 47,8%	<b>182</b>	3,7%
<b>10-14</b>	254	0	0	0	134 52,8%	120 47,2%	<b>254</b>	5,2%
<b>15-19</b>	249	0	0	0	126 50,6%	123 49,4%	<b>249</b>	5,1%
<b>20-24</b>	235	3	0	0	126 52,9%	112 47,1%	<b>238</b>	4,9%
<b>25-29</b>	215	18	0	1	131 56,0%	103 44,0%	<b>234</b>	4,8%
<b>30-34</b>	151	49	0	1	110 54,7%	91 45,3%	<b>201</b>	4,1%
<b>35-39</b>	126	119	2	4	123 49,0%	128 51,0%	<b>251</b>	5,2%
<b>40-44</b>	103	188	1	8	144 48,0%	156 52,0%	<b>300</b>	6,2%
<b>45-49</b>	105	294	5	27	235 54,5%	196 45,5%	<b>431</b>	8,8%
<b>50-54</b>	65	299	5	23	191 48,7%	201 51,3%	<b>392</b>	8,0%
<b>55-59</b>	40	320	7	21	196 50,5%	192 49,5%	<b>388</b>	8,0%
<b>60-64</b>	20	283	16	19	168 49,7%	170 50,3%	<b>338</b>	6,9%
<b>65-69</b>	17	251	29	6	151 49,8%	152 50,2%	<b>303</b>	6,2%
<b>70-74</b>	23	251	55	10	143 42,2%	196 57,8%	<b>339</b>	7,0%
<b>75-79</b>	11	180	67	4	125 47,7%	137 52,3%	<b>262</b>	5,4%
<b>80-84</b>	8	110	80	4	94 46,5%	108 53,5%	<b>202</b>	4,1%
<b>85-89</b>	6	32	58	1	30 30,9%	67 69,1%	<b>97</b>	2,0%
<b>90-94</b>	4	7	40	0	17 33,3%	34 66,7%	<b>51</b>	1,0%
<b>95-99</b>	0	0	9	0	1 11,1%	8 88,9%	<b>9</b>	0,2%
<b>100+</b>	0	0	1	0	0 0,0%	1 100,0%	<b>1</b>	0,0%
<b>Totale</b>	<b>1.964</b>	<b>2.404</b>	<b>375</b>	<b>129</b>	<b>2.426</b> 49,8%	<b>2.446</b> 50,2%	<b>4.872</b>	<b>100,0%</b>

## POPOLAZIONE PER CLASSI DI ETÀ SCOLASTICA 2022

Distribuzione della popolazione di **Gorla Maggiore** per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Elaborazioni su dati ISTAT.

Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per l'**anno scolastico 2022/2023** evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.



Popolazione per età scolastica - 2022

COMUNE DI GORLA MAGGIORE (VA) - Dati ISTAT 1° gennaio 2022 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

## DISTRIBUZIONE DELLA POPOLAZIONE PER ETÀ SCOLASTICA 2022

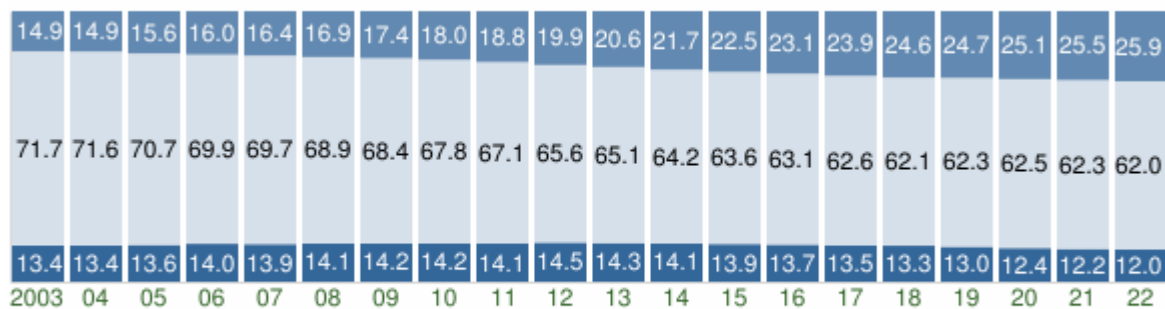
Età	Totale Maschi	Totale Femmine	Totale Maschi+Femmine	di cui stranieri			
				Maschi	Femmine	M+F	%
0	10	15	25	1	2	3	12,0%
1	16	14	30	2	1	3	10,0%
2	13	14	27	2	1	3	11,1%
3	23	11	34	5	2	7	20,6%
4	24	10	34	4	0	4	11,8%
5	25	8	33	1	0	1	3,0%
6	13	19	32	0	2	2	6,3%
7	25	25	50	4	1	5	10,0%
8	14	13	27	1	0	1	3,7%
9	18	22	40	5	1	6	15,0%
10	24	27	51	2	1	3	5,9%
11	22	21	43	1	1	2	4,7%
12	24	27	51	2	4	6	11,8%
13	25	25	50	3	1	4	8,0%
14	39	20	59	3	2	5	8,5%
15	22	18	40	1	0	1	2,5%
16	30	32	62	1	4	5	8,1%
17	28	30	58	1	4	5	8,6%
18	25	25	50	1	2	3	6,0%

## INDICI DEMOGRAFICI E STRUTTURA DI GORLA MAGGIORE

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: **giovani** 0-14 anni, **adulti** 15-64 anni e **anziani** 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo *progressiva*, *stazionaria* o *regressiva* a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.

■ 0-14 anni ■ 15-64 anni ■ 65 anni ed oltre



Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

COMUNE DI GORLA MAGGIORE (VA) - Dati ISTAT al 1° gennaio - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Anno 1° gennaio	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Totale residenti	Età media
2002	634	3.503	693	4.830	40,9
2003	651	3.493	724	4.868	41,3
2004	663	3.546	740	4.949	41,4
2005	682	3.538	781	5.001	41,6
2006	709	3.535	810	5.054	41,8
2007	701	3.514	828	5.043	42,1
2008	715	3.491	858	5.064	42,3
2009	719	3.472	882	5.073	42,6
2010	727	3.460	918	5.105	43,0
2011	717	3.421	959	5.097	43,5
2012	738	3.336	1.010	5.084	43,7
2013	725	3.297	1.046	5.068	44,0
2014	708	3.225	1.087	5.020	44,4
2015	699	3.195	1.129	5.023	44,7
2016	686	3.149	1.154	4.989	45,1
2017	674	3.118	1.191	4.983	45,4
2018	663	3.096	1.225	4.984	45,9
2019*	647	3.112	1.232	4.991	46,3
2020*	616	3.095	1.243	4.954	46,7
2021*	598	3.069	1.255	4.922	46,9
2022*	586	3.022	1.264	4.872	47,3

(\*) popolazione post-censimento



## INDICATORI DEMOGRAFICI

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Gorla Maggiore.

<b>Anno</b>	<b>Indice di vecchiaia</b>	<b>Indice di dipendenza strutturale</b>	<b>Indice di ricambio della popolazione attiva</b>	<b>Indice di struttura della popolazione attiva</b>	<b>Indice di carico di figli per donna feconda</b>	<b>Indice di natalità (x 1.000 ab.)</b>	<b>Indice di mortalità (x 1.000 ab.)</b>
	<b>1° gennaio</b>	<b>1° gennaio</b>	<b>1° gennaio</b>	<b>1° gennaio</b>	<b>1° gennaio</b>	<b>1 gen-31 dic</b>	<b>1 gen-31 dic</b>
<b>2002</b>	109,3	37,9	119,9	95,9	0,0	8,0	6,4
<b>2003</b>	111,2	39,4	131,9	98,9	0,0	9,6	7,5
<b>2004</b>	111,6	39,6	136,5	103,3	0,0	8,6	6,8
<b>2005</b>	114,5	41,4	136,7	106,9	0,0	13,3	7,2
<b>2006</b>	114,2	43,0	141,4	109,9	0,0	7,9	9,3
<b>2007</b>	118,1	43,5	150,4	113,2	0,0	9,5	7,3
<b>2008</b>	120,0	45,1	147,9	117,8	0,0	10,1	7,1
<b>2009</b>	122,7	46,1	164,3	119,6	0,0	8,3	7,3
<b>2010</b>	126,3	47,5	173,0	122,2	0,0	8,8	5,9
<b>2011</b>	133,8	49,0	174,6	128,4	0,0	10,4	6,5
<b>2012</b>	136,9	52,4	168,9	130,9	0,0	6,3	7,7
<b>2013</b>	144,3	53,7	158,2	133,8	0,0	5,0	8,5
<b>2014</b>	153,5	55,7	150,6	138,4	0,0	8,8	7,4
<b>2015</b>	161,5	57,2	129,5	141,5	0,0	6,2	8,6
<b>2016</b>	168,2	58,4	137,8	145,4	0,0	7,4	9,0
<b>2017</b>	176,7	59,8	126,8	150,0	0,0	4,8	7,2
<b>2018</b>	184,8	61,0	131,9	149,7	0,0	6,2	12,0
<b>2019</b>	190,4	60,4	133,6	161,3	0,0	5,4	9,7
<b>2020</b>	201,8	60,1	135,7	158,8	0,0	5,1	11,1
<b>2021</b>	209,9	60,4	131,1	155,8	0,0	4,9	10,6
<b>2022</b>	215,7	61,2	135,7	157,6	0,0	-	-

## Glossario

---

### **Indice di vecchiaia**

Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni.

### **Indice di dipendenza strutturale**

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni).

### **Indice di ricambio della popolazione attiva**

Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100.

### **Indice di struttura della popolazione attiva**

Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).

### **Carico di figli per donna feconda**

È il rapporto percentuale tra il numero dei bambini fino a 4 anni ed il numero di donne in età feconda (15-49 anni). Stima il carico dei figli in età prescolare per le mamme lavoratrici.

### **Indice di natalità**

Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti.

### **Indice di mortalità**

Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti.

### **Età media**

È la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione.

## ANALISI DEL TERRITORIO

---

L'analisi del territorio ed una breve analisi del contesto socio-economico costituiscono la necessaria integrazione dell'analisi demografica ai fini di una maggiore comprensione del contesto in cui maturano le scelte strategiche dell'Amministrazione.

Superficie (kmq)	5,45
<b>RISORSE IDRICHE:</b>	
Laghi (n)	//
Fiumi e torrenti (n)	2
<b>STRADE:</b>	
Statali (km)	//
Regionali (km)	//
Provinciali (km)	4,4
Comunali (km)	30
Vicinali (km)	12
Autostrade (km)	//
<b>PIANI E STRUMENTI URGANISTICI VIGENTI</b>	
Piano urbanistico approvato	Deliberazione del consiglio comunale n. 47 del 23.12.2009 e variante con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 49 del 26.10.2015
Piano delle attività commerciali	//
Piano urbano del traffico	//
Piano energetico ambientale	//

## **DATI ECONOMICI SIGNIFICATIVI DELL'ENTE**

---

### **Imposta municipale propria**

Il gettito della “nuova” IMU, disciplinata dalla Legge 160/2020, è determinato sulla base delle seguenti aliquote vigenti nel 2022:

## **DATI ECONOMICI SIGNIFICATIVI DELL'ENTE**

---

### **Imposta municipale propria**

Il gettito della “nuova” IMU, disciplinata dalla Legge 160/2020, è determinato sulla base delle seguenti aliquote vigenti nel 2022:

<b>TIPOLOGIE IMMOBILI</b>	<b>ALiquOTA</b>	<b>DETRAZIONE</b>
Abitazione principale e immobili assimilati ad abitazione principale e relative pertinenze C/2 –C/6 – C/7, una per tipologia (escluse le categorie catastali A/1 - A/8 - A/9);	ESENTE	
Abitazione principale per le categorie catastali A/1 - A/8 - A/9 e relative pertinenze.	6,0 per mille	€ 200,00
Abitazione di proprietà di anziani o disabili che spostano la residenza in istituti di ricovero permanente a condizione che la stessa non risulta locata (presentare apposita dichiarazione dei presupposti agevolativi).	ESENTE	
Fabbricati rurali ad uso strumentale	1,0 per mille	=
Fabbricati costruiti e destinati dall'impresa costruttrice alla vendita (beni merce)	ESENTE	
Fabbricati di categoria catastale D	10,6 per mille	=
Altri immobili	9,0 per mille	=
Immobili categoria catastale C/1 e C/3 utilizzati direttamente dal proprietario per lo svolgimento dell'attività	9,0 per mille	=
Aree fabbricabili	10,6 per mille	=
Terreni agricoli	9,0 per mille	=
Terreni agricoli posseduti e condotti da coltivatori diretti o IAP	ESENTE	

### **Tributo sui rifiuti (TARI)**

Il tributo sui rifiuti è stato istituito dai commi da 641 a 668 dell'art. 1 della legge 147/2013.

La tariffa è determinata sulla base della copertura integrale dei costi di investimento e di esercizio del servizio rifiuti, alla luce anche delle prescrizioni contenute nel vigente regolamento comunale per l'applicazione della TARI, approvato dal Consiglio Comunale. La previsione in entrata è a totale copertura dei costi stimati.

ARERA ha approvato il nuovo metodo tariffario rifiuti, che prevede la stesura di un PEF (Piano Economico

Finanziario) a valenza quadriennale 2022-2025 per la determinazione delle tariffe TARI.

Gli obiettivi del nuovo metodo prevedono la sostenibilità sociale delle tariffe e la promozione di obiettivi di carattere ambientale.

### **Addizionale comunale IRPEF**

A decorrere dall'anno 2023 è stata istituita l'aliquota della Addizionale comunale all'IRPEF (deliberazione consiliare n. 5 del 30/03/2023). La soglia di esenzione è per redditi non superiori ad euro 15.000 e la modulazione della addizionale è la seguente:

<b>Scaglioni di reddito complessivo</b>	<b>Aliquota addizionale comunale IRPEF</b>
Da € 0,00 ad € 15.000	esente
Fino a € 15.000	0,1%
Oltre € 15.000 e fino a € 28.000	0,2%
Oltre € 28.000 e fino a € 50.000	0,3%
Oltre € 50.000	0,4%

## **1.3 Sottosezione: CONTESTO INTERNO**

All'interno dell'Amministrazione comunale si distinguono una struttura politica ed una struttura amministrativa.

Nel corso dell'anno 2020 vi è stato il cambio dell'Amministrazione Comunale a seguito di elezioni amministrative.

La *struttura politica* è rappresentata da:

### **Sindaco**

È il legale rappresentante dell'Amministrazione comunale, attua il programma elettorale, nomina e revoca gli Assessori. Convoca e presiede la Giunta comunale.

### **Giunta comunale**

È composta dal Sindaco e da un massimo di cinque Assessori, compreso il Vice Sindaco.

Le competenze e il funzionamento della Giunta comunale sono elencati nello Statuto comunale. La Giunta comunale è stata nominata dal Sindaco con decreto n 6 del 25.09.2020 e successivamente modificata con decreto n.6 del 20.06.2023

### **Consiglio comunale**

Il Consiglio comunale rappresenta l'intera comunità dalla quale è eletto, ne determina l'indirizzo ed esercita il controllo politico-amministrativo.

Il Consiglio, costituito in conformità alla legge, ha autonomia organizzativa e funzionale. La composizione e le competenze sono stabilite dalla Legge.

Il funzionamento del Consiglio comunale è normato da apposito Regolamento. Attualmente il consiglio comunale è composto da n. 12 consiglieri comunali e dal Sindaco, come da deliberazione del Consiglio comunale n. 30 del 06.10.2020 di convalida degli eletti.

### Struttura amministrativa

Attualmente la macro-struttura amministrativa del Comune è quella di cui alla delibera di GC n. 44 del 07.05.2021 e s.m.i., è organizzata in 5 Settori e servizi, con a capo di ognuno un Responsabile, al quale il Sindaco ha attribuito un incarico di elevata qualificazione al fine dell'esercizio delle funzioni dirigenziali.

La struttura è la seguente:

- Settore 1 Staff
- Settore 2 Servizi Finanziari, entrate e Sport
- Settore 3 Area Gestione del Territorio e LLPP
- Settore 4 Polizia Locale
- Settore 5 Settore Socio Culturale e Scolastico

La dotazione organica del Comune è ad oggi composta da n. 23 dipendenti, una volta ultimati i procedimenti per completare l'organico.

In caso di temporanea assenza del titolare, è stato nominato dal sindaco il sostituto di riferimento, in modo tale da non lasciare sguarnita la funzione dirigenziale.

La Segreteria generale è affidata ad un segretario titolare, Dott. Pasquale Pedace, nominato dal Sindaco, che svolge le funzioni allo stesso attribuite dalla Legge e dallo Statuto comunale e coordina e sovrintende il funzionamento degli uffici e dei servizi.

Attualmente la segreteria generale è in convenzione con il comune di Fagnano Olona, capo convenzione per il 60% mentre resta per il 40% col comune di Gorla Maggiore.

Il personale dipendente è inquadrato nelle diverse aree contrattuali del CCNL 16-11-2022 nelle seguenti percentuali:

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	<b>13,50%</b>
AREA DEGLI ISTRUTTORI	<b>59%</b>
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	<b>27,50%</b>

Risulta anche utile evidenziare i profili professionali presenti nell'ente e fornire altri elementi a completamento dell'analisi del contesto interno dell'ente:

PROFILO PROFESSIONALE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	<b>68%</b>
PROFILO PROFESSIONALE TECNICO	<b>18,50%</b>
PROFILO PROFESSIONALE POLIZIA LOCALE	<b>13,50%</b>

PERSONALE CON TITOLO DI STUDIO UNIVERSITARIO (comprese assunzioni programmate per area funzionari e EQ)	<b>27%</b>
ETA' ANAGRAFICA MEDIA DEI DIPENDENTI (in servizio al 1° luglio 2023)	<b>49 anni</b>
ANZIANITA' DI SERVIZIO MEDIA DEI DIPENDENTI PRESSO L'ENTE (in servizio al 1° luglio 2023)	<b>22 anni</b>

L'ente gestisce la maggior parte dei processi di competenza con risorse umane proprie, prediligendo ove possibile una gestione diretta in economia. In taluni casi si è fatto ricorso alla esternalizzazione dell'attività o per la specificità del servizio o per una maggiore convenienza economica, valutata anche in relazione alla qualità del servizio offerto.

In generale l'esternalizzazione di un servizio è stata attuata dall'Ente nel quadro di misure di programmazione ed organizzazione in grado di assicurare, nell'ambito della generale riduzione della spesa corrente, anche la riduzione delle spese di personale. Infatti, tale modalità organizzativa, fisiologicamente, deve generare una contrazione della spesa di personale, in relazione ad attività non più svolte all'interno dell'Ente e per questo motivo è considerata come una scelta organizzativa e gestionale che può essere razionalmente perseguita solo ove non sia foriera di una duplicazione di spese.

La maggior parte dei servizi esternalizzati sono affidati a soggetti pubblici come ad esempio le aziende speciali.

Risultano esternalizzati nell'anno 2023 i seguenti servizi/attività:

<b>Servizio/attività</b>	<b>Soggetto affidatario</b>
Gestione Centro Diurno Integrato	Gorla Servizi Srl
Segretariato sociale (parziale) Tutela minori Assistenza domiciliare anziani Assistenza educativa scolastica Trasporto sociale (parziale) Servizio inserimenti lavorativi Assistenza domiciliare minori	Azienda speciale consortile Medio Olona Servizi alla persona

Il Comune di Gorla Maggiore attua buona parte dell'attività amministrativa attraverso sistemi digitalizzati sia per la produzione, gestione e conservazione di atti, sia per l'interfaccia con il cittadino. Infatti, già da alcuni anni vengono redatti gli atti deliberativi in formato digitale.

Infatti, già da alcuni anni vengono redatti gli atti deliberativi in formato digitale.

Un ulteriore sviluppo alla digitalizzazione dell'attività dell'Ente si è avuto nel 2018 con lo sportello SUE per la presentazione delle pratiche edilizie on line.

Nel corso dell'anno 2021 è stata garantita la possibilità di effettuare i pagamenti per varie fattispecie di entrata verso il Comune di Gorla Maggiore in modalità digitale, attraverso la piattaforma pagoPA ed è stata attivata l'appIO, nonché il rilascio on line dei certificati anagrafici tramite ANPR.

## **SEZIONE 2**

### **VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

#### **2.1 Sottosezione di programmazione: VALORE PUBBLICO**

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder.

Le Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”.

Inoltre, il Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione n. 132/2022, all'art. 3, comma 1, lettera a) linea 4), definisce il Valore Pubblico come “l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo”.

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso



l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera.

Alla luce di quanto sopra, malgrado tale sezione *non sia prevista* per gli enti con meno di 50 dipendenti, si ritiene utile dare evidenza al Valore Pubblico che l'ente intende generare a partire da una ricognizione della Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 7 del 30.03.2023.

In particolare, dai contenuti della sezione strategica del DUP per il quinquennio di mandato 2020/2025, sono state rilevate le principali linee strategiche elaborate dall'Amministrazione, intese come interventi che hanno un impatto diretto sulla collettività amministrata.

Queste politiche dell'ente sono state riassunte in 9 macro ambiti di impatto che vengono poi in rilievo per il collegamento con le altre sezioni del PIAO:

- a) ambiente e territorio
- b) cultura
- c) istruzione
- d) fiscalità
- e) lavori pubblici
- f) salute e prevenzione
- g) sicurezza
- h) sociale
- i) sport e politiche giovanili

## **SINTESI DEL VALORE PUBBLICO DA CONSEGUIRE**

---

### **MACRO AMBITO AMBIENTE E TERRITORIO**

1. **CHIUSURA DELLA DISCARICA E REALIZZAZIONE DEL PARCO TECNOLOGICO**  
Parco fotovoltaico, cogenerazione a biogas, polo di formazione e ricerca sulle tematiche ambientali e osservatorio faunistico.
2. **INCENTIVO ECONOMICO ALLE FAMIGLIE E ALLE AZIENDE** per investimenti di miglioramento energetico degli edifici, per la produzione di energie rinnovabili, per lo smaltimento di amianto.
3. **INCENTIVI ECONOMICI E VOLUMETRICI E AZZERAMENTO DEGLI ONERI DI URBANIZZAZIONE** per il recupero edilizio del patrimonio esistente.
4. **VALORIZZAZIONE DEL PERCORSO VASSALLO**, realizzazione di nuove bacheche e collegamento con il fondo valle attraverso la mulattiera di san vitale.

5. RECUPERO DELLA STORICA FERROVIA VALMOREA in collaborazione con gli enti interessati.
6. AREA CAMPETTI: approdo per famiglie, giovani, bambini inserita nel percorso della Valle Olona come l'approdo Calipolis.
7. ANALISI DELLE ACQUE E DELL'ARIA, per il monitoraggio dell'area dell'ex-discarica.

## **MACRO AMBITO CULTURA**

1. ATTIVITÀ IN PIAZZA
  - Animazione alla lettura e spettacoli per bambini.
  - Caffè letterario.
  - Torneo di giochi della tradizione per bambini.
  - Palio delle Contrade.
  - Palio della Valle Olona.
  - Performance teatrali.
2. ATTIVITÀ NEGLI SPAZI POLIFUNZIONALI DEL MUSEO
  - Adesione alla rete BAFF (Busto Arsizio Film Festival), con evento annuale a Gorla Maggiore.
  - Esposizione di opere, collettive e private.
  - Mostre e percorsi multimediali.
  - Laboratori creativi in collaborazione con associazioni artistiche e scuole.
3. ATTIVITÀ IN BIBLIOTECA
  - Non solo Biblioteca, ma luogo dove scoprire il proprio tempo attraverso l'incontro, la tecnologia, la cultura, lo studio, la musica. Sia al chiuso che all'aperto.
  - Adesione al "Festival del libro".
  - Organizzazione di corsi di scrittura creativa.
  - Istituzione del Premio "Carnelli", concorso letterario.
4. INIZIATIVE
  - Progetto Ecomuseo per la ricerca, la conservazione e la valorizzazione dei beni naturali, culturali e tradizioni locali, in rete con i comuni dell'Asse dell'Olona.
  - Istituzione della Giornata alla scoperta dei luoghi d'arte, cultura e tradizioni gorlesesi, con visite guidate.
  - Restauro della Chiesetta della Baragiola e percorso verso il Lazzaretto.
  - Promozione di gruppi musicali e solisti attraverso concerti ed esibizioni.
  - Collaborazione con tutte le associazioni del territorio.

## **MACRO AMBITO ISTRUZIONE**

1. BORSE DI STUDIO AGLI STUDENTI meritevoli delle scuole superiori e delle università.
2. Valorizzazione del CONSIGLIO COMUNALE DEI RAGAZZI, partecipazione attiva alla vita civile..
3. ORIENTAMENTO SCOLASTICO per la scelta dell'università.

4. Elaborazione di un'offerta per ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO presso gli uffici comunali.
5. ABILITAZIONE ALLA DIDATTICA REMOTA con l'allestimento di aule in grado di offrire corsi fruibili da casa.
6. ORGANIZZAZIONE DI INCONTRI con personalità del mondo del lavoro.
7. SUPPORTO ALL'ISTITUZIONE DI SCUOLA MEDIA MUSICALE, in collaborazione con l'Istituto Comprensivo A. Moro.
8. Programma salute.

### **MACRO AMBITO FISCALITA'**

1. INTRODUZIONE DELL'ISEE minorenni per i servizi scolastici e ausiliari
2. INTRODUZIONE DEL QUOZIENTE FAMILIARE nella gestione delle politiche fiscali, che tenga conto della numerosità delle famiglie.

### **MACRO AMBITO LAVORI PUBBLICI**

1. GORLA 2030
  - La Nuova Piazza Pedonale, derivante dalla trasformazione del cortile del palazzo comunale.
  - Completamento e riqualificazione delle facciate degli edifici adiacenti il palazzo comunale.
  - Recupero della corte interna accanto al Palazzo Comunale e dei fabbricati esistenti per ospitare la biblioteca e locali polifunzionali / co-working digitale.
  - Recupero della corte interna accanto al comune (Circolo ARCI) e dei fabbricati esistenti per ospitare attività ricreative/culturali.
  - Creazione di una pensilina davanti alla Scuola Primaria De Amicis a protezione di bambini ed adulti, e realizzazione di un collegamento pedonale tra via Verdi e via Mayer per un accesso più sicuro.
  - Realizzazione della nuova area mercato nell'area del Parco della Meridiana.
2. MOBILITÀ SICURA
  - Rifacimento di tutti i marciapiedi con eliminazione delle barriere architettoniche.
  - Sistemazione del manto stradale su tutte le strade che necessitano di interventi.
  - Promuovere presso la Provincia di Varese la realizzazione di una pista ciclabile a lato di viale Europa (strada provinciale) di collegamento con Gorla Minore e Tradate.
  - Sostituzione delle pensiline e messa in sicurezza dei passaggi pedonali relativi alle fermate autobus.
3. VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO
  - Efficientamento energetico (geotermico, fotovoltaico, solare) e rinnovamento tecnologico (Internet, multimedialità) e degli spazi della Scuola Secondaria A. Volta, della Palestra e del Palagorla.
  - Sviluppo del Polo dell'Emergenza nell'area ex-TSG per potenziare il ruolo della Protezione Civile.
  - Ristrutturazione dell'edificio di Via Candiani per realizzazione archivio comunale.
  - Riqualificazione area polifunzionale di Via Roma/S. Vitale, centro di aggregazione e sportivo.

## **MACRO AMBITO SALUTE E PREVENZIONE**

1. SVILUPPO DI SERVIZI GRATUITI per i cittadini:
  - Prevenzione del tumore al seno, estendendo lo screening per le donne a partire dai 35 anni di età.
  - Prevenzione del tumore alla prostata.
  - Screening uditivo, cardiologico, tronchi sovraortici, glaucoma, controllo dei nei, visita dentistica per minori.
  - Esami di screening DSA per minori (Disturbi Specifici dell' Apprendimento e dell'linguaggio).
2. PROGETTO CICOGNA a sostegno della natalità gorlese (ostetrica a domicilio, assistenza al bambino, sostegno post-partum alla madre).
3. Proseguimento del PROGETTO DEFIBRILLATORI.
4. EDUCAZIONE ALLA SALUTE:
  - Corso di primo soccorso rivolto a tutta la popolazione.
  - Serate a tema su alimentazione e nutrizione per prevenire obesità, diabete, carie, anoressia, bulimia.
  - Serata informativa sui vaccini.
5. POTENZIAMENTO CENTRO PRELIEVI ed istituzione dell'INFERMIERE DI TERRITORIO.

## **MACRO AMBITO SICUREZZA**

1. **RAFFORZAMENTO DELLA COLLABORAZIONE CON LE FORZE DELL'ORDINE** preposte alla tutela dell'ordine pubblico per la lotta al crimine.
2. **POLIZIA LOCALE**
  - Riorganizzazione con l'inserimento di un nuovo collaboratore, portando il corpo della Polizia Locale a 4 unità.
  - Uscite serali e notturne in collaborazione con le Forze dell'Ordine.
  - Accordi intercomunali.
3. **SICUREZZA PARTECIPATA CON IL CONTROLLO DI VICINATO**, coinvolgendo i cittadini sulle sei aree del paese.
4. **INSTALLAZIONE DI NUOVE TELECAMERE DI VIDEOSORVEGLIANZA** nelle aree periferiche del paese e aree di parcheggio.
5. **POTENZIAMENTO DELL'ILLUMINAZIONE PUBBLICA** nelle vie poco illuminate.
6. **DELEGA AL "DECORO URBANO"** per prevenire il degrado.
7. **PROMOZIONE DI INIZIATIVE RIVOLTE AI RAGAZZI** per rafforzare il senso della legalità e il rispetto delle regole di convivenza.

## **MACRO AMBITO SOCIALE**

1. **NUOVO TAVOLO PERMANENTE DEL BISOGNO** come osservatorio sulle diverse tipologie di bisogni e come strumento partecipativo di inclusione sociale.
2. **OBIETTIVO MINORI**
  - **FUORICLASSE** – Contrasto alla dispersione scolastica: inclusione sociale e prevenzione dell'abbandono scolastico in condizioni di grandi difficoltà personali e familiari. Supporto scolastico ai ragazzi.
  - **FUORISTRADA** – Educativa di strada e guida verso luoghi di aggregazione e sportivi.
3. **CONTRO LA VIOLENZA**: azioni di contrasto alla violenza di ogni genere
  - Valorizzazione della rete territoriale dei Centri Anti-Violenza.
  - Corsi di difesa personale.
  - Incontri informativi a tema.
4. **DISABILITÀ E FRAGILITÀ**
  - Proseguire, rafforzare e collaborare fortemente con le associazioni del territorio, promuovendo anche eventi culturali e serate a tema.
  - Favorire la mobilità autonoma e assistita di persone con disabilità ed anziani, anche attraverso il progetto di sensibilizzazione scolastica **TUTTI IN CARROZZA. PROGETTO MARCIAPIEDI** – Superamento delle barriere architettoniche che ostacolano in diversi modi la vita quotidiana delle persone con disabilità.
  - Giornate dedicate alle disabilità particolari (autismo, sindrome di Down, ...)
  - Azioni per l'inserimento di persone con disabilità e fragilità nel mondo del lavoro.

5. **INVECCHIARE BENE**
  - Rafforzamento ed ampliamento dei servizi offerti dal **CENTRO DIURNO**:
    - Organizzazione di attività ricreative.
  - **ANZIANI SMART**: educazione all'uso di servizi e strumenti innovativi e digitali.
  - Promozione del servizio di spesa e farmaci a domicilio.
6. **RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA** – Coinvolgere le imprese nella vita sociale e culturale del territorio.

## **MACRO AMBITO SPORT E POLITICHE GIOVANILI**

1. **AREA FESTE E CENTRO SPORTIVO**: spazio polifunzionale per feste e sport.
2. **EROGAZIONE CONTRIBUTI** a sostegno delle attività sportive svolte da atleti minorenni residenti a Gorla Maggiore, con particolare riguardo alle attività svolte in società sportive del territorio.
3. **VALORIZZAZIONE DEI PARCHI COMUNALI** con inserimento di attrezzi per allenamenti all'aria aperta (parco San Francesco o parco cimitero).
4. **LUOGHI PER I GIOVANI**: creazione di luoghi culturali dove i giovani possano lavorare e studiare in tranquillità. Postazioni in biblioteca o in ex municipio munite di prese dicorrente, spazi ampi, aree relax e ristoro.
5. **GIOVANI E VOLONTARIATO**: incentivare e stimolare volontariato giovanile in Protezione Civile e in associazioni del territorio.

## 2.2 Sottosezione di programmazione: PERFORMANCE

Malgrado tale sezione *non sia prevista* per gli enti con meno di 50 dipendenti, si reputa utile ed opportuno inserire in questa sezione il Piano performance dell'ente per il triennio 2023/2025, avendo in questo modo anche la possibilità di dare evidenza ai collegamenti esistenti tra la sezione valore pubblico e la sezione performance.

Il Piano proposto per l'anno 2023 è stato elaborato tenendo presenti i seguenti criteri/linee guida:

- capitalizzare e valorizzare quelle attività che già gli uffici, nel corso degli ultimi anni, hanno assicurato con *trend* quali-quantitativo costante, e quindi con uno *standard* consolidato, o in miglioramento, e per le quali già si dispone di indicatori sufficientemente testati;
- proporre, ove possibile, un *target* di miglioramento;
- ricomprendere nel Piano quelle attività/obiettivi che in modo specifico, nell'anno 2023, l'Amministrazione richiede ai dipendenti ed ai Responsabili e che per il futuro potrebbero contribuire all'ampliamento degli standard assicurati dalla struttura;
- evidenziare il collegamento diretto ed immediato tra il Piano, gli obiettivi PEG, il premio di risultato dei dipendenti e la retribuzione di risultato dei Responsabili, secondo le indicazioni contenute nel Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e nel vigente sistema di valutazione,
- prediligere la sinteticità, chiarezza ed immediatezza delle informazioni contenute nel Piano, affinché lo stesso possa veramente costituire uno strumento utile nelle mani dell'Amministrazione e dei dipendenti tutti, e non un mero adempimento burocratico;

Il Piano della *performance* è strettamente connesso al Piano Esecutivo di Gestione, che è lo strumento mediante il quale la strategia viene rielaborata secondo una logica di operatività, al fine di poter essere tradotta in obiettivi da raggiungere nell'anno di riferimento.

L'inserimento del Piano performance nel PIAO ha lo scopo di evidenziare il legame esistente tra:



Valore pubblico = il prodotto delle politiche dell'ente che costituiscono gli obiettivi strategici del quinquennio di Amministrazione

Performance = azioni concrete per rendere possibile la creazione del valore pubblico atteso

Anticorruzione = azioni a protezione dell'attività finalizzata a generare valore pubblico

Definire obiettivi e programmi è compito della Giunta comunale, quale organo di governo del Comune, che si avvale della collaborazione dei Responsabili e del supporto del Nucleo di valutazione/O.d.V. In particolare l'intero procedimento di valutazione è presieduto dal Nucleo di valutazione/O.d.V che dà attuazione al Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

Quest'ultimo rappresenta lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione Comunale detta le regole per la corretta applicazione del sistema premiante e disciplina tutte le fasi del ciclo della performance previste dall'art. 4 del D.Lgs. 150/2009, ivi comprese l'assegnazione e la pesatura degli obiettivi di performance

Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance del comune di Gorla Maggiore è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 114/2022 e, ai sensi dell'articolo 7 comma 1 del D.Lgs. 150/2009, è stato ritenuto dal Nucleo di valutazione ancora adeguato alle esigenze dell'Ente ed alla normativa vigente.

Nella Sezione della performance del PIAO sono stati inseriti gli indicatori di Performance organizzativa degli uffici, i quali sono utili per monitorare e evidenziare alla collettività lo standard dei servizi alla cittadinanza che l'ente assicura ogni anno.

Nell'ambito della performance organizzativa ed individuale sono poi evidenziati quegli obiettivi che più di altri contribuiscono a generare il valore pubblico atteso dall'Amministrazione.

Infine, sono contenuti nella sezione Performance del PIAO anche gli obiettivi per i quali saranno corrisposti nell'anno 2023 gli incentivi tecnici e gli incentivi del recupero dell'evasione fiscale, trattandosi di incentivi sempre riferiti alla premialità indicata all'art. 77 c. 2 l. b) del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Il Nucleo di Valutazione in data 10.10.2023 si è riunito e ha esaminato le proposte di obiettivi presentate dai Responsabili dei Settori e Servizi approvando le stesse con evidenza della criticità in ordine alla tempestività delle effettive approvazioni.

La giunta comunale è anche chiamata, nell'ambito della approvazione della performance dell'ente, a determinare la percentuale di risorse da destinare annualmente alla retribuzione di risultato dei titolari di posizioni organizzative, ora incaricati di Elevata Qualificazione, garantendo a questa finalità la destinazione di almeno il 15% delle risorse complessive destinate alle Elevate Qualificazioni.

La Giunta comunale, nel rispetto di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione, e fermo restando la % minima di cui sopra, stabilisce di destinare a retribuzione di risultato delle posizioni organizzative l'intero importo residuale sul "fondo" delle posizioni organizzative, detratte le risorse che compensano le retribuzioni di posizioni attribuite a ciascun responsabile. Per l'anno 2023 si aggiungono al suddetto "fondo" alcune risorse variabili che derivano da incrementi possibili per l'anno 2023 in base alle norme vigenti che consentono di destinare risorse ulteriori allo stanziamento a bilancio per il personale incaricato di elevata qualificazione. Alcune di queste risorse aggiuntive non si computano nel limite del salario accessorio di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017. Si demanda alla parte gestionale la determinazione degli importi utili, confermando la volontà politica dell'Amministrazione di valorizzare sia il personale dipendente, sia i titolari di EQ, mediante l'utilizzo di ogni possibile strumento di crescita economica del salario accessorio previsto dal legislatore o previsto nel CCNL vigente, sussistendone i requisiti necessari e la capienza nel complesso delle risorse del bilancio di previsione.

**Si allega al presente documento il Piano Performance 2023-2024-2025 (allegato 1).**



## 2.3 Sottosezione di programmazione: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Piano Nazionale Anticorruzione (delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023) è costituito da:

- una parte generale, volta supportare i RPCT e le amministrazioni nella pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza alla luce delle modifiche normative che hanno riguardato anche la prevenzione della corruzione e la trasparenza;
- una parte speciale, incentrata sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici a cui si è fatto frequente ricorso per far fronte all'emergenza pandemica e all'urgenza di realizzare interventi infrastrutturali di grande interesse per il Paese.

A seguito dell'entrata in vigore del D.L. 80/2021, il Piano triennale di corruzione e trasparenza costituisce la sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza (RCT) del PIAO. La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore pubblico.

Il PIAO semplificato per gli enti con meno di 50 dipendenti prevede che si proceda alle sole attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3) del Decreto n. 132/2022. In particolare è necessario mappare i processi, limitandosi all'aggiornamento della mappatura esistente all'entrata in vigore dello stesso decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Premesso che le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire l'obiettivo del valore pubblico e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi, si è ritenuto in questa sede di evidenziare le principali novità apportate al PTPCT in conseguenza del Piano Nazionale anticorruzione (PNA 2022 – approvato da ANAC con delibera n. 7 del 17-1-2023), rinviando all'allegato PTPCT per una esame più completo.

## **ELEMENTI ESSENZIALI DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA 2023-2025 CONNESSI AL PNA 2022**

- 1) Il PTPCT allegato al presente atto mantiene l'impostazione del piano previgente non essendo intervenuta ad opera del PNA 2022 nessuna indicazione che comporti una revisione strutturale del sistema di prevenzione della corruzione in essere.
- 2) La mappatura dei processi allegata al piano diventa utile non solo per la prevenzione della corruzione ma anche per tutte quelle attività dell'ente che si fondano sulla rilevazione dei processi gestiti dalla struttura comunale.
- 3) L'ente già procede al monitoraggio dello stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e dello stato di attuazione della trasparenza che sono divenuti obiettivi della performance organizzativa di tutto l'ente. In particolare viene svolto un monitoraggio in corso d'anno e un monitoraggio a consuntivo, che si aggiungono all'esame della prevenzione della corruzione a consuntivo svolta dal Responsabile della prevenzione con la Relazione annuale. Questo sistema di monitoraggio ha già anticipato l'applicazione nell'ente delle speciali disposizioni previste per i Comuni sotto i 15.000 abitanti per i quali vi è una semplificazione del piano di prevenzione a fronte di almeno due monitoraggi annuali.
- 4) Si è ritenuto necessario rivedere il piano della trasparenza per l'ente, sia per adeguarlo alle nuove indicazioni contenute nel PNA2022 in tema di semplificazione per i comuni sotto i 15.000 abitanti, sia per renderlo più aderente alle necessità di trasparenza emerse nell'ente in occasione dei monitoraggi per l'anno 2022.
- 5) Si è rivista la misura generale del *pantouflage* in relazione alle modifiche alla stessa apportate dal PNA 2022.
- 6) Il piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza approvato per il triennio 2023/2025, secondo la semplificazione disposta per i comuni più piccoli, sarà oggetto di sola conferma per i successivi anni 2024 e 2025, salvo che nell'ente intervengano fenomeni corruttivi, nel qual caso si dovrà necessariamente procedere ad elaborare un nuovo PTPCT.

**In allegato al presente Piano è disponibile l'allegato : Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) per il triennio 2023-2024-2025 con i suoi 6 allegati.**

## SEZIONE 3

### ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Sottosezione STRUTTURA ORGANIZZATIVA – ORGANIGRAMMA DELL'ENTE

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

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni organizzative;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;

#### ORGANIGRAMMA DELL'ENTE

##### Organizzazione Settori



6

## **LIVELLI DI RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA**

---

La macro struttura dell'ente è costituita da n. 5 settori.

Il Comune di Gorla Maggiore è un ente senza la dirigenza e le funzioni dirigenziali di cui all'articolo 107 commi 2 e 3 del D.Lgs. 267/2000 sono attribuite dal Sindaco a personale dipendente dell'ente, ai sensi dell'art. 109 comma 2 dello stesso decreto legislativo; l'incaricato viene nominato responsabile della struttura apicale.

La Giunta comunale ha approvato con delibera n. 26 del 02.03.2013 e ss.mm.ii. il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e con delibera n 44/2019 la metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative, le regole per il conferimento degli incarichi e il nuovo sistema di gestione della retribuzione dirisultato.

La graduazione delle posizioni organizzative è elaborata e proposta dal Nucleo di valutazione al Sindaco, sulla base di criteri fissati dal sistema di valutazione all'art. 4 del Regolamento.

### **Art. 4 – GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

- 1. Il Nucleo di valutazione provvede, su istanza del Sindaco, alla proposta di graduazione delle posizioni organizzative applicando i criteri di cui agli Allegati "A" del presente regolamento. Il Sindaco prende atto della proposta nell'ambito del decreto di attribuzione dell'incarico.*
- 2. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione.*
- 3. Limitatamente al solo personale incaricato nell'area di Posizione Organizzativa, qualora utilizzato in convenzione con altri enti, è previsto, in relazione a specifiche posizioni di lavoro e al conseguimento di specifici obiettivi previsti in sede di convenzione, debitamente certificati a consuntivo, un valore massimo attribuibile di retribuzione di posizione e di risultato non superiore a quanto previsto dal CCNL.*
- 4. La determinazione dell'indennità di posizione organizzativa, derivante dall'applicazione dei criteri sopra citati, avrà come riferimento immediato il valore massimo stabilito dall'art. 15, co. 2 e 3 CCNL 21.5.2018. Il valore dell'indennità, così determinato, sarà comunque riparametrato, nel rispetto della normativa vigente, al fine di rientrare nei limiti al trattamento accessorio sanciti dalla legge*

La graduazione è il risultato della somma dei punteggi ottenuti sulla base di un elenco di criteri tesi ad individuare la rilevanza delle funzioni e dei compiti assegnati ad ogni posizione organizzativa:

- Professionalità di tipo tecnico, giuridico e gestionale. (peso 20%)
- Responsabilità di tipo giuridica, economica e organizzativa. (peso 30%)
- Complessità direzionale di tipo tecnico operativa, relazionale e di innovazione. (peso 40%)
- Responsabilità per strategicità, economica e organizzativa. (peso 30%)
-

## **AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE IN TERMINI DI NUMERO DI DIPENDENTI IN SERVIZIO**

---

### **SETTORE 1 STAFF: n. 5 dipendenti**

1. Organi Istituzionali
2. Partecipazione del Cittadino
3. Pari opportunità
4. Segreteria generale e Albo Pretorio
5. Trasparenza
6. Segreteria del Sindaco
7. Protocollo
8. Risorse Umane
9. Trattamento economico e previdenziale
10. Relazioni Sindacali
11. Formazione
12. Privacy
13. Archivio comunale
14. Elettorale, Stato Civile, Anagrafe

### **SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI, ENTRATE – SPORT: n. 4 dipendenti**

1. Programmazione, Bilancio e Contabilità
2. Gestione delle Politiche finanziarie, tributarie, tariffarie e vincoli di bilancio
3. Gestione dell'indebitamento
4. Concessioni e spazi pubblicitari
5. Recupero Crediti
6. Adempimenti fiscali
7. Controlli economico-finanziari e di gestione
8. Acquisti economici
9. Organismi partecipati
10. Politiche fiscali
11. Contenzioso Tributario
12. Assicurazioni e servizi assicurativi
13. Servizi sportivi e dote sport
14. Impianti sportivi comunali

### **• SETTORE 3 AREA GESTIONE TERRITORIO LAVORI PUBBLICI, PROTEZIONE CIVILE : n. 5 dipendenti**

#### *Assetto del territorio*

1. Pianificazione e programmazione urbanistica generale
2. Programmazione urbanistica attuativa
3. Valorizzazione del paesaggio
4. Edilizia ed edilizia residenziale convenzionata
5. Zonizzazione acustica
6. Sportello unico per l'edilizia
7. Abusivismo edilizio

#### **Lavori pubblici Ecologia innovazione**

1. Ciclo delle Opere Pubbliche (studi di fattibilità, progettazioni, realizzazione e collaudi)
2. Pubblica Illuminazione
3. Strade comunali
4. Fognatura comunale (coordinamento con Alfa)
5. Ambiente ed igiene ambientale
6. Ecologia
7. Discarica Regionale
8. Verde Pubblico
9. Educazione ambientale
10. Suolo pubblico e servizi a rete
11. Edilizia cimiteriale
12. Polizia Mortuaria
13. Manutenzioni ordinarie e straordinarie
14. Beni demaniali e patrimoniali
15. Approvvigionamenti
16. Alienazioni e valorizzazione immobiliare
17. Forniture utenze (gas, elettricità e telefonia)
18. Sicurezza sui cantieri; Coordinamento sicurezza luoghi di lavoro
19. Servizio idrico integrato (coordinamento con Alfa)
20. Concessioni cimiteriali
21. Reti trasmissione dati e sistemi informatici
22. Decoro Urbano
23. Gestione parco auto

#### **Protezione Civile**

1. Gestione protezione civile con relativi centri di costo.
2. Piano comunale di emergenza
3. Coordinamento protezione civile

#### **SETTORE 4 POLIZIA LOCALE: n. 4 dipendenti**

1. Sicurezza pubblica e urbana
2. Videosorveglianza
3. Polizia annonaria, commerciale, ambientale ed edilizia, amministrativa
4. Polizia giudiziaria
5. Accertamenti anagrafici
6. Regolazione e disciplina del traffico e della viabilità e trasporti eccezionali
7. Infortunistica stradale
8. Pronto intervento
9. Trattamenti sanitari obbligatori e Assistenza sanitaria obbligatoria
10. Oggetti smarriti
11. Spazi e aree pubbliche e autorizzazioni al relativo utilizzo
12. Sanzioni e contenzioso sanzionatorio
13. Sicurezza stradale
14. Sportello Unico Attività Produttive (SUAP)
15. Commercio in sede fissa, su aree pubbliche ed in forma itinerante
16. Pubblici esercizi e attività di somministrazione
17. Veterinaria e tutela zoofila
18. Gestione di attività di competenza del messo comunale
19. Notifica atti e gestione albo pretorio

#### **SERVIZIO 5 SERVIZI ALLA PERSONA: n. 4 dipendenti**

## **Servizi alla persona**

1. Tutela minori
2. Disagio socio-economico-familiare
3. Maltrattamenti e abusi
4. Penale Minorile
5. Relazioni con altri Enti, servizi e Piani di zona
6. Inserimenti in centri diurni e RSA
7. Amministratori di sostegno
8. Gestione pratiche per richiesta insegnanti di sostegno
9. Segretariato sociale
10. Inserimenti lavorativi per categorie protette
11. Emergenza abitativa e disagio socio-economico
12. Disagio psichico e/o dipendenza
13. Conflitti Familiari
14. Politiche della casa, gestione housing sociale e azioni di sostegno abitativo
15. Servizi a domanda individuale

## **Servizi Pubblica Istruzione - Cultura e promozione territoriale, politiche giovanili, Tempo libero, Gestione mezzi di comunicazione e comunicazione Istituzionale**

1. Pubblica Istruzione
2. Refezione scolastica
3. Piano del diritto allo studio
4. Organizzazione eventi e rassegne culturali
5. Associazionismo territoriale
6. Biblioteca e Sistema Interbibliotecario
7. Tempo Libero
8. Gestione mezzi di comunicazione, Sito comunale e comunicazione Istituzionale

### **3.2 Sottosezione di programmazione: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

Prendendo le mosse dal Decreto 132/22 che ha assegnato a questa sottosezione l'Organizzazione del lavoro agile, sono indicati di seguito, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

*1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;*

*2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;*

*3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;*

*4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;*

*5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;*

Questo ente ha adottato il Regolamento per il lavoro agile con Delibera della Giunta Comunale n. 47 del 11.06.2020, e ha sperimentato ampiamente il lavoro agile per tutto il periodo emergenziale dal 2020.

Per il periodo successivo al picco emergenziale, si sono registrate richieste di lavoro agile principalmente, per meglio conciliare alcune esigenze temporanee di vita familiare e privata con l'attività lavorativa, assicurando così la prestazione lavorativa di cui l'ente aveva bisogno.

La decisione è stata rimessa al prudente apprezzamento del Responsabile dei Settori che in generale hanno ritenuto utile utilizzare questo strumento. Attualmente, per il triennio 2023/2025 vi è l'intenzione, in coerenza anche con le disposizioni intervenute da ultimo con il CCNL 16-11-2022 sul lavoro agile dei dipendenti degli enti locali, di dotarsi di strumenti di programmazione e di normazione da utilizzare a regime, proseguendo con questa modalità di lavoro ormai al di fuori della fase emergenziale.

In particolare il CCNL 2022 ha stabilito che la parte pubblica e la parte sindacale si confrontino sui criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, sui criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi. Attualmente l'Ente è impegnato con la contrattazione collettiva integrativa e successivamente avvierà anche il confronto che riguarderà varie materie tra cui i suddetti criteri per il lavoro agile.

Una volta terminato il confronto, la Giunta comunale aggiornerà l'attuale regolamento per il lavoro agile e per quello da remoto, che andrà ad integrare il presente piano.



**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2024-2025****FASE N. 1 – NECESSITÀ DEGLI UFFICI E PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI****ANNO 2024.**

	Area	Settore	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Mobilità volontaria.		
	Funzionari ed elevata qualificazione	2	FT	X				X		01.01.2024

**ANNO 2025**

.	Area	Settore	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Mobilità volontaria.	.....	
	Operatori Esperti	4	FT	X				X		15.01.2025

**ANNO 2026**

	Area	Settore	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	.....	

## **MODALITÀ DI APPROVVIGIONAMENTO DELLE RISORSE UMANE**

---

La determinazione della modalità di copertura dei singoli posti, esplicandosi in atti di gestione delle risorse umane, è demandata al Responsabile del Settore 1 Staff, in relazione alle professionalità che è necessario acquisire nell'ente ed al contesto normativo di riferimento, in continua e rapida evoluzione, sentito il Responsabile del Settore di destinazione della risorsa umana ed il Segretario Generale.

### **FASE N. 2 – RICOGNIZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE, AL FINE DI RILEVARE EVENTUALI SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO E/O ECCEDEXENZA**

L'art. 33, commi 1, 2 e 3, del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della L. 183/2011 prevede quanto segue:

*“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'articolo 6 comma 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.*

*3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*

In base alle disposizioni di cui sopra, occorre procedere anche per il 2023 con la ricognizione degli eventuali esuberi di personale.

Per soprannumero si intende in questa sede la situazione per la quale il personale in servizio supera la dotazione organica in tutte le categorie e non vi sono posti liberi perché manca un fabbisogno oppure perché non vi è capacità assunzionale o vi sono altre limitazioni.

Per eccedenza si intende invece la situazione per la quale il personale in servizio supera la dotazione organica solo in alcune categorie e quindi il personale potrebbe essere riconvertito e inserito in una delle categorie nelle quali vi sono posti liberi perché vi è un fabbisogno e le norme lo consentono. La condizione di eccedenza deve essere rilevata in relazione sia alle esigenze funzionali sia alla situazione finanziaria dell'ente, con riferimento alla impossibilità di rispettare i vincoli in tema di bilancio e di spesa di personale.

Con riferimento alla verifica di situazioni di soprannumero, si attesta che non vi è personale comunale extra dotazione organica. Il posto in dotazione organica del personale assunto con rapporto di lavoro a tempo pieno e che successivamente ha richiesto ed ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, è stato mantenuto a tempo pieno, in virtù del diritto soggettivo perfetto che gli stessi vantano a riesperire il rapporto di lavoro a tempo pieno: ne consegue che anche per queste fattispecie non si profilano situazioni di soprannumero. Non vi sono dipendenti a tempo determinato.

Per quanto concerne l'esame di eventuali situazioni di eccedenza di personale in relazione sia alle esigenze funzionali, sia alla situazione finanziaria dell'ente si evidenzia quanto segue:

### *ESIGENZE FUNZIONALI*

- l'esame della dotazione organica in relazione alle esigenze funzionali della struttura comunale, secondo quanto previsto dalle Linee guida ministeriali, è un accertamento che compete ai Responsabili dei Settori / Servizi cui sono attribuite la direzione degli stessi e ai quali sono assegnate risorse sia economiche sia di organico;
- i Responsabili hanno proceduto per le vie brevi in conferenza Responsabili con il Segretario Generale ad evidenziare il fabbisogno di organico per il Settore/Servizio di competenza e non sono emerse eccedenze, anzi si è più volte segnalata la cronica carenza di personale che in alcuni casi genera situazioni di lavoro arretrato di una certa consistenza;
- non sono programmati processi di esternalizzazione di servizi/funzioni e/o forme di gestione ed erogazione dei medesimi diverse da quelle in essere; ne consegue che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard attuali e che i processi di riorganizzazione ed ottimizzazione già attuati (anche a fronte di una costante ed imposta riduzione del personale) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;
- non si rilevano situazioni di eccedenza di personale e, conseguentemente, non si rende necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33.

### *SITUAZIONE FINANZIARIA DELL'ENTE*

La spesa di personale è stata progressivamente ridotta in conformità a quanto richiesto dalla vigente normativa, in particolare dall'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della Legge 296/2006 (Finanziaria 2007), come riformulato dal D.L. 90/2014, convertito in legge, e anche per l'anno 2022 questo risultato è stato conseguito. Con l'introduzione delle nuove disposizioni di cui al D.M. del 17.03.2020, in attuazione delle previsioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni con L. 58/2019, dal 20 aprile 2020 il parametro di riferimento per le assunzioni di personale non è più la spesa media di personale del triennio 2011/2013, ma la percentuale derivante dal rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, raffrontata con i valori soglia per fascia demografica indicati nello stesso D.M. e che per gli enti considerati "virtuosi" è prevista la possibilità di incrementare annualmente la spesa di personale per le annualità dal 2020 al 2024, nel rispetto delle percentuali di incremento annue previste all'art. 5, comma 1, del decreto, incremento di spesa che, ai sensi dell'art. 7, comma 1, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa di personale previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della Legge 296/2006.

L'Ente non è dissestato, né strutturalmente deficitario come risulta dalle scritture contabili e, alla luce di quanto sopra, neppure in relazione alla situazione finanziaria di questo Comune, si evidenziano situazioni di eccedenze di personale.

In conclusione è accertato che l'attuale dotazione organica comunale non presenta situazioni di soprannumero o eccedenza, né in relazione alle esigenze funzionali, né in relazione alla situazione finanziaria complessiva e, conseguentemente, non è necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. 165/2001.

In quanto sopra consta la ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33 del D.Lgs. 165/2001), al fine di disporre di un quadro aggiornato e utile per poter determinare il fabbisogno di personale annuale e pluriennale

### **FASE N. 3 – PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE**

Con decorrenza **dal 20 aprile 2020**, per determinare la propria capacità assunzionale è necessario applicare le disposizioni contenute nel D.P.C.M. del 17.03.2020 del Ministero della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei comuni", emanato in attuazione al disposto di cui all'art. 33 del D.L. n. 34 del 30.04.2019, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, alla quale è seguita circolare esplicativa del 08.06.2020.

Queste norme dispongono in materia di spesa di personale per gli Enti Locali:

1. l'individuazione per ciascun ente di valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione: detti valori soglia sono riportati nella Tabella 1, art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17.03.2020;
2. l'individuazione, nel caso in cui il valore soglia dell'Ente sia al di sotto di quello segnalato, per fascia demografica, nella Tabella 1 sopra citata, delle percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale, ripartite per annualità dal 2020 al 2024: dette percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale sono riportate nella Tabella 2, art. 5, comma 1, del D.P.C.M. 17.03.2020;
3. la possibilità, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del decreto di cui trattasi, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni precedenti al 2020 per le assunzioni previste per il periodo 2020-2024 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 dello stesso decreto, fermo restando il rispetto del limite percentuale di cui alla Tabella 1 per la fascia demografica di riferimento, i piani dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
4. l'individuazione di un valore soglia di rientro della maggiore spesa di personale, il superamento del quale implica per l'Ente l'adozione di un piano di graduale riduzione annuale del rapporto oggetto della disciplina in analisi fino al rientro nei parametri standard: detto valore soglia è riferito a ciascuna fascia demografica e riportato nella Tabella 3, art. 6, comma 1, del D.P.C.M. in menzione;

In merito, si fa presente che il Comune di Gorla Maggiore ha già adottato il Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2024-2026 con Delibera di Giunta Comunale n. 62 del 06.07.2023.

In relazione a quanto sopra si evidenziano di seguito i dati utili di riferimento:

**a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:**

**a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato**

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 21,82%;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%;
- Il comune si colloca pertanto ampiamente entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023- 2024-2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 1.139.782,52;  
Alla luce di quanto sopra esposto lo spazio assunzionale per l'Ente per l'anno 2023 è calcolato in Euro 225.377,92.
- il Comune dispone di resti assunzionali per Euro 77.407,76 relativi ai 5 anni antecedenti al 2022, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del D.M. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la *Tabella 2* del D.M.;

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- tale spesa alla luce dei dati previsionali disponibili, risulta sostenibile dal bilancio dell'ente, nel rispetto della soglia a regime, anche per le annualità successive al 2023, atteso che si è nettamente al disotto della percentuale del 27,20% prevista per un comune di circa 4.950 abitanti.

## **a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal D.M. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo come segue:

<b>Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.098.202,98,</b>
---

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 1.052.796,03
--

### **a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 15.608,85
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 15.600,00

### **a.4) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Gorla Maggiore non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

### **b) stima del trend delle cessazioni:**

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

#### **ANNO 2023:**

- cessazione di n.1 un dipendente Area Funzionari e EQ al Settore 2 - Servizi finanziari, tributari e sport
- cessazione di n. 1 dipendenti Area collaboratori al Settore 1 - Staff

#### **ANNO 2024:**

- nessuna cessazione

#### **ANNO 2025:**

- cessazione di n. 1 dipendenti Area collaboratori al Settore 4 – Polizia Locale

### **c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Al momento nessuna ulteriore stima. In occasione della redazione del PIAO per il triennio 2024/2026 si procederà ad un riesame generale sia delle eventuali cessazioni che del fabbisogno, tenendo anche conto che l'ente sta procedendo mediante supporto esterno specializzato ad una diagnosi organizzativa finalizzata ad una gestione ottimale delle risorse umane dell'ente.

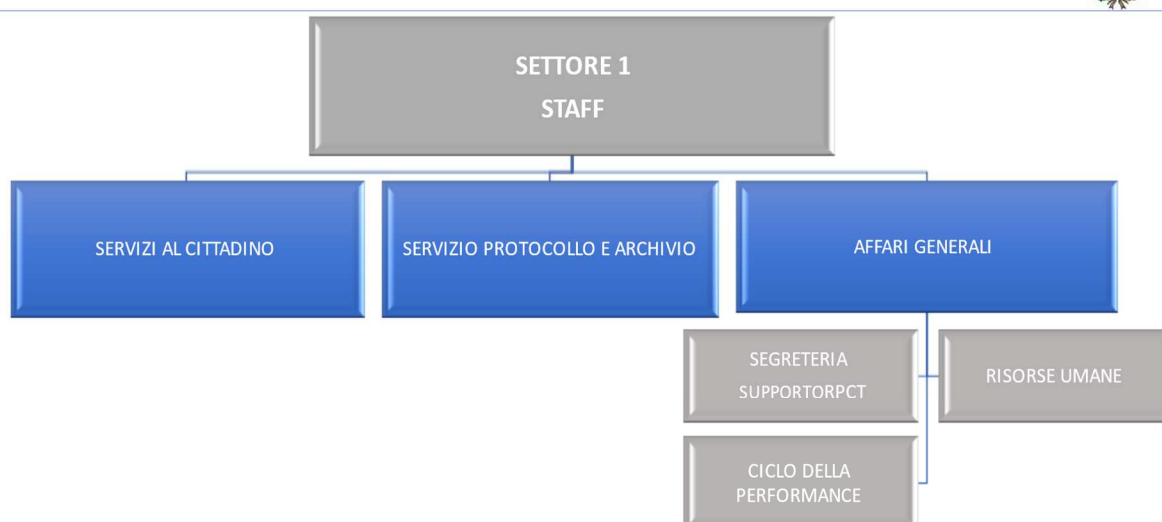
# STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE

## (MACRO STRUTTURA)

## E DOTAZIONE ORGANICA

La distinzione dei Settori nei servizi sotto indicati costituisce un indirizzo di massima cui i Responsabili dei Settori e Servizi possono fare riferimento nell'ambito dell'autonomia gestionale e fermo restando quanto previsto dall'art. 6 del d.lgs. 165/2001.

### Settore 1 - Organizzazione



**Settore 1 - STAFF** (Servizi al Cittadino, Servizio Protocollo e Archivio, Affari Generali (Segreteria Sindaco e supporto RPCT, Risorse Umane, Ciclo delle Performance).

(RPCT) Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

8

1.

Dotazione organica a regime	AREA	note
N. 3 posti	Area degli istruttori (ex categoria C)	n. 1 posto in dotazione è a tempo parziale orizzontale per <b>32 ore settimanali</b>
N. 2 posti	Area degli operatori esperti (ex categoria B)	
<b>N. 5 posti complessivi</b>		

§



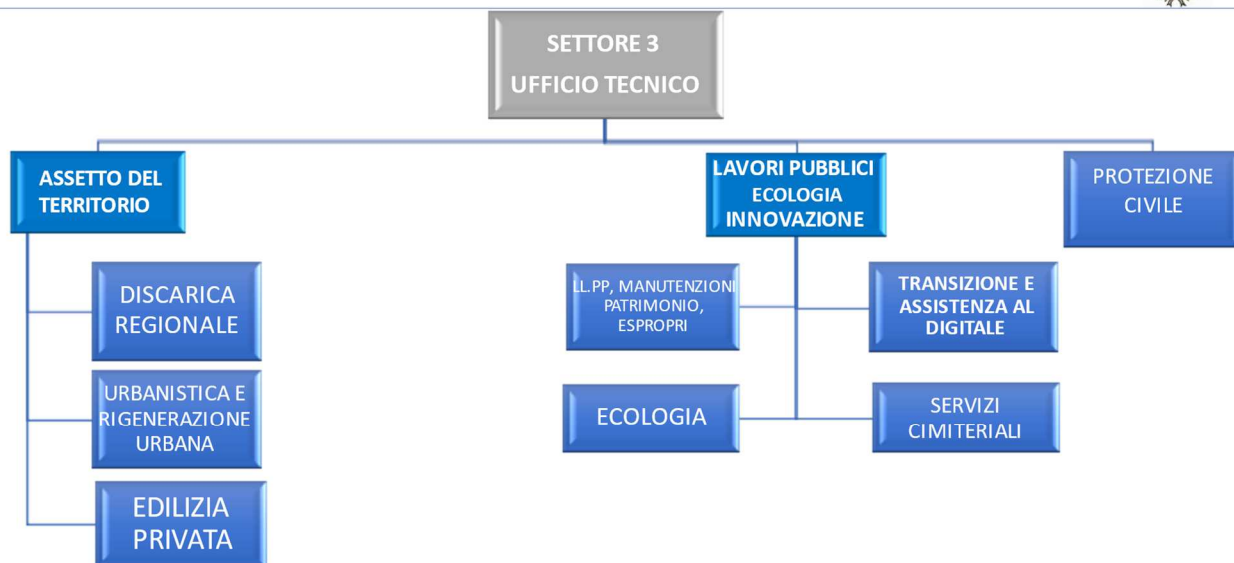
## Settore 2 - Organizzazione



**Settore 2** - Gestione economico-finanziaria, Programmazione, Organismi partecipati, Gestione Entrate tributarie e Servizi fiscali, Sport

10

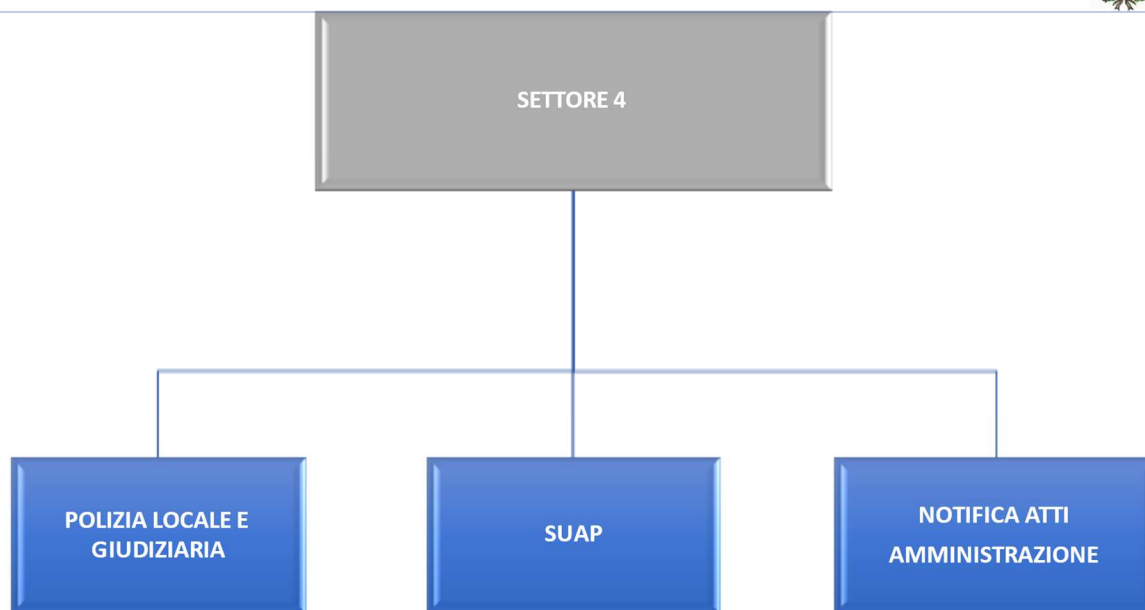
<b>Dotazione organica a regime</b>	<b>AREA</b>	<b>note</b>
N. 1 posti	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D)	Cessazione avvenuta nel 2023 Assunzione prevista per il 2024
N. 3 posti	Area degli istruttori (ex categoria C)	
N. 1 posto	Area degli operatori esperti (ex categoria B)	
<b>N. 5 posti complessivi</b>		



Settore 3 – ASSETTO DEL TERRITORIO (Discarica Regionale, Urbanistica e Rigenerazione Urbana, Edilizia Privata); LAVORI PUBBLICI - (LL.PP, Manutenzioni, Patrimonio, Espropri); ECOLOGIA; TRANSIZIONE E ASSISTENZA AL DIGITALE; SERVIZI CIMITERIALI, PROTEZIONE CIVILE (gestione protezione civile con relativi centri di costo, piano comunale gestione emergenza).

12

Dotazione organica a regime	AREA	note
N. 1 posti	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D)	
N. 2 posti	Area degli istruttori (ex categoria C)	n. 1 posto in dotazione è a tempo parziale orizzontale per <b>32 ore settimanali</b>
N. 2 posto	Area degli operatori esperti (ex categoria B)	
<b>N. 5 posti complessivi</b>		



Settore 4 - Polizia Locale

<b>Dotazione organica a regime</b>	<b>AREA</b>	<b>note</b>
N. 1 posti	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D)	
N. 2 posti	Area degli istruttori (ex categoria C)	
N. 1 posti	Area degli operatori esperti (ex categoria B)	
<b>N. 4 posti complessivi</b>		

## Settore 5 - Organizzazione



**Settore 5** - Servizi Sociali, Culturapromozione territoriale e Pubblica Istruzione, Politiche giovanili, Gestione mezzi di comunicazione e comunicazione Istituzionale.

16

<b>Dotazione organica a regime</b>	<b>AREA</b>	<b>note</b>
N. 1 posti	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D)	
N. 3 posti	Area degli istruttori (ex categoria C)	
<b>N. 4 posti complessivi</b>		

**RIEPILOGO**

<b>Dotazione organica a regime</b>	<b>AREA</b>	<b>note</b>
N. 4 posti	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D)	
N. 13 posti	Area degli istruttori (ex categoria C)	n. 1 posto è nella dotazione vigente a tempo parziale orizzontale a 32 ore settimanali
N. 6 posti	Area degli operatori esperti (ex categoria B)	
<b>N. 23 posti complessivi</b>		

## SEZIONE 4

### MONITORAGGIO

#### 4.1 Sottosezione monitoraggio: PERFORMANCE - ANTICORRUZIONE - TRASPARENZA

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

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

1. I Responsabili dei Settori/Servizi effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il mese di settembre indicando:
  - a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
  - b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
  - c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno i Responsabili dei Settori/Servizi effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dal Nucleo di valutazione.

Oggetto del monitoraggio intermedio e di quello consuntivo sono gli obiettivi contenuti nel Piano performance. I monitoraggi si estendono anche agli obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza sia in virtù delle specifiche previsioni contenute in questi documenti, sia per lo stretto legame che essi hanno con la performance dal momento che i due monitoraggi sono contenuti come obiettivo di performance organizzativa di tutti gli uffici.

#### 4.2 Sottosezione monitoraggio: PNRR

Da ultimo assume in questa sede specifico rilievo il sistema di monitoraggio di cui l'ente si è dotato per la gestione degli obiettivi e dei fondi legati al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Si prevede un sistema interno di audit finalizzato ad affiancare l'azione amministrativa nei singoli segmenti di attuazione dei diversi progetti, per rilevare tempestivamente irregolarità gestionali o gravi deviazioni da obiettivi, procedure e tempi, con l'obiettivo di favorire interventi di autocorrezione da parte dei Responsabili per garantire il rispetto di target e l'ammissibilità di tutte le spese alla rendicontazione.

Il sistema di audit coinvolge la Giunta Comunale nonché i Responsabili di Settore

E' programmata la ricognizione delle linee di finanziamento PNRR nonché il monitoraggio del relativo stato di attuazione entro il mese di ottobre 2023 e successivamente con cadenza almeno trimestrale.