



Comune di Sirtori

Provincia di Lecco

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026

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

Premessa

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.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

Il Piao per gli Enti locali va adottato entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione. Il DM 22 dicembre 2023, pubblicato in GU il 29/12/2023, ha prorogato il termine ultimo di approvazione del bilancio di previsione 2024-2026 al 15/03/2024 e pertanto il termine per l'adozione del Piao è da considerarsi il 15 aprile 2024.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, 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.

La sottosezione di programmazione “Rischi corruttivi e trasparenza” è stata confermata per due annualità, in assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Infatti, con Delibera n. 37 del 30.04.2024 è stato confermato il piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2022/2024 del comune di Sirtori per l'anno 2022 (Piano triennale approvato con delibera di Giunta n. 15 del 23.03.2021).

Con Delibera n. 44 del 28.07.2023 è stato confermato il piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2023/2025 del Comune di Sirtori per l'anno 2023 (Piano triennale approvato con delibera di Giunta n. 15 del 23.03.2021).

Scaduto il triennio di validità, la sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” viene aggiornata, previa consultazione pubblica (dei stakeholders) avvenuta dal 11 marzo 2024 al 21 marzo 2024. Nel suddetto periodo temporale, non sono pervenute richieste, proposte, suggerimenti.

Con Delibera di Giunta comunale n. 27 del 06/04/2022, immediatamente eseguibile, è stato approvato il Piano azioni positive per il triennio 2022/2024.

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1 SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE		
SEZIONE 1 SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	SIRTORI	
Indirizzo	PIAZZA DON ARNODLO BRIOSCHI N.14	
Recapito telefonico	039/9215011	
Indirizzo internet	www.comune.sirtori.lc.it	
e-mail	segreteria@comune.sirtori.lc.it	
PEC	comune.sirtori@pec.lregione.lombarida.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00570830133	
Sindaco	ROSA MATTEO GIOVANNI	
Numero dipendenti al 31.12.2023	8	
Numero abitanti al 31.12.2023	2783	

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico	NON RICHIESTO
----------------------------	----------------------

2.2 Performance	Pagine 15-17
------------------------	---------------------

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Allegato parte integrante
--	----------------------------------

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

L'assetto organizzativo dell'Ente, è stato ridefinito Con deliberazione della Giunta Comunale n.44 del 28.07.2023 al fine di allocare efficientemente procedure e risorse umane e finanziarie a disposizione delle Posizioni Organizzative rispetto agli obiettivi dati.

ORGANIGRAMMA

l'assetto delle strutture organizzative dell'Ente, è stato definito Con deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 09.06.2020 al fine di allocare efficientemente procedure e risorse umane e finanziarie a disposizione delle seguenti Posizioni Organizzative:

- a) **Amministrativo-Finanziario**, con competenze in materia di contabilità, personale, segreteria, Protocollo, Notifiche e Polizia Locale, anagrafe, Stato Civile, elettorale, leva, statistica;
- b) **Tributi, Servizi Sociali, Scuola e Cultura**, con competenza in materia di tributi, Servizi Sociali, istruzione, cultura e biblioteca;
- c) **Tecnico**, con competenza in materia di edilizia privata ed urbanistica, lavori pubblici, manutenzioni e patrimonio comunale, servizi cimiteriali, ecologia, paesaggio, ambiente e commercio;

Con il presente PIAO la dotazione organica viene così modificata:

DOTAZIONE ORGANICA		CAT.	POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI ALLA DATA ODIERNA	POSTI VACANTI ALLA DATA ODIERNA
ISTRUTTORE DIRETTIVO	tempo pieno	D (ex D1)	1	1	0
ISTRUTTORE CONTABILE	parti time	C	1	1	0
ISTRUTTORE AMM.VO	tempo pieno	C	1	1	0
ISTRUTTORE AMM.VO	tempo pieno	C	1	0	1
COLLABORATORE AMM.VO	tempo pieno	B3	1	1	0
AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	tempo pieno	C	1	0	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO	tempo pieno	D (ex D1)	1	1	0
ISTRUTTORE AMM.VO	parti time	C	1	1	0
ISTRUTTORE AMM.VO	tempo pieno	C	1	0	1
ISTRUTTORE TECNICO	tempo pieno	C	1	0	1
FUNZIONARIO	tempo pieno	D (ex D3)	1	1	0
ISTRUTTORE DIRETTIVO ASS.SOC.	tempo pieno	D (ex D1)	1	1	0
TOTALE			12	8	4

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Piano di Organizzazione del Lavoro Agile, in ragione della consistenza organica e del contesto territoriale, non è stato previsto.

Si rimanda alle linee guida approvate con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 9/12/2020 (vedi circolare Personale 12 marzo 2021) in cui viene precisato che, nella revisione delle modalità organizzative di lavoro, anche in assenza della formale adozione del Pola (ora Piao), l'amministrazione non potrà prescindere dalle analisi e dalle iniziative minime indicate in tale documento

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE tempo indeterminato e determinato AL 31 DICEMBRE 2023:

CAT.	TEMPI INDETERMINATI COPERTI AL 31/12/2023		TEMPI DETERMINATI COPERTI AL 31/12/2023		TEMPI INDETERMINATI DA COPERTI COL PRESENTE PIANO	
	FT	PT	PT	NOTE	FT	PT
Area degli Operatori Esperti (ex B3)	1					
Area degli Istruttori – Agente PL	0				1	
Area degli Istruttori Tecnici			1	Art. 1 c. 557 Legge 311/2004	1	
Area degli Istruttori Amministrativi	1	2			1	
Aera dei Funzionari e delle E.Q. (ex D1)	3					
Aera dei Funzionari e delle E.Q. (ex D3)	1					
TOTALE	6	2	1		3	0

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

SPECIFICAZIONI DELLA DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023 per inquadramento contrattuale:

QUALIFICA		CAT.	N.
COLLABORATORE	tempo pieno	Area degli Operatori Esperti (ex B3)	1
AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	tempo pieno	Area degli Istruttori	0
ISTRUTTORE	tempo pieno	Area degli Istruttori	1
ISTRUTTORE	parti time	Area degli Istruttori	2
ISTRUTTORE DIRETTIVO	tempo pieno	Aera dei Funzionari e delle E.Q. (ex D1)	3
FUNZIONARIO	tempo pieno	Aera dei Funzionari e delle E.Q. (ex D3)	1
TOTALE			8

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale dei fabbisogni si inserisce nell'ambito dell'attività di programmazione dell'Ente e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini, alle imprese, al territorio DEL Comune di Sirtori.

L'allocazione delle competenze del capitale umano e l'ottimizzazione delle risorse finanziarie disponibili devono perseguire, al meglio, gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

Una programmazione mirata e una definizione puntuale del fabbisogno di personale in correlazione con gli obiettivi da raggiungere permettono una distribuzione della capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Il Comune di Sirtori deve dunque definire le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale - Verifica rispetto limiti di spesa
- stima del trend delle cessazioni;
- stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale;
- margini finanziari di espansione della spesa del personale;
- definizione delle priorità in relazione alla capacità finanziaria assunzionale.

Capacità assunzionale - Verifica rispetto limiti di spesa

- Il principio di sostenibilità finanziaria - spazi finanziari per assunzione di personale a tempo indeterminato**

In attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, è stato emanato il Decreto Interministeriale del 17 marzo 2020, pubblicato nella G.U. del 27 aprile 2020, n. 108 che disciplina le assunzioni di personale a tempo indeterminato nei Comuni (entrato in vigore il 20 aprile 2020).

Il D.M. detta una nuova disciplina che si fonda sul principio di sostenibilità finanziaria che supera il concetto della "capacità assunzionale" basato sul principio del turn over di cui all'art. 3, comma 5-sexies del D.L. 90/2014.

Vengono individuati i criteri per stabilire quando e in quale misura i Comuni possono assumere nuovo personale a tempo indeterminato a decorrere dal 20 aprile 2020, nel rispetto delle tre condizioni seguenti:

- adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale;

- b) rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, asseverato dall'organo di revisione;
- c) rispetto dei valori soglia di massima spesa del personale, individuati per fascia demografica e determinati dal rapporto tra spesa complessiva del personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi (e al netto dell'IRAP), come rilevata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

Di seguito il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti del triennio 2020/2021/2022 al netto dei rimborsi da parte di altre Pubbliche Amministrazioni a finanziamento di spese di personale ed al netto del fondo crediti dubbia esigibilità risultante dal Bilancio di Previsione 2022 (stanziamento assestato):

ENTRATE CORRENTI TITOLI 1, 2 E 3	accertamenti da rendiconti approvati
2020	1.937.747,31
- entrate a finanziamento spese di personale	9.994,37
2021	1.784.580,21
- entrate a finanziamento spese di personale	11.814,44
2022	2.072.357,21
- entrate a finanziamento spese di personale	11.554,82
TOTALE ENTRATE TRIENNIO	5.761.321,10
- FCDE (101810/1) A BP 2022 (stanziamento assestato)	76142,62
SALDO	5.685.178,48
media entrate correnti al netto FCDE	1.895.059,49

Di seguito il calcolo delle spese di personale per l'anno 2022:

Spese di personale 2022 - MACRO 101 impegni	335.453,37
+ quota a proprio carico per il personale in convenzione e/o comando	0
- rimborsi da altri enti per le convenzioni e comandi in essere	- 10.953,80
TOTALE SPESA DI PERSONALE COME DA DM 17.03.2020	324.499,57

Per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

$$\frac{\text{Spesa di personale di cui sopra } \mathbf{324.499,57}}{\text{Media entrate netto FCDE: } \mathbf{1.895.059,49}} = \mathbf{17,12\%}$$

Il Comune di Sirtori, ai sensi dell'Art. 3 del DM 17/03/2020, si trova nella fascia demografica di cui alla lettera b) (comuni da 2.000 a 2.999 abitanti) avendo al 31/12/2023 n. 2.783 abitanti e che, pertanto, ai sensi dei successivi artt. 4 e 5, rientra nel valore soglia di cui alla Tabella 1 del **27,60%** e nei valori calmierati della Tabella 2 per l'anno 2024 del 30%;

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera b) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 17,12%, al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1, dell'art. 4 del DM 17/03/2020, si colloca tra i **COMUNI VIRTUOSI** di cui all'art. 4, comma 2 del DM;

Alla luce di quanto sopra, questo Comune può incrementare la spesa di personale dell'ultimo consuntivo approvato (2022) per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla Tab. 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma, per l'anno 2024, SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla Tab. 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006.

Pertanto, applicando il limite del 30% della spesa del personale dell'anno 2018 (€ 386.473,47), l'espansione possibile di spesa di personale per nuove assunzioni per l'anno 2024 risulta pari ad **€ 115.942,04**

• **Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013.**

Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale.

Di seguito, si riporta la tabella che rappresenta il rispetto del limite di spesa di personale art. 1, comma 557 ss. L. 296/2006 per l'annualità 2024 e lo sviluppo della spesa di personale 2025-2026:

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:		stanziameti 2024	stanziameti 2025	stanziameti 2026	
1	Totale macroaggregato 101 - Personale	+	529.440,00	542.850,00	542.850,00
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		405.670,00	409.470,00	409.470,00
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		117.270,00	117.880,00	117.880,00
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo				
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto				
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL				
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro				
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)				
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macro 101)				
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)				
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		2.000,00	11.000,00	11.000,00
	Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)		4.500,00	4.500,00	4.500,00
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (contabilizzati nel macroaggregato 109 -esempio Segretario - Sist.Bibliotecario - PL)	+	0,00	0,00	0,00
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dal 101, come ad esempio nel macroaggregato 109)	+			
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, fondo rinnovi contrattuali, ecc.)	+	1.000,00	1.000,00	1.000,00
5	Irap	+	34.490,00	34.810,00	34.810,00
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			564.930,00	578.660,00	578.660,00
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+			
TOTALE SPESA DI PERSONALE			564.930,00	578.660,00	578.660,00
COMPONENTI ESCLUSE:			stanziameti 2024	stanziameti 2025	stanziameti 2026
8	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata) ONERI ED IRAP COMPRESI	-	51.530,00	65.130,00	65.130,00
9	Costo personale comandato o utilizzato in convenzione con altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	1.500,00	0,00	0,00
10	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-			
11	Spese per formazione del personale	-			
12	Rimborsi per missioni	-	1.000,00	1.000,00	1.000,00
13	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-			

14	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	6.000,00	6.000,00	6.000,00
15	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-			
16	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	40.000,00	40.000,00	40.000,00
17	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-			
18	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010) Sala - Sanguedolce	-			
19	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	30.000,00	10.000,00	10.000,00
20	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	4.000,00	4.000,00	4.000,00
21	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti (già ricomprese)	-	8.100,00	3.350,00	3.350,00
22	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 9 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 10 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	2.900,00	1.200,00	1.200,00
23	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-			
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			145.030,00	130.680,00	130.680,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE			419.900,00	447.980,00	447.980,00
MAGGIORE SPESA che NON RILEVA per il limite di cui al c. 557 Art. 1 L. 296/2009			5.931,00	5.931,00	5.931,00
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			413.969,00	442.049,00	442.049,00

MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013	442.144,03	442.144,03	442.144,03
--	------------	------------	------------

L'ente rispetta il vincolo relativo alla spesa del personale?	SI	SI	SI
---	----	----	----

Cessazioni stima del trend del triennio 2024/2026

Alla data odierna sono state formalizzate due cessazioni:

Protocollo	Data	
700	30/01/2024	dimissioni volontarie del servizio – decorrenza 01.05.2024
2592	11/04/2024	dimissioni dal servizio – decorrenza 15.06.2024 (ultimo giorno di lavoro 14.06.2024) conservazione del posto art. 25 c. 10 CCNL 2019-2021

È inoltre ipotizzabile una cessazione nel triennio 2024-2026 in base alla normativa pensionistica, attualmente in vigore, in relazione alla normativa in materia di vecchiaia/limite ordinamentale e data Anticipata/Quota 100/Quota 102/Quota 103.

Tali dati dovranno necessariamente essere rivisti, conseguentemente alla eventuale riforma pensionistica, se troverà attuazione nel corso dell'anno.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree – *nessuna modifica*
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento – *Non ricorre la fattispecie*

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

ASSUNZIONI CON CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO – completamento delle procedure di assunzioni Anno 2024:

- **N. 1 Istruttore Tecnico**
Categoria Giuridica Area degli istruttori
Contratto a tempo pieno e indeterminato
Da destinare all'Area Tecnica – Edilizia Privata
Reclutamento: il reclutamento di questa posizione dovrà avvenire con assunzione mediante concorso pubblico o con convenzionamento con altri enti per provvedere, in forma associata, all'esercizio delle funzioni di organizzazione del concorso e delle procedure selettive o, ancora, mediante attingimento a graduatoria approvata da altro ente in quanto legata all'assunzione avvenuta nel 2022 della posizione di Istruttore amministrativo Cat. C1 dell'Area Amministrativo-Economico avvenuta per progressione "verticale" (riserva del 50% delle posizioni da assumere) tramite procedura comparativa cui hanno partecipato i dipendenti in servizio di ruolo assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore (B4);
- **N. 1 Agente di Polizia Locale**
Categoria Giuridica Area degli istruttori
Contratto a tempo pieno e indeterminato
Da destinare all'Area Economico Amministrativa – Servizio Polizia Locale
Reclutamento: assunzione mediante procedura concorsuale o con convenzionamento con altri enti per provvedere, in forma associata, all'esercizio delle funzioni di organizzazione del concorso e delle procedure selettive o, ancora, mediante attingimento a graduatoria approvata da altro ente o ancora mediante mobilità esterna;

N. 1 Istruttore amministrativo

Categoria Giuridica Area degli istruttori Contratto a tempo pieno e indeterminato (passaggio da tempo parziale a tempo pieno)

Reclutamento: il reclutamento di questa posizione dovrà avvenire con assunzione mediante concorso pubblico o con convenzionamento con altri enti per provvedere, in forma associata, all'esercizio delle funzioni di organizzazione del concorso e delle procedure selettive o, ancora, mediante attingimento a graduatoria approvata da altro ente o mobilità tra enti.

Anno 2025 e Anno 2026:

N. 1 Istruttore amministrativo

Categoria Giuridica Area degli istruttori

Contratto a tempo pieno e indeterminato

Da destinare all'Area amministrativa-finanziaria

Reclutamento: il reclutamento di questa posizione dovrà avvenire con assunzione mediante concorso pubblico o con convenzionamento con altri enti per provvedere, in forma associata, all'esercizio delle funzioni di organizzazione del concorso e delle procedure selettive o, ancora, mediante attingimento a graduatoria approvata da altro ente o mobilità tra enti.

Saranno effettuate assunzioni nel rispetto di quanto consentito dalle disposizioni tempo per tempo vigenti e nei limiti delle risorse stanziare in bilancio.

ASSUNZIONI DI PERSONALE FLESSIBILE

Il Comune di Sirtori può assumere personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2019, (art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010) fissato in **€ 15.238,18**

Per il 2024/2025/2026 si programma la seguente spesa per l'assunzione di personale con contratto di lavoro flessibile:

Valutata l'esistenza di esigenze straordinarie e temporanee che richiedono l'attivazione di tipologie di contratto di lavoro flessibile, si prevede di attivare le seguenti assunzioni a tempo determinato e part time di dipendenti a tempo pieno di altri Comuni, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004 e precisamente:

Settore-Servizio	Cat. – periodo - % part time	SPESA ANNUA
AREA TERRITORIO - Edilia privata	n. 1 dipendente appartenente all'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazione – APRILE 2024 – DICEMBRE 2026 o a conclusione del progetto PNRR – 33,33%	Assunzione finanziata nel quadro economico del progetto di PNRR
AREA TERRITORIO - Edilia privata	n. 1 dipendente appartenente all'Area degli Istruttori – MAGGIO 2024 – DICEMBRE 2025 o ad assunzione del profilo previsto in questo Piano assunzionale– 33,33%	€ 11.000,00
AREA ECONOMICO AMMINISTRATIVA Polizia Locale	n. 1 dipendente appartenente all'Area degli Istruttori Agente PL – MAGGIO 2024 – DICEMBRE 2024 o sino ad assunzione della figura prevista in questo Piano assunzionale – 33,33%	€ 11.000,00

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

PRIORITA' STRATEGICHE:

Indicazioni approvate con delibera n. 43/2023 ad oggetto "adesione a Syllabus del Dipartimento della funzione pubblica per la formazione sul digitale per il rafforzamento della capacità amministrativa e organizzativa dell'ente"

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

NON COMPILARE

Per gli Enti con dotazione organica inferiore a 50 dipendenti non è previsto il monitoraggio delle sezioni. Trova applicazione l'art. 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ai sensi del quale "gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente decreto e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane."

OBIETTIVI ANNO 2024

SERVIZIO

AMMINISTRATIVO-FINANZIARIO

RESPONSABILE

Silvia Tresoldi

RISORSE ECONOMICHE ASSEGNATE

PEG

PERSONALE ASSEGNATO

2 unità categoria

tempo pieno

indeterminato

1 unità categoria

tempo parziale

indeterminato

1 unità categoria

tempo parziale 8

determinato

1 unità categoria

tempo pieno

indeterminato

procedura di selezione in corso presso Provincia di Lecco

OBIETTIVO	TERMINE	RISULTATO ATTESO	parametri - decurtazioni	PONDERAZIONE
Fascicolo elettronico del personale	31/12/2024	Completamento dell'intera attività di fascicolazione	Punti 100 se completamente, punti almeno il 75%	30%
OBIETTIVO	TERMINE	RISULTATO ATTESO	parametri/decurtazioni	PONDERAZIONE
Finanziamenti PNRR PA digitale 2026	31/12/2024	Adempimenti previsti dalla normativa entro i termini	Decurt. totale al non raggiungimento dell'obiettivo	20%
OBIETTIVO	TERMINE	RISULTATO ATTESO	parametri/decurtazioni	PONDERAZIONE
Attuazione previsione fabbisogno personale	30/09/2024	Attivazione assunzione istruttore tecnico	Decurt. totale al mancato raggiungimento dell'obiettivo	10%
	31/12/2024	Attivazione assunzione agente polizia locale	Decurt. totale al mancato raggiungimento dell'obiettivo	10%
OBIETTIVO	TERMINE	RISULTATO ATTESO	parametri - decurtazioni	PONDERAZIONE
Avanzamento scansione fogli di famiglia cartacei per relativa informatizzazione	31/12/2024	Scansione del 100% dalla lettera F alla lettera L	Decurt. del 3% per ogni lettera non scansionata	10%
OBIETTIVO	TERMINE	RISULTATO ATTESO	parametri - decurtazioni	PONDERAZIONE
Sistemazione cartellini AP5 (unione duplicati e in ordine alfabetico)	31/12/2024	Completamento dell'intera attività	Decurt. 3 % per ogni lettera non completata	10%
OBIETTIVO	TERMINE	RISULTATO ATTESO	parametri - decurtazioni	PONDERAZIONE
Educazione stradale nella scuola Primaria Classi 4° e 5° (3h ciascuna)	31/12/2024	Completamento dell'intera attività con relazione Finale alla Giunta	Decurtazione del 10% per ogni ora non effettuata.	10%

OBIETTIVI ANNO 2024
SERVIZIO
RESPONSABILE
RISORSE ECONOMICHE
ASSEGNATE PERSONALE
ASSEGNATO

TRIBUTI CULTURA SCUOLA SERVIZI SOCIALI

Marisa Cazzaniga

PEG

1 unità categoria

tempo pieno

indeterminato

OBIETTIVO	TERMINE	RISULTATO ATTESO	PARAMETRI VALUTAZIONE	PONDERAZIONE
Completamento RIORDINO ARCHIVIO COMUNALE (annualità 2017-2021)	31/12/2024	Sistemazione definitiva dell'archivio comunale	Decurtazione del 10% per ogni annualità non completata	50%
OBIETTIVO	TERMINE	RISULTATO ATTESO	PARAMETRI VALUTAZIONE	PONDERAZIONE
Sociale Completamento del 50% mancante e delle nuove informatizzazione Cartelle Utenti servizio sociale	31/12/2024	Inserimento 100% cartelle sociali aperte nella nuova procedura informatizzata	Decurtazione del 10% della ponderazione ad ogni 10% non raggiunto	30%
OBIETTIVO	TERMINE	RISULTATO ATTESO	PARAMETRI VALUTAZIONE	PONDERAZIONE
Popolamento zone edificabili nel Sit	31/12/2024	Completamento sistemazione	Decurtazione del 10% per ogni zona non completata	20%

OBIETTIVI ANNO 2024

SERVIZIO

RESPONSABILE

RISORSE ECONOMICHE ASSEGNATE

PERSONALE ASSEGNATO

TECNICO

Arch. Ileana Benegiamo

PEG

1 unità categoria

tempo parziale 25 ore fino al 30.04.2024

indeterminato

1 unità categoria

tempo pieno 36 ore (in caso di esito positivo del concorso)

indeterminato

1 unità categoria ex D

tempo parziale art. 1 c. 557 Legge 311/2004

determinato

1 unità Cat. Ex C

Tempo parziale art. 1 c. 557 Legge 311/2004

determinato

OBIETTIVO	TERMINE	RISULTATO ATTESO	PARAMETRI VALUTAZIONE	PONDERAZIONE
Avvio procedura di variante al PGT	entro il 30/09/2024	Affidamento incarico	Decurtazione del 3% calcolata in base al ritardo settimanale	60%
	entro il 30/11/2024	Avvio procedimento		

OBIETTIVO	TERMINE	RISULTATO ATTESO	PARAMETRO VALUTAZIONE	PONDERAZIONE
Riqualficazione energetica palazzo comunale (Bando Rigenera)	entro il 30.06/2024	Affidamento lavori	Decurtazione totale al non raggiungimento dell'obiettivo	40%