



COMUNE DI SANTO STEFANO DEL SOLE
Provincia di AVELLINO

**PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
PIAO 2024/2026**

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

Sezione 1: ANAGRAFICA AMMINISTRAZIONE

Comune di SANTO STEFANO DEL SOLE

Indirizzo: VIA COLACURCIO 54

Codice fiscale: 80010190645

Partita IVA: 00281060640

Sindaco: Dott. Gerardo SANTOLI

Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: n. 8 dipendenti

Numero abitanti al 31 dicembre 2023: n. 2087 abitanti

Telefono: 0825.673053

Sito internet: <http://www.comune.santostefanodelsole.it>

E-mail: comunesantostefanodelsole@legalmail.it

(Sezione 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE)

Sottosezione 2.1. VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti. Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale correlati al programma di mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione (DUP), adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n.7/2024 del 18.03.2024 che qui si ritiene integralmente riportata. La Sezione Strategica del DUP sarà oggetto di una graduale opera di adattamento e revisione a partire dal nuovo ciclo di programmazione 2025/2027.

Sottosezione 2.2. PERFORMANCE

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 siano tenuti alla redazione della presente sottosezione, si è ritenuto, anche ai fini della successiva erogazione della retribuzione di risultato al personale, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione, tenendo conto della disciplina attualmente vigente in materia di misurazione e valutazione della performance, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 85/2018.

La **performance organizzativa** è una misurazione e valutazione dell'**efficacia** e dell'**efficienza** dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati. La **performance individuale** è una misurazione e valutazione dell'**efficacia** e dell'**efficienza** delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Di seguito si propone il prospetto di rappresentazione dell'albero della performance contenente la ripartizione degli obiettivi strategici tra le diverse Unità di massima dimensione (UMD) in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente.

Rispetto al previgente Piano delle performance 2023/2025, è stato introdotto un ulteriore livello di integrazione dei contenuti, conseguente alla definizione delle seguenti ulteriori priorità strategiche per l'Amministrazione:


- definizione di specifici obiettivi di performance organizzativa e individuale correlati al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, come stabilito all'art. 4-bis, comma 2 del D.L. n. 13/2023, convertito in Legge n. 41/2023, che testualmente prescrive: *“le amministrazioni nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, (...) ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali (...), specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni”*;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 49/2024 sono state introdotte specifiche misure di stabilizzazione finanziaria della parte ENTRATE e della parte SPESE del bilancio di previsione 2024/2026, confluite nell'ambito del Piano della performance per il triennio 2024/2026;
- con deliberazione di Giunta Comunale n.81/2024 sono stati impartiti specifici indirizzi per la contrattazione delle risorse decentrate disponibili per le annualità 2024 e 2025, con effetti diretti sui risultati attesi di performance organizzativa per l'anno 2024 e successivi;
- con deliberazione di Giunta Comunale n.42/2024 è stato approvato il Piano di formazione del personale dipendente per il triennio 2024/2026 con effetto integrativo del Piano della performance 2024/2026.


Alla luce delle suddette novità, la seconda annualità del Piano 2023/2025 subisce le modifiche riportate nei prospetti che seguono.


Il Piano 2024/2026 resta valido ed efficace anche per il biennio 2025/2026, fino a successive modifiche o integrazioni.


Piano degli obiettivi 2024/2026

OBIETTIVI STRATEGICI 2024/2026	OBIETTIVI OPERATIVI	DRIVER DI PERFORMANCE	RISULTATI ATTESI (TARGET)	ALBERO DELLA PERFORMANCE, RIPARTO OBIETTIVI					
				Segretario	Servizi amministrativi	Servizi finanziari	Territorio e Lavori Pubblici	Ambiente e Patrimonio	Sicurezza Urbana e Ordine Pubblico
Livello dimensionale 1 (salute economico finanziaria e rispetto vincoli europei)									
1.1. Contenimento dei parametri - obiettivo di deficitarietà strutturale	1.1.1. Numero di parametri deficitari entro la soglia strutturale	Parametri obiettivo (di deficit strutturale)	Numero di parametri deficitari non superiore a DUE	X	X	X	X	X	X
1.2. Rispetto dei principali vincoli di finanza pubblica a forte impatto strategico per le politiche pubbliche	1.2.1. Rispetto saldo obiettivo Pareggio di Bilancio e ulteriori vincoli di spesa pubblica	Pareggio di bilancio (ex patto di stabilità) e tetti di spesa del personale (art. 1 c. 557 e 557-quadri della l. 296/2006, art. 9 c. 28 D.L. 75/2010, art. 23 c. 2 del D.L. 75/2017)	Rispetto di tutti i vincoli imposti a legislazione vigente	X	X	X	X	X	X
1.3. Rispetto della tempistica dei pagamenti	1.3.1. Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (30 giorni)	Indicatore del tempo medio di ritardo dei pagamenti come calcolato nella Piattaforma per i Crediti Commerciali e attestato dall'Organo di revisione e economico finanziaria	tempo medio di ritardo nei pagamenti inferiore o uguale a zero	X	X	X	X	X	X
Livello dimensionale 2 (realizzazione programma strategico e qualità amministrativa)									
2.1. Miglioramento della capacità di realizzazione degli investimenti previsti nella Programmazione Triennale O.G.F.P.	2.1.1. Contenimento dei ritardi nella tempistica di realizzazione delle Opere programmate	Stato di avanzamento opere programmate nell'anno di riferimento	Media semplice superiore al 70%				X		
2.2. Efficacia della Programmazione triennale del fabbisogno di Personale	2.2.1. Efficacia di esecuzione del Piano triennale del fabbisogno di personale	numero procedure elettive indette nel corso dell'anno rispetto a quelle programmate (per ciascuna annualità di riferimento)	numero procedure indette superiore al 70%		X				
2.3. Miglioramento del grado di attuazione di programmi, progetti e specifici indirizzi strategici in vigore dall'Amministrazione	2.3.1. Capacità di realizzazione dei programmi, progetti e indirizzi strategici formalmente approvati dall'Organo esecutivo dell'ente	Percentuale di realizzazione complessiva	Realizzazione pari al 100% degli obiettivi fissati annualmente	X	X	X	X	X	X
2.4. Realizzazione del Piano alienazioni e valorizzazioni dei beni appartenenti al patrimonio comunale	2.4.1. Realizzazione del Piano delle alienazioni e valorizzazioni previste nell'anno di riferimento	Stato di attuazione del Piano	numero procedure indette superiore al 70%					X	
2.5. Miglioramento della qualità e regolarità amministrativo-contabile degli atti	2.5.1. Minimizzare irregolarità amministrative	Numero irregolarità segnalate dal RPCT nel corso dell'anno	n. irregolarità inferiore al 20% sul totale degli atti controllati	X	X	X	X	X	X
Livello dimensionale 3 (livello percepito di qualità generale dei servizi erogati)									
3.1. Migliorare la capacità di risposta dell'ente in relazione alle diversificate occasioni di contatto con l'utenza	3.1.1. Potenziamento dei servizi di front-office	Predisposizione progetti ed attività pedefiche dirette al miglioramento dei servizi	almeno una iniziativa progettuale nell'anno di riferimento, proposta e formalmente approvata dalla Giunta Comunale	X	X	X	X	X	X
3.2. Potenziare l'offerta dei servizi al cittadino in modalità multimediale	3.2.1. Miglioramento dell'offerta di servizi digitali	Predisposizione progetti ed attività pedefiche di informatizzazione dei servizi (almeno una iniziativa progettuale nell'anno di riferimento)	almeno una iniziativa progettuale nell'anno di riferimento, proposta e formalmente approvata dalla Giunta Comunale	X	X	X	X	X	X

		SCHEDE OBIETTIVI PER ANNI 2024/2026		SEGRETARIO COMUNALE / RESPONSABILE SERVIZI AMMINISTRATIVI		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 1	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORREPPONDE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO	
Controllo dei parametri di deficiarietà strutturale entro le soglie obbligate (numero parametri deficiari non superiore a DUE)	5	Obiettivo di riferimento non realizzato (0% -> 50%)	0		0	
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% -> 70%)	2			
		Obiettivo realizzato (70% -> 80%)	3			
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% -> 90%)	4			
		Obiettivo raggiunto (90% -> 100%)	5			
DESCRIZIONE OBIETTIVO 2	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORREPPONDE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO	
Controllo del rispetto dei principali vincoli di finanza pubblica e forte impatto strategico (nuovi soldi spese del personale)	5	Obiettivo di riferimento non realizzato (0% -> 50%)	0		0	
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% -> 70%)	2			
		Obiettivo realizzato (70% -> 80%)	3			
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% -> 90%)	4			
		Obiettivo raggiunto (90% -> 100%)	5			
DESCRIZIONE OBIETTIVO 3	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	
Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (30 giorni). Indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, inferiore o uguale a zero	12	Obiettivo di riferimento non realizzato (0% -> 50%)	0		0	
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% -> 70%)	2			
		Obiettivo realizzato (70% -> 80%)	3			
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% -> 90%)	4			
		Obiettivo raggiunto (90% -> 100%)	5			
DESCRIZIONE OBIETTIVO 4	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORREPPONDE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO	
Capacità di realizzazione dei programmi, progetti e specifici indirizzi impartiti dall'Amministrazione. Sottoscrizione delle contromisure previste nella deliberazione di Giunta Comunale n. 49/2024	3	Obiettivo di riferimento non realizzato (0% -> 50%)	0		0	
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% -> 70%)	2			
		Obiettivo realizzato (70% -> 80%)	3			
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% -> 90%)	4			
		Obiettivo raggiunto (90% -> 100%)	5			
DESCRIZIONE OBIETTIVO 5	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORREPPONDE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO	
Capacità di realizzazione dei programmi, progetti e specifici indirizzi impartiti dall'Amministrazione. Sottoscrizione del Piano di affermazione individuale approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 42/2024	2	Obiettivo di riferimento non realizzato (0% -> 50%)	0		0	
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% -> 70%)	2			
		Obiettivo realizzato (70% -> 80%)	3			
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% -> 90%)	4			
		Obiettivo raggiunto (90% -> 100%)	5			
DESCRIZIONE OBIETTIVO 6	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORREPPONDE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO	
PTFP 2024/2026. Numero procedure selettive indette nel corso dell'anno rispetto a quelle programmate (per ciascuna annualità di riferimento) superiore al 70%	2	Obiettivo di riferimento non realizzato (0% -> 50%)	0		0	
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% -> 70%)	2			
		Obiettivo realizzato (70% -> 80%)	3			
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% -> 90%)	4			
		Obiettivo raggiunto (90% -> 100%)	5			
DESCRIZIONE OBIETTIVO 7	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORREPPONDE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO	
Minimizzazione irregolarità riscontrate in sede di controllo successive di regolarità amministrativa ex art. 147-bis del TUEL (Numero affermazioni segnalate nel corso dell'anno inferiore al 20% degli atti sottoposti a controllo)	5	Obiettivo di riferimento non realizzato (0% -> 50%)	0		0	
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% -> 70%)	2			
		Obiettivo realizzato (70% -> 80%)	3			
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% -> 90%)	4			
		Obiettivo raggiunto (90% -> 100%)	5			
DESCRIZIONE OBIETTIVO 8	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORREPPONDE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO	
Attenzione e capacità progettuali dimostrate in relazione alle priorità di riorganizzazione delle attività e dei processi di front-office (almeno una iniziativa progettuale nell'anno di riferimento, proposta e formalmente approvata dalla Giunta Comunale)	3	Obiettivo di riferimento non realizzato (0% -> 50%)	0		0,0	
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% -> 70%)	2			
		Obiettivo realizzato (70% -> 80%)	3			
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% -> 90%)	4			
		Obiettivo raggiunto (90% -> 100%)	5			
DESCRIZIONE OBIETTIVO 9	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORREPPONDE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO	
Progetti di informatizzazione del servizio (almeno uno nel corso dell'anno di riferimento) (almeno una iniziativa progettuale nell'anno di riferimento, proposta e formalmente approvata dalla Giunta Comunale)	3	Obiettivo di riferimento non realizzato (0% -> 50%)	0		0	
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% -> 70%)	2			
		Obiettivo realizzato (70% -> 80%)	3			
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% -> 90%)	4			
		Obiettivo raggiunto (90% -> 100%)	5			

	SCHEMA OBIETTIVI OPERATIVI ANNO 2024/2026		TERRITORIO E LAVORI PUBBLICI		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 1	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
Controllo dei parametri di deficitarietà strutturale entro le soglie obiettivo (parametri deficitari non superiori a DUE)	5	Obiettivo disatteso non realizzato (risultato < 50%)	0		0
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% <= risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% <= risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% <= risultato < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% <= risultato <= 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 2	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (30 giorni). Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 85b, lettera b), e 86a, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, inferiore o uguale a zero	12	Obiettivo disatteso non realizzato (risultato < 50%)	0		0
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% <= risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% <= risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% <= risultato < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% <= risultato <= 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 3	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
Capacità di realizzazione dei programmi, progetti e specifici indirizzi impartiti dall'Amministrazione. Stato di attuazione delle contromisure previste nella deliberazione di Giunta Comunale n. 49/2024	4	Obiettivo disatteso non realizzato (risultato < 50%)	0		0
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% <= risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% <= risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% <= risultato < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% <= risultato <= 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 4	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
Capacità di realizzazione dei programmi, progetti e specifici indirizzi impartiti dall'Amministrazione. Stato di attuazione del Piano di formazione individuale a approvazione con deliberazione di Giunta Comunale n. 42/2024	3	Obiettivo disatteso non realizzato (risultato < 50%)	0		0
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% <= risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% <= risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% <= risultato < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% <= risultato <= 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 5	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
Miglioramento dei livelli di realizzazione del Programma Triennale OO.PP. Percentuale media di realizzazione pari al 70%	5	Obiettivo disatteso non realizzato (risultato < 50%)	0		0
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% <= risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% <= risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% <= risultato < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% <= risultato <= 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 6	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
Minimizzare le irregolarità riscontrate in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa ex art. 147-bis del TUEL. (Numero di difformità segnalate nel corso dell'anno inferiore al 20% degli atti sottoposti a controllo)	5	Obiettivo disatteso non realizzato (risultato < 50%)	0		0
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% <= risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% <= risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% <= risultato < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% <= risultato <= 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 7	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
Attenzione e capacità progettuale dimostrata in relazione alla priorità di riorganizzazione delle attività e dei processi di front office (almeno una iniziativa progettuale nell'anno di riferimento, proposta e formalmente approvata dalla Giunta Comunale)	3	Obiettivo di qualità non realizzato (risultato < 50%)	0		0,0
		Obiettivo di qualità parzialmente realizzato (50% <= risultato < 70%)	2		
		Obiettivo di qualità adeguatamente realizzato (70% <= risultato < 80%)	3		
		Obiettivo di qualità realizzato quasi completamente (80% <= risultato < 90%)	4		
		Obiettivo di qualità realizzato (90% <= risultato <= 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 8	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
Progetti di informatizzazione dei servizi attivati nel corso dell'anno di riferimento (almeno una iniziativa progettuale nell'anno di riferimento, proposta e formalmente approvata dalla Giunta Comunale)	3	Obiettivo di qualità non realizzato (risultato < 50%)	0		0
		Obiettivo di qualità parzialmente realizzato (50% <= risultato < 70%)	2		
		Obiettivo di qualità adeguatamente realizzato (70% <= risultato < 80%)	3		
		Obiettivo di qualità realizzato quasi completamente (80% <= risultato < 90%)	4		
		Obiettivo di qualità realizzato (90% <= risultato <= 100%)	5		

		SCHEDA OBIETTIVI OPERATIVI ANNO 2024/2026		AMBIENTE E PATRIMONIO	
DESCRIZIONE OBIETTIVO 1	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
Controllo dei parametri di deficitarietà strutturale entro le soglie obiettivo (parametri deficitari non superiori a DUE)	5	Obiettivo di otteso realizzazione (si ritiene = 50%)	0		0
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% = si ritiene < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% = si ritiene < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% = si ritiene < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% = si ritiene < 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 2	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (30 giorni). Indicare di ritardo annuale di cui all'articolo 1, comma 859, lettera b), e 861, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, inferiore o uguale a zero	12	Obiettivo di otteso realizzazione (si ritiene = 50%)	0		0
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% = si ritiene < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% = si ritiene < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% = si ritiene < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% = si ritiene < 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 3	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
Capacità di realizzazione dei programmi, progetti e specifici indirizzi impartiti dall'Amministrazione. Stato di attuazione delle contromisure previste nella deliberazione di Giunta Comunale n. 48/2024	4	Obiettivo di otteso realizzazione (si ritiene = 50%)	0		0
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% = si ritiene < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% = si ritiene < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% = si ritiene < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% = si ritiene < 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 4	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
Capacità di realizzazione dei programmi, progetti e specifici indirizzi impartiti dall'Amministrazione. Stato di attuazione del Piano di formazione individuale approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 42/2024	3	Obiettivo di otteso realizzazione (si ritiene = 50%)	0		0
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% = si ritiene < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% = si ritiene < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% = si ritiene < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% = si ritiene < 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 5	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
Realizzazione del Piano alienazioni e valorizzazione dei beni appartenenti al patrimonio comunale. Numero procedure indette superiore al 70%	5	Obiettivo di otteso realizzazione (si ritiene = 50%)	0		0
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% = si ritiene < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% = si ritiene < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% = si ritiene < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% = si ritiene < 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 6	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
Minimizzare le irregolarità riscontrate in sede di controllo successiva di regolarità amministrativa ex art. 147-bis del TUEL (Numero difformità segnalate nel corso dell'anno inferiore al 20% degli atti sottoposti a controllo)	5	Obiettivo di otteso realizzazione (si ritiene = 50%)	0		0
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% = si ritiene < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% = si ritiene < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% = si ritiene < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% = si ritiene < 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 7	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
Attenzione e capacità progettuale dimostrata in relazione alla priorità di riorganizzazione delle attività e dei processi di front-office (almeno una iniziativa progettuale nell'anno di riferimento, proposta e formalmente approvata dalla Giunta Comunale)	3	Obiettivo di qualità non realizzato (si ritiene = 50%)	0		0,0
		Obiettivo di qualità parzialmente realizzato (50% = si ritiene < 70%)	2		
		Obiettivo di qualità adeguatamente realizzato (70% = si ritiene < 80%)	3		
		Obiettivo di qualità realizzato quasi completamente (80% = si ritiene < 90%)	4		
		Obiettivo di qualità realizzato (90% = si ritiene < 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 8	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
Progetti di informatizzazione dei servizi avviati nel corso dell'anno di riferimento (almeno una iniziativa progettuale nell'anno di riferimento, proposta e formalmente approvata dalla Giunta Comunale)	3	Obiettivo di qualità non realizzato (si ritiene = 50%)	0		0
		Obiettivo di qualità parzialmente realizzato (50% = si ritiene < 70%)	2		
		Obiettivo di qualità adeguatamente realizzato (70% = si ritiene < 80%)	3		
		Obiettivo di qualità realizzato quasi completamente (80% = si ritiene < 90%)	4		
		Obiettivo di qualità realizzato (90% = si ritiene < 100%)	5		

	SCHEDA OBIETTIVI OPERATIVI 2024/2026		RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 1	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
<i>Controllo dei parametri di deficiarietà strutturale entro le soglie obiettivo (parametri deficiari non superiori a DUE)</i>	5	Obiettivo di settore non realizzato (risultato < 50%)	0		0
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% <= risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% <= risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% <= risultato < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% <= risultato <= 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 2	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
<i>Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (30 giorni). Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, inferiore o uguale a zero</i>	12	Obiettivo di settore non realizzato (risultato < 50%)	0		0
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% <= risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% <= risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% <= risultato < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% <= risultato <= 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 3	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
<i>Capacità di realizzazione dei programmi, progetti e specifici indirizzi impartiti dall'Amministrazione. Stato di attuazione delle contromisure previste nella deliberazione di Giunta Comunale n. 49/2024</i>	9	Obiettivo di settore non realizzato (risultato < 50%)	0		0
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% <= risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% <= risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% <= risultato < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% <= risultato <= 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 4	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
<i>Capacità di realizzazione dei programmi, progetti e specifici indirizzi impartiti dall'Amministrazione. Stato di attuazione del Piano di formazione individuale approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 42/2024</i>	3	Obiettivo di settore non realizzato (risultato < 50%)	0		0
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% <= risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% <= risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% <= risultato < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% <= risultato <= 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 5	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
<i>Minimizzare le irregolarità riscontrate in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa ex art. 147-bis del TUEL (Numero di difformità segnalate nel corso dell'anno inferiore al 20% degli atti sottoposti a controllo)</i>	5	Obiettivo di settore non realizzato (risultato < 50%)	0		0
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% <= risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% <= risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% <= risultato < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% <= risultato <= 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 6	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
<i>Attenzione e capacità progettuale dimostrata in relazione alla priorità di riorganizzazione delle attività e dei processi di front-office (almeno una iniziativa progettuale nell'anno di riferimento, proposta e formalmente approvata dalla Giunta Comunale)</i>	3	Obiettivo di qualità non realizzato (risultato < 50%)	0		0,0
		Obiettivo di qualità parzialmente realizzato (50% <= risultato < 70%)	2		
		Obiettivo di qualità adeguatamente realizzato (70% <= risultato < 80%)	3		
		Obiettivo di qualità realizzato quasi completamente (80% <= risultato < 90%)	4		
		Obiettivo di qualità realizzato (90% <= risultato <= 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 7	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
<i>Progetti di informatizzazione dei servizi attivati nel corso dell'anno di riferimento (almeno una iniziativa progettuale nell'anno di riferimento, proposta e formalmente approvata dalla Giunta Comunale)</i>	3	Obiettivo di qualità non realizzato (risultato < 50%)	0		0
		Obiettivo di qualità parzialmente realizzato (50% <= risultato < 70%)	2		
		Obiettivo di qualità adeguatamente realizzato (70% <= risultato < 80%)	3		
		Obiettivo di qualità realizzato quasi completamente (80% <= risultato < 90%)	4		
		Obiettivo di qualità realizzato (90% <= risultato <= 100%)	5		



SCHEDA OBIETTIVI OPERATIVI ANNO 2024/2025

Ordine Pubblico e Sicurezza Urbana

DESCRIZIONE OBIETTIVO 1	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
Controllo dei parametri di deficiarietà strutturale entro le soglie obiettivo (parametri deficitari non superiori a DUE)	5	Obiettivo di settore non realizzato (risultato < 50%)	0		0
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% <= risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% <= risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% <= risultato < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% <= risultato <= 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 2	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (30 giorni). Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, inferiore o uguale a zero	12	Obiettivo di settore non realizzato (risultato < 50%)	0		0
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% <= risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% <= risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% <= risultato < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% <= risultato <= 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 3	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
Capacità di realizzazione dei programmi, progetti e specifici indirizzi impartiti dall'Amministrazione. Stato di attuazione delle contromisure previste nella deliberazione di Giunta Comunale n. 49/2024	9	Obiettivo di settore non realizzato (risultato < 50%)	0		0
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% <= risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% <= risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% <= risultato < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% <= risultato <= 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 4	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
Capacità di realizzazione dei programmi, progetti e specifici indirizzi impartiti dall'Amministrazione. Stato di attuazione del Piano di formazione individuale approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 42/2024	3	Obiettivo di settore non realizzato (risultato < 50%)	0		0
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% <= risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% <= risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% <= risultato < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% <= risultato <= 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 5	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
Minimizzare le irregolarità riscontrate in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa ex art. 147-bis del TUEL (Numero di difformità segnalate nel corso dell'anno inferiore al 20% degli atti sottoposti a controllo)	5	Obiettivo di settore non realizzato (risultato < 50%)	0		0
		Obiettivo parzialmente realizzato (50% <= risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% <= risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% <= risultato < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% <= risultato <= 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 6	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
Attenzione e capacità progettuale dimostrata in relazione alla priorità di riorganizzazione delle attività e dei processi di front-office (almeno una iniziativa progettuale nell'anno di riferimento, proposta e formalmente approvata dalla Giunta Comunale)	3	Obiettivo di qualità non realizzato (risultato < 50%)	0		0,0
		Obiettivo di qualità parzialmente realizzato (50% <= risultato < 70%)	2		
		Obiettivo di qualità adeguatamente realizzato (70% <= risultato < 80%)	3		
		Obiettivo di qualità realizzato quasi completamente (80% <= risultato < 90%)	4		
		Obiettivo di qualità realizzato (90% <= risultato <= 100%)	5		
DESCRIZIONE OBIETTIVO 7	PESO	GRADUAZIONE GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
Progetti di informatizzazione dei servizi attivati nel corso dell'anno di riferimento (almeno una iniziativa progettuale nell'anno di riferimento, proposta e formalmente approvata dalla Giunta Comunale)	3	Obiettivo di qualità non realizzato (risultato < 50%)	0		0
		Obiettivo di qualità parzialmente realizzato (50% <= risultato < 70%)	2		
		Obiettivo di qualità adeguatamente realizzato (70% <= risultato < 80%)	3		
		Obiettivo di qualità realizzato quasi completamente (80% <= risultato < 90%)	4		
		Obiettivo di qualità realizzato (90% <= risultato <= 100%)	5		

Piano delle azioni positive triennio 2024/2026 parte integrante del Piano degli obiettivi

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

D.lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57;

D.lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246”;

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.). Al fine consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria un'azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza. Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Per mantenere attiva l'attenzione dei dipendenti e per facilitare i contatti con il CUG verranno periodicamente inviate, tramite mailing list, attraverso la pubblicazione sul sito dell'Ente e con ogni altro mezzo ritenuto utile a raggiungere tutti i dipendenti, brevi notizie sull'attività del CUG.

Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione della e-mail dedicata.

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

1) Piano operativo rivolto: a tutti i dipendenti dell'Ente

- Tempistica di realizzazione: triennio 2024/2026
- Obiettivo: garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni.
- Azioni specifiche: l'Ente si impegna ad attuare, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:
 - pressioni o molestie sessuali;
 - casi di mobbing;
 - atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali azioni si concretizzano in:

- istituzione di un centro di ascolto per il personale dipendente;
- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-mobbing.

2) Piano operativo rivolto: a tutti i dipendenti dell'Ente

- Tempistica di realizzazione: triennio 2024/2026
- Obiettivi: Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità
- Azioni specifiche: portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite le seguenti azioni:
 - diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
 - incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
 - raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
 - diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni nel contesto della busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;
 - diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

3) Piano operativo rivolto: a tutti i dipendenti dell'Ente

- Tempistica di realizzazione: triennio 2024/2026
- Obiettivi: garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.
- Azioni specifiche: l'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:
 - accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
 - monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;

- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

4) Piano operativo rivolto: a tutti i dipendenti dell'Ente

- Tempistica di realizzazione: triennio 2024/2026
- Obiettivo: Analisi/Stato di fatto, flessibilità all'interno dell'Ente
- Azioni specifiche: effettuare una verifica sulla flessibilità dell'orario di lavoro e individuazione di eventuali altre tipologie di flessibilità dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare.

Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Questo Ente si avvale della facoltà di confermare la vigenza della programmazione dell'anno precedente, in quanto attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici; come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si ritiene di confermare la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 27.04.2022.

In questa sezione del Piano, l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del "sistema di gestione del rischio corruttivo", facendo riferimento alle seguenti fasi attuative: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato. Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati. **Il Comune di Santo Stefano del Sole ha avviato il processo di nuova stesura integrale del PTPCT con riferimento al triennio 2025/2027 avvalendosi della collaborazione attivata con l'Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC nell'ambito del Progetto "Sistema per la redazione e trasmissione del Piano Triennale sulla Prevenzione della Corruzione e sulla Trasparenza (PTPCT) e della sezione rischi corruttivi e Trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)", finanziato nel Programma Operativo Nazionale "LEGALITA'" 2014-2020 con fondi POC.**

Indicatore/attività	valore di partenza	target primo anno	target secondo anno	target terzo anno
Analisi strategica (contesto interno ed esterno)	incompleta	impostazione e raccolta dati	prima stesura integrale	prima revisione
Mappatura processi	incompleta e solo formale	solo riferita ai processi in cui sono state rilevate disfunzioni organizzative (estratto allegato sub A)	prima stesura integrale con riferimento alle aree di rischio PNA 2022	prima revisione
Valutazione del rischio	incompleta e solo formale	prima revisione riferita ai processi in cui sono state rilevate disfunzioni organizzative (estratto allegato sub A)	prima revisione integrale	aggiornamento a scorrimento
Trattamento del rischio	incompleto e solo formale	prima revisione riferita ai processi in cui sono state rilevate disfunzioni organizzative (estratto allegato sub A)	prima revisione integrale	aggiornamento a scorrimento

(Sezione 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO)

Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa

Si premette che con deliberazione di Giunta Comunale n. 105/2022 del 24.11.2022 recante “*Disposizioni di natura regolamentare finalizzate alla efficace ed efficiente organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo*”. *Approvazione della macrostruttura organizzativa e funzionale dell’Ente*” è stata introdotta, con atto di natura “regolamentare” la disciplina speciale derogatoria delle disposizioni previste all’art. 6 del vigente Regolamento in materia di Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi, consistente nella:

- a) articolazione della Struttura Organizzativa dell’Ente in “SERVIZI e UFFICI”;
- b) individuazione del “SERVIZIO” quale Unità organizzativa di massima dimensione (UMD) in cui è ripartita la struttura funzionale dell’Ente;
- c) attribuzione della responsabilità dei servizi e degli uffici, nonché il potere di adottare atti anche di natura organizzativa e tecnico-gestionale, ed ogni altra competenza espressamente enucleata all’art. 107 del D.lgs. n. 267/2000, ai componenti della Giunta Comunale, ai sensi dell’art. 53 comma 23 della legge n. 388/2000;
- d) integrazione del Regolamento degli uffici e dei servizi attraverso l’automatica applicazione della disciplina “speciale e derogatoria”, senza effetto abrogativo delle norme con essa contrastanti, che divengono recessive fino al termine del 31.03.2023.

Le ulteriori disposizioni previste nella citata deliberazione di Giunta Comunale n. 105/2022 hanno previsto:

- a) l’approvazione della macrostruttura organizzativa dell’Ente, articolata nelle Unità di massima dimensione definite “SERVIZI”;
- b) la configurazione dell’Area delle Posizioni Organizzative ai sensi e per gli effetti dell’art. 17 del CCNL 21.05.2018 Funzioni Locali fino al termine di vigenza della disciplina contrattuale sostituita dal nuovo CCNL 16.11.2022.

Con successiva deliberazione di Giunta Comunale n.28/2023 del 31.03.2023 recante “*CCNL funzioni locali 16 novembre 2022*”. *Attuazione del nuovo sistema di classificazione del personale e disposizioni di natura regolamentare finalizzate alla efficace ed efficiente organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo*” è stato disposto quanto segue:

- *Prendere atto del nuovo sistema di classificazione professionale di cui al Titolo I, Capo I, del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, e dell’inquadramento nel nuovo sistema, con effetto automatico dal 1° aprile 2023, del personale in servizio alla medesima data. (...);*
- (...);
- *Confermare le disposizioni di natura regolamentare contenute nella deliberazione di Giunta Comunale n. 105/2022 del 24.11.2022 con integrazione del vigente Regolamento Comunale degli Uffici e dei Servizi attraverso l’automatica applicazione della disciplina “speciale e derogatoria” introdotta con la suddetta deliberazione, senza effetto abrogativo delle norme con essa contrastanti che divengono recessive fino al nuovo termine del 31.03.2024.*

- *Confermare l'assetto organizzativo già delineato con la suddetta deliberazione di Giunta Comunale n. 105/2022, fino a nuove disposizioni abrogative o modificative dell'attuale configurazione, fatta salva l'automatica applicazione della nuova disciplina contrattuale in materia di inquadramento delle posizioni di "Elevata Qualificazione" (ex titolari di Posizione Organizzativa).*

La deliberazione di Giunta Comunale n. 70/2023 del 26.06.2023 ha previsto infine la riorganizzazione dell'U.O. "Ambiente e Patrimonio" di questo Ente, per assenza prolungata, dovuta a malattia, dell'unico dipendente incardinato nell'area "istruttori" della medesima Unità Organizzativa, attraverso l'accentramento della Responsabilità in capo ad un unico dipendente Titolare di funzioni dirigenziali ex art. 107 TUEL. Con le medesime disposizioni si è provveduto a:

- Integrare la deliberazione n.105/2022 del 24.11.2022 attribuendo al Sindaco, oltre alla responsabilità dei Servizi e degli uffici ricompresi nell'ambito della U.O. n.5 denominata "Sicurezza e Ordine Pubblico, Commercio e SUAP", e la sostituzione, in caso di assenza, impedimento e/o conflitto di interessi del Titolare della U.O. n. 4 denominata "Governare del territorio e Lavori Pubblici" e del Titolare della U.O. n. 3 denominata "Ambiente e Patrimonio", anche la sostituzione in caso di concomitante assenza, impedimento e/o conflitto di interessi del Segretario Comunale già titolare del potere sostitutivo del Titolare della U.O. n. 1 "Servizi finanziari" (giusta Decreto Sindacale prot. n. 5972/2022 del 19.12.2022).
- Confermare ogni altra disposizione, non contrastante, contenuta nella deliberazione di Giunta Comunale n. 105/2022 e successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 28/2023 del 31.03.2023, con integrazione del vigente Regolamento Comunale degli Uffici e dei Servizi attraverso l'automatica applicazione della disciplina "speciale e derogatoria" introdotta con la suddetta deliberazione n. 105/2022 come modificata e integrata con il presente atto, senza effetto abrogativo delle norme regolamentari con essa contrastanti che divengono recessive fino al nuovo termine del 31.03.2024.

La deliberazione di Giunta Comunale n. 80/2024 del 02.09.2024 ha previsto infine la riorganizzazione dell'U.O. n.5 denominata "Sicurezza e Ordine Pubblico, Commercio e SUAP" di questo Ente, attraverso il graduale trasferimento delle competenze gestionali in materia di Commercio e SUAP in capo ai Servizi Tecnici e il conferimento di responsabilità apicali al dipendente incardinato nella medesima Unità organizzativa. Con la stessa deliberazione, è stata confermata, in via temporanea ed eccezionale, la disposizione che prevede l'attribuzione della responsabilità dei servizi e degli uffici, nonché il potere di adottare atti anche di natura organizzativa e tecnico-gestionale, ed ogni altra competenza espressamente enucleata all'art. 107 del D.lgs. n. 267/2000, ai componenti della Giunta Comunale, ai sensi dell'art. 53 comma 23 della legge n. 388/2000.

Si riporta di seguito una schematizzazione tabellare delle disposizioni approvate con la deliberazione di Giunta Comunale n. 80/2024 del 02.09.2024.

UNITA' ORGANIZZATIVE SEMPLICI (U.O.)	DESCRIZIONE ATTRIBUZIONI DI COMPETENZA
1. Programmazione e Gestione economico-finanziaria e di Bilancio	Direzione e coordinamento dei Servizi finanziari ai sensi dell'art. 153 del TUEL D.lgs. n. 267/2000; Formazione e gestione atti di programmazione economico-finanziaria e di Bilancio; Gestione e coordinamento adempimenti di legge in materia contabile e fiscale.
2. Economato. Gestione di cassa (Pagamenti e Incassi). Ciclo di fatturazione attiva e passiva	Gestione Servizio Economato; Gestione Servizio Provveditorato (acquisto centralizzato di forniture e servizi, ricorrenti e ripetitivi, indispensabili per il regolare funzionamento degli uffici comunali); Gestione ciclo di fatturazione attiva e passiva, e relativi adempimenti di legge (controllo e rendicontazione); Gestione adempimenti contabili e fiscali di competenza; Emissione e sottoscrizione ordinativi di incasso e pagamento; Affidamento e Gestione contratto di Tesoreria comunale.
3. Programmazione e Gestione delle Entrate	Programmazione delle entrate (Direzione e coordinamento del procedimento di determinazione aliquote dei tributi e tariffe dei servizi comunali); coordinamento e supervisione nelle procedure di gestione del Piano delle alienazioni e valorizzazioni dei beni immobili dell'Ente; Gestione "ciclo di riscossione ordinaria e coattiva" delle entrate tributarie; Direzione e coordinamento della gestione "ciclo di riscossione ordinaria" delle entrate di natura extra tributaria (proventi dei beni e dei servizi pubblici); Gestione "ciclo di riscossione coattiva" delle entrate di natura extra tributaria (proventi dei beni e dei servizi pubblici); Direzione e coordinamento della gestione "ciclo di riscossione ordinaria e coattiva" delle entrate patrimoniali.
4. Servizio di gestione economica del personale	Trattamento economico del personale dipendente. Adempimenti fiscali e previdenziali.

5. Servizio Cultura e Biblioteca	Servizi culturali e Biblioteca comunale.
6. Servizi scolastici	Mensa e trasporto scolastico.
7. Affari Generali	Supporto tecnico-amministrativo agli Organi di Governo dell'Ente; Gestione contenzioso; Sviluppo programmazione strategica ed economico-finanziaria; attività di produzione normativa (Regolamenti) e Progettazione generale per l'Ente; Gestione dei processi di Transizione Digitale; Gestione documentale e Protocollo; Notificazioni e Albo Pretorio; Turismo e Politiche giovanili.
8. Servizio Personale	Gestione giuridica del personale; Organizzazione e sviluppo risorse umane (programmazione del personale e gestione procedure di reclutamento e selezione).
9. Servizi socio assistenziali	Servizi alla persona, Sportello servizi socioassistenziali e gestione rapporti con Ente d'Ambito.
10. Servizi Demografici e Statistici, Toponomastica	Anagrafe – Elettorale – Stato civile - Leva; Servizi Statistici; Toponomastica.
11. Pianificazione urbanistica, edilizia privata e Sportello Unico Edilizia	Gestione e attuazione piani e programmi in ambito urbanistico e territoriale; Partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovra comunale; Rilascio permessi di costruire e gestione delle relative entrate patrimoniali (riscossione ordinaria e coattiva); Gestione dei procedimenti di autorizzazione e concessione in materia edilizia; Attività repressiva dell'abusivismo edilizio.

12. Gestione Patrimonio e Pubblica illuminazione	<p>Servizi di manutenzione del patrimonio comunale, quali: impianti, rete di pubblica illuminazione, rete idrica, viadotti, fabbricati;</p> <p>Manutenzione del verde nelle aree e spazi pubblici;</p> <p>Gestione del servizio di pubblica illuminazione;</p> <p>Gestione procedure amministrative, e conseguente stipula di atti in rappresentanza del Comune, aventi ad oggetto il trasferimento di diritti reali su beni immobili di proprietà del Comune e/o l'acquisizione di beni immobili al patrimonio del Comune;</p> <p>Gestione ciclo di riscossione ordinaria e coattiva del canone unico patrimoniale.</p>
13. Igiene pubblica, Ambiente Servizi cimiteriali	<p>Servizi ecologici. Gestione servizi di pulizia di competenza comunale;</p> <p>Gestione ciclo integrato dei rifiuti; pianificazione triennale economico-finanziaria del Servizio (Piano industriale Servizio Rifiuti);</p> <p>Servizi cimiteriali.</p>
14. Servizio idrico integrato	<p>Gestione servizio di captazione, adduzione e distribuzione acqua ad usi civili;</p> <p>Programmazione degli investimenti, pianificazione triennale economico-finanziaria e determinazione del regime tariffario, in conformità alla programmazione dell'Ambito Territoriale Ottimale.</p>
15. Pianificazione, Progettazione e Gestione Lavori Pubblici	<p>Gestione opere pubbliche. Progettazione, direzione e collaudo lavori pubblici; Controlli; Finanziamenti;</p> <p>Gestione espropri per pubblica utilità; Concessioni.</p>
16. Polizia Municipale e Protezione Civile	<p>Polizia edilizia e giudiziaria. Abusivismo edilizio;</p> <p>Polizia annonaria. Controlli;</p> <p>Polizia ambientale. Controlli;</p> <p>Gestione attività contravvenzionale e gestione delle relative entrate (riscossione ordinaria e coattiva);</p> <p>Polizia stradale. Viabilità. Infortunistica;</p> <p>Controllo del territorio, occupazione spazi e aree pubbliche, pubblicità abusiva;</p> <p>Pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi.</p>

17. Commercio e Sportello Unico Attività produttive (SUAP)	Gestione adempimenti e procedimenti SUAP.
-------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------

UNITA' ORGANIZZATIVE COMPLESSE (U.O.C.) STRUTTURE APICALI	UNITA' ORGANIZZATIVE SEMPLICI (U.O.)
<p align="center"> U.O.C. N. 1 “Servizi finanziari” “Servizi scolastici” “Servizi culturali e biblioteca” </p>	<ul style="list-style-type: none"> - Programmazione e Gestione economico-finanziaria e di Bilancio - Economato. Gestione di cassa (Pagamenti e Incassi). Ciclo di fatturazione attiva e passiva - Programmazione e Gestione delle Entrate - Servizio di gestione economica del personale - Servizi scolastici - Servizi culturali e biblioteca comunale
<p align="center"> U.O.C. N. 2 “Servizi amministrativi” “Servizi socioassistenziali” </p>	<ul style="list-style-type: none"> - Affari Generali - Servizio Personale - Servizi Demografici e Statistici, Toponomastica - Servizi socioassistenziali
<p align="center"> U.O.C. N. 3 “Ambiente e Patrimonio” </p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gestione Patrimonio e Pubblica Illuminazione - Igiene pubblica, Ambiente e Servizi cimiteriali - Servizio idrico integrato
<p align="center"> U.O.C. N. 4 “Governato del Territorio e Lavori Pubblici” </p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pianificazione urbanistica, edilizia privata e Sportello Unico Edilizia - Pianificazione, Progettazione e Gestione Lavori Pubblici
<p align="center"> U.O.C. N. 5 “Sicurezza e ordine pubblico” “Commercio e SUAP” </p>	<ul style="list-style-type: none"> - Polizia Municipale e Protezione Civile - Commercio e Sportello Unico Attività produttive (SUAP)

Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Si richiama integralmente la disciplina contrattuale vigente in materia.

In particolare, l'art. 63 del CCNL 16.11.2022 dispone quanto segue: *“1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. 1). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.”. 2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.*

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle seguenti fasi attuative: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato. Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Indicatore/attività	valore di partenza	target primo anno	target secondo anno	target terzo anno
Adozione Regolamento	non presente	approvazione in prima lettura	approvazione definitiva	prima revisione
Adozione del Piano operativo	non presente	-	approvazione	prima revisione

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

<p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno 2022</p>	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023: TOTALE: n. 8 unità di personale, di cui: n. 7 a tempo indeterminato n. 1 a tempo determinato n. 7 a tempo pieno n. 1 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO: n. 2 unità di personale con inquadramento nell'Area dei "Funzionari e EQ", con i seguenti profili professionali: n. 1 profilo di Istruttore Direttivo Contabile; n. 1 profilo di Istruttore Direttivo Tecnico; n. 4 unità di personale con inquadramento nell'Area degli "Istruttori", con i seguenti profili professionali: n. 1 con profilo di Istruttore Tecnico (geometra) n. 2 con profilo di Istruttore amministrativo n. 1 con profilo di Agente di Polizia Locale n. 2 unità di personale con inquadramento nell'Area degli "Operatori", con i seguenti profili professionali: n. 2 con profilo di Operaio</p>
--------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

A. Capacità assunzionale (anno 2024) calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa.

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

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, è stato effettuato il calcolo del limite massimo di spesa destinabile a nuove assunzioni, con riferimento ai dati del Rendiconto di Gestione degli esercizi finanziari 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE (valore definitivo assestato iscritto nel bilancio di previsione dell'esercizio 2023), e del valore della spesa del personale risultante dal Rendiconto di Gestione dell'esercizio finanziario 2023, come segue:

- il rapporto percentuale tra spese di personale (rendiconto esercizio 2023) e valore medio delle entrate correnti (rendiconti esercizi 2021/2022/2023) al netto del FCDE (bilancio assestato 2023) risulta pari al **26,15%**;
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo, in Tabella 1, è pari al **27,60%**, e quella prevista in Tabella 3 è pari al **31,60%**;
- il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine "teorico" di spesa aggiuntiva rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, calcolato ai sensi della Tabella 1 del medesimo decreto attuativo, pari a **euro 21.141,66**;
- non ricorre l'applicazione dell'ulteriore parametro di "incremento progressivo" della spesa di personale (30% nell'anno 2024) rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché il calcolo del valore "calmierato" di spesa per l'anno 2024 restituisce un valore (euro 130.873,80 = spese personale 2018 x 30% = 436.246 x 30%) superiore all'importo "soglia" della Tabella 1 (euro 21.141,66);
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, 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 già menzionata, 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 decreto attuativo;
- alla luce delle considerazioni appena svolte, **il Comune soggiace, per l'anno 2024, ad un limite complessivo di spesa di personale pari a complessivi euro 402.235,43 oltre IRAP**; tale spazio

finanziario complessivo al netto dell'IRAP è ottenuto sommando alla spesa "storicizzata" di **euro 381.093,77 (spesa di personale Rendiconto esercizio 2023)** il margine aggiuntivo di **euro 21.141,66 (spesa residuale rispetto al valore soglia della Tabella 1)**;

- **il margine aggiuntivo appena calcolato risulta interamente assorbito dalla nuova assunzione effettuata nel primo semestre 2024 di n. 1 unità di personale inquadrata nell'area degli "Istruttori" del vigente CCNL funzioni locali, con contratto a tempo indeterminato e parziale.**

Il Piano delle assunzioni contenuto nel presente atto è stato, pertanto, predisposto nel rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale previsionale del triennio 2024/2026 entro il suddetto limite finanziario complessivo di spesa.

È stato, quindi, accertato che:

- non sussistono, per l'anno 2024, spazi finanziari per nuove assunzioni a "tempo indeterminato", a norma dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, e del decreto ministeriale attuativo del 17/03/2020;
- non risulta possibile confermare la dotazione organica deliberata con atto della Giunta Comunale n. 5/2024 e pertanto si dovrà procedere alla revisione della D.O. al fine di renderla compatibile con i vincoli finanziari appena citati;
- è richiesta, inoltre, una ulteriore revisione della dotazione organica per adeguamento alle assegnazioni definitive di personale amministrativo e tecnico, approvate con D.P.C.M. 23 luglio 2024 di esecuzione del D.L. 19 settembre 2023, n. 124, e interamente finanziate con risorse del Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027;
- sussistono per l'anno 2024, unicamente spazi finanziari per nuove assunzioni a "tempo determinato"; il tetto di spesa a cui soggiace questo Ente per le assunzioni a "tempo determinato" risulta pari a **euro 29.952,21**, ed è determinato ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 come nuovo parametro di spesa di riferimento per le assunzioni di lavoro flessibile, in quanto corrispondente al **valore medio di spesa del triennio 2021/2023** (cfr: PIAO 2023/2025);
- residua un margine di spesa non utilizzato per il reclutamento, ai sensi dell'art. 31-bis del D.L. 152/2021, della seconda unità di personale a tempo determinato (per n. 36 mesi) e parziale al 50%, Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni programmata;

- la spesa residuale disponibile, per procedere ad assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 31-bis del D.L. 152/2021, ricalcolata alla luce del Rendiconto di Gestione per l'esercizio finanziario 2023, è pari al prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2023-2022-2021), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'Ente (2023), moltiplicato per la percentuale applicabile al Comune in base alla fascia demografica di riferimento, come indicata nella tabella 1 annessa al D.L. n. 152/2021 e fissata al 2,4%; il valore di spesa limite = (euro 1.457.374,75 x 2,4%) = **euro 34.976,99 al netto dell'IRAP**;
- le assunzioni previste all'art. 31-bis del D.L. 152/2021 sono effettuate in deroga alla disciplina vincolistica sulla spesa del personale, ossia:
 - all'art. 1 comma 557 e 557-quater della legge n. 296/2006 (tetto di spesa in valore assoluto);
 - all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 (limiti al lavoro flessibile);
 - all'art. 33 del D.L. 34/2019 e D.M. assunzioni.

A.2) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale, in valore assoluto.

È stato verificato che la spesa di personale per il triennio 2024/2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, risulta compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale, in valore assoluto, determinato ai sensi dell'**art. 1, comma 557 e 557-quater della legge 296/2006**, anche tenuto conto della:

- a) esclusione dal precitato tetto di spesa dei maggiori spazi finanziari concessi dal D.M. 17/03/2020 ex art. 7, comma 1;
- b) esclusione dal precitato tetto di spesa delle assunzioni disposte ai sensi dell'art. 31-bis del D.L. 152/2021.

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'**art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006**, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, risulta pari a **euro 438.899,11** come attestato dal responsabile dei servizi finanziari con nota prot. n. 2319/2020.

La spesa di personale prospettica per ciascuna annualità del triennio 2024/2026, oggetto del presente atto di programmazione, non supera il tetto di euro 438.899,11 in quanto:

- a) il margine di spesa calcolato al 31.12.2023, sulla base dei dati "a consuntivo" (rendiconto esercizio 2023) disponibile per il rispetto del tetto di spesa in valore assoluto (comma 557-quater) è pari a euro 82.866,97;

- b) la nuova assunzione a tempo indeterminato, effettuata nel primo semestre del 2024, deve essere computata “fuori tetto” per espressa previsione di legge, in quanto disposta mediante utilizzo del budget calcolato ai sensi del D.L. 34/2019 e del D.M. 17.03.2020;
- c) le ulteriori assunzioni previste con forme di “lavoro flessibile” sono programmate entro un valore complessivo non superiore al margine di spesa calcolato al 31.12.2023 (euro 82.866,97); il limite predetto non è superabile considerato che le assunzioni con forme di lavoro flessibile soggiacciono al tetto più restrittivo dell’art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 attualmente pari a euro 29.952,21.

A.3) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile;

La spesa di personale da assumere mediante forme di lavoro flessibile nel triennio 2024/2026, oggetto della presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010. È stato accertato, infatti, che ai fini della determinazione della soglia di spesa per la verifica del rispetto delle disposizioni vincolistiche dell’art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010, non potrà essere considerato né l’anno 2009 né tantomeno il triennio 2007-2009, in quanto l’Ente in tali annualità non ha fatto ricorso a contratti di lavoro flessibile, così come attestato dal responsabile dei servizi finanziari e riportato nel conto annuale del personale con riferimento al triennio 2007-2009. Sul punto, la Sezione Autonomie della Corte dei conti con pronuncia n. 1/2017 e successiva n. 15/2018, ha deliberato il principio di diritto che consente ai Comuni che non abbiano fatto ricorso a contratti di lavoro flessibile nell’anno 2009 o nel triennio 2007-2009, ovvero che abbiano in tali anni sostenuto a tale titolo una spesa di importo modesto inidoneo a costituire un ragionevole parametro assunzionale, di determinare un nuovo parametro di riferimento costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l’Ente.

Alla luce delle considerazioni che precedono, è stato determinato il **nuovo parametro di spesa di riferimento per le assunzioni di lavoro flessibile**, ai fini del rispetto della disciplina contenuta all’art. 9 c.28 del D.L. 78/2010, nel **valore medio di spesa del triennio 2021/2023 costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, a servizi essenziali per l’Ente.**

Tale valore medio di spesa è stato calcolato a consuntivo (Rendiconti di gestione 2021/2022/2023), ed è pari a **euro 29.952,21.**

A.4) Verifica dell’assenza di eccedenze di personale.

L'ente ha effettuato la ricognizione annuale relativa a situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, prescritta all'art. 6 e 33 del T.U. n. 165/2001, condotta con riferimento alle due condizioni, esigenza funzionale e situazione finanziaria, ed è stato rilevato quanto segue:

- a) a livello di Ente, non sono presenti dipendenti e/o responsabili in soprannumero in quanto non è rilevata la presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, e/o dipendenti in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali delle ripartizioni in cui la struttura organizzativa è articolata;
- b) a livello di Ente, non sono ravvisabili condizioni di eccedenza di personale con riferimento alla situazione finanziaria complessiva, in quanto sul fronte della spesa, questo Ente prevede di rispettare tutti i parametri di spesa imposti dalla vigente disciplina vincolistica in materia di personale.

A.5) Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere.

È stato verificato che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha approvato i bilanci di previsione, rendiconti, ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;
- 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;

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

B. Stima delle cessazioni nel triennio 2024/2026 oggetto di programmazione.

Non sono state previste e computate eventuali cessazioni di personale nel triennio 2024/2026.

C. Stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale.

Il dinamico contesto esterno di vincoli ed opportunità ha innescato un profondo ripensamento dell'organizzazione e delle principali leve strategiche per l'innovazione e il miglioramento continuo degli apparati amministrativi. A livello di contesto interno, la reingegnerizzazione dei processi di servizio abilitata dalla digitalizzazione, nonché la semplificazione ed eliminazione di intere fasi del procedimento amministrativo, unita alla valorizzazione degli strumenti di "partecipazione" dell'utente finale nella fase istruttoria del procedimento, richiede una spinta focalizzazione sulla "qualità" del risultato finale e sugli aspetti "relazionali" delle prestazioni. La riprogettazione dei flussi di lavoro conseguente alla semplificazione dei processi relazionali tra PA e utente finale, l'esigenza di incrementare i livelli di qualità, rapidità e speditezza, dei processi decisionali e tecnico-operativi, impone di realizzare il *reskilling* del personale in servizio, così come la rimodulazione "a regime" della dotazione organica di profili professionali.

In questa logica, l'acquisizione di personale con contratti di "lavoro flessibile" risponde alla duplice esigenza di ottenere rapidamente le risorse occorrenti per assicurare la continuità amministrativa dei servizi essenziali, considerata la carenza di organico, ma anche di riallineare la struttura di competenze e professionalità alle esigenze della gestione ed agevolare/presidiare i processi di transizione organizzativa e tecnologica oramai avviati.

A completare il quadro esigenziale, concorrono il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, di cui al regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021, il Piano nazionale per gli investimenti complementari di cui al decreto-legge 6 maggio 2021, n. 59, nonché il Piano Nazionale Integrato per l'Energia e il Clima 2030 di cui al Regolamento (UE) 2018/1999 del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 dicembre. Risulta prioritario potenziare l'attuale organico per fronteggiare l'accertata carenza di personale interno da destinare al presidio di tale contesto di opportunità, attraverso l'innesto di una unità aggiuntiva di personale deputata allo svolgimento di funzioni di supporto per l'intera struttura burocratica funzionale, per l'efficace ed economica gestione degli investimenti pubblici e la massimizzazione dei benefici di medio-lungo termine generabili nell'ambito territoriale di riferimento.

Accertate le esigenze di questo Ente, anche evolutive e prospettiche, di natura funzionale ed organizzativa, si ritiene di potere rappresentare il fabbisogno prioritario di risorse umane, compatibile con il rispetto della disciplina vincolistica in materia di spesa di personale, come segue:

- 1) potenziare la dotazione di risorse umane assegnate ai servizi tecnici, attraverso il ricorso a rapporti di lavoro flessibile per esigenze temporanee di continuità amministrativa dei servizi

	<p>essenziali, nonché per riallineare la struttura di competenze e professionalità alle esigenze della gestione ed agevolare/presidiare i processi di transizione organizzativa e tecnologica oramai avviati; in questo ambito, sfruttare le opportunità previste dall'art. 31-bis del D.L. 152/2021;</p> <p>2) sviluppare le <u>attività digitali di front-office con l'utenza dei servizi comunali</u>, attraverso il reclutamento di personale specializzato esperto in "processi di comunicazione digitale" e il ricorso al contratto ex art. 7 comma 6 del D.lgs. n. 165/2001 con le modalità previste all'art. 1 del D.L. 80/2021, in esecuzione della deliberazione di Giunta Comunale n. 15/2023;</p> <p>3) potenziare la dotazione di risorse umane assegnate ai <u>servizi di ordine pubblico e sicurezza</u>, attraverso il ricorso a rapporti di lavoro flessibile per esigenze temporanee di continuità amministrativa dei servizi essenziali.</p> <p>D. Certificazioni del Revisore dei conti. La presente sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è sottoposta al Revisore dei conti per l'asseverazione della conformità del Piano al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019.</p>
<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) <u>modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree</u>: sono state previste le seguenti modifiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - assegnazione del dipendente Lepore Orazio, inquadrato nell'Area Operatori del CCNL 16.11.2022 Funzioni Locali, ai servizi di manutenzione, con decorrenza anno 2024; <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di elenco di idonei o graduatorie concorsuali vigenti: non sono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato;</p> <p>c) <u>assunzioni mediante mobilità volontaria</u>: non è previsto il reclutamento tramite procedura di mobilità volontaria;</p> <p>d) <u>progressioni verticali di carriera</u>: non previste in quanto incompatibili con i vincoli normativi (d.lgs. n. 165/2001) e contrattuali (CCNL 16.11.2022);</p>

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile (contratti a tempo determinato):

- 1) reclutamento tramite concorso pubblico per esami, di **n. 1 unità di personale da inquadrare nell'area "Istruttori" del vigente CCNL Funzioni Locali, con il profilo di "Agente di Polizia Locale"**, mediante contratto a tempo determinato e parziale (n. 18 ore settimanali) per l'esigenza di garantire l'esercizio delle funzioni "infungibili" di polizia locale; la spesa annuale prevista, pari a complessivi **euro 15.875,29** (incluso IRAP) è finanziata con risorse di bilancio nel rispetto del limite prescritto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 (soglia attuale pari a **euro 29.952,21**), e del margine di spesa in valore assoluto (euro 82.866,97) per il rispetto della soglia ex art. 1 comma 557-quater della legge 296/2006; l'assunzione "a termine" rispetta la disciplina vincolistica fissata all'art. 60 del CCNL 16.11.2022 in quanto esente da limitazioni quantitative per effetto del comma 4 lettera e) dello stesso articolo;
- 2) reclutamento tramite procedura idoneativa di **n. 1 unità di personale da inquadrare nell'area "Funzionari ed Elevate Qualificazioni" del vigente CCNL Funzioni Locali, con il profilo di "Funzionario Tecnico"**, tramite conferimento di incarico esterno ex **art. 110 c. 1 del TUEL D.lgs. n. 267/2000**; la nuova assunzione, a tempo determinato e parziale, non comporta modifiche al fabbisogno triennale di personale né tantomeno alla dotazione organica complessiva già approvata con precedenti versioni del PIAO, in quanto tale assunzione è autorizzata per la sostituzione del Responsabile apicale dimissionario, senza modifiche all'originario termine di scadenza contrattuale né all'orario di lavoro d'obbligo (tempo parziale a n. 18 ore settimanali); considerata la pregnanza delle funzioni da svolgere, è approvata la seguente declaratoria del profilo professionale: *il profilo di attribuzioni della specifica posizione di lavoro prevede la responsabilità degli Uffici e Servizi ricompresi nella U.O.C. n. 4 denominata "Governo del Territorio e Lavori Pubblici" secondo l'articolazione organizzativa attualmente vigente, e lo svolgimento delle funzioni dirigenziali contemplate all'art. 107 del TUEL D.lgs. n. 267/2000. In tale ambito è richiesto lo svolgimento di attività istruttorie complesse e la direzione/coordianamento di uffici e servizi tecnici rientranti nelle funzioni fondamentali di "pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla Pianificazione territoriale di livello sovracomunale" e "catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente", oltre a quella di "organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale (...)". È inoltre richiesto di assumere ruoli di responsabilità nell'ambito del processo di programmazione, progettazione, e gestione annuale e pluriennale di lavori pubblici, alla connessa presentazione di candidature per il finanziamento di proposte progettuali in ambito PNRR, e di ulteriori iniziative in ambito regionale, nazionale ed europeo. Requisiti di base per l'accesso: laurea magistrale*

ovvero titoli equipollenti per legge ed equiparati del D.M. 509/1999 (lauree specialistiche) e dell'ordinamento previgente al D.M. 509/1999 (Diplomi di laurea), accompagnata da iscrizione al relativo albo professionale.

f) incremento orario di lavoro per il personale a tempo determinato:

- in questo ambito, l'Ente intende provvedere all'incremento dell'orario di lavoro settimanale dell'unica unità di personale reclutata per l'attuazione del PNRR ai sensi dell'art. 31-bis del D.lgs. n. 152/2021, inquadrata nell'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni del nuovo sistema di classificazione del CCNL 16.11.2022 con profilo di Funzionario Tecnico, mediante utilizzo di risorse ordinarie previste per le assunzioni con contratti di lavoro flessibile, nel rispetto del tetto di spesa ex art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, fino al massimo di ulteriori **euro 2.775,22 (compreso IRAP)**;

g) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

non sono previste stabilizzazioni di personale;

h) assunzioni per l'attuazione del PNRR:

- in questo ambito, l'Ente ha provveduto all'assunzione, nel corso dell'anno 2024, di n. 1 unità di personale inquadrata nell'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni del nuovo sistema di classificazione del CCNL 16.11.2022, per un totale di spesa "a regime" di euro 16.093,90 (netto IRAP);
- la spesa disponibile per assunzioni PNRR, ricalcolata alla luce del Rendiconto di Gestione per l'esercizio finanziario 2023, risulta pari al prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2023-2022-2021), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'Ente (2023), moltiplicato per la percentuale applicabile al Comune in base alla fascia demografica di riferimento, come indicata nella tabella 1 annessa al D.L. n. 152/2021 e pari al 2,4%; tale valore di spesa limite = (euro 1.457.374,75 x 2,4%) = **euro 34.976,99 (netto IRAP)**;
- pertanto, la spesa residuale disponibile per ulteriori assunzioni PNRR è pari a **euro 18.883,09 (34.976,99-16.093,90) oltre IRAP**;
- questo Ente programma il reclutamento ex art. 31-bis del D.L. 152/2021, di una ulteriore unità di personale a tempo pieno e determinato (fino al 31.12.2026) da inquadrare nell'Area "Istruttori", tenendo conto che le assunzioni previste all'art. 31-bis del D.L. 152/2021 sono effettuate in deroga alla disciplina vincolistica sulla spesa del personale, ossia:

- all'art. 1 comma 557 e 557-quater della legge n. 296/2006 (tetto di spesa in valore assoluto);
- all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 (limiti al lavoro flessibile);
- all'art. 33 del D.L. 34/2019 e D.M. assunzioni.
- la spesa annuale prevista per la nuova assunzione a tempo determinato è pari a complessivi euro 31.750,58 (incluso IRAP) e potrà essere finanziata, per euro 18.883,09 (oltre IRAP) ai sensi dell'art. 31-bis del D.L. 152/2021, e per **euro 11.262,43** (compreso IRAP) con risorse di bilancio nel rispetto del limite prescritto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 (soglia attuale pari a euro 29.952,21) e del margine di spesa in valore assoluto (euro 82.866,97) per il rispetto della soglia ex art. 1 comma 557-*quater* della legge 296/2006;
- alla luce delle considerazioni svolte, questo Ente prevede il **reclutamento tramite interpello di soggetti idonei collocati negli elenchi di cui all'art.3-bis del D.L. n.80/2021 convertito in legge n.113/2021**, e l'assunzione a tempo pieno e determinato (fino al 31.12.2026) di **n. 1 unità di personale da inquadrare nell'area "Istruttori" del vigente CCNL Funzioni Locali, con il profilo di "istruttore tecnico"**, mediante contratto a tempo pieno e determinato (fino al 31.12.2026), per esigenze connesse all'attuazione del PNRR, ai sensi dell'art. 31-bis del D.L. 152/2021;
- l'assunzione "a termine" rispetta la disciplina vincolistica fissata all'art. 60 del CCNL 16.11.2022 in quanto esente da limitazioni quantitative per effetto del comma 4 lettera f) dello stesso articolo, ed è comunque programmata entro la soglia del 20% del personale assunto a tempo indeterminato (calcolata alla data prevista per la nuova assunzione);
- l'assunzione a tempo parziale rispetta la previsione dell'art. 53 del CCNL 21.05.2018 ancora vigente, secondo cui il numero di rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica "complessiva" di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno; detto limite è sempre arrotondato per eccesso per arrivare comunque all'unità.

Dotazione organica complessiva per il triennio 2024/2026

ai sensi dell'art.6 del D.lgs. n.165/2001, novellato dal D.lgs. n.75/2017

AREA - PROFILO CCNL 16.11.2022	DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2023		CESSAZIONI AL 31.12.2024		ASSUNZIONI			DOTAZIONE	
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	2024	2025	2026	T. Pieno	P. Time

						T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time				
	Area funzionari ed elevate qualificazioni														
		Istruttore Direttivo Contabile	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
		Funzionario Tecnico (art. 110 c.1 TUEL)	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	
		Funzionario Tecnico (art. 31-bis D.lgs. n. 152/2021)	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
		Area Istruttori													
		Istruttore contabile	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
		Istruttore tecnico	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0
		Istruttore amministrativo	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
		Agente di Polizia Locale	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
		Area operatori Operatore	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
								1	4	0	0	0	0	8	4
3.3.4	Formazione del personale	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: gli ambiti e materie ritenuti prioritari, in relazione agli obiettivi strategici generali dell'ente, sono i seguenti: etica pubblica e codice di comportamento dei pubblici dipendenti, nuovo codice dei contratti pubblici, obblighi di trasparenza, transizione al digitale;</p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: <i>le opzioni disponibili prevedono il ricorso a formatori interni (Segretario Comunale e Responsabili di Servizio), ed esterni (attraverso il ricorso al mercato di servizi specialistici);</i></p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): ricorso ai permessi studio e valorizzazione delle esperienze formative del personale nell'ambito dei criteri di valutazione delle performance e nei percorsi di carriera orizzontali e verticali;</p>													

		<p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione:</p> <ul style="list-style-type: none">- riqualificazione e potenziamento delle competenze;- potenziamento del livello di qualità dei servizi erogati all'utenza;- mitigazione del rischio di disfunzioni organizzative;- mitigazione del rischio corruttivo. <p>e) programmazione attività di formazione: con deliberazione di Giunta Comunale n. 42/2024 è stato approvato il Piano della formazione per il personale, relativamente al triennio 2024/2026.</p>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------