

# Comune di Sesto ed Uniti

Provincia di Cremona



ALLEGATO ALLA DELIBERA G.C./G.C.

N. 108 DEL 16/06/2022

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022 - 2024

(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)

INDICE

PREMESSA.....  
.....

Riferimenti normativi  
.....

Piano            integrato            di            Attività            ed            Organizzazione  
.....

## PREMESSA

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di 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 vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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'articolo 3, comma 1, lettera 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'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza 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. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere 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.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, 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 2022-2024**

**SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

COMUNE DI SESTO ED UNITI (Provincia di Cremona)

INDIRIZZO: Piazza Roma 8 -26028 Sesto ed Uniti (CR)

CODICE FISCALE/PARTITA IVA: 00302640198

SINDACO: CARLO ANGELO VEZZINI

NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 14

NUMERO ABITANTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 3199

TELEFONO: 037276043

SITO INTERNET: WWW.COMUNE.SESTOEDUNITI.CR.IT/IT

E-MAIL: PERSONALE@COMUNE.SESTOEDUNITI.CR.IT

PEC: COMUNE.SESTOEDUNITI@PEC.REGIONELOMBARDIA.CR.IT

**SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

<b>Sottosezione di programmazione Valore pubblico</b>	Documento Unico di Programmazione 2022-2024 (Nota di aggiornamento), di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 30/05/2022,
<b>Sottosezione di programmazione Performance</b>	Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, <b>Allegato 1</b> alla presente deliberazione  Programmazione degli obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, <b>Allegato 2</b> alla presente deliberazione
<b>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</b>	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 30/04/2022

**SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

<b>Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</b>	Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 25/01/2022,
<b>Sottosezione di programmazione</b>	Nelle more della regolamentazione del lavoro agile,

<p><b>Organizzazione del lavoro agile</b></p>	<p>ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Sesto ed Uniti, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione</p>
<p><b>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b></p>	<p>Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 25/03/2022,</p>
<p><b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</b></p>	
<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";</li> <li>- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";</li> <li>- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.</li> </ul>	

**PIANO DELLA PERFORMANCE 2022 - 2024****I. PREMESSE**

Le Amministrazioni Pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Tale strumento prende il nome di "Piano della performance" che si configura come un documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei dirigenti (e/o Responsabili di P. O.) e degli altri dipendenti.

Il D.Lgs. 74/2017 che ha apportato alcune modifiche all'impianto normativo, prevedendo una maggiore attenzione verso la performance organizzativa dell'Ente ed un coinvolgimento progressivo degli utenti/cittadini mediante appositi strumenti di rilevazione del livello di soddisfazione per il livello quali/quantitativo dei servizi offerti.

Gli obiettivi assegnati al personale responsabile ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente.

**1. PRESENTAZIONE DEL PIANO****1.1 Introduzione**

Con il presente documento programmatico il Comune di Sesto ed Uniti individua:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guideranno la sua azione nei prossimi tre anni;

- gli obiettivi operativi (performance organizzativa) assegnati alle Aree e al personale rivestente la qualifica di posizione organizzativa nel 2022;
- i relativi indicatori che permettono la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici (Consiglio e Giunta) pluriennali, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance. Per ottenere questa coerenza, riporta in un unico documento i dati gestiti dagli strumenti di pianificazione, programmazione, controllo e valutazione dell'ente:

- Documento Unico di Programmazione (DUP);
- PIAO;
- Bilancio triennale;
- Sistema generale di valutazione del personale;

Il presente Piano è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati. Il primo aspetto si rispecchia nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile comprensibile e non burocratico. Il secondo aspetto è garantito dalla seguente dichiarazione.

### *1.2 Dichiarazione di affidabilità dei dati*

I redattori del presente Piano dichiarano che tutti i dati qui contenuti derivano dai documenti pubblici del Comune indicati nell'elenco precedente. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di certezza, chiarezza e precisione dei dati.

### *1.3 Processo seguito per la predisposizione del Piano*

Con deliberazioni di Giunta Comunale in data odierna si è provveduto ad approvare il PEG;

Con deliberazione n. 26 del 30.05.2022 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2022-2024 e smi;

Con deliberazione n. 27 del 30.05.2022 il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di previsione 2022/2024.



La Giunta Comunale con delibera n.11 del 25/01/2022 MODIFICA REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI - CICLO DELLA PERFORMANCE;

Gli obiettivi della struttura e dei responsabili di P.O. saranno definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti;
- specifici e misurabili
- tali da determinare un significativo miglioramento annuali (salve eccezioni)
- commisurati agli standard
- confrontabili almeno al triennio precedente correlati alle risorse disponibili.

I responsabili di P.O. dovranno comunicare adeguatamente agli altri dipendenti gli obiettivi loro assegnati al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi entro 30 giorni dall'approvazione del presente documento.

In ogni momento del Ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità facendone immediatamente partecipe la Giunta per gli eventuali adempimenti di competenza

La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

Nei mesi successivi l'OIV o NDV elabora la Relazione sulla performance, da validare e trasmettere non oltre il 30 aprile 2023.

#### *1.4 Principio di miglioramento continuo*

Il Comune persegue il fine di migliorare continuamente e progressivamente affinare il sistema di raccolta e comunicazione dei dati di performance.

## **2. IDENTITÀ**

### *2.1 L'ente Comune di Sesto ed Uniti*

Il Comune è un Ente locale dotato di rappresentatività generale, secondo i principi della Costituzione italiana e nel rispetto delle leggi dello Stato. Assicura l'autogoverno della comunità che vive nel territorio comunale, ne cura gli interessi e ne promuove lo

sviluppo e il pluralismo civile, sociale, politico, economico, educativo, culturale e informativo. Cura e tutela inoltre il patrimonio storico, artistico, culturale, linguistico, ecologico, paesaggistico, urbanistico e strutturale in cui gli abitanti di Sesto ed Uniti vivono e lavorano. Promuove il miglioramento costante delle condizioni di vita della comunità in termini di salute, pace e sicurezza.

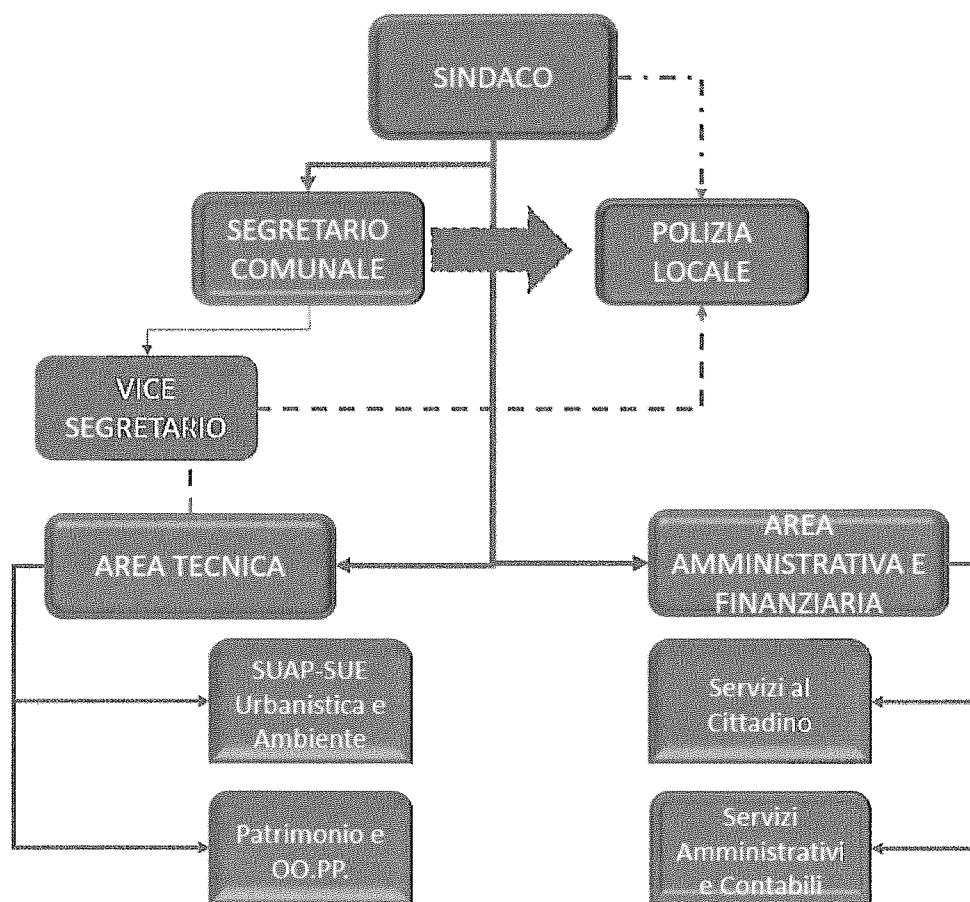
## *2.2. Le caratteristiche generali dell'Ente*

Il Comune di Sesto ed Uniti ha una superficie di 26 kmq e confina con i Comuni di Cremona, Paderno Ponchielli, Annico, Castelverde, Acquanegra Cremonese, Spinadesco. Ha una popolazione di 3199 abitanti. Il territorio è caratterizzato da peculiarità ambientali, storiche e paesaggistiche.

## *2.3 L'organizzazione dell'Ente*

Il comune ha 13 dipendenti effettivi assunti a tempo indeterminato, dei quali n.1 a tempo parziale. Ad essi si aggiunge il Segretario Comunale che attualmente svolge le sue funzioni a scavalco.

L'Ente è organizzato come segue:



## 2.2 Come operiamo

Nella propria azione, il Comune si conforma ai seguenti principi e criteri:

1. agire in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo distinguendo con chiarezza il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione della dirigenza;
2. garantire legittimità, regolarità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, nonché la congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti dagli organi politici;
3. favorire la partecipazione dei cittadini alle scelte politiche e amministrative, garantire il pluralismo e i diritti delle minoranze;
4. garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'Amministrazione e dell'informazione dei cittadini sul suo funzionamento;

5. conoscere e promuovere i diritti dei cittadini-utenti, anche attraverso adeguate politiche di snellimento dell'attività amministrativa;
6. cooperare con soggetti privati nell'esercizio di servizi e per lo svolgimento di attività economiche e sociali, garantendo al Comune adeguati strumenti di indirizzo e di controllo e favorendo il principio di sussidiarietà;
7. cooperare con gli altri enti pubblici, anche appartenenti ad altri Stati, per l'esercizio di funzioni e servizi, mediante tutti gli strumenti previsti dalla normativa italiana, comunitaria e internazionale.
8. cooperare con gli altri Comuni dell'ambito territoriale provinciale;

### **3. OBIETTIVI STRATEGICI**

Il programma elettorale di mandato si traduce in una serie di linee strategiche che trovano di anno in anno la propria descrizione nel Documento Unico di Programmazione (DUP).

Le linee programmatiche di mandato e il DUP 2022-2024 possono essere letti e scaricati dall'apposita sezione Amministrazione Trasparente del sito del Comune all'indirizzo <https://www.comune.sestoeduniti.cr.it>.

### **4. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI**

Ogni posizione organizzativa è responsabile del perseguimento di uno o più obiettivi operativi.

Nelle pagine seguenti verranno elencati gli obiettivi, con i relativi indicatori di grado di raggiungimento e le relative tempistiche.

Per quanto riguarda l'attività ordinaria si fa riferimento alla deliberazione della giunta comunale n. 7 del 25/01/2022 relativa a "MACROSTRUTTURA DEL COMUNE DI SESTO ED UNITI ORGANIGRAMMA E FUNZIONIGRAMMA. APPROVAZIONE".

Infatti ogni Responsabile di P.O. ha prima di tutto l'obiettivo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di sua competenza, sulla base delle risorse (economiche, finanziarie, di personale e tecniche) assegnate. Si tratta di una funzione di base tipica del ruolo dirigenziale.

Essa dovrà essere interpretata tenendo presente le linee strategiche e gli obiettivi operativi. Essi definiscono le priorità e le direzioni di interpretazione del ruolo dirigenziale per il 2022 e gli anni successivi qui delineati.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa (D. Lgs 150/09 e s.m.i.), infine, ogni dirigente verrà valutato dall'Organismo di Valutazione sulla base di appositi indicatori.

## **5. LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE**

È evidente che la correlazione tra lo scenario strategico e gli obiettivi legati alla premialità è presente ed evidente, grazie all'opera di dialogo tra l'Amministrazione e la dirigenza, che dovrà essere aumentata.

È obiettivo dell'Amministrazione lavorare di concerto con l'Organismo di Valutazione per effettuare un miglioramento continuo.

## **6. IL CITTADINO COME RISORSA**

Come previsto dall'art 118 della Costituzione e dallo Statuto comunale, il Comune di Sesto ed Uniti favorisce il ruolo di sussidiarietà del cittadino singolo o associato per lo svolgimento di attività di interesse generale.

Il ruolo del volontariato, dell'associazionismo e in generale del terzo settore è di grandissima importanza a Sesto ed Uniti per effetto di una lunga e consolidata tradizione. Ma diviene ancora più rilevante in tempi di contrazione delle risorse disponibili per le politiche pubbliche, contrazione causata sia dalla crisi internazionale sia dalle scelte politiche e fiscali del governo.

Volontariato, associazionismo e privato sociale hanno un ruolo importante sul versante delle politiche integrate (pubblico-privato) che permettono di realizzare importanti risultati in ordine a molteplici settori.

## **7. TRASPARENZA E COMUNICAZIONE DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE**

Il presente Piano e la Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi sono comunicati tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholders del Comune.

E' compito assegnato ad ogni titolare di Posizione Organizzativa quello di informare i propri collaboratori in merito al presente Piano e alla relativa Relazione, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione e facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

## II. PIANO DELLA PERFORMANCE: PROGRAMMI E PROGETTI DELL'AMMINISTRAZIONE

Vengono assegnati ai Titolari di Posizione Organizzativa e al Segretario Comunale alcuni obiettivi operativi (riconducibili alla performance organizzativa dell'Ente o dell'Area specifica) strettamente connessi con gli adempimenti, anche di tipo burocratico, da porre in essere entro il 31 dicembre, venendo talora meno quella stretta connessione che ci dovrebbe essere con gli obiettivi strategici contenuti nelle linee programmatiche 2021-2026 e nel DUP 2022-2024. Si richiama l'attenzione sul fatto che il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione 2022-2024 (riconferma del precedente Piano 2021-2023) prevede che ci sia un collegamento con il Piano della Performance e con gli esiti dei controlli.

La Giunta valuterà l'opportunità o la necessità di apportare delle modifiche (da adottarsi entro il 15 dicembre c.a.) al presente documento qualora alcuni obiettivi diventino irrealizzabili e/o non più utili, anche in ragione dell'andamento dell'attuale crisi internazionale dovuta al conflitto in Ucraina e della pandemia da COVID 19.

### 1.1 I DOCUMENTI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

- a. **Linee programmatiche per il mandato amministrativo 2021-2026** approvate con deliberazione consiliare n. 40 del 20.10.2021;
- b. **Documento Unico di Programmazione 2022-2024** approvato con delibera consiliare n. 26 del 30.05.2022.
- c. **Bilancio di previsione 2022/2024** approvato con delibera consiliare n.27 del 30.05.2022.

### OBIETTIVI PER L'ANNO 2022

#### RESPONSABILE DELL'AREA TECNICA:

**Obiettivo Operativo n. 1** : Presentazione, entro il 05.12.2022 (termine ordinatorio, comunque in tempo utile per la redazione della relazione annuale del RPTC) al Segretario Comunale – Responsabile per la prevenzione della corruzione, di una relazione di merito al rispetto dei tempi nei procedimenti di propria competenza. (Peso 10%).

**Obiettivo Operativo n. 2** : Dal 2021 l'ufficio tecnico ha avuto "l'apertura" alla consultazione sul gestionale del proprio peg. Pertanto l'introduzione alla contabilità finanziaria armonizzata, previo un periodo di formazione, permette e permetterà all'ufficio di provvedere in autonomia alla

liquidazione digitale delle fatture di propria competenza e di predisporre la parte di budget a competenza (Peso 20%);

**Obiettivo Operativo n. 3 :** D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. - Pubblicazione atti di competenza sul sito internet in "Amministrazione Trasparente". Il raggiungimento dell'obiettivo verrà certificato dall'OIV con l'approvazione dell'apposita attestazione. Qualora i tempi della certificazione OIV e quelli per l'approvazione della Relazione sulla Performance non dovessero coincidere, l'attestazione ai fini del conseguimento totale o parziale dell'obiettivo, verrà effettuata dal Segretario Comunale- Responsabile per la prevenzione della corruzione (Peso 15%);

**Obiettivo Operativo n. 4:** Espletamento entro il 30 settembre delle gara per l'approvvigionamento di gas e telefonia, mobile, fissa e connessione, entro il 30 settembre (Peso 15%);

**Obiettivo Operativo n. 5:** rinnovo parco mezzi: acquisto di n. 2 mezzi (entro termine rendicontazione regionale) e avvio procedure spazzatrice (leasing finanziario o noleggio) e scuolabus (entro 31/12/2022) - (Peso 15%);

**Obiettivo Operativo n. 6:** efficientamento energetico palestra - scadenza rendicontazione 2023 (pubblicazione BDAP -MOB)- (Peso 15%);

**Obiettivo Operativo n.7:** manutenzione straordinaria immobili comunali: tinteggiatura scuola materna (entro il 30/9/2022) e tinteggiatura scuola secondaria di I grado (entro 31/12/2022)- (Peso 10%);

#### **RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA-FINANZIARIA:**

**Obiettivo operativo n.1** Mantenimento del sistema dei controlli interni (controllo sugli equilibri finanziari) previsto dal D.L. 174/2012 e disciplinato dal vigente regolamento di contabilità dell'Ente (Peso 25%);

**Obiettivo Operativo n.2 :** Presentazione, entro il 05.12.2022 (termine ordinatorio, comunque in tempo utile per la redazione della relazione annuale del RPTC) al Segretario Comunale - Responsabile per la prevenzione della corruzione, di una relazione di merito al rispetto dei tempi nei procedimenti di propria competenza. (Peso 10%).

**Obiettivo Operativo n. 3 :** D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. - Pubblicazione atti di competenza sul sito internet in "Amministrazione Trasparente". Il raggiungimento dell'obiettivo verrà certificato dall'OIV con l'approvazione dell'apposita attestazione. Qualora i tempi della certificazione OIV e quelli per l'approvazione della Relazione sulla Performance non dovessero coincidere, l'attestazione ai fini del conseguimento totale o parziale dell'obiettivo, verrà effettuata dal Segretario Comunale- Responsabile per la prevenzione della corruzione (Peso 15%);



**Obiettivo Operativo n. 4:** Trasporto scolastico: effettuare una gara ad invito per le sole cooperative di classe B, richiedendo n. 2 austisti per un periodo di tre anni rinnovabili (Peso 10%)- (scadenza 31 agosto 2022);

**Obiettivo Operativo n. 5. Transizione Digitale.** Nel corso del 2022/2023 si dovrà offrire il necessario supporto al Responsabile della Transizione Digitale per la corretta implementazione delle modalità di gestione dei flussi documentali e di conservazione previste da AGID ( "Linee guida per la formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici" approvate con determinazione n. 407/ 2020) e per la gestione dei pagamenti all'Ente tramite PagPA (peso 20%)

**Obiettivo operativo n.6. Rendicontazione del c.d. Fondone Covid**

Lo Stato ha istituito e finanziato un Fondo finalizzato al ristoro delle perdite di gettito degli enti locali connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19 (riferimenti normativi: articolo 106 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77; articolo 39, comma 1, del decreto- legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126; articolo 1, comma 822, della legge 30 dicembre 2020, n. 178. Con decreto del Ministero delle finanze sono state fissate le modalità e il termine per la rendicontazione di tali contributi (31 maggio 2022).

L'obiettivo consiste nel predisporre e inviare correttamente la rendicontazione nei termini (peso 10%).

**Obiettivo operativo n. 7 - introduzione alla TARI binomia.** Il Comune di Sesto ed Uniti alla fine del 2021 non aveva ancora introdotto la Tari, pertanto è stato necessario provvedere, oltre ad elaborare il PEF insieme all'Area Tecnica, a costruire le tariffe binomie ed adottare un nuovo Regolamento Comunale che verrà rivisto entro il 2023 (Peso 10%) - scadenza approvazione bilancio di previsione 2022/2023;

**obiettivo operativo n. 8 - Regolamento per l'introduzione dell'ISEE:** il Comune di Sesto ed Uniti è una delle poche realtà in provincia di Cremona a non aver ancora adottato il Regolamento ISEE - è stato necessario provvedere in merito (Peso 10%) - scadenza approvazione bilancio di previsione 2022/2023;

## LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DELL'ENTE

Il ciclo della *prestazione* ci impone di misurare.

Misurare la prestazione significa fissare gli obiettivi, stabilire delle grandezze, cioè degli indicatori che siano specchio attendibile degli stessi, rilevare nel tempo il valore degli indicatori.

Valutare la prestazione significa, invece, interpretare il risultato e le modalità di raggiungimento del risultato ottenuto, e ragionare su quanto, come e perché tale risultato abbia inciso sul livello di raggiungimento delle finalità della organizzazione.

E' importante sapere cosa si è fatto, come lo si è fatto e soprattutto cosa è andato a buon fine e cosa no e fare in modo che i risultati diventino componente essenziale dei meccanismi operativi che guidano il processo decisionale.

La valutazione delle prestazioni dell'ente viene effettuata con riguardo al grado di miglioramento dei servizi offerti ai cittadini, garantendo un utilizzo equilibrato delle risorse.

Il sistema degli indicatori di verifica e confronto del presente Piano è costituito, oltre che da quanto sopra riportato, anche dagli indicatori generali correlati alla prestazione degli enti e della organizzazione. Vengono distinti in indicatori riferiti alle grandezze finanziarie e indicatori di risultato connessi alla *performance* della organizzazione nel suo complesso. Vengono introdotti di seguito in questa sezione del Piano e consentiranno di operare raffronti temporali nel triennio, anche rispetto alle prestazioni di altre amministrazioni;

INDICATORE	MODALITA' DI CALCOLO
Autonomia finanziaria	<u>entrate tributarie + extratributarie</u> entrate correnti
Autonomia tributaria	<u>entrate tributarie</u> totale entrate
Dipendenza da trasferimenti correnti	<u>totale trasferimenti correnti</u> totale entrate correnti
Pressione tributaria pro capite	- <u>entrate tributarie</u> popolazione
Grado di rigidità strutturale	Spesa personale + Spesa per rimborso mutui
	totale entrate correnti
Grado di rigidità per spesa di personale	<u>Spesa personale</u>
	totale entrate
Grado di rigidità per indebitamento	<u>Spesa per rimborso mutui</u> totale entrate correnti

INDICATORE	MODALITA' DI CALCOLO
Costo medio del personale	<u>spesa personale</u> numero
Incidenza spesa personale su spesa corrente	<u>spesa personale</u> totale spesa corrente
Propensione all'investimento	<u>spesa di investimento</u> spesa corrente + spesa di investimento
Rapporto dipendenti / popolazione	<u>numero</u> <u>dipendenti</u>
Capacità smaltimento residui passivi di parte corrente	<u>pagamento residui passivi di parte</u> <u>corrente</u> residui passivi iniziali di parte corrente
Capacità smaltimento residui passivi di parte	<u>pagamento residui passivi di parte</u> <u>straordinaria</u> residui passivi iniziali di parte
Gestione dei servizi comuni e supporto agli organi istituzionali	Numero delibere giuntali/ Numero sedute giunta
	Numero delibere consiliari/Numero sedute consiliari
	numero eventi patrocinati
Gestione servizi scolastici e socio assistenziali	costo mensa scolastica / numero pasti erogati
	numero beneficiari contributi economici assistenziali
	numero carta famiglia attivate
	numero anziani in assistenza domiciliare / popolazione oltre 65 anni
Gestione servizi culturali e sportivi	n. prestiti biblioteca
	costo servizio biblioteca/ numero prestiti biblioteca
	costo impianti/n. impianti
Gestione archivi popolazione e produzione certificativa	Numero di ricorsi anagrafici /Numero totale di pratiche di iscrizione/variazione/cancellazione anagrafici
	numero pratiche mutuo concluse / numero totale mutui

Programmazione, gestione e rendicontazione bilancio	Capacità di riscossione entrate correnti riscossioni entrate correnti in c/competenza
	accertamenti entrate correnti in e/competenza
	Tempi medi di pagamento spese correnti Numero medio di giorni fra la data di protocollo e la data di emissione del mandato di pagamento di fatture e/o documenti relativi a Tempi medi di pagamento spese di investimento Numero medio di giorni fra la data di protocollo e la data di emissione del mandato di pagamento di fatture e/o documenti relativi a spese di investimento
Polizia locale	numero infrazioni rilevate su osservanza regolamenti comunali
	costo servizio / Km <sup>2</sup> territorio
	numero violazioni CDS accertate / numero controlli effettuati (velox escluso)
Pianificazione territoriale comunale	tempo medio rilascio certificati destinazione urbanistica
Edilizia privata	tempo medio rilascio permessi edificare
	numero SCIA verificate / numero SCIA
Servizio scuolabus	costo servizio scuolabus/numero iscritti al servizio
	costo servizio scuolabus/Km percorsi
Servizi cimiteriali	costo servizi cimiteriali / numero sepolture
Raccolta rifiuti	percentuale raccolta differenziata
Gare, patrimonio ed espropri	tempo medio tra indizione gara e stipula contratto
Opere pubbliche	numero progetti definitivi approvati / numero opere inserite nel programma annuale OOPP
Procedimenti tutela ambientale	numero controlli in materia ambientali effettuati

Gli indicatori prodotti rappresentano una misurazione della *prestazione* ottenuta in un determinato periodo di tempo, ma il dato va valutato tramite l'indicatore e detta valutazione può essere effettuata attraverso l'analisi di serie temporali, vale a dire stabilendo se la

prestazione ha raggiunto indicatori migliori rispetto a quelli<sup>4</sup> degli anni precedenti, oppure effettuando confronti con realtà simili e comparabili.

Allegato 2  
PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE  
TRIENNIO 2022/2024 (ART. 48, COMMA 1, D. LGS.  
11/04/2006 N. 198)

Premessa:

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

*Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...).*

L'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

Nel settore pubblico il legislatore ha scelto di adottare il modello obbligatorio. Le Pubbliche Amministrazioni, e pertanto anche i Comuni, devono, quindi, redigere, ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006, un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità con il quale:

- devono riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;

- devono adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro;
- devono garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- devono adottare tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità (art. 57 decreto legislativo n. 165 del 2001).

Si richiamano a tale proposito:

- l'art. 37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970 n° 300, che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata la parità di sesso;
- il D.P.R. 9 maggio 1994 n°487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n° 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n°165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli: 1, comma 1, lettera c); 7, comma 1; 19, comma 5-ter; 35, comma 3, lettera c); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006 n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità;
- il D.Lgs. 25 gennaio 2010 n°5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- i vari contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali

Il Comune di Sesto ed Uniti, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Il presente Piano contiene un'analisi dei dati del personale e le azioni positive da intraprendere.

#### DURATA E CONTENUTO DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale e si sviluppa in tre parti:

- Personale in servizio
- Finalità
- Azioni positive.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati che dovessero pervenire da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato del piano medesimo.

## ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

### SITUAZIONE DEL PERSONALE ALL'01/01/2022

Al 1° gennaio 2022 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

N. DIPENDENTI	N. DONNE	N. UOMINI
14	8	6
PERCENTUALI	57,14%	42,86%

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area 1: SUE/SUAP- URBANISTICA, AMBIENTE, VIABILITA', SERVIZI A RETE, SERVIZI DI PROTEZIONE CIVILE	4	2	6
Area1: LAVORI PUBBLICI, GESTIONE DEL PATRIMONIO	0	1	1
Area 2: SERVIZI AL CITTADINO	1	1	2
Area 2: FINANZIARIA E AMMINISTRATIVA	0	4	4
Area 2: POLIZIA LOCALE	1	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>