

**COMUNE DI GAVIRATE, Piazza Matteotti 8, 21026 GAVIRATE (VA) -**

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

**1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Denominazione Ente: Comune di Gavirate

Indirizzo: Piazza Matteotti, 8 21026 Gavirate (VA)

CF / P.IVA: 00259850121

Telefono: 0332 748211

Pec: info.comune.gavirate@pec.regione.lombardia.it

e-mail : protocollo@comune.gavirate.va.it

Sito Internet: www.comune@gavirate.va.it

popolazione residente al 31/12/2021: n. 9193 abitanti

personale al 31/12/2021: n. 47 dipendenti oltre al Segretario Generale

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

**2.1 Valore pubblico**

Il Consiglio Comunale con deliberazione n. 15 del 25/05/2022 ha approvato la Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione ed il Bilancio di Previsione relativi al triennio 2022 - 2024. Il documento è consultabile al seguente link:  
<http://www.comune.gavirate.va.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/306>

## 2.2 Performance

La Giunta Comunale con deliberazione n. 40 del 23/06/2022 ha approvato il Piano della Performance relativo al triennio 2022 - 2024, il Piano degli Obiettivi 2022, l'aggiornamento per l'anno 2022 del Piano delle Azioni Positive. I citati documenti sono consultabili al seguente link:  
<http://www.comune.gavirate.va.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/96>

I contenuti di detta sezione (nonché gli ulteriori livelli specifici di dettaglio delle analisi di contesto, funzionali alla programmazione delle policy di prevenzione della corruzione e comprensivi di sistema di mappatura dei processi, funzionali al trattamento dei rischi), sono riconducibili al PTPCT 2022-2024 consultabile al seguente link: <https://www.comune.gavirate.va.it/c012072/zf/index.php/trasparenza/index/visualizza-documento-generico/categoria/303/documento/1229>

## 3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura organizzativa

L'organizzazione burocratica del Comune di Gavirate è articolata in n. 5 Settori direzionali, definibili come organi direzionali e "centri di competenza" a cui sono preposti i Responsabili di Settore e a cui sono attribuite specifiche responsabilità nelle diverse materie. Questi centri sono gli organi tecnici dell'ente, cioè le componenti del suo organismo che l'ordinamento qualifica a porre in essere atti giuridici per conto dell'ente e che, rispetto all'ente, non rappresentano un'entità distinta ma semplicemente una parte costitutiva. Si riporta di seguito la rappresentazione grafica della struttura organizzativa del Comune di Gavirate:



Dal punto di vista amministrativo ed organizzativo ai cinque settori dell'Ente afferiscono i relativi Servizi e precisamente: **1.** Affari Generali: servizi Segreteria, Protocollo, Messaggi, Servizi Sociali - **2.** Finanziario: servizi Ragioneria, Economato, Personale, Tributi, Scuola Comunale dell'Infanzia, Scolastico, Informagiovani/Informalavoro e Infopoint turistico - **3.** Servizi al Cittadino: servizi Anagrafe, Stato Civile, Cultura e Biblioteca - **4.** Tecnico: Edilizia Pubblica e Privata, Servizio Ecologia, Suap, Commercio - **5.** Polizia Locale: servizio gestito in convenzione con i Comuni di Comerio e Luvinata.

Il vigente "Sistema per la pesatura delle posizioni organizzative" approvato con delibera GC n. 33/2019 prevede 4 categorie di valutazione della diversa rilevanza organizzativa delle posizioni (livello di autonomia e responsabilità corrispondente alla posizione - complessità relativa al presidio della posizione - caratteristiche relative alla professionalità necessaria per il presidio della posizione - strategicità della posizione). Le suddette categorie vengono misurate rispetto ad 8 fattori (numero di collaboratori da gestire - gestione delle risorse finanziarie - omogeneità delle funzioni - caratteristiche dei processi operativi - fabbisogno di innovazione delle funzioni - quadro delle relazioni - competenze professionali - Impatto sui risultati dell'ente). Al fine di definire la graduazione delle posizioni organizzative, in relazione agli otto fattori di valutazione, viene utilizzata una scala di valutazione basata su tre livelli corrispondenti alla gradazione che ciascun fattore può assumere rispetto alla specifica posizione. La collocazione in fasce per il riconoscimento dell'indennità di posizione avviene all'interno di tre distinte aggregazioni corrispondenti a tre fasce di posizioni, per ciascuna delle quali sono determinati gli importi minimi e massimi, nelle quali si collocano le diverse PO dell'ente. Il Nucleo di Valutazione in data 22/7/2019 ha effettuato le pesature delle singole posizioni organizzative attribuendo i punteggi necessari per la collocazione nelle diverse fasce. L'ente alla luce della nuova classificazione del personale sulla base dell'ipotesi del nuovo ccnl adotterà il modello di rappresentazione dei profili di ruolo così come definiti dalle linee guida di cui all'art. 6 ter, comma 1, d.lgs.165/2001

Di seguito, si riporta il dettaglio dei dipendenti in servizio presso i singoli Settori in cui è articolata la struttura organizzativa dell'Ente:

**SETTORE AFFARI GENERALI:** n. 1 istruttore direttivo (P.O.) - n. 1 istruttore direttivo amministrativo - n. 1 istruttore direttivo Assistente sociale - n. 1 istruttore educatore - n. 1 istruttore amministrativo - n.1 operatore commesso - n. 1 operatore inserviente - n. 1 collaboratore prof.le messo notificatore al 20%

**SETTORE FINANZIARIO:** N. 1 Funzionario responsabile (P.O.) - n. 2 istruttore direttivi contabili - n. 1 istruttore direttivo amministrativo - n. 3 istruttori insegnanti scuola dell'infanzia - n. 5 istruttori amministrativi - n. 1 esecutore inserviente

**SETTORE SERVIZI AL CITTADINO:** n. 1 Funzionario responsabile (P.O.) - n. 1 istruttore direttivo - n. 4 collaboratori prof.li terminalisti

**SETTORE TECNICO:** n. 1 Funzionario responsabile (P.O.) - n.3 istruttori direttivi tecnici - n- 4 istruttori amministrativi -n. 1 istruttore tecnico - n. 4 esecutori operatori ecologici

**SETTORE POLIZIA LOCALE:** n. 1 Comandante (P.O.) - n. 2 commissari aggiunti PL - n. 4 agenti PL

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Alla luce delle linee guida ministeriali del 30.11.2021 in materia di lavoro agile e/o lavoro da remoto, che hanno fornito le indicazioni per la definizione di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, che concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo, ad un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata, l'Amministrazione comunale si è attivata come segue: con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 13 gennaio 2022 sono stati individuati ed approvati i criteri per la mappatura del lavoro agile e/o da remoto e lo schema per la valutazione da parte dei singoli Funzionari delle attività di ogni settore che possono essere svolte anche in modalità agile e/o da remoto, demandando a ciascun responsabile la ricognizione e la mappatura delle suddette. L'ente ha espressamente sottolineato che l'autorizzazione al regime di lavoro agile dovrà garantire l'efficienza e l'efficacia dei servizi, in quanto subordinata all'incremento della competitività e al miglioramento degli stessi. Pertanto l'attività di ricognizione, a cura di ciascun Funzionario Responsabile di Settore, è stata ritenuta elemento indispensabile ai fini dell'autorizzazione al lavoro agile, unitamente ad una valutazione delle esigenze organizzative e funzionali del settore di riferimento nonché del ruolo svolto e della professionalità dimostrata del dipendente. Con deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 24/03/2022 è stata approvata la "Disciplina del lavoro agile del Comune di Gavirate" volta a disciplinare l'accesso al lavoro agile a regime per i dipendenti del Comune di Gavirate, in linea con i principi generali di cui alla Legge 81/2017, con i relativi allegati (schema di accordo individuale - scheda di progetto di lavoro agile- modello di richiesta di lavoro agile).

### 3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale

Di seguito si riporta la dotazione organica prevista nel documento unico di programmazione 2021/2023 approvato con atto CC n. 10 del 29/3/2021 e la consistenza di personale al 31/12/2021

<b>Categoria</b>	<b>Profilo</b>	<b>Dotazione Organica</b>	<b>Consistenza al 31/12/2021</b>
<b>A1</b>	Operatore	4	2
<b>B1</b>	Esecutore	5	5
<b>B3</b>	Collaboratore Professionale	5	5
<b>C1</b>	Istruttore	22	19
<b>D1</b>	Istruttore Direttivo	15	13
<b>D3</b>	Funzionario	3	3
	<b>Totale personale di ruolo</b>	<b>54</b>	<b>47</b>

L'Ente ha approvato il Fabbisogno del Personale per il triennio 2022 - 2024 quale parte integrante del Documento Unico di Programmazione 2022-2024, con atto del Consiglio Comunale n. 37 del 30/09/2021. In data 25/05/2022, con deliberazione n. 15 il Consiglio ha approvato la Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione ed il Bilancio di Previsione relativi al triennio 2022 - 2024 e conseguentemente il Piano dei fabbisogni del Personale, come indicato nella tabella seguente

<b>Categoria</b>	<b>Profilo</b>	<b>Dotazione Organica 2022-2024</b>	<b>In servizio</b>
<b>A1</b>	Operatore	2	2
<b>B1</b>	Esecutore	5	5
<b>B3</b>	Collaboratore Professionale	5	5
<b>C1</b>	Istruttore	19	18
<b>D1</b>	Istruttore Direttivo	14	13
<b>D3</b>	Funzionario	3	3
	<b>Totale personale di ruolo</b>	<b>48</b>	<b>46</b>

Nel vigente documento unico di programmazione l'ente ha dato atto che il rapporto tra la spesa complessiva di personale e la media delle entrate correnti, depurate dal fondo crediti di dubbia esigibilità risulta essere pari al 25,59% e pertanto tale valore risulta essere inferiore al valore soglia di virtuosità del 26,90% di cui al DM 17 marzo 2020. Il costo della dotazione organica, comprensivo delle nuove assunzioni previste risulta essere pari ad € 1.832.789,22 (inferiore alla spesa dell'anno 2021). Il Piano prevede che, in caso di cessazioni e/o modifiche legislative che permettano l'ampliamento della dotazione organica, si ritiene di garantire il turn over del personale anche degli anni precedenti, tenuto conto del fatto che la spesa della dotazione organica rispetta i limiti previsti dal comma 557 della legge 296/2006. Inoltre il Piano prevede che, per quanto riguarda il tempo determinato, sarà possibile prevedere assunzioni di personale con forme contrattuali flessibili, nel rispetto del limite di spesa dell'anno 2009 e comunque nel rispetto dei limiti previsti per la spesa di personale. L'Amministrazione, all'interno dei documenti di programmazione dei fabbisogni di personale ha altresì espresso la volontà di fare ricorso alla stipulazione di alcuni contratti di formazione e lavoro, quale strumenti volti all'inserimento nel contesto organizzativo dell'Ente di risorse di giovane età. A tal proposito l'ente ha già attivato le suddette procedure selettive, previa approvazione dei relativi progetti formativi da parte della competente Commissione di Regione Lombardia. Alla data di stesura del presente Piano, due contratti individuali di formazione e lavoro sono stati sottoscritti e sono tuttora in corso ed per un terzo posto si sono concluse le procedure di selezione. E' possibile riassumere che la strategia di copertura del fabbisogno del personale è orientata all'acquisizione di competenze mediante ricorso a forme contrattuali flessibili quali il contratto di formazione e lavoro, al fine di favorire l'inserimento in organico di risorse giovani da formare all'interno dell'ente e mediante contratti di somministrazione per far fronte esclusivamente ad esigenze temporanee ed eccezionali. Per quanto attiene la formazione del personale l'ente garantisce la partecipazione dei propri dipendenti a giornate di formazione, sulla base delle specifiche esigenze degli uffici, al fine di favorire l'aggiornamento delle conoscenze, il miglioramento delle competenze e conseguentemente il miglioramento dell'azione amministrativa del comune.

#### 4. MONITORAGGIO

L'Ente nel Documento Unico di Programmazione 2022/2024 ha deliberato una dotazione organica inferiore a 50 unità