



COMUNE DI GROPELLO CAIROLI

Provincia di Pavia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

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

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è 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.

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.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, dai commi 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 Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) e ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e nel rispetto 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 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, le amministrazioni e gli enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione.

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, 30 giugno 2022, n. 132 (GU n. 209 del 07/09/2022) 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 2023-2025 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.

L’art. 6 del sopra citato decreto 132/2022 prevede le modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE

Comune di Gropello Cairoli

Indirizzo: via Libertà 47

Codice fiscale/Partita IVA: 00464180181

Sindaco: Elisa Olga Bergamaschi

Numero dipendenti al 31/12/2022: 12

Telefono: 0382815233

Sito internet: <https://www.comune.gropellocairoli.pv.it/>

E-mail: info@comune.gropellocairoli.pv.it

Pec: gropellocairoli@pec.comune.gropellocairoli.pv.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore Pubblico	<p>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, per i comuni con meno di 50 dipendenti si ricorda che la lettera a) del comma 1 dell'art. 3 relativa al valore pubblico non rientra nelle attività obbligatorie e quindi alla trattazione della presente sottosezione.</p> <p>Le linee di azione di una Pubblica Amministrazione, determinate sulla base della programmazione politica, fungono da principale indicatore per la misurazione del Valore Pubblico, inteso quale incremento del benessere reale della collettività in termini economici, sociali, ambientali e culturali.</p> <p>In particolare, questa crescita avviene tramite l'impiego ottimale tanto delle risorse materiali quanto di quelle immateriali di un ente, inteso quale sinergia tra economia, tecnologia, capacità organizzativa, apporto relazionale, sostenibilità ambientale e adeguata rispondenza ai fenomeni.</p> <p>La crescita del Valore pubblico, dunque, impone la lettura dell'attività amministrativa in un'ottica di sempre maggior efficacia, efficienza ed economicità, secondo i valori che la Costituzione riconosce come fondamentali per l'amministrazione della cosa pubblica, al fine di garantire non soltanto l'oculatazza nella spesa di risorse limitate, ma anche il soddisfacimento delle esigenze del contesto territoriale e sociale di riferimento</p> <p>Per favorire lo sviluppo del Valore Pubblico, con deliberazione di Consiglio comunale n. 15 del 26.06.2019 sono state approvate le Linee Programmatiche di mandato, le quali costituiscono a tutti gli effetti il programma strategico dell'ente per il periodo 2021-2025 definendo le azioni ed i progetti da sviluppare durante il mandato amministrativo.</p>
Sottosezione di programmazione Performance	<p>Il Decreto Legislativo n. 150 del 2009, c.d. "Riforma Brunetta", ha introdotto e disciplinato il Piano della Performance, un documento con un orizzonte temporale triennale che deve essere adottato coerentemente con le strategie ed il ciclo della programmazione finanziaria approvati dall'Organo consiliare comunale.</p> <p>Il primo comma dell'art. 7 del sopra citato decreto sancisce che "le Amministrazioni Pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tal fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance".</p> <p>Lo sviluppo permanente della qualità dei servizi erogati dall'Ente, e la sua conseguente misurazione e valutazione, sono elementi indispensabili per la rilevazione delle competenze professionali dei dipendenti e per comprendere l'apporto del singolo lavoratore agli obiettivi che il comune si è prefissato, affinché, se necessario, possa essere inserito in percorsi di aggiornamento e formazione.</p> <p>La misurazione e la valutazione sono elementi fondamentali per rendere visibile i caratteri della completezza e della trasparenza dell'azione amministrativa.</p> <p>Di conseguenza nel Piano della Performance gli obiettivi strategici ed operativi che intende conseguire, per ogni punto sono stati adottati gli opportuni indicatori volti alla misurazione e valutazione della performance dell'amministrazione pubblica, tant'è che l'interpretazione</p>

	<p>organica degli stessi fornisce la visione delle modalità con cui l'Ente intende operare per la sua cittadinanza.</p> <p>La stesura del piano e la correlata Relazione permettono agli interessati di avere dati sufficienti per misurare gli obiettivi da raggiungere rafforzando, al tempo stesso, il legame con la cittadinanza che potrà verificare più facilmente l'operato del Comune.</p> <p>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, per i comuni con meno di 50 dipendenti si ricorda che la lettera a) del comma 1 dell'art. 3 relativo al valore pubblico non rientra nelle attività obbligatorie e quindi alla trattazione della presente sottosezione.</p> <p>Si rimanda comunque alle schede allegate.</p>
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	<p>Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022-2024, è stato aggiornato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 28/04/2022.</p> <p>Ai sensi del PNA del 2022 Parte generale 10.1.2. si conferma il Piano riportato nella citata deliberazione non essendo intervenuti fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative e modifiche agli obiettivi strategici.</p>
	<p>Piano delle Azioni Positive 2023-2025 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 153 del 05/12/2022 allegato.</p>

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	<p>Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 27/06/2022.</p>
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	<p>In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).</p> <p>In particolare, la sottosezione deve contenere:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali); 2) gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance; 3) i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione). <p>L'Amministrazione non ha adottato il Piano organizzativo del lavoro agile, comunque si rifà ai seguenti criteri: lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;</p> <p>la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;</p> <p>l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti</p>

	<p>tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;</p> <p>l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;</p> <p>l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.</p>
<p>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 160 del 07/12/2022 allegata.</p>

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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, per i comuni con meno di 50 dipendenti si ricorda che l'art. 5 relativo al monitoraggio non rientra nelle attività obbligatorie e quindi alla trattazione della presente sottosezione

Si rimanda comunque ai seguenti criteri:

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";

modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

In ogni caso il Responsabile di servizio provvederà ad effettuare il monitoraggio intermedio e al completamento dell'attività e provvederà ad indicare le modalità di completamento e le criticità rilevate.

La valutazione finale spetterà al Nucleo di valutazione.

ORIGINALE



COMUNE DI GROPELLO CAIROLI

Provincia di Pavia

Via Libertà n. 47 - 27027 Gropello Cairoli (PV) - Tel. 0382815233 / 0382815165 / 0382814272 Fax 0382815031
Codice Fiscale e Partita IVA N.00464180181

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Numero: 153

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE 2023/2025 DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'

Data: 05/12/2022

L'anno duemilaventidue il giorno cinque del mese di Dicembre alle ore 12:50 nella sala delle adunanze si è riunita la GIUNTA COMUNALE regolarmente convocata nei modi e nei termini di legge:

Su numero 5 componenti risultano:

<i>NOME E COGNOME</i>	<i>CARICA</i>	<i>Presenti</i>	<i>Assenti</i>
ELISA OLGA BERGAMASCHI	Sindaco	X	
BARBARA MARIA ARBINI	Vice Sindaco	X	
MARCO CHERUBINI	Assessore	X	
ELEONORA GIORGI	Assessore		X
VINCENZO VINCI	Assessore	X	
TOTALE		4	1

Partecipa alla seduta con funzioni consultive, referenti, di assistenza e di verbalizzazione il Segretario Comunale D.SSA ANTONIA SCHIAPACASSA.

Il Presidente Sig. SINDACO ELISA OLGA BERGAMASCHI, dopo aver constatato la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a discutere ed a deliberare sulla proposta di cui all'argomento in oggetto.

Deliberazione G.C. n. 153 del 05/12/2022

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'articolo 48 del D. Lgs. 198/2006 prevede che : "... *Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni... predispongono piani triennali 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi*";

Dato atto che l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità;

Dato atto che con deliberazione G.C. n° 18 del 02/03/2022, esecutiva ai sensi di legge, fu approvato il "Piano triennale 2022/2024 di azioni positive in materia di pari opportunità";

Richiamati i seguenti atti:

- deliberazione G.C. n° 5 del 15.01.2020, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato istituito il Comitato Unico di garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi e per gli effetti dell'art. 576 del D.lgs. 165/2001 così come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010 ed in conformità alla direttiva emanata di concerto con D.F.P. e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 4.3.2011;
- deliberazione G.C. n° 14 del 22.01.2020 di approvazione del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità;

Ritenuto di confermare anche per il triennio 2023-2025 i principi, gli obiettivi e le disposizioni contenute nel Piano a suo tempo approvato secondo le previsioni del citato D. Lgs 198/2006;

Vista il D. Lgs. 165/2001 "Testo unico sul Pubblico Impiego";

Acquisito il parere per la regolarità tecnica, reso ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D. Lgs. 267/00, nonché il parere di regolarità tecnico-amministrativa ai sensi dell'art. 147bis, 1° comma, del medesimo TUEL;

Con voti unanimi espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025 allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale.
2. di dare adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente".
3. di dichiarare con separata ed unanime votazione favorevole la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267.

PIANO TRIENNALE 2023/2025 DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'

Premessa

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Il Comune di Gropello Cairoli, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro; garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico e retributivo;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Relazione introduttiva

E' necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal scopo viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato non presenta situazioni di squilibrio di genere così come risulta dalla tabella che segue (situazione al 05/12/2022):

Lavoratori	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini	//	1	3	3	//	7	60%
Donne	//	1	3	1	//	5	40%
Totale	//	2	6	4	//	12	

Servizio Finanziario e Tributi 1 cat. D in assegnazione temporanea

Obiettivi del piano

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi, pertanto il piano delle azioni

positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Azioni positive del piano

a) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

b) garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Servizio.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni, con copertura delle spese ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio del personale.

c) promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro.

d) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione.

e) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.

f) favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

g) in presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei CCNL si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

h) sensibilizzare l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale, della donna conseguenti alla carenza/mancaza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale.

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE 2023/2025 DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'

PARERI DI REGOLARITA'

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49 – comma 1 e 147bis, comma 1, del D.lgs. 18.08.2000, n. 267, parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il Responsabile del Servizio
SCHIAPACASSA ANTONIA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49 – comma 1 e 147bis, comma 1, del D.lgs. 18.08.2000, n. 267, parere FAVOREVOLE di regolarità contabile.

Il Responsabile del Servizio
Finanziario e Tributi
MARIATERESA PALESTRA

G.C. 153/2022 - ORIGINALE

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
SINDACO ELISA OLGA BERGAMASCHI

Il Segretario Comunale
D.SSA ANTONIA SCHIAPACASSA

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:

E' divenuta esecutiva per decorrenza termini di cui al T.U. n.267 del 18/08/2000:

Art. 134 Comma 3 per decorrenza del termine di 10 giorni dalla scadenza della pubblicazione.

Art. 134 Comma 4 per dichiarazione di immediata eseguibilità.

Il Segretario Comunale
D.SSA ANTONIA SCHIAPACASSA

ORIGINALE



COMUNE DI GROPELLO CAIROLI

Provincia di Pavia

Via Libertà n. 47 - 27027 Gropello Cairoli (PV) - Tel. 0382815233 / 0382815165 / 0382814272 Fax 0382815031
Codice Fiscale e Partita IVA N.00464180181

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA
COMUNALE

Numero: 160

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 - 2025

Data: 07/12/2022

L'anno duemilaventidue il giorno sette del mese di Dicembre alle ore 13:47 nella sala delle adunanze si è riunita la GIUNTA COMUNALE regolarmente convocata nei modi e nei termini di legge:

Su numero 5 componenti risultano:

<i>NOME E COGNOME</i>	<i>CARICA</i>	<i>Presenti</i>	<i>Assenti</i>
ELISA OLGA BERGAMASCHI	Sindaco	X	
BARBARA MARIA ARBINI	Vice Sindaco	X	
MARCO CHERUBINI	Assessore	X	
ELEONORA GIORGI	Assessore		X
VINCENZO VINCI	Assessore	X	
TOTALE		4	1

Partecipa alla seduta con funzioni consultive, referenti, di assistenza e di verbalizzazione il Segretario Comunale D.SSA ANTONIA SCHIAPACASSA.

Il Presidente Sig. SINDACO ELISA OLGA BERGAMASCHI, dopo aver constatato la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a discutere ed a deliberare sulla proposta di cui all'argomento in oggetto.

Deliberazione G.C. n. 160 del 07/12/2022

LA GIUNTA COMUNALE

Si dà atto che il Segretario comunale Dott.ssa Antonia Schiapacassa, è collegato via Whats App così come consentito dalla Deliberazione G.C. n° 97 del 15/07/2021 ad oggetto: “APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LE RIUNIONI DELLA GIUNTA COMUNALE CON MODALITA' TELEMATICA”.

Visti:

- il *Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali* adottato con il D.Lgs. del 18/8/2000, n. 267, ed in particolare:
 - *) l'art. 48 che, in tema di “Competenze delle Giunte”, al comma 3 dispone:
«3. È, altresì, di competenza della giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio»;
 - l'art. 89 che, nel disciplinare le *Fonti* normative in tema di *Organizzazione e personale* (Titolo IV) degli Enti Locali, al comma 5 espressamente prevede che:
«5. Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari»;
 - *) l'art. 91, relativo alle *Assunzioni* e particolarmente il comma 1, che stabilisce:
«1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla **programmazione triennale del fabbisogno di personale**, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale»;
- il **D.Lgs. n. 165/2001** recante *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, e, in particolare:
 - *) **l'art. 6**, in tema di *Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*, con particolare riferimento ai commi 1, 2, 3, 4 e 6 che, nel testo modificato dal D.Lgs. n.75 del 25/05/2017, dispongono che:
«1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;
 - 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter. Qualora siano individuate **eccedenze di personale**, si applica l'articolo 33. (*Omissis*);
 - 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
 - 4. (*Omissis*). Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;
 - 5. (*Omissis*);
 - 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.»;
 - *) **l'art. 30**, avente ad oggetto: *Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse* che al comma 1 recita:
«1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. (*Omissis*)»;
 - *) **l'art. 33** che, disciplinando “*Eccedenze di personale e mobilità collettiva*”, ai primi 2 commi espressamente prevede che:
«1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente

articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica;

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere»;

- **la Legge n. 448 del 28/12/2001** (Finanziaria 2002), che, all'art. 19, sulle *Assunzioni di personale*, al comma 8 statuisce:

«8. A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate»;

- **la legge n. 244 del 24 dicembre 2007** *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)* ed in particolare:

*) l'art. 3 che al comma 101 recita «Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta»;

- **il D.L. n. 78 del 31/05/2010** recante *Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*, così come convertito, con modificazioni, in legge n. 122 del 30/07/2010, ed in particolare:

*) **l'art. 9** che, nel dettare norme sul *Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico*, al comma 28, in tema di rapporti di lavoro a tempo determinato, nel testo oggi vigente espressamente prevede che:

«28. A decorrere dall'anno 2011, (*Omissis*) gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, (*Omissis*) possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. (*Omissis*) I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziaria da altri soggetti. (*Omissis*) **Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale** di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque **la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009**. Sono in ogni caso **escluse** dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per **le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1**, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (*Omissis*) Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.»;

- **il D.L. n. 90 del 24/06/2014** recante *Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari*, convertito, con modificazioni, in L. n. 114 dell'11/08/2014, e più precisamente **l'art. 3 che, nel prevedere *Semplificazione e flessibilità nel turn over*, al comma 5** (nel testo risultante con le modifiche apportate dall'art. 4 del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, in L. 125/2015 e, successivamente, dall'art. 14-bis del DL 4/2019, convertito con modifiche, in L. 26/2019) **e al successivo comma 5-sexies** (introdotto dall'art. 14-bis del DL 4/2019, convertito con modifiche, in L. 26/2019), **espressamente prevede che:**

«5. Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il **cumulo delle risorse** destinate alle assunzioni per un arco temporale **non superiore a cinque anni**, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.»;

«5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia

quelle **programmate nella medesima annualità**, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.»;

- **il D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017** “*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*” ed in particolare il Capo II in tema di “*Fabbisogni*”;
- **il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018** “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”, pubblicata sulla G.U. del 27/07/2018 n. 173;
- **il D.L. n. 34 del 30 aprile 2019**, convertito in legge 58/2019, recante “*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*”, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 ed in particolare l'art. 33 in tema di “*Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria*” che al comma 2 espressamente prevede:
«2. **[I periodo]** *A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. [II periodo]* *Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. [III periodo]* *I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare ((il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo)) rendiconto della gestione approvato. [IV e V periodo]* *(Omissis). [VI periodo]* *I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. [VII periodo]* *A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. [VIII periodo]* *Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.»;*
- **la legge n. 56 del 19 giugno 2019** avente ad oggetto “*Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo*” ed in particolare l'art. 3 in tema di “*Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione*” che al comma 8 espressamente prevede:
«8. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.» (n.d.r. cd. deroga all'obbligo di previo espletamento delle procedure di mobilità volontaria esterna per l'assunzione con concorso pubblico);
- **la direttiva n. 1 del 24/06/2019** della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente ad oggetto “*Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 – Legge 23 novembre 1998, n. 407 – Legge 11 marzo 2011, n. 25*”;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: “*il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni - Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore*”;

Dato atto che a seguito della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020 del DPCM (Decreto della

Presidenza del Consiglio dei Ministri) 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, convertito in l. 58/2019, si rende necessario adeguare gli atti programmatori del personale ed in particolare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (più oltre anche detto PTFP) e il Piano Triennale delle Assunzioni alla nuova normativa;

Ritenuto opportuno elaborare i nuovi atti programmatori tenendo il più possibile ferme le previsioni di assunzione già approvate nel precedente PTFP;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., come da deliberazione di Giunta comunale n. 154 del 05/12/2022;

Considerato, che nell'ambito e nel rispetto degli stanziamenti di bilancio di previsione 2023/2025, l'Amministrazione potrà procedere a stipulare convenzioni per l'utilizzo di personale a tempo determinato;

Visto il parere favorevole n. 32 del 06/12/2022, espresso sulla presente deliberazione dal Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

Acquisiti i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267;

Con voti unanimi favorevoli, espressi in forma palese per alzata di mano dai componenti della Giunta presenti e votanti

DELIBERA

DI approvare i seguenti atti programmatori per la gestione delle risorse umane del Comune di Gropello Cairoli per il triennio 2023-2025:

“Allegato A”: *file di calcolo incremento assunzionale D.L. 34/2019. Utilizzare se la % del Comune è inferiore alla soglia della tabella 1;*

“Allegato B”: *Spesa potenziale massima teorica 2023 (Capacità assunzionale dell'Ente) ai sensi del DPCM 17/03/2020;*

“Allegato C”: *Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (Assunzioni) triennio 2023/2025;*

“Allegato D”: *Prospetto di verifica del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio (ex art. 4 DPCM 17/03/2020);*

“Allegato E”: *Residui assunzionali al 31/12/2021 (ex art. 5 comma 2, DPCM 17/03/2020);*

“Allegato F”: *Prospetto delle risorse disponibili per il lavoro flessibile (limite spesa 2009) (ex art. 9, comma 28, DL 78/2010 convertito in L. 122/2010);*

DI dare atto che per effetto delle assunzioni di cui al precedente punto 2), la sostenibilità finanziaria è quella evidenziata nell'allegato D) al presente atto, per cui ci si riserva di procedere ad ulteriori assunzioni verificando il rispetto dei limiti previsti nella tab. 1 del D.P.C.M. 17/03/2020;

DI riservarsi la possibilità di modificare ulteriormente in qualsiasi momento gli atti programmatori per la gestione delle risorse umane del Comune di Gropello Cairoli, approvati con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione.

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Ravvisata l'urgenza;

Visto l'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli, espressi in forma palese per alzata di mano dai componenti della Giunta presenti e votanti

DELIBERA

Di rendere il presente atto immediatamente eseguibile.

Oggetto: *APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 - 2025*

PARERI DI REGOLARITA'

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49 – comma 1 e 147bis, comma 1, del D.lgs. 18.08.2000, n. 267, parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il Responsabile del Servizio
SCHIAPACASSA ANTONIA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49 – comma 1 e 147bis, comma 1, del D.lgs. 18.08.2000, n. 267, parere FAVOREVOLE di regolarità contabile.

Il Responsabile del Servizio
Finanziario e Tributi
MARIATERESA PALESTRA

G.C. 160/2022 - ORIGINALE

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
SINDACO ELISA OLGA BERGAMASCHI

Il Segretario Comunale
D.SSA ANTONIA SCHIAPACASSA

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:

E' divenuta esecutiva per decorrenza termini di cui al T.U. n.267 del 18/08/2000:

Art. 134 Comma 3 per decorrenza del termine di 10 giorni dalla scadenza della pubblicazione.

Art. 134 Comma 4 per dichiarazione di immediata eseguibilità.

Il Segretario Comunale
D.SSA ANTONIA SCHIAPACASSA

Comune	Gropello Cairoli
Servizio	Servizi alla Persona
Responsabile	Ricci Erika
Scheda relativa all'anno	2023

Obiettivo(1)	Affidamenti - Appalti
	Organizzazione e programmazione del materiale e delle procedure relativo alla realizzazione dell'appalto per la gestione del servizio dell'asilo nido comunale

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	Responsabile dei Servizi alla Persona
Risorse umane coinvolte	Katia Stumpo
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	qualità del servizio, soddisfazione dell'utenza
	efficienza(3)	modalità e tempistiche

Situazione di partenza	affidamento in scadenza il 31/07/2023
------------------------	---------------------------------------

Risultato atteso	affidare il servizio entro il 31/05/2023
------------------	--

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se: vengono rispettate le modalità e il risultato atteso
	Risultato raggiunto al 90% se: le modalità non sono pienamente corrette ma e le tempistiche adeguate
	Risultato raggiunto al 80% se: ritardo di 15 giorni al risultato atteso
	Risultato considerato non raggiunto se: risultato complessivo insufficiente

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso	X				alto
	1	2	3	4	5	

(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;

b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;

f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;

b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Comune	Gropello Cairoli
Servizio	Servizi alla Persona
Responsabile	Ricci Erika
Scheda relativa all'anno	2023

Obiettivo(1)	Affidamenti - Appalti Organizzazione e programmazione del materiale e delle procedure relativo alla realizzazione dell'appalto per la gestione del servizio Mensa della Scuola Primaria e dell'Asilo Nido
--------------	--

Ciclo di vita dell'obiettivo	annuale
------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	Responsabile dei Servizi alla Persona
Risorse umane coinvolte	Katia Stumpo
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	qualità del servizio, soddisfazione dell'utenza
	efficienza(3)	modalità e tempistiche

Situazione di partenza	affidamento in scadenza il 31/07/2023
Risultato atteso	affidare il servizio entro il 31/05/2023

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se: vengono rispettate le modalità e il risultato atteso
	Risultato raggiunto al 90% se: le modalità non sono pienamente corrette ma e le tempistiche adeguate
	Risultato raggiunto al 80% se: ritardo di 15 giorni al risultato atteso
	Risultato considerato non raggiunto se: risultato complessivo insufficiente

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso	X					alto
	1	2	3	4	5		

(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;

b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;

b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Comune	Gropello Cairoli
Servizio	Servizi alla Persona
Responsabile	Ricci Erika
Scheda relativa all'anno	2023

Obiettivo(1)	Affidamenti - Appalti Organizzazione e programmazione del materiale e delle procedure relativo alla realizzazione dell'appalto per la gestione del servizio PRE - DOPO SCUOLA, ASSISTENZA EDUCATIVA SCOLASTICA
--------------	---

Ciclo di vita dell'obiettivi	annuale
------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	Responsabile dei Servizi alla Persona
Risorse umane coinvolte	Katia Stumpo
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	qualità del servizio, soddisfazione dell'utenza
	efficienza(3)	modalità e tempistiche

Situazione di partenza	affidamento in scadenza il 31/12/2023
Risultato atteso	affidare il servizio entro il 30/11/2023

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se: vengono rispettate le modalità e il risultato atteso
	Risultato raggiunto al 90% se: le modalità non sono pienamente corrette ma e le tempistiche adeguate
	Risultato raggiunto al 80% se: ritardo di 15 giorni al risultato atteso
	Risultato considerato non raggiunto se: risultato complessivo insufficiente

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso	X				alto
	1	2	3	4	5	

(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari.

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Comune	Gropello Cairoli
Servizio	Servizi alla Persona
Responsabile	Erika Ricci
Scheda relativa all'anno	2023

Obiettivo(1)	Attivazione di progetti di promozione alla lettura, attività culturali, laboratori letterari
	Attivazione delle attività della biblioteca di promozione alla lettura e attivazione di attività teatrali, corsi di m

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	Leonardo Cammi
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	soddisfazione e partecipazione dei cittadini
	efficienza(3)	modalità, pubblicità e differenziazione delle proposte

Situazione di partenza	(dati quali/quantitativi)
Risultato atteso	(dati quali/quantitativi)

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se: aumento delle attività proposte rispetto all'anno precedente
	Risultato raggiunto al 80% se: sono state attivate l'80% delle attività previste ad inizio anno 2023
	Risultato raggiunto al 60% se: sono state attivate il 60% delle attività culturali previste
	Risultato considerato non raggiunto se: sono state attivate attività culturali inferiori al 50%

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso	X				alto
	1	2	3	4	5	

(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;

b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;

f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;

b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Comune	Gropello Cairoli
Servizio	Servizi alla persona
Responsabile	Erika Ricci
Scheda relativa all'anno	2023

Obiettivo(1)	Ottimizzazione e regolarità Notifiche di Accertamento Tributi
	ottimizzare le tempistiche delle notifiche di accertamento dei tributi che il Comune deve fare nei confronti dei cittadini

Ciclo di vita dell'obiettivo	annuale
------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	nessuno
Risorse umane coinvolte	Mauro Poli
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia	soddisfazione dell'utenza
	efficienza	tempistiche

Situazione di partenza	(dati quali/quantitativi)
------------------------	---------------------------

Risultato atteso	(dati quali/quantitativi)
------------------	---------------------------

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se: consegnate tutte le notifiche arrivate
	Risultato raggiunto al 75% se: inferiori a 80
	Risultato raggiunto al 50% se: inferiori a 60
	Risultato considerato non raggiunto se: inferiori a 30

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					alto
	1	2	x	4	5	

RENDICONTAZIONE FINALE (O INTERMEDIA)

Indicatori	efficacia	Riscontro finale (o intermedio), con evidenze oggettive, del rispetto/scostamento indicatori
	efficienza	Riscontro finale (o intermedio), con evidenze oggettive, del rispetto/scostamento indicatori

Risultato conseguito (intermedio o finale)	Descrizione del risultato effettivamente conseguito, in relazione a quanto era stato previsto come risultato atteso (finale o intermedio)
--	---

Grado di realizzazione finale (o intermedio), rispetto a quanto atteso	% di raggiungimento, in relazione ai criteri predeterminati per la valutazione finale (o intermedia)
--	--

Motivazioni nel caso di scostamenti (finali o intermedi)	
--	--

Comune	GROPELLO CAIROLI
Servizio	ECONOMICO FINANZIARIO-TRIBUTI
Responsabile	Dr.Mariateresa Palestra
Scheda relativa all'anno	2023

Obiettivo(1)	(titolo) SERVIZIO TESORERIA
	(descrizione) Nuovo Regolamento di contabilità

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	(annuale o pluriennale) annuale
---------------------------------	---------------------------------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	Mara Sacchi collaboratore amministrativo
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	(descrizione) Aggiornamento normativo delle procedure finanziarie.
	efficienza(3)	(descrizione) Disciplina dei procedimenti

Situazione di partenza	(dati quali/quantitativi) Regolamento vigente approvato con deliberazione di C.C. N. 37 del 27/10/2015
Risultato atteso	(dati quali/quantitativi) Redazione nuovo regolamento

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al 100 % se: la proposta presentata entro il 30/06/2023
	Risultato raggiunto al 80 % se: la proposta è presentata entro il 30/09/2023
	Risultato considerato non raggiunto se: la proposta non è presentata

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					alto
	1	2	3	4	5	

(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- referibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

a) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili "

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

- efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
- efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Comune	GROPELLO CAIROLI
Servizio	ECONOMICO FINANZIARIO-TRIBUTI
Responsabile	Dr.Mariateresa Palestra
Scheda relativa all'anno	2023

Obiettivo(1)	(titolo) SERVIZIO TESORERIA
	(descrizione)Regolamento gestione economale

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	(annuale o pluriennale) annuale
---------------------------------	---------------------------------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	Mara Sacchi collaboratore amministrativo
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	(descrizione)Predisposizione dle regolamento per la gestione del fondo economale
	efficienza(3)	(descrizione)Disciplina dei procedimenti

Situazione di partenza	(dati quali/quantitativi) Assenza di specifico regolamento
Risultato atteso	(dati quali/quantitativi) Redazione nuovo regolamento

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al 100 % se: la proposta presentata entro il 30/06/2023
	Risultato raggiunto al 80 % se:la proposta è presentata entro il 30/09/2023
	Risultato considerato non raggiunto se: la proposta non è presentata

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					alto
	1	2	3	4	5	

(1)Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere " (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- referibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

a) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili "

(2)La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

- efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
- efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Comune	GROPELLO CAIROLI
Servizio	ECONOMICO FINANZIARIO-TRIBUTI
Responsabile	Dr.Mariateresa Palestra
Scheda relativa all'anno	2023

Obiettivo(1)	(titolo) Monitoraggio entrate tributarie
	(descrizione) Corretta gestione dell'andamento finanziario e monitoraggio costante equilibri finanziari – Perseguimento equità fiscale e corretto prelievo fiscale ai cittadini - Prosecuzione nell'attività di gestione dell'attività di accertamento e di gestione dello sportello tributi

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	(annuale o pluriennale) annuale
---------------------------------	---------------------------------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	Mara Sacchi collaboratore amministrativo -Valentina Cerri -Istruttore amministrativo
Risorse finanziarie previste	Come assegnate dal peg

Indicatori	efficacia(3)	
	efficienza(3)	(descrizione)Disciplina dei procedimenti

Situazione di partenza	(dati quali/quantitativi) Accertamenti in scadenza
Risultato atteso	(dati quali/quantitativi) Corretta gestione dell'andamento finanziario e monitoraggio costante equilibri finanziari – Perseguimento equità fiscale e corretto prelievo fiscale ai cittadini.

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al 100 % se: assenza di rilevi e rispetto delle scadenze
	Risultato raggiunto al 80 % se:rilevi di carattere formale
	Risultato considerato non raggiunto se: mancato rispetto adempimenti e/o scadenze

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					alto
	1	2	3	4	5	

<p>(1)Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere " (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:</p> <p>a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;</p> <p>b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;</p> <p>c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;</p> <p>d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;</p> <p>e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;</p> <p>f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;</p> <p>g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili "</p>
<p>(2)La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"</p>
<p>(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:</p> <p>a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;</p> <p>b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.</p>

Comune	COMUNE DI GROPELLO CAIROLI
Servizio	AMBIENTE E TERRITORIO
Responsabile	CLAUDIO BRUNI
Scheda relativa all'anno	2023

Obiettivo(1)	SERVIZIO RACCOLTA RIFIUTI URBANI
	MIGLIORARE IL SERVIZIO DI RACCOLTA DEI RIFIUTI, RIDUCENDO LE SEGNALAZIONI PER MANCATO RITIRO

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	ANNUALE
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	NESSUNO
Risorse umane coinvolte	DOTT. CORRADO PIZZOLATO DIRETTORE ESECUZIONE DEL CONTRATTO NOMINATO CON DETERMINAZIONE N 5 DEL 18/02/2022
Risorse finanziarie previste	€ 1.500,00

Indicatori	efficacia(3)	CONSEGUIRE UNA MAGGIORE SODDISFAZIONE DELLA CITTADINANZA IN TUTTO IL TERRITORIO COMUNALE MISURABILE ATTRAVERSO UN MINOR NUMERO DI SEGNALAZIONI DI DISSERVIZIO
	efficienza(3)	L'UTILIZZO DI RISORSE INTERNE PER LA COPERTURA DELLA FIGURA DI DIRETTORE DELL'ESECUZIONE DEL CONTRATTO CONSENTIRA' UNA MAGGIORE EFFICIENZA NELLA RACCOLTA DELLE SEGNALAZIONI E NEL TEMPESTIVO INOLTRO ALLA DITTA APPALTATRICE. SARANNO INOLTRE NOTEVOLMENTE RIDOTTI I COSTI DELL'ENTE CHE, IN CASO DI AFFIDAMENTO A SOGGETTO ESTERNO HA DOVUTO IN PASSATO PREVEDERE UNA CIFRA 6 VOLTE SUPERIORE

Situazione di partenza	MEDIA DI 5 SEGNALAZIONI SETTIMANALI (SCRITTE O TELEFONICHE)
Risultato atteso	INFERIORE A 5 SEGNALAZIONI SETTIMANALI (SCRITTE O TELEFONICHE)

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se: SEGNALAZIONI SETTIMANALI <=3
	Risultato raggiunto al 75% se: SEGNALAZIONI SETTIMANALI <=4
	Risultato raggiunto al 50% se: SEGNALAZIONI SETTIMANALI <=5
	Risultato considerato non raggiunto se: SEGNALAZIONI SETTIMANALI >5

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					alto
	1	2	3	4	X	

<p>(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:</p> <p>a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;</p> <p>b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;</p> <p>c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;</p> <p>d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;</p> <p>e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;</p> <p>f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;</p> <p>g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili"</p>
<p>(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"</p>
<p>(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:</p> <p>a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;</p> <p>b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.</p>

Comune	COMUNE DI GROPELLO CAIROLI
Servizio	AMBIENTE E TERRITORIO
Responsabile	CLAUDIO BRUNI
Scheda relativa all'anno	2023

Obiettivo(1)	SERVIZIO RACCOLTA RIFIUTI URBANI
	MIGLIORARE IL SERVIZIO DI RACCOLTA DEI RIFIUTI, MIGLIORANDO L'EFFICIENZA E IL DECORO, NONCHE' LA CORRETTEZZA DEI CONFERIMENTI AL CENTRO DI RACCOLTA COMUNALE

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	ANNUALE
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	NESSUNO
Risorse umane coinvolte	DOTT. CORRADO PIZZOLATO DIRETTORE ESECUZIONE DEL CONTRATTO NOMINATO CON DETERMINAZIONE N 5 DEL 18/02/2022
Risorse finanziarie previste	€ 1.500,00

Indicatori	efficacia(3)	CONSEGUIRE UNA MAGGIORE SODDISFAZIONE DELLA CITTADINANZA IN TUTTO IL TERRITORIO COMUNALE MISURABILE ATTRAVERSO UN MAGGIOR NUMERO DI VERIFICHE DEL DEC PRESSO IL CENTRO COMUNALE DI RACCOLTA. VERIFICA DELLA CORRETTEZZA DEI CONFERIMENTI
	efficienza(3)	L'UTILIZZO DI RISORSE INTERNE PER LA COPERTURA DELLA FIGURA DI DIRETTORE DELL'ESECUZIONE DEL CONTRATTO CONSENTIRA' UNA MAGGIORE EFFICIENZA NELLA RACCOLTA DELLE SEGNALAZIONI E NEL TEMPESTIVO INOLTRO ALLA DITTA APPALTATRICE. SARANNO INOLTRE NOTEVOLMENTE RIDOTTI I COSTI DELL'ENTE CHE, IN CASO DI AFFIDAMENTO A SOGGETTO ESTERNO HA DOVUTO IN PASSATO PREVEDERE UNA CIFRA 6 VOLTE SUPERIORE

Situazione di partenza	6 CONTROLLI ANNUALI
Risultato atteso	12 CONTROLLI ANNUALI

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se: CONTROLLI ANNUALI =>12
	Risultato raggiunto al 75% se: CONTROLLI ANNUALI=>10
	Risultato raggiunto al 50% se: CONTROLLI ANNUALI=>8
	Risultato considerato non raggiunto se: CONTROLLI ANNUALI<=6

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					alto
	1	2	3	4	X	

<p>(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:</p> <p>a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;</p> <p>b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;</p> <p>c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;</p> <p>d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;</p> <p>e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;</p> <p>f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;</p> <p>g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili"</p> <p>(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"</p> <p>(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:</p> <p>a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;</p> <p>b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.</p>
--

Comune	COMUNE DI GROPELLO CAIROLI
Servizio	AMBIENTE E TERRITORIO
Responsabile	CLAUDIO BRUNI
Scheda relativa all'anno	2023

Obiettivo(1)	SERVIZIO POLIZIA LOCALE
	MIGLIORARE LA VIGILANZA SUL TERRITORIO ATTRAVERSO IL CONTRASTO DEI COMPORTAMENTI IN VIOLAZIONE AL CODICE DELLA STRADA

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	ANNUALE
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	NESSUNO
Risorse umane coinvolte	AGENTE DI PL MASSIMILIANO FIORENTINO
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	CONSEGUIRE UNA MAGGIORE SICUREZZA PER LA CITTADINANZA ATTRAVERSO UNA ATTENTA ATTIVITA' DI PATTUGLIAMENTO DELLE STRADE PUBBLICHE
	efficienza(3)	IN CONSIDERAZIONE DEL RIDOTTO NUMERO DI AGENTI DISPONIBILI ATTUALMENTE RIDOTTI AD UNA UNITA', IN COLLABORAZIONE CON I COMANDI DEI COMUNI LIMITROFI, L'EFFICIENZA DELL'ATTIVITA' SARA' VALUTATA SULLA BASE DELLE VERIFICHE ART. 142 CON DISPOSITIVO AUTOVELOX NEL CORSO DELL'ANNO

Situazione di partenza	20 USCITE DI CONTROLLO
Risultato atteso	30 USCITE DI CONTROLLO

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se: USCITE =>30
	Risultato raggiunto al 75% se: USCITE =>27
	Risultato raggiunto al 50% se: USCITE =>25
	Risultato considerato non raggiunto se: USCITE <= 20

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					alto
	1	2	X	4	5	

(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;

b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;

f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;

b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Comune	COMUNE DI GROPELLO CAIROLI
Servizio	AMBIENTE E TERRITORIO
Responsabile	CLAUDIO BRUNI
Scheda relativa all'anno	2023

Obiettivo(1)	SERVIZIO POLIZIA LOCALE
	MIGLIORARE LA VIGILANZA SUL TERRITORIO ATTRAVERSO IL PATTUGLIAMENTO DEL TERRITORIO DURANTE INGRESSO ED USCITA DEGLI ALUNNI DELLA SCUOLA ELEMENTARE, VARIANDO L'ORARIO DI SERVIZIO DEL PERSONALE

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	ANNUALE
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	NESSUNO
-------------------------	---------

Risorse umane coinvolte	AGENTE DI PL MASSIMILIANO FIORENTINO
-------------------------	--------------------------------------

Risorse finanziarie previste	€ 2.500,00
------------------------------	------------

Indicatori	efficacia(3)	CONSEGUIRE UNA MAGGIORE SICUREZZA PER LA CITTADINANZA ATTRAVERSO UNA ATTENTA ATTIVITA' DI PATTUGLIAMENTO DURANTE INGRESSO ED USCITA DEGLI ALUNNI DELLE SCUOLE ELEMENTARI
	efficienza(3)	IN CONSIDERAZIONE DEL RIDOTTO NUMERO DI AGENTI DISPONIBILI ATTUALMENTE RIDOTTI AD UNA UNITA', IN COLLABORAZIONE CON I COMANDI DEI COMUNI LIMITROFI, L'EFFICIENZA DELL'ATTIVITA' SARA' VALUTATA SULLA BASE DELL'ATTIVITA' DI PATTUGLIAMENTO EFFETTIVAMENTE SVOLTA

Situazione di partenza	50 GIORNI DI PATTUGLIAMENTO PRESSO LE SCUOLE (PATTUGLIAMENTO SUDDIVISO CON L'AGENTE IN CONVENZIONE)
------------------------	---

Risultato atteso	90 USCITE DI CONTROLLO
------------------	------------------------

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se: USCITE =>90
	Risultato raggiunto al 75% se: USCITE =>80
	Risultato raggiunto al 50% se: USCITE =>70
	Risultato considerato non raggiunto se: USCITE <= 70

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					alto
	1	2	X	4	5	

(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:
a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili"

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:
a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Comune	COMUNE DI GROPELLO CAIROLI
Servizio	AMBIENTE E TERRITORIO
Responsabile	CLAUDIO BRUNI
Scheda relativa all'anno	2023

Obiettivo(1)	SERVIZIO POLIZIA LOCALE
	MIGLIORARE LA SICUREZZA DELLA CIRCOLAZIONE STRADALE, VERIFICANDO PUNTUALMENTE IL RISPETTO DELLE AUTORIZZAZIONI DI OCCUPAZIONE/MANOMISSIONE SUOLO PUBBLICO E DELLE RELATIVE ORDINANZE EMESSE DA LSERVIZIO AMBIENTE E TERRITORIO

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	ANNUALE
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	NESSUNO
Risorse umane coinvolte	CRIVELLARI ALESSANDRO
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	CONSEGUIRE UNA MAGGIORE SICUREZZA PER LA CITTADINANZA ATTRAVERSO UNA ATTENTA ATTIVITA' DI PATTUGLIAMENTO DELLE STRADE PUBBLICHE
	efficienza(3)	IN CONSIDERAZIONE DEL RIDOTTO NUMERO DI RISORSE DISPONIBILI SARA' VALUTATA L'EFFICIENZA DELL'OBIETTIVO SULLA BASE DEL NUMERO DI ISPEZIONI ANNUE EFFETTUATE

Situazione di partenza	20%
Risultato atteso	ISPEZIONI => 30% DELLE AUTORIZZAZIONI EMESSE

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se: NUMERO ISPEZIONI=> 30%
	Risultato raggiunto al 75% se: NUMERO ISPEZIONI=> 27%
	Risultato raggiunto al 50% se: NUMERO ISPEZIONI=> € 25%
	Risultato considerato non raggiunto se: NUMERO ISPEZIONI<= 20%

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					alto
	1	2	3	4	X	

<p>(1)Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere " (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:</p> <p>a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;</p> <p>b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;</p> <p>c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;</p> <p>d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;</p> <p>e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;</p> <p>f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;</p> <p>g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili "</p>
<p>(2)La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"</p>
<p>(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:</p> <p>a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;</p> <p>b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.</p>

Comune	COMUNE DI GROPELLO CAIROLI
Servizio	AMBIENTE E TERRITORIO
Responsabile	CLAUDIO BRUNI
Scheda relativa all'anno	2023

Obiettivo(1)	SERVIZIO AMBIENTE E TERRITORIO
	MIGLIORARE IL DECORO DELLE AREE VERDI COMUNALI, MEDIANTE SFALCIO PERIODICO E PICCOLA PULIZIA DELLE SUPERFICI ERBOSE. MIGLIORAMENTO DEL DECORO DELLE ESSENZE ARBOREE MEDIANTE POTATURA AD ALTEZZA RAGGIUNGIBILE SENZA L'AUSILIO DI MEZZI DI SOLLEVAMENTO. DAL PRESENTE OBIETTIVO SONO ESCLUSE LE SEGNALAZIONI PER ERBA INTERSTIZIALE, DI COMPETENZA DELLA DITTA TEKNOSERVICE

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	ANNUALE
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	NESSUNO
Risorse umane coinvolte	DEPAOLI FABIO
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	CONSEGUIRE UN MAGGIOR DECORO DELLE AREE VERDI COMUNALI
	efficienza(3)	IN CONSIDERAZIONE DEL RIDOTTO NUMERO DI RISORSE DISPONIBILI SARA' VALUTATA L'EFFICIENZA DELL'OBIETTIVO SULLA BASE DEL NUMERO DI SEGNALAZIONI DI DISSERVIZIO RICEVUTE

Situazione di partenza	10
Risultato atteso	SEGNALAZIONI <= 10

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se: SEGNALAZIONI <= 7
	Risultato raggiunto al 75% se: SEGNALAZIONI <= 8
	Risultato raggiunto al 50% se: SEGNALAZIONI <= 9
	Risultato considerato non raggiunto se: SEGNALAZIONI => 10

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					alto
	1	2	3	4	X	

<p>(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:</p> <p>a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;</p> <p>b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;</p> <p>c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;</p> <p>d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;</p> <p>e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;</p> <p>f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;</p> <p>g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili"</p>
<p>(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"</p>
<p>(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:</p> <p>a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;</p> <p>b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.</p>