

Comune di Oggiona con Santo Stefano

Provincia di Varese

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)

Indice

Premessa	3
Riferimenti normativi.....	3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025.....	775

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

Riferimenti normativi

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

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di

cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 D.M. n. 132 del 30.06.2022.

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

Sulla base del quadro normativo di riferimento 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.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Oggiona con Santo Stefano

Codice fiscale/Partita IVA: 00309390128

Sindaco: Franco Ghiringhelli

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 17

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 4368

Telefono: 0331.214900

Sito internet: info@comune.oggionaconsantostefano.va.it

E-mail: info@comune.oggionaconsantostefano.va.it

PEC: _protocollo.comuneoggionasstefano@actaliscertymail.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

**Sottosezione di programmazione
Valore pubblico**

Documento Unico di Programmazione 2023-2025, dicui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 20.01.2023

**Sottosezione di programmazione
Performance**

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi. Il Piano degli Obiettivi e della Performance, che si adotta direttamente con la Deliberazione di approvazione del PIAO, è un documento programmatico, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti. Il Comune di Oggiona con Santo Stefano definisce annualmente gli obiettivi operativi e strategici dei Settori in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e gli obiettivi strategici dell'Ente. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso. Per l'anno 2023 sono stati individuati gli obiettivi operativi e strategici da realizzare, così come indicato nelle schede contenute nel Documento di Performance **Allegato 1**).

Si richiama inoltre il piano risorse ed obiettivi di assegnazione delle risorse approvato con delibera di Giunta comunale n. 7 del 20.01.2023

Piano delle azioni positive, viene confermato il piano approvato con

	deliberazione di Giunta Comunale n.50_del 06/04/2022
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	<p>La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.</p> <p>Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.</p> <p>Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate</p> <p>L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.</p> <p>Tenuto conto che ad oggi non risultano in atti fatti corruttivi né si sono effettuate modifiche organizzative e pertanto è possibile provvedere con la conferma del PTPCP già vigente per il triennio 2022-2024, come indicato dalle linee guida ANAC;</p> <p>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza__ - __, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 01/04/21 e confermato con deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del <u>27/04/22</u> e con la delibera di Giunta n. 32 del 29.03.2023</p>
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	<p>Struttura organizzativa, precisate nella deliberazione di Giunta Comunale n. <u>7</u> del 20/01/2023 e suddivisa nelle seguenti aree</p> <p>AREA FINANZIARIA AMMINISTRATIVA AREA TECNICA AREA SOCIO ASSISTENZIALE CULTURALE AREA POLIZIA LOCALE SERVIZI-DEMOGRAFICI/COMMERCIO /PERSONALE GIURIDICO</p>

<p>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Superata la fase emergenziale dettata dalla pandemia da Covid-19, nel corso della quale l'Amministrazione Comunale, coerentemente con la normativa di rango primario emanata, ha previsto, disciplinato e applicato il lavoro agile "semplificato", il nuovo contratto collettivo nazionale per le Funzioni Locali ha regolamentato il "Lavoro a distanza", nel cui alveo confluiscono sia il lavoro agile (non più in forma semplificata) che il lavoro da remoto</p> <p>L'Amministrazione Comunale, se necessario potrà valutare ogni tipologia organizzativa e modalità di svolgimento del lavoro, e in tal caso avvierà con le parti sindacali un confronto, Successivamente se necessario verrà aggiornata la presente sottosezione.</p>
<p>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>In questa sezione vengono ricondotti i contenuti del Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 27 del 22.03.2023 - Allegato 2</p>
<p>Sottosezione di programmazione Programma di formazione del personale</p>	<p>Principi della formazione I principi cui si ispira il programma di formazione sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini; - uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate; - efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa. <p>Attori della formazione Tutti i responsabili di servizio e tutti i dipendenti</p>
<p>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</p>	

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Dirigenti/Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato con la seguente modalità

1. I Responsabili, alla conclusion dell'anno, effettueranno il monitoraggio di tutti gli obiettivi loro assegnati indicando:

a. la percentuale di avanzamento dell'attività;

b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);

c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.

3. Il monitoraggio conclusivo sarà esaminato dall'Organismo di valutazione e/o dal Segretario Comunale



Comune di Oggiona con Santo Stefano

PROVINCIA DI VARESE
Via Bonacalza, 146
Cap: 21040 Oggiona con Santo Stefano

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Copia

N. 27/G.C. del Registro delle Deliberazioni in data 22-03-2023

**OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI
DEL PERSONALE 2023-2024-2025**

L'anno duemilaventitre addì ventidue del mese di marzo alle ore 19:00, nella sede comunale si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano:

Ghiringhelli Franco	Sindaco	Presente
Baggini Stefano	Vice Sindaco	Presente
Chinetti Yuri	Assessore	Assente
Crolla Tiziana	Assessore	Presente
Ferraretto Romina	Assessore	Presente

Presenti...: 4

Assenti....: 1

Partecipa Il Segretario Comunale De Paolo Dott. Francesco.

Il Signor Ghiringhelli Franco, Sindaco, assunta la Presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione l'argomento segnato all'ordine del giorno.

Documento prodotto e conservato in originale informatico e firmato digitalmente, ai sensi dell'art. 20 Dlgs 82/2005.

**OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI
DEL PERSONALE 2023-2024-2025**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 6 del D.L. 80/2021 ha introdotto, a decorrere dall'anno 2022, un nuovo strumento di programmazione denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao);
- lo schema di Piao è stato approvato con D.M. n. 132 del 30.06.2022 prevedendo uno schema semplificato per gli enti con un numero di dipendenti inferiori a 50;
- il DPR 81/2022 ha evidenziato gli adempimenti che confluiscono nel Piao tra cui il piano dei fabbisogni del personale;

Rilevato che, per gli enti con meno di 50 dipendenti tenuti alla redazione del Piao "semplificato" l'art. 6 comma 3 del D.M. n. 132 del 30.6.2022 prevede che, tali enti siano tenuti alla predisposizione del Piao, limitatamente all'articolo 4 comma 1: lettera a) ossia alla struttura organizzativa; lettera b) ossia all'Organizzazione e lavoro agile; lettera c) n. 2) ossia con riferimento al piano triennale dei fabbisogni alla programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

Ritenuto, pertanto, che il Comune di OGGIONA CON SANTO STEFANO, essendo un ente con un numero di dipendenti inferiore a 50, debba continuare ad approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale ex art. 6 del D. Lgs. 165/2001 singolarmente come già inserito nel DUP 2023-2025, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 4 del 20.01.2023, mentre nel PIAO sarà programmato quanto richiesto dal comma 1 lettera c) n. 2 dell'art. 4 del D.M. n. 132/2022;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

"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.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 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.*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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.*

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“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....”.

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Visto il prospetto di calcolo, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale, in applicazione del sopra citato decreto 17 marzo 2020, da cui emerge che questa amministrazione, ha una capacità di spesa massima del personale teorica per l'anno 2023 pari a euro 680.478,49, spesa potenziale massima;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: “l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”;

Ritenuto inoltre di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis,

dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs n. 165/2001 e s.m.i) e di contenimento della spesa del personale;

Richiamata a tal proposito la deliberazione della giunta comunale n. 79 del 1/06/2019, con la quale è stato rideterminato in € 23.000,00 il limite di spesa per il lavoro flessibile, e specificato che “questa nuova soglia di spesa, costituirà, a sua volta, il parametro finanziario da prendere a riferimento per gli anni successivi”

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, precisando che rispetto a quanto previsto nel DUP 2023 -2025, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 4 del 20.01.2023 a seguito di mutate esigenze dell'Amministrazione all'interno del servizio polizia locale, la previsione della copertura di un 1 posto di agente polizia locale cat. C, viene sostituita da 1 posto di istruttore direttivo polizia locale cat. D, da coprire tramite mobilità o concorso;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023 – 2025, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

che si allega al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

Dato atto che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D. Lgs. n. 165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 è inferiore alla spesa potenziale massima;

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: “2. *A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica*”;

Visto il parere prot. n. 0002354 del 22.03.2023, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente come da allegato alla presente;

Dato atto che:

- questo ente *è in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Rilevato che il presente programma è suscettibile di ulteriori variazioni e integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

Accertato che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione alle organizzazioni sindacali;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Visto il D. Lgs. n. 267/2000;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Visto ed acquisito il parere favorevole di cui all'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000, come modificato dall'art. 3 – c. 1 lett. B – del D.L. 10.10.2012 n. 174, convertito in Legge 07.12.2012 n. 213 in ordine alla regolarità tecnica e contabile da parte del responsabile del servizio, allegato alla presente;

Con voti unanimi, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 come allegato alla presente;
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. di dare atto che rispetto a quanto previsto nel DUP 2023 -2025, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 20.01.2023, a seguito di mutate esigenze dell'Amministrazione all'interno del servizio polizia locale, la previsione della copertura di un 1 posto di agente polizia locale cat. C, viene sostituita da 1 posto di istruttore direttivo polizia locale cat. D, da coprire tramite mobilità o concorso
4. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2023-2024-2025, dando atto che lo stesso:
 - è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle linee guida di cui al decreto p.c.m. 8 maggio 2018;
 - non *prevede* stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
 - nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2023/2025 vengono previste nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni e tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati, l'assunzione a tempo indeterminato delle seguenti figure:

ANNO 2023

- istituzione di un posto di n.1 istruttore direttivo polizia locale, categoria D, in sostituzione del posto previsto di categoria giuridica C polizia locale, tramite concorso, accesso graduatoria di altro ente o con mobilità;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici nei limiti di cui in premessa;

5. di dare atto che:
 - il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
 - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020;

6. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 con deliberazione n. 33 del 22.02.2022 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
7. di dare atto che copia del presente provvedimento, contestualmente alla sua pubblicazione all'Albo Pretorio, viene trasmesso ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000.

Successivamente con voti unanimi e palesi la presete deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

Documento prodotto e conservato in originale informatico e firmato digitalmente, ai sensi dell'art. 20 Dlgs 82/2005.



Comune di Oggiona con Santo Stefano

PROVINCIA DI VARESE
Via Bonacalza, 146
Cap: 21040 Oggiona con Santo Stefano

Allegato alla deliberazione di
G.C. n.27 del 22-03-2023

PARERE DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI INTERESSATI A NORMA DELL'ART.49 DEL D.LGS. 18/08/2000, N.267

**OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI
DEL PERSONALE 2023-2024-2025**

PARERE: Favorevole in ordine alla **Parere contabile**

Lì, 22-03-2023

Il Responsabile del Servizio

F.to Biffi Adele

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*

PARERE: Favorevole in ordine alla **Parere tecnico**

Lì, 22-03-2023

Il Responsabile del Servizio

F.to De Paolo Dott. Francesco

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*

Documento prodotto e conservato in originale informatico e firmato digitalmente, ai sensi dell'art. 20 Dlgs 82/2005.

Il presente atto è stato letto, approvato e sottoscritto.

SINDACO
F.to Ghiringhelli Franco
*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to De Paolo Dott. Francesco
*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del sito istituzionale di questo Comune il giorno 31-03-2023 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1, del D.Lgs.vo n.267/2000 e articolo 32, comma 1, della Legge n. 69/2009.

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Della suesata deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1 della Legge n.267/00.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Biffi Adele
*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 22-03-2023

[..] per decorrenza del termine di cui all'art. 134, comma 3 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

[X] essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Lì, 22-03-2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Biffi Adele
*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*

Documento prodotto e conservato in originale informatico e firmato digitalmente, ai sensi dell'art. 20 Dlgs 82/2005.

Prospetti di calcolo

		ANNO	VALORE	FASCIA
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2023		
	Popolazione al 31 dicembre	2020	4.326	d
		ANNO	VALORE	
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021	643.945,44 € (I)	
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		623.583,07 €	
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2019	2.452.989,94 €	
		2020	2.612.767,95 €	
		2021	2.548.047,52 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.537.935,14 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	36.176,00 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		2.501.759,14 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			25,74%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			27,20%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			31,20%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

II

II

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	36.533,05 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	680.478,49 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)		27,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	168.367,43 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	168.367,43 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	791.950,50 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	680.478,49 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	680.478,49 €	

Dal prospetto di calcolo, soprariportato, in applicazione del sopra citato decreto 17 marzo 2020, emerge che questa amministrazione ha un rapporto spesa del personale e media entrate correnti con riferimento al rendiconto 2021 come percentuale pari a 25,74% che si posiziona al di sotto della soglia minima pari al 27,20%, come definito dalla tabella 1 del DM sopra citato, e pertanto tenuto conto delle assunzioni già effettuate dall'anno 2020 ad oggi, ha una capacità di spesa massima del personale teorica per l'anno 2023 pari a euro **680.478,49**, spesa potenziale massima.

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

A seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
 - b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
 - c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- si riporta la dotazione organica quale parte integrante e sostanziale;

IL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023/2025 È ESPLICITATO NELLA SEGUENTE TABELLA

CAT. POS. ECO.	PROFILO	POSTI	VACANTI	AREA	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
B	Esecutore addetto ai servizi di supporto	1		Tecnica			
		1 part-time		Socio Culturale			
B 3	Collaboratore amministrativo	2		Finanziaria Amministrativa			
C	Istruttore Amministrativo	1		Tecnica			
		1		Servizi Demografici			
		1		Socio Culturale			
C	Istruttore Assistente Bibliotecario	1		Socio Culturale			
C	Istruttore Tecnico	2		Tecnica			

D	Istruttore Direttivo Servizi Demografici	1		Servizi Demografici			
D	Istruttore Direttivo Contabile	2		Finanziaria Amministrativa			
D	Istruttore Direttivo Assistente Sociale	1		Socio Culturale			
D	Istruttore Direttivo Tecnico	1		Tecnica			
D	Istruttore Direttivo Polizia Locale	2	1	Polizia Locale	1 posto da coprire tramite mobilità o concorso*		

*** PROGRAMMAZIONE: Rispetto a quanto previsto nel DUP 2023 -2025 a seguito di mutate esigenze dell'Amministrazione all'interno del servizio polizia locale, la previsione della copertura di un 1 posto di agente polizia locale cat. C, viene sostituita da 1 posto di istruttore direttivo polizia locale cat. D, da coprire tramite mobilità o concorso. La spesa prevista in bilancio per l'anno 2023 non viene modificata considerato che è congrua rispetto alla spesa da sostenere, che partirà non prima del mese di aprile, considerato i tempi per la procedura di sostituzione ;**

In esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore dall'1/04/2023, secondo quanto previsto dal nuovo ordinamento professionale introdotto dal CCNL 16/11/2022, le categorie (A, B, C, D) saranno sostituite, nell'ambito della declinazione della dotazione organica nelle nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.

Per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata ed esplicitata nel seguente prospetto

SPESE PER IL PERSONALE ANNO 2023

PERSONALE IN SERVIZIO

N.O.	Dipendenti	Cat.	Cap.lo	Tratt.economico annuo lordo	Contributi obbligatori	TOTALE
					Cpdel - Inadel - Inail	
AREA FINANZIARIA AMM.VA						
1	Collaboratore prof.le amm.vo	B3	1021	22.500,00	7.050,00	29.550,00
2	Collaboratore prof.le amm.vo	B4	1131	22.700,00	7.100,00	29.800,00
3	Istruttore Direttivo Contabile	D4	1131	31.150,00	9.750,00	40.900,00
4	Istruttore Direttivo Contabile	D4	1131	42.000,00	13.150,00	55.150,00
AREA TECNICA						
5	Istruttore Direttivo Tecnico	D3	1081	39.600,00	12.400,00	52.000,00
6	Istruttore Tecnico	C2	1081	24.500,00	7.700,00	32.200,00

7	Istruttore Tecnico	C1	1081	24.000,00	7.500,00	31.500,00
8	Istruttore Tecnico	C1	1081	24.000,00	7.500,00	31.500,00
9	Esecutore servizi di supporto	B5	1081	23.200,00	7.250,00	30.450,00
	SERVIZI DEMOGRAFICI					
10	Istruttore Direttivo Amm.vo Demo	D3	1111	30.000,00	9.400,00	39.400,00
11	Istruttore amm.vo serv. Demogr.	C4	1111	26.000,00	8.200,00	34.200,00
	POLIZIA LOCALE					
12	Istruttore Direttivo polizia locale	D1	1261	33.500,00	10.500,00	44.000,00
	SOCIALE-CULTURA-BIBLIOTECA					
15	Istruttore Culturale	C1	1471	24.000,00	7.500,00	31.500,00
16	Istruttore sportello informagiovani	C4	1471	26.000,00	8.150,00	34.150,00
17	Istruttore Direttivo socio-educ.vo	D1	1851	26.000,00	8.150,00	34.150,00
18	Collab. prof. P.T. 50% (L.68/99)	B2	1851	10.800,00	3.400,00	14.200,00
	SEGRETARIO COMUNALE					
19	SEGRETARIO COMUNALE	---	1080	16.000,00		16.000,00
20	SEGRETARIO COMUNALE - ONERI		1080/2		4.200,00	4.200,00
	PERSONALE DA ASSUMERE					
13	Istruttore direttivo di polizia locale	D1	1261	19.750,00	6.836,80	26.586,80
	LAVORO FLESSIBILE					
14	Agente di polizia locale		1261	4.250,00	663,20	4.913,20
				469.950,00	146.400,00	616.350,00

descrizione	cap	importo
FONDO PRODUTTIVITA'+INCENTIVI	2164-1183	32.433,57
FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	2166	3.580,00
MENSA DIPENDENTI	2163	8.000,00
QUOTA DIRITTI DI ROGITO AL SEGRETARIO	1038	1.500,00
		45.513,57

TOTALE SPESA SOGGETTA AL LIMITE

661.863,57

SPESA PERSONALE IN SERVIZIO

630.363,57

SPESA PERSONALE DA ASSUMERE	26.586,80
SPESA LAVORO FLESSIBILE	4.913,20
TOTALE SPESA SOGGETTA AL LIMITE	661.863,57

La spesa prevista per l'anno 2023 è la seguente:

Personale a tempo indeterminato IN SERVIZIO (+)	€ 630.363,57
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+)	€ 4.913,20
Personale da assumere	€ 26.586,80

Spesa TOTALE soggetta al limite (B) (=) 661.863,57

La spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025 è inferiore alla spesa potenziale massima.

L'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006.

Il presente programma è suscettibile di ulteriori variazioni e integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire.

STRATEGIE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE: riqualificazione e potenziamento delle competenze

SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O ECCEденZE DI PERSONALE: non presenti

PIANO DELLA PERFORMANCE

TRIENNIO 2023-2025

Presentazione del Piano

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del D.Lgs. 27.10.2009, n.150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale ed organizzativa dei propri dipendenti.

Il "piano della performance" è quindi il documento programmatico che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'ente e i criteri per la misurazione e valutazione delle prestazioni dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti.

La performance è il contributo che ciascun soggetto apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi strategici ed operativi dell'amministrazione.

L'obiettivo strategico è il traguardo che l'amministrazione si prefigge di raggiungere per realizzare i propri indirizzi. Gli obiettivi di carattere strategico fanno riferimento a programmi pluriennali che richiedono una pianificazione di medio/lungo termine.

L'obiettivo operativo è rappresentato dagli obiettivi dei singoli esercizi.

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n.150/2009 costituito dalle fasi di definizione ed assegnazione degli obiettivi, monitoraggio, misurazione e valutazione della performance e rendicontazione dei risultati.

La finalità del piano della performance è quello di migliorare i servizi e le prestazioni che l'organizzazione rende ai cittadini.

Il piano ha durata triennale, accompagna il bilancio di previsione annuale e pluriennale e in tale sede viene costantemente aggiornato.

Il Comune: chi è e cosa fa

Popolazione al 31.12.2022: 4368

Territorio:

kmq 2,7 – strade comunali km 9,948 – strade provinciali km 6,910

fiumi e torrenti 1

rete fognaria km 20 – rete acquedotto km 21

punti luce illuminazione pubblica 530

Strumenti urbanistici:

piano di governo del territorio, approvato con delibera C.C. n. 20 del 31.03.2011

Strutture:

sede municipale: 1

cimiteri: 2

edifici pubblici ad uso diverso: cascine Villa Colombo

scuole primarie di primo grado: 2

parchi ed aree verdi.

Le funzioni del Comune:

I Comuni hanno autonomia statutaria, normativa, organizzativa ed amministrativa, nonché autonomia impositiva e finanziaria nell'ambito del proprio Statuto, dei regolamenti e delle leggi.

Il Comune svolge compiti amministrativi che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, i servizi alla persona ed alla comunità, l'assetto e l'utilizzazione del territorio.

Il Comune esercita anche funzioni statali attraverso il Sindaco quale Ufficiale del Governo nei servizi: elettorale, stato civile, anagrafe, leva e statistica.

Il Comune valorizza le libere forme associative e promuove organismi di partecipazione popolare all'amministrazione comunale.

Il Comune esplica la propria attività istituzionale attraverso il reperimento di varie fonti di finanziamento in relazione alle diverse tipologie di spese che deve affrontare.

Organizzazione dell'ente

L'organizzazione del Comune di Oggiona con Santo Stefano è articolata come segue:

servizio finanziario-amministrativo	1 responsabile d'area, AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE 1 istruttore direttivo, AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE 2 collaboratori amm.vi, AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
-------------------------------------	--

Servizio tecnico	1 responsabile d'area, AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE 2 istruttore tecnico AREA DEGLI ISTRUTTORI 1 istruttore amm.vo, AREA DEGLI ISTRUTTORI 1 operatore, AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
------------------	---

Il responsabile del servizio tecnico svolge la propria attività anche presso il Comune di Cavaria con Premezzo nell'ambito dello svolgimento in forma associata del servizio tecnico.

Servizio socio-culturale	1 istruttore direttivo ass.sociale, AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
--------------------------	--

2 istruttore amm., **AREA DEGLI ISTRUTTORI** (di cui 1 in supporto temporaneamente al servizio finanziario-amministrativo)

1 collaboratore, **AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI**

Servizio polizia locale

1 responsabile d'area, **AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE**

1 istruttore di polizia locale, **AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE**
(posto da coprire)

Servizio demografico

1 istruttore direttivo, **AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE**

1 istruttore amm., **AREA DEGLI ISTRUTTORI**

Al Segretario Comunale è assegnata la responsabilità del servizio demografico e socio culturale Pubblica Istruzione.

Programmi e obiettivi - Valutazione

Il Comune di Oggiona con Santo Stefano definisce annualmente gli obiettivi strategici ed operativi per i servizi in cui è divisa la struttura amministrativa del Comune. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei singoli servizi e dell'ente nel suo complesso.

La misurazione e la valutazione della performance si articola su due livelli:

- a) valutazione di primo livello che riguarda i singoli dipendenti ed è effettuata dai singoli responsabili di servizio secondo le modalità fissate dalla contrattazione decentrata;
- b) valutazione di secondo livello che riguarda i responsabili di servizio ed è effettuata dal nucleo di valutazione (composto dal Segretario comunale e dal Revisore dei Conti)

Le valutazioni sono effettuate sulla base di schede di valutazione, differenziate per i responsabili di servizio e per il restante personale. La valutazione misura sia il comportamento professionale ed organizzativo sia l'obiettivo assegnato e la scheda prevede quindi punteggi differenziati per i singoli elementi di valutazione e punteggi differenziati in relazione al raggiungimento degli obiettivi.

La valutazione dei responsabili è effettuata dal nucleo sulla base della relazione prodotta dai responsabili di servizio sull'effettiva realizzazione degli obiettivi assegnati.

La valutazione del Segretario Comunale viene effettuata dal Sindaco.

Obiettivi strategici

L'amministrazione comunale di Oggiona con Santo Stefano, così come indicato nel programma degli indirizzi di governo, vuole porre in essere un'attività amministrativa efficace, efficiente e trasparente, alla luce dei principi di buona amministrazione e tenuto conto delle scarse risorse proprie che caratterizzano i Comuni di piccole dimensioni, si propone di proseguire lungo la strada della sana gestione di bilancio per continuare a garantire servizi efficienti ai cittadini nei settori educativo e sociale, nello sviluppo del territorio e nella tutela dell'ambiente.

Per gli obiettivi strategici il riferimento principale è al programma di mandato predisposto dalla giunta comunale ed approvato dal consiglio comunale.

Costituiscono, in particolare, obiettivi strategici per l'ente:

- promozione di maggiori livelli di trasparenza e implementazione della comunicazione con i cittadini mantenendo relazioni con l'utenza aperte all'ascolto, all'accoglienza, favorendo l'informazione e l'accesso ai servizi, migliorando i canali esistenti e intensificando e razionalizzando la loro gestione (tra cui sito web, newsletter e social media);
- recupero risorse e razionalizzazione delle spese;
- gestione innovazioni tributarie ed entrate dell'ente nel quadro della evoluzione normativa in materia;
- realizzazione di forme di gestioni associate di servizi e funzioni tra Comuni, nell'ottica del conseguimento di risparmi di spesa e dell'efficienza dei servizi erogati;
- implementazione SPID, PagoPA, AppIO e conseguentemente l'implementazione dell'accesso a tutti i servizi digitali della Pubblica Amministrazione.
- attuazione del programma triennale per la trasparenza
- realizzazione progetti finanziati dal PNRR

Gli obiettivi strategici possono essere diversamente articolati nei programmi del documento unico programmatico in relazione alle linee programmatiche di mandato ed ai programmi da realizzare nel periodo considerato.

Obiettivi operativi

Gli obiettivi operativi sono definiti dalla giunta comunale, devono essere coerenti con le previsioni di bilancio e devono essere chiari, misurabili ed in grado di produrre un miglioramento dei servizi.

Gli obiettivi operativi sono assegnati con la delibera della giunta comunale che assegna il P.R.O. successivamente all'approvazione del bilancio di previsione o con la delibera che assegna, ad inizio esercizio, il P.R.O. provvisorio in attesa dell'approvazione del bilancio di previsione.

<u>Pubblicità e trasparenza</u>

Il “piano della performance” è pubblicato sul sito istituzionale dell'ente ai fini della sua massima divulgazione e conoscenza.