

**COMUNE DI CICOGNOLO**  
*Provincia di Cremona*



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E  
ORGANIZZAZIONE (PIAO)  
TRIENNIO 2023 - 2025**

**Allegato A) alla deliberazione di G.C. n. 87 del 24.06.2023**

**Il Segretario Comunale**  
Dott.ssa Rosella Mosti

## 1. Premessa

Le finalità del PIAO (articolo 6, comma 1, D.L. 80/2021) sono:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

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, pertanto, 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.

Una procedura ulteriormente semplificata è stata prevista per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, dal legislatore nazionale (comma 6, articolo 6, decreto-legge 80/2021). Tale indicazione ha trovato una propria e puntuale declinazione nell'articolo 6, del decreto ministeriale n. 132/2022 e nell'allegato contenente il "*Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, Guida alla compilazione*".

Dopo il documento avente carattere sperimentale e ricognitorio, approvato negli ultimi mesi dell'anno 2022 (PIAO 2022/2024), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 rappresenta il primo documento di *programmazione attuativa* pienamente orientato dalle disposizioni contenute nelle disposizioni richiamate nel paragrafo successivo.

## 2. Riferimenti normativi

L'art. 6, 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, il Piano delle Azioni Positive 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 (da ultimo: PNA 2022/2024) 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, n. 132, recante ***Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione***.

Ai sensi degli articoli 7, comma 1, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione,

il termine per l'approvazione del PIAO è stabilito nel 31 gennaio di ogni anno. Esso ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Il successivo articolo 8, del D.M. 132/2022 prevede che il PIAO debba assicurare la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziari che ne costituiscono il necessario presupposto. Per quanto sopra, il comma 2 del citato art. 8 del D.M. 132/2022, prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio venga differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il PIAO, come previsto dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del decreto ministeriale n. 32/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, **a regime**, si compone di **tre sezioni** e le pubbliche amministrazioni procedono **esclusivamente** alle attività previste nel citato articolo 6.

La sezione 2, denominata "Valore pubblico, performance e Anticorruzione", pertanto, prevede una sola sottosezione denominata "*Rischi corruttivi e trasparenza*", mentre la sezione 3, risulta suddivisa in tre sottosezioni.

Lo schema riassuntivo è, pertanto, il seguente:

**Sezione 1 = Scheda anagrafica dell'amministrazione;**

**Sezione 2 = Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;**

- ~~Sottosezione 2.1 – Valore pubblico;~~
- ~~Sottosezione 2.2 – Performance;~~
- Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza;

**Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano;**

- Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa;
- Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile;
- Sottosezione 3.3 - Piano triennale fabbisogni di personale;

~~**Sezione 4 = Monitoraggio.**~~

La sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" è stata predisposta dal Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT), come previsto dall'art. 4, comma 1, lettera c), del D.M. 132/2022, secondo le indicazioni delle norme vigenti e del Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024, approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

### 3. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

#### SEZIONE 1 - SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune: CICOGNOLO  
Indirizzo: VIA G. MARCONI N. 25; 26030 CICOGNOLO  
Codice fiscale/Partita IVA: 00312110190  
Sindaco: BERGAMASCHI ANGELO  
Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre 2022: 4  
Numero abitanti al 31 dicembre 2022: 923  
Telefono: 0372/835923  
Sito internet: [www.comune.cicognolo.cr.it](http://www.comune.cicognolo.cr.it)  
E-mail: [segreteria@comune.cicognolo.cr.it](mailto:segreteria@comune.cicognolo.cr.it)  
PEC: [protocollo.comune.cicognolo@pec.regione.lombardia.it](mailto:protocollo.comune.cicognolo@pec.regione.lombardia.it)

#### SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Per la sottosezione **2.1 - Valore pubblico** - non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti - si rimanda alle indicazioni contenute nel Documento Unico di Programmazione 2023-2025, aggiornato da ultimo con deliberazione di consiglio comunale n. 5 del 13.03.2023. Si richiama inoltre la deliberazione di consiglio comunale n. 6 del 13.03.2023 di approvazione del Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2023/2025.

##### Per la sottosezione **2.2 - Performance**

Il Comune di Cicognolo con atto di Giunta Comunale n. 69 in data 24.05.2023 ha approvato l'aggiornamento del sistema di valutazione della Performance in coerenza delle disposizioni in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel quadro del nuovo ordinamento professionale introdotto dal CCNL 2016/2021 per il personale del comparto Funzioni Enti Locali.

Nello specifico, la valutazione della performance organizzativa riguarda la rilevazione del grado di attuazione delle politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività, la realizzazione degli obiettivi strategici relativi all'amministrazione nel suo complesso, nonché la rilevazione dei risultati conseguiti dalle singole articolazioni organizzative, in relazione agli obiettivi gestionali ad esse affidati. La valutazione della performance individuale concerne, invece, la misurazione dell'apporto fornito da ciascuna figura dell'Ente – in ragione del ruolo e responsabilità ricoperti – alla realizzazione dei predetti obiettivi, cui è correlato l'eventuale riconoscimento del trattamento economico accessorio previsto dal contratto nazionale e integrativo. Il ciclo della performance è unificato col ciclo della programmazione finanziaria. In particolare, nel Documento Unico di Programmazione semplificato sopra citato sono stati fissati, nell'ambito delle missioni e dei programmi nei quali è articolato il bilancio, gli obiettivi strategici perseguiti dall'Ente, a loro volta distinti in obiettivi operativi.

Le risorse finanziarie assegnate per ogni programma definito all'interno del DUP sono state destinate ai singoli responsabili con atto di Giunta Comunale n. 47 del 31.03.2023 per la realizzazione degli obiettivi di gestione.

Gli obiettivi specifici, funzionali al conseguimento degli obiettivi della gestione, sono indicati, con la partecipazione dei relativi responsabili, nel Piano della performance, ricondotto al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Essi sono affidati a ciascuna articolazione organizzativa dell'Ente tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance. Tali obiettivi specifici sono accompagnati dalla puntuale descrizione dei risultati attesi mediante appositi indicatori.

Si allegano le schede Obiettivo 2023 nelle quali sono descritti gli obiettivi specifici, misurabili e monitorabili secondo gli indicatori di efficacia e di efficienza.

## SCHEDA OBIETTIVO 2023

Comune	CICOGNOLO
Servizio	GESTIONE FINANZIARIA GENERALE
Responsabile	Istruttore Direttivo D 3
Scheda relativa all'anno	2023

Obiettivo(1)	Attività contabili per raggiungimento obiettivi generali
	<p>L'attività è finalizzata ad attivare e predisporre tutti i documenti e gli atti per l'approvazione del:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bilancio di Previsione 2023/2025 entro il 31.05.2023 al fine di utilizzare i contributi a fondo perduto assegnati ai Comuni con: <ul style="list-style-type: none"> <li>. Decreto del Ministro dell'Interno del 20.01.2023 per i comuni con popolazione inferiore a 1.000 abitanti per il potenziamento di investimenti per la messa in sicurezza di scuole, strade, edifici pubblici e patrimonio comunale e per l'abbattimento delle barriere architettoniche nonché per gli interventi di efficientamento energetico e sviluppo territoriale sostenibile, per l'anno 2022(ex art. 30 comma 14-bis del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, così come sostituito dall'art. 51, comma 1, lettera a) per un importo di €. 83.790,52.</li> <li>. Decreto del Ministro dell'Interno del 14.01.2022 per investimenti finalizzati alla manutenzione straordinaria delle strade comunali, dei marciapiedi e dell'arredo urbano per l'anno 2023 per un importo di €.5.000,00</li> <li>. Legge 160/27.12.2019 art.1 c.29-37- D.M. 11.11.2020 per i comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti destinati a efficientamento energetico e sviluppo territoriale per un importo di €. 50.000,00-</li> </ul> </li> </ul> <p>I sopra citati contributi saranno oggetto di monitoraggio con il sistema BDAP, così da poter ricevere l'acconto del 50%.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Approvazione Conto del Bilancio 2022 entro il 30.04.2023 al fine di poter utilizzare l'Avanzo di Amministrazione per il finanziamento di lavori stabiliti dall'Amministrazione Comunale.</li> </ul>

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

Altri servizi coinvolti	--
Risorse umane coinvolte	Istruttore Direttivo D 3
Risorse finanziarie previste	Come da deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 31.03.2023

Indicatori	efficacia(3)	Predisposizione degli atti per l'approvazione degli organi collegiali nei tempi utili all'Amministrazione per raggiungere i suoi obiettivi
	efficienza(3)	Approvazione del Bilancio di Previsione 2023/2025 e del Conto del Bilancio prima delle scadenze fissate dalla Legge. Predisposizione di tutti gli atti e i documenti correlati

Situazione di partenza	Legge di Bilancio 2023: approvazione bilancio 2023/2025: 31.05.2023 TUEL: approvazione Conto del Bilancio: 30.04.2023
Risultato atteso	Approvazione Bilancio di Previsione 2023/2025: entro 31.03.2023 Approvazione Conto del Bilancio 2022: entro 30.04.2023

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al 100% se: il Bilancio 2023/2025 verrà approvato entro il 31.03.2023 e il Conto del Bilancio 2022 verrà approvato entro il 29.04.2023.-
	Risultato raggiunto al 50% se: il Bilancio 2023/2025 verrà approvato entro il 31.05.2023 e il Conto del Bilancio 2022 verrà approvato entro il 30.04.2023.
	Risultato considerato non raggiunto se: il Bilancio 2023/2025 e il Conto del Bilancio 2022 verranno approvati dopo la scadenza di legge.

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>

## SCHEDA OBIETTIVO 2023

Comune	CICOGNOLO
Servizio	GESTIONE FINANZIARIA GENERALE - SERVIZI SCOLASTICI
Responsabile	Istruttore Direttivo
Scheda relativa all'anno	2023

Obiettivo(1)	ATTIVITA' DI VERIFICA SERVIZI SCOLASTICI
	Per ogni servizio scolastico attivo (Mensa, trasporto scuolabus e pre-scuola) verifica delle iscrizioni, verifica semestrale degli incassi e invio delle lettere di sollecito pagamenti per gli inadempienti.

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

Altri servizi coinvolti	Ufficio Anagrafe-Stato Civile
Risorse umane coinvolte	Collaboratore C 1
Risorse finanziarie previste	€. 500,00

Indicatori	efficacia(3)	Aggiornamento delle posizioni debitorie dei servizi scolastici
	efficienza(3)	Accertare le posizioni debitorie procedendo all'invio dei solleciti di pagamento per gli anni scolastici 2021/2022 e 2022/2023

Situazione di partenza	N. 40 posizioni debitorie rilevate
Risultato atteso	N. 35 posizione debitorie accertate e incassate

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al 100% se: accertamento e invio solleciti posizioni debitorie n. 35 entro il 31.12.2023

	Risultato raggiunto al 50% se: accertamento e invio solleciti posizioni debitorie n. 20 entro il 30.06.2023
	Risultato considerato non raggiunto se: vi è solo accertamento delle posizioni debitorie senza alcun invio di sollecito di versamento entro il 31.12.2023

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>

## SCHEDA OBIETTIVO 2023

Comune	CICOGNOLO
Servizio	CONTRATTI
Responsabile	Istruttore Direttivo D 3
Scheda relativa all'anno	2023

Obiettivo(1)	ALLINEAMENTO DATI CIMITERIALI NEL NUOVO SOFTWARE "SERVIZI CIMITERIALI"
	Banca dati allineati all'interno del software con la documentazione agli atti in merito ai contratti stipulati, le scadenze e i rinnovi degli stessi per poi programmare le estumulazioni, le esumazioni all'interno del cimitero aumentando la disponibilità delle sepolture nel locale cimitero comunale. Verifica dei dati inseriti nel programma con le sepolture nel cimitero.

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

Altri servizi coinvolti	Ufficio Anagrafe – Stato Civile - Segreteria
Risorse umane coinvolte	Collaboratore C 1 – C 4
Risorse finanziarie previste	€. 1.100,00

Indicatori	efficacia(3)	Costituzione di una banca dati cimiteriale aggiornata con gli atti amministrativi depositati e con il Registro delle sepolture e con il Registro dei Contratti
	efficienza(3)	Avere dati allineati con gli atti al fine programmare annualmente le esumazioni e le estumulazioni e le eventuali richieste di rinnovo cimiteriali.

Situazione di partenza	Installazione nuovo programma Halley con dati importati da file excel precedentemente in uso contenente i dati relativi ai defunti, dati dei contratti e scadenza contratti
Risultato atteso	Verifica del corretto travaso dei dati con correzione posizioni errate ed implementazione con i nuovi decessi e contratti per n. 120 posizioni

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al 100% se: è stata effettuata la verifica e il corretto caricamento dati nel programma di n. 120 posizioni entro il 31.12.2023
	Risultato raggiunto al 50% se: è stata effettuata la verifica e il corretto caricamento dati nel programma di n. 50 posizioni entro il 30.06.2023
	Risultato considerato non raggiunto se: mancata verifica e corretto caricamento dati nel programma di n. 40 posizioni entro il 31.12.2023

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:  
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.

## SCHEDA OBIETTIVO 2023 N. 1

Comune	CICOGNOLO
Servizio	SEGRETERIA -
Responsabile	SEGREARIO COMUNALE
Scheda relativa all'anno	2023

Obiettivo(1)	AGGIORNAMENTO dati TRASPARENZA SITO ISTITUZIONALE
	Aggiornamento dati sul sito web e miglioramento moduli formulari presenti sul sito.
Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	anno 2023

Altri servizi coinvolti	SEGRETERIA
Risorse umane coinvolte	Collaboratore C 4
Risorse finanziarie previste	€. 500,00

Indicatori	efficacia(3)	Consultazione immediata e reale dei dati comunali
	efficienza(3)	Aggiornamento dei dati sul sito web ed in particolare revisione e aggiornamento dei moduli e formulari a disposizione dell'utenza on line, nel rispetto degli standard vigenti.

Situazione di partenza	Presenza in alcune sezioni nel sito di moduli e formulari da aggiornare
Risultato atteso	Consultazione immediato dei dati informativi da parte del cittadino.

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al 100% se: aggiornamento entro il 31.12.2023
	Risultato raggiunto al 50% se: conclusione aggiornamento dopo il 31.10.2023
	Risultato considerato non raggiunto se: non effettuato l'aggiornamento entro il 31.12.2023

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>

(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.

## SCHEMA OBIETTIVO 2023

Comune	CICOLOGNO
Servizio	CIMITERO
Responsabile	BERGAMASCHI ANGELO
Scheda relativa all'anno	2023

Obiettivo(1)	VERIFICA TUMULAZIONI E LOCULI NEL CIMITERO
	Verifica reale corrispondenza delle posizioni cimiteriali con gli atti amministrativi presenti nella banca dati del programma "servizi Cimiteriali" in uso agli uffici comunali e verifica dati all'interno del Registro delle sepolture.
Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	anno 2023

Altri servizi coinvolti	-
Risorse umane coinvolte	Operaio B 5
Risorse finanziarie previste	€. 403,85

Indicatori	efficacia(3)	Corrispondenza della situazione reale dei loculi, tumuli e tombe cimiteriali con i contratti stipulati e depositati presso gli uffici comunali
	efficienza(3)	Immediata verifica delle disponibilità per eventuali nuove tumulazioni e/ o esumazioni cimiteriali

Situazione di partenza	Manca di raccordo tra la situazione reale delle sepolture all'interno del cimitero e la postazione informatica dell'Ente
------------------------	--

Risultato atteso	Accertare la disponibilità di loculi e tombe nel Cimitero comunale al fine di poter predisporre una programmazione delle esumazioni e delle estumulazioni
------------------	---

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al 100% se: effettuata la corrispondenza dei dati informatici con quelli reali nel Cimitero e la verifica delle disponibilità per nuove tumulazioni e/o estumulazioni cimiteriali entro il 31.12.2023
	Risultato raggiunto al 50% se: solo rilievo delle disponibilità per nuove tumulazioni e/o estumulazioni entro il 30.06.2023
	Risultato considerato non raggiunto se: non viene effettuato nessun tipo né di rilievo né di verifica delle disponibilità per nuove tumulazioni e/o estumulazioni entro il 31.12.2023

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>

La valutazione definitiva sarà effettuata al termine di ciascun anno.

### **SOTTOSEZIONE 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza.**

La sottosezione è stata predisposta dal RPCT, nominato con decreto del sindaco n. 2 del 14.01.2019 sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 190/2012. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere i rischi corruttivi, sono quelli indicati nei Piani Nazionale Anticorruzione, in particolare PNA-2019 e PNA-2022 e negli atti di regolazione generali adottati da ANAC, ai sensi della legge 190/2012 e del d.lgs. 33/2013, in materia di trasparenza. Si specifica - ai sensi dell'articolo

6, comma 2, del D.M. 132/2022 - che 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 rilevanti degli obiettivi di performance. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

**Con deliberazione di G.C. n. 15 del 29.01.2023 è stato confermato per l'anno 2023, il Piano triennale di prevenzione per la corruzione per la trasparenza 2021-2023 approvato con deliberazione G.C. N. 39 del 29.03.2021 di cui alla legge n. 190/2012 e del D. Lgs. n. 33/2013.**

## **SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **SOTTOSEZIONE 3.1 – Struttura organizzativa**

In questa sottosezione (rif. art. 4, comma 1, lettera a. D.M. 132/2022) viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'amministrazione distinto in:

- Allegato 3.1 - Schema organizzativo e Organigramma

### **SOTTOSEZIONE 3.2 – Organizzazione lavoro agile**

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale<sup>1</sup> la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, la sottosezione intende dare pratica attuazione alle seguenti indicazioni:

1. che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
2. 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;
3. l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un *cloud* o, comunque, di strumenti 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;
4. l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
5. l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

**L'Amministrazione Comunale considerato il numero limitato di dipendenti non ritiene di attivare il lavoro in modalità agile.**

### **SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale**

Per il triennio 2023/2025 (rif. D.M. 132/2022, articolo 4, comma 1, lettera c), il piano dei fabbisogni di personale, viene stabilito nell'allegato 3.3, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

---

<sup>1</sup> CCNL Funzioni locali 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, articoli da 63 a 70;

## **SEZIONE 4 – Monitoraggio**

La sezione **4 – Monitoraggio**, non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti (D.M. 132/2022, articolo 4, commi 3 e 4).

In ogni caso, viene disciplinata una attività di monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani, attraverso l'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi Piano Esecutivo di Gestione, sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, nonché eventuali interventi correttivi che consentano di ricalibrare gli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

Si specifica che per la *sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza*, il monitoraggio verrà effettuato secondo le modalità definite dall'ANAC, nel paragrafo 10.2.1, rubricato “*Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni*”, del PNA 2022/2024.

### **ALLEGATI:**

**3.1 = SOTTOSEZIONE: STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

**3.3 = SOTTOSEZIONE: PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE**

**TABELLA RIEPILOGATIVA (consultazione sito [www.comune.cicognolo.cr.it](http://www.comune.cicognolo.cr.it))**

## SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### SOTTOSEZIONE 3.1 – Struttura organizzativa

#### Allegato 3.1 - Schema organizzativo e Organigramma DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE (deliberazione GC n. 9 del 31.01.2022)

La situazione struttura organizzativa dell'Ente è la seguente:

CATEGORIE	RIEPILOGO DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE			VACANTI
	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	TOTALE	
D	1	0	1	0
C	2	0	2	0
B	1	0	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>

#### PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2021

PROFILO	CATEGORIA	SERVIZIO	FUNZIONI
Istruttore Direttivo	D3	Servizio Finanziario Servizio Amministrativo	Responsabile del servizio Amministrativo contabile
Istruttore Amministrativo	C4	Servizio Amministrativo	Addetto AI Servizi Demografici e Commercio
Istruttore Amministrativo	C4	Servizio Amministrativo	Addetto alla Segreteria e Servizio Elettorale
Cantoniere Seppellitore Autista Scuolabus	B5	Servizio tecnico	Cantoniere, seppellitore e Autista Scuolabus

#### DOTAZIONE ORGANICA PER CATEGORIA

<i>Dotazione Organica Per categoria</i>		
Categoria Posizione economica	Profilo	Note
D3	Istruttore Direttivo del Servizio Amministrativo - Contabile Responsabile di Servizio	
C4	Istruttore Amministrativo	
C4	Istruttore Amministrativo	
B5	Collaboratore professionale tecnico – autista scuolabus – messo – addetto alla manutenzione del patrimonio comunale - seppellitore	
<b>Totale n. 4 dipendenti</b>		

In virtù delle nuove linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani di fabbisogno di personale vengono di seguito indicati i dipendenti in servizio oltre a quelli che si intende coprire nel triennio 2022/2024, prevedendo quindi una programmazione flessibile rispettosa dei vincoli finanziari:

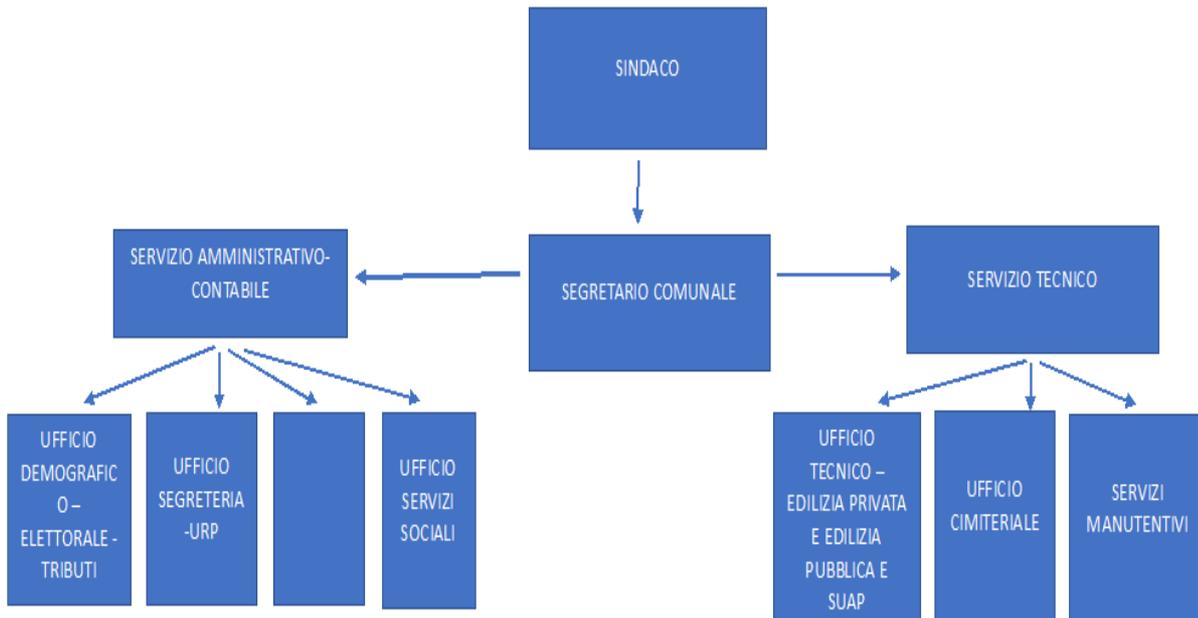
<b>PROFILO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>SERVIZIO</b>	<b>Piano Assunzioni 2022/2024</b>
Istruttore Direttivo	D3	Servizio Finanziario/Amministrativo con funzioni di Responsabile servizio Amministrativo Contabile	//
Istruttore Amministrativo	C4	Servizio Amministrativo con funzione servizi demografici e Commercio	Cessazione dal 30.09.2022
Istruttore Amministrativo	C1	Servizio Amministrativo con funzione servizi demografici e Commercio	Previsto avvio procedura 2022
Istruttore Amministrativo	C4	Servizio Amministrativo con funzione Segreteria e Servizio Elettorale	//
Cantoniere Seppellitore Autista Scuolabus	B5	Servizio tecnico	Cantoniere, seppellitore e Autista Scuolabus
Istruttore Amministrativo Tecnico	C1	Servizio Amministrativo Tecnico a 12 h. settimanali	Previsto avvio procedura 2023

### **PERSONALE IN SERVIZIO DAL 01.04.2023**

In riferimento al CCNL 16.11.2022, il personale in servizio è inquadrato come segue (deliberazione GC n. 52 del 31/03/2023):

<b>NUMERO</b>	<b>SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE EX CCNL 31.3.1999</b>	<b>NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE EX CCNL 16.11.2022</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>
1	CAT. D POS. EC. D3	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI
1	CAT. C POS. EC. C4	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE
1	CAT. C POS. EC. C1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - CONTABILE
1	CAT. B POS. EC. B5	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE TECNICO MANUTENTIVO

# ORGANIGRAMMA



## **SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale**

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75: «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'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

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.»; In esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Viste in tal senso le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Il piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale da aggiornare annualmente, è in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente; La spesa del personale prevista per il triennio 2023/2025 è riferita a n. 4 dipendenti più quota parte del Segretario Comunale in convenzione di Segreteria, Vigilanza e Assistenza e Tecnico (incarico ai sensi dell'art. 1 comma 557 Legge n. 311/30.12.2004 per n. 10 ore settimanali) e un addetto all'Anagrafe (incarico ai sensi dell'art. 1 comma 557 Legge n. 311/30.12.2004 per n. 6 ore settimanali) ed è stata calcolata considerando:  
- il Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025;  
- il rispetto dei limiti di cui:

.all'art. 3 del D.L. 90/2014 e dell'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006  
. all'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 relativo alla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa.  
. rispetto dei limiti previsti dall'art. 33 c.2. D.L. 34/30.04.2019 per le capacità assunzionali dell'Ente

Il fondo per il miglioramento della produttività è stato calcolato secondo i criteri previsti dalle vigenti disposizioni.

Nella Missione 20 bilancio di previsione sono stati previsti gli importi destinati ai rinnovi contrattuali. Nel Piano triennale dei fabbisogni di personale sono state previste progressioni orizzontali nel rispetto delle norme contrattuali previste dal CCNL sottoscritto il 16.11.2022.- Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) con l'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il

superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il Decreto attuativo di tale nuova formulazione (DM 17 marzo 2020) ha fissato la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzionale dei Comuni al 20 aprile 2020. Quindi, a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione (si veda, in proposito, anche il parere emesso con delibera n. 111 del 2020 dalla Corte dei conti sezione regionale per il controllo della Campania), nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale.

Il nuovo regime assunzionale articola il comparto dei Comuni sulla base dei parametri di sostenibilità finanziaria in tre distinte fattispecie, il Comune di Cicognolo appartiene alla fascia A)

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni  
1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1, e art. 6 - tabelle 1 e 3

Comune di CICOGNOLO

popolazione 923

fascia a

valore soglia più basso 29,50%

valore soglia più alto 33,50%

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

Riferimenti normativi:

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

<p><b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b></p>	<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>	<p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</b> al 31.12.2022 TOTALE: n. ___4___ unità di personale</p> <p><i>di cui:</i> n. ___4___ a tempo indeterminato n. _____ a tempo determinato n. _____ a tempo pieno n. _____ a tempo parziale</p> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO:</b></p> <p><b>AREA FUNZIONARI E DI ELEVATA QUALIFICA</b></p> <p>n. ___1___ <i>così articolate:</i> n. ___1___ con profilo di Specialista in attività amministrative contabili (ex. <i>Istruttore direttivo contabile D 3</i>)</p> <p><b>AREA DEGLI ISTRUTTORI</b></p> <p>n. ___2___</p> <p><i>così articolate:</i> n. ___1___ con profilo di Istruttore amministrativo contabile (ex. <i>Istruttore amministrativo C 4</i>) n. ___1___ con profilo di Istruttore amministrativo contabile (ex. <i>Istruttore amministrativo C 1</i>)</p> <p><b>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</b></p> <p>n. ___1___</p> <p><i>così articolate:</i> n. ___1___ con profilo di Collaboratore Tecnico Manutentivo (ex <i>Operaio Cantoniere comunale B 5</i>)</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 29,14%</li> <li>▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 29,50% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 33,50%;</li> <li>▪ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2022/2024, con riferimento all'annualità 2022, di Euro 32.656,94, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 203.670,75; (PTFP 22/24)</li> <li>▪ Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in <i>Tabella 2</i> del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce</li> </ul>

un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 229.730,65 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 172.729,81 un incremento, pari al 33%, per Euro 57.000,84) PTFP 22/24;

- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo depositato agli atti, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 58.728,14, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 231.457,95.(PTFP 23/25)

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 172.729,81 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 58.728,14 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 231.457,95 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 187.617,00
---

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica come da tabella allegata.
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

#### **a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 562 della legge 296/2006 *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo)* come segue:

Valore medio di riferimento <i>anno 2008</i> : Euro 212.170,31
--

spesa di personale, ai sensi del comma 562, per l'anno 2023: Euro 199.255,00
--

**a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

La deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 15/2018 ha stabilito il seguente principio di diritto: *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 e s.m.i., l’ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria a far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l’ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall’art. 36 commi 2 e ss. Del D.Lgs. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”.*

Il Comune di Cicognolo trovandosi nella condizione sopra illustrata (nell’anno 2009 non sono state sostenute spese per assunzioni flessibili), nell’anno 2023 ha attivato procedure di lavoro flessibile per attività legate ai servizi essenziali per l’Ente quali la sostituzione di una maternità e il supporto all’Ufficio Tecnico per complessive €. 13.700,00-

**a.4) verifica dell’assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l’ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale con esito negativo, ai sensi dell’art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001.

**a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell’art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l’ente ha rispettato i termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l’approvazione;
- l’ente alla data odierna ottempera all’obbligo di certificazione dei crediti di cui all’art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell’art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l’ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell’art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;  
il Comune di Cicognolo non soggiace al divieto assoluto di procedere all’assunzione di personale.

**b) stima del trend delle cessazioni:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023: n. nessuna cessazione prevista

ANNO 2024: n. 1 funzionario dell’Area di Elevata Qualifica con profilo di Specialista in attività amministrative contabili

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

**c) stima dell’evoluzione dei fabbisogni:**

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell’ente:

		<p><i>Nell'anno 2023 si prevede:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>la sostituzione di una maternità nell'Area Istruttori – ex categoria C 1 – . Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo, a supporto dell'ufficio interessato con un contratto ex art. 557 di personale di altro ente per n. 6 ore mensili.</i></li> <li>- <i>Nell'anno 2024, si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 funzionario dell'Area di Elevata Qualifica con profilo di Specialista in attività amministrative contabili</i></li> </ul> <p><b>d) certificazioni del Revisore dei conti:</b></p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con <b>Verbale n. 16 del 21.06.2023</b>;</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b></p> <p>Non si rileva la necessità di modifica della distribuzione del personale fra i vari servizi/settori/aree.</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b></p> <p>Nell'anno 2023 non si prevedono assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica e o utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti.-</p> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b></p> <p>Non si prevedono assunzioni mediante mobilità volontaria</p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b></p> <p>Non si prevedono progressioni verticali di carriera</p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b></p> <p>Si prevedono di attivare contratti di lavoro flessibile ed in particolare ai sensi dell'art. 557 L. 2004 per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nell'Area Istruttori per sostituzione di una maternità</li> <li>- nell'area Istruttori per supporto dell'attività Tecnica il cui responsabile è il Sindaco.</li> </ul> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b></p> <p>Non si prevedono assunzioni mediante stabilizzazione di personale.</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>Il Comune di Cicognolo, avendo meno di 50 dipendenti, non è tenuto alla formazione di un piano per la formazione così come previsto nell'art. 6 commi 3 e 4 del D.M. 132/2022, tuttavia favorisce a tutti i suoi dipendenti la possibilità di partecipare a corsi di formazione al fine di migliorare le proprie competenze lavorative.</p>

**TABELLA RIEPILOGATIVA (consultazione sito [www.comune.cicognolo.cr.it](http://www.comune.cicognolo.cr.it))**

Descrizione	Link di consultazione
-------------	-----------------------

Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025 Deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 13.03.2023	<a href="https://comune.cicognolo.cr.it/amministrazione-trasparente/sezioni/590422-bilancio-preventivo">https://comune.cicognolo.cr.it/amministrazione-trasparente/sezioni/590422-bilancio-preventivo</a>
Bilancio di Previsione finanziario 2023/2025 Deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 13.03.2023	<a href="https://comune.cicognolo.cr.it/amministrazione-trasparente/sezioni/590422-bilancio-preventivo">https://comune.cicognolo.cr.it/amministrazione-trasparente/sezioni/590422-bilancio-preventivo</a>
Assegnazione capitoli ai Responsabili di Servizio – Esercizio finanziario 2023. Deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 31.03.2023	<a href="https://comune.cicognolo.cr.it/amministrazione-trasparente/sezioni/590372-piano-performance-esecutivo-gestione/contenuti/1665310-assegnazione-capitoli-responsabili-servizi">https://comune.cicognolo.cr.it/amministrazione-trasparente/sezioni/590372-piano-performance-esecutivo-gestione/contenuti/1665310-assegnazione-capitoli-responsabili-servizi</a>
Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021/2023 Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 29.03.2021. Confermato per l'anno 2023 con atto di G.C n. 15 del 29.01.2023	<a href="https://comune.cicognolo.cr.it/amministrazione-trasparente/sezioni/590476-piano-triennale-prevenzione-corrruzione-trasparenza">https://comune.cicognolo.cr.it/amministrazione-trasparente/sezioni/590476-piano-triennale-prevenzione-corrruzione-trasparenza</a>
Piano delle azioni positive 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 11.02.2023	<a href="https://comune.cicognolo.cr.it/amministrazione-trasparente/sezioni/590379-benessere-organizzativo">https://comune.cicognolo.cr.it/amministrazione-trasparente/sezioni/590379-benessere-organizzativo</a>
Piano triennale del fabbisogno di personale 2023/2025 (dotazione organica, spese di personale e capacità assunzionali, verifica assenza di eccedenze) – incluso nel DUP 2023/2025	<a href="https://comune.cicognolo.cr.it/amministrazione-trasparente/sezioni/590422-bilancio-preventivo">https://comune.cicognolo.cr.it/amministrazione-trasparente/sezioni/590422-bilancio-preventivo</a>