



Comune di Ferno

Provincia di Varese

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2023-2025**

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Indice

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

2.2. Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

- Rappresentazione della consistenza del personale al 31.12.2022
- Programmazione strategica delle risorse umane
- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse
- Strategie di copertura del fabbisogno
- Formazione del personale

4. MONITORAGGIO

ALLEGATO A – DUP 2023-2025

ALLEGATO B – PIANO TRIENNALE ANTICORUZIONE E TRASPARENZA

ALLEGATO C – ORGANIGRAMMA ENTE

ALLEGATO D –PROSPETTO CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

ALLEGATO E – PIANO AZIONI POSITIVE 2021/2023

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione 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, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione

dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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 decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- 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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 e bilancio di previsione finanziario 2023/2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.7 del 23.02.2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: COMUNE DI FERNO

Indirizzo: VIA ALDO MORO N. 3

Codice fiscale/Partita IVA: 00237790126

Rappresentante legale: Avv. Sarah Foti - Sindaco

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 37

Telefono: 0331 242 202

Sito internet: www.comunediferno.va.it

E-mail:

comune@comune.ferno.va.it

PEC:

comune@ferno.legalmailpa.it

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n.7 del 23/02/2023 che qui si ritiene integralmente riportata (ALLEGATO A – DUP)

2.2. Performance

[Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si suggerisce, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sotto sezione "Performance".]

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente.

- AREA RAGIONERIA ECONOMATO – TRIBUTI E ATTIVITA' ECONOMICHE -

MISSIONE	1 – Servizi Istituzionali Generali e di Gestione		
PROGRAMMA	3 - Gestione economica finanziaria 4 - Gestione delle entrate tributarie		
MISSIONE	9 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente		
PROGRAMMA	3 - Rifiuti		
CAPITOLI DI RIFERIMENTO	vari		
OBIETTIVO STRATEGICO (DUP)	AREA STRATEGICA 7 – PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E TRIBUTI LOCALI		
OBIETTIVO OPERATIVO (DUP)	AREA STRATEGICA 8 – RIORGANIZZAZIONE DEI REGOLAMENTI		
OBIETTIVO OPERATIVO (DUP)	Vedasi sezione relativa alla Tassa Rifiuti		
CENTRO RESPONSABILITA' POLITICA	Sindaco Avv. Sarah FOTI – Ass. al Bilancio – Tributi e Partecipate Dott. Giorgio BERTONI		
OBIETTIVO GESTIONALE	Analisi dell'impatto della gestione diretta del ciclo completo del servizio di raccolta rifiuti in Malpensa – Riflessi operativi in materia di tributi e di bilancio comunale		
DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisi delle realtà lombarde che presentano contesti equiparabili al sedime aeroportuale di Malpensa al fine di delineare un quadro generale della gestione della tassa in tali ambiti; 2. Avviare attività interlocutoria con SEA al fine di addivenire ad una condivisione dei dati necessari all'applicazione del tributo; 3. Approfondimento sul pef approvato nel 2022 finalizzato alla verifica della compatibilità con gli indirizzi ricevuti in materia di applicazione della tassa rifiuti sul sedime aeroportuale alla luce dei recenti chiarimenti; 4. Individuazione della modalità tariffaria applicabile in considerazione dell'assetto complessivo della base imponibile TARI (eventuale creazione di differenti ambiti tariffari sul territorio comunale); 5. Simulazioni tariffarie da eseguire ai sensi del DPR 158/99; 6. Coinvolgimento di SAP nelle varie fasi procedurali al fine di ottenere tempestivamente i dati contabili necessari, trovare soluzioni operative immediate, condividere gli aspetti che comportano riflessi sui bilanci degli enti coinvolti; 7. Verifica della compatibilità con il bilancio comunale, adozione delle necessarie variazioni di bilancio per l'anno corrente, proiezioni sul bilancio per gli esercizio 2024 e 2025. 		
CATALOGAZIONE DELL'OBIETTIVO	MANTENIMENTO	MIGLIORAMENTO	SVILUPPO
			X
AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09	PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO	
	X		
CENTRO DI RESPONSABILITA' TECNICA	Rag. Anna BERTONI – Responsabile del Servizio Economico Finanziario – Tributi ed Attività Economiche	SETTORE	Tributi Economico - Finanziario
Data inizio prevista	01.01.2023	Data fine prevista	31.12.2023
Data inizio effettiva		Data fine effettiva	

INDICATORI DI PERFORMANCE					
N.	DESCRIZIONE	VINCOLO	VALORE ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO	
			Valore assoluto atteso	Valore assoluto raggiunto	Note
1	Analisi delle realtà lombarde che presentano contesti equiparabili al sedime aeroportuale di Malpensa		Entro febbraio 2023		
2	Avviare attività interlocutoria con SEA		Entro marzo 2023		
3	Approfondimento sul pef approvato nel 2022		Entro la scadenza prevista per legge per l'approvazione del PEF		
4	Individuazione della modalità tariffaria applicabile		Entro aprile 2023		
5	Simulazioni tariffarie		Entro la scadenza prevista per legge per l'approvazione delle tariffe per l'anno 2023		
6	Coinvolgimento di SAP		Costantemente durante tutto lo svolgimento dell'intero progetto		
7	Verifica della compatibilità con il bilancio comunale		Costantemente durante tutto lo svolgimento dell'intero progetto		

RISORSE UMANE			
Matricola	Nominativo	Cat.(*)	Servizio
00089877099	B.A.	D	Ragioneria
00089876383	B.S.	D	Ragioneria
00000158402	B.J.	C	Ragioneria
XXXXXXXX	S.C.	C	Tributi
XXXXXXXX	M.I.	C	Ragioneria

- **AREA DEMOGRAFICI AFFARI GENERALI** -

OBIETTIVO GESTIONALE		DEFINIZIONE NUOVA CONVENZIONE DI SEGRETARIA CON ALTRI COMUNI		
DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO		IL PROGETTO PREVEDE INCONTRI CON ALTRE AMMINISTRAZIONE PER LA DEFINIZIONE DELLA CONVENZIONE- CREAZIONE BOZZA CONVENZIONE DA APPROVARE IN CONSIGLIO COMUNALE		
CATALOGAZIONE DELL'OBIETTIVO		MANTENIMENTO	MIGLIORAMENTO	SVILUPPO
				XXX
AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09		PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO	
CENTRO DI RESPONSABILITA' TECNICA			SETTORE	
Data inizio prevista	01.04.2023		Data fine prevista	01.11.2023
Data inizio effettiva			Data fine effettiva	

RISORSE UMANE			
Matricola	Nominativo	Cat.(*)	Servizio
	PISONI MONICA	D	
	MAPPELLI GIUSEPPINA	C	

CENTRO RESPONSABILITA' POLITICA				
OBIETTIVO GESTIONALE		PROGETTO SERVIZIO PER LA CITTADINANZA : SCELTA E REVOCA MEDICO DI BASE E PEDIATRA IN COMUNE		
DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO		IL PROGETTO PREVEDE LA POSSIBILITA' DI SCEGLIERE IL MEDICO DI BASE E IL PEDIATRA DIRETTAMENTE PRESSO I SERVIZI DEMOGRAFICI E PRESSO L'URP		
CATALOGAZIONE DELL'OBIETTIVO		MANTENIMENTO	MIGLIORAMENTO	SVILUPPO
AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09		PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO	
CENTRO DI RESPONSABILITA' TECNICA			SETTORE	
Data inizio prevista	01.05.2023		Data fine prevista	31.12.2023
Data inizio effettiva			Data fine effettiva	

RISORSE UMANE			
Matricola	Nominativo	Cat.(*)	Servizio
	PISONI MONICA	D	
	BURATTINI GIANNA	C	
	TAGLIARO EMANUELA	C	
	FACCO FLAVIO WALTER	C	

-AREA TECNICA (EDILIZIA PRIVATA –LLPP)-

ANNO 2023			
7 – Definizione dello stato legittimo degli immobili realizzati ante 1967, ai sensi del DPR 380/2001, e verifica applicabilità della c.d. fiscalizzazione per abusi commessi anteriormente all'apposizione del vincolo paesaggistico			
MISSIONE	8		
PROGRAMMA	1		
CAPITOLI DI RIFERIMENTO	//		
OBIETTIVO STRATEGICO (DUP)	SI (non incluso nel DUP)		
OBIETTIVO OPERATIVO (DUP)			
CENTRO RESPONSABILITA' POLITICA	ASSESSORE ALL'URBANISTICA		
OBIETTIVO GESTIONALE	REDAZIONE DI INDICAZIONI APPLICATIVE PER LA CORRETTA E UNIVUCA DEFINIZIONE DELLO STATO DEGLI IMMOBILI ESEGUITI ANTERIORMENTE AL 1967, E VERIFICA DELL'APPLICABILITA' DELLA FATTISPECIE "IMPOSSIBILITA' A DEMOLIRE" EX ART. 34 COMMA 2 DEL DPR 380/2001 (c.d. fiscalizzazione) PER IMMOBILI REALIZZATI ANTERIORMENTE ALL'APPOSIZIONE DEL VINCOLO PAESAGGISTICO.		
DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO	1. STESURA DELL'EXCURSUS STORICO E RICOGNIZIONE DEI REGOLAMENTI COMUNALI ANTE 1967 E DELLA NORMATIVA IN VIGORE; EXCURSUS STORICO DEL VINCOLO PAESAGGISTICO NEL COMUNE DI FERNO (1985/2008); 2. RACCOLTA DELLA GIURISPRUDENZA IN MERITO A EDIFICI ANTE 1967; RICOGNIZIONE DEI PARERI E GIURISPRUDENZA RIGUARDANTE ABUSI ANTE VINCOLO; 3. REDAZIONE DI INDICAZIONI APPLICATIVE PER LA CORRETTA E UNIVUCA DEFINIZIONE DELLO STATO LEGITTIMO DEGLI IMMOBILI ANTE 1967; VERIFICA APPLICABILITA' ART. 34 C. 2 DPR 380/2001 PER ABUSI ESEGUITI ANTE VINCOLO PAESAGGISTICO		
CATALOGAZIONE DELL'OBIETTIVO	MANTENIMENTO	MIGLIORAMENTO	SVILUPPO
			X
AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09	PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO	
a)	SI		
CENTRO DI RESPONSABILITA' TECNICA	Responsabile	SETTORE	Ufficio tecnico
Data inizio prevista	01/01/2023	Data fine prevista	31/12/2023
Data inizio effettiva		Data fine effettiva	

INDICATORI DI PERFORMANCE					
N.	DESCRIZIONE	VINCOLO	VALORE ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO	
			Valore assoluto atteso	Valore assoluto raggiunto	Note
1	STESURA DELL'EXCURSUS STORICO E RICOGNIZIONE DEI REGOLAMENTI COMUNALI ANTE	Modalità di archiviazione dei documenti	31/05/2023		

	1967 E DELLA NORMATIVA IN VIGORE; EXCURSUS STORICO DEL VINCOLO PAESAGGISTICO NEL COMUNE DI FERNO (1985/2008);				
2	RACCOLTA DELLA GIURISPRUDENZA IN MERITO AGLI EDIFICI ANTE 1967; RICOGNIZIONE DEI PARERI E GIURISPRUDENZA RIGUARDANTE ABUSI ANTE VINCOLO	nessuno	30/09/2023		
3	REDAZIONE DI INDICAZIONI APPLICATIVE PER LA CORRETTA E UNIVOCA DEFINIZIONE DELLO STATO LEGITTIMO DEGLI IMMOBILI ANTE 1967; VERIFICA APPLICABILITA' ART. 34 C. 2 DPR 380/2001 PER ABUSI ESEGUITI ANTE VINCOLO PAESAGGISTICO	Legittimazione della procedura semplificata rispetto alla normativa gerarchicamente superiore	31/12/2023		

RISORSE UMANE			
Matricola	Nominativo	Cat.(*)	Servizio
	Marco Bonacina	D5	
	Stefania Donà	C2	
	Lilia Bracca	C1	

* A, B, C, D, Collaboratore

IPOTESI SOLUZIONI ALTERNATIVE PER LO SVILUPPO DI UN PROGETTO PER LA REALIZZAZIONE DI UNA NUOVA BIBLIOTECA			
MISSIONE	05		
PROGRAMMA	02		
CAPITOLI DI RIFERIMENTO	//		
OBIETTIVO STRATEGICO (DUP)	SI. OPERE PUBBLICHE, PATRIMONIO, CENTRO STORICO E COMMERCIO DI VICINATO		
OBIETTIVO OPERATIVO (DUP)	- La nuova biblioteca sarà un "polo culturale" dove saranno favorite iniziative culturali e sociali e promossa la cultura, con previsione di appositi spazi di aggregazione per giovani ed aree dedicate al co-working		
CENTRO RESPONSABILITA' POLITICA	ASSESSORE LAVORI PUBBLICI		
OBIETTIVO GESTIONALE	DEFINIRE SOLUZIONI ALTERNATIVE PER LO SVILUPPO DI UN NUOVO PROGETTO PER LA BIBLIOTECA COMUNALE E REDAZIONE DOCUMENTO DI FATTIBILITA' DELLE ALTERNATIVE PROGETTUALI – art. 23 c. 5 D.Lgs. 580/2016 sulla base di una diversa valutazione dell'interesse pubblico rispetto al precedente progetto e con priorità di riorganizzazione degli spazi interni alla sede civica.		
DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO	1. Analisi del fabbisogno, recepimento degli indirizzi dell'amministrazione e valutazione spazi esistenti 2. Elaborazione ipotesi progettuali alternative da sottoporre alla Amministrazione 3. Elaborazione di un documento di fattibilità delle alternative progettuali tecnico progettuali della soluzione più aderente agli indirizzi dell'Amministrazione da consegnare ai progettisti ai fini dello sviluppo progettuale.		
CATALOGAZIONE DELL'OBIETTIVO	MANTENIMENTO	MIGLIORAMENTO	SVILUPPO
			X
AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09	PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO	
a)	SI		
CENTRO DI RESPONSABILITA' TECNICA	Responsabile	SETTORE	Lavori Pubblici
Data inizio prevista	01/01/2023	Data fine prevista	31/12/2023
Data inizio effettiva		Data fine effettiva	

INDICATORI DI PERFORMANCE					
N.	DESCRIZIONE	VINCOLO	VALORE ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO	
			Valore assoluto atteso	Valore assoluto raggiunto	Note
1	Analisi del fabbisogno, recepimento degli indirizzi dell'amministrazione e valutazione spazi esistenti	Definizione degli indirizzi da parte dell'Amministrazione	31/05/2023		
2	Elaborazione ipotesi progettuali alternative da sottoporre alla Amministrazione	nessuno	30/09/2023		
3	Elaborazione di un documento di fattibilità delle alternative	Scelta da parte dell'Amministrazione della soluzione ritenuta	31/12/2023		

	<p>progettuali tecnico progettuali della soluzione più aderente agli indirizzi dell'Amministrazione da consegnare ai progettisti ai fini dello sviluppo progettuale.</p>	<p>più appropriata tra le soluzioni proposte dall'ufficio</p>			
--	---	---	--	--	--

RISORSE UMANE			
Matricola	Nominativo	Cat.(*)	Servizio
	Marco Bonacina	D5	
	Sonia Reguzzoni	D4	
	Maria Luisa Caprioli	C2	

* A, B, C, D, Collaborator

Piano manutenzione ordinaria segnaletica verticale su strade comunali			
MISSIONE	10		
PROGRAMMA	05		
CAPITOLI DI RIFERIMENTO	003042 – 0700008 - 0700013		
OBIETTIVO STRATEGICO (DUP)	Area strategica 3 llpp		
OBIETTIVO OPERATIVO (DUP)	Migliorare la sicurezza della rete viabilistica		
CENTRO RESPONSABILITA' POLITICA	Assessore LLPP		
OBIETTIVO GESTIONALE	Continuativo nell'anno		
DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO	Ricognizione periodica sul territorio comunale in collaborazione con la Polizia Locale atta a monitorare lo stato di manutenzione della segnaletica verticale al fine garantire la sicurezza stradale, sostituzione segnali ammalorati o vetusti, acquisto segnali, programmazione ed esecuzione degli interventi.		
CATALOGAZIONE DELL'OBIETTIVO	MANTENIMENTO	MIGLIORAMENTO	SVILUPPO
	X		
AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09	PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO	
a)	si		
CENTRO DI RESPONSABILITA' TECNICA	Responsabile UT	SETTORE	UT
Data inizio prevista	01/01/2023	Data fine prevista	31/12/2023
Data inizio effettiva		Data fine effettiva	

INDICATORI DI PERFORMANCE					
N.	DESCRIZIONE	VINCOLO	VALORE ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO	
			Valore assoluto atteso	Valore assoluto raggiunto	Note
1	Ricognizione periodica sul territorio comunale atta a monitorare lo stato di manutenzione della segnaletica verticale al fine di evitare situazioni di pericolo		Report trimestrale		
2	posizionamento segnaletica verticale e luminosa		Entro 24 ore a fronte di segnalazione di pericolo ed entro 7 giorni negli altri casi		
3	programmazione ed esecuzione dell'intervento di ripristino, eventuale acquisto segnaletica verticale mancante a magazzino		Entro 30 giorni dal rilevamento		

RISORSE UMANE			
Matricola	Nominativo	Cat.(*)	Servizio
	Marco Bonacina	D5	LL.PP. attività tecniche e procedimenti inerenti l'edilizia privata, ecologia ed il servizio tecnico manutentivo
	Sabrina Cassinerio	C	Amministrativo
	Roberto Mazzucchelli	B	LLPP
	Orlando Calcagno	B	

* A, B, C, D, Collaboratore

- AREA VIGILANZA -

MISSIONE		MISSIONE 3 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA		
PROGRAMMA		SISTEMA INTEGRATO DI SICUREZZA URBANA		
CAPITOLI DI RIFERIMENTO		NON PRESENTE		
OBIETTIVO STRATEGICO (DUP)		INTERVENTI DI SICUREZZA URBANA PER PREVENZIONE E REPRESSIONE DI PARTICOLARI REATI INCENTRATI SULLO SPACCIO		
OBIETTIVO OPERATIVO (DUP)		ATTIVAZIONE DI PATTUGLIE PER CONTRASTO FENOMENI DI SPACCIO SUL TERRITORIO		
CENTRO RESPONSABILITA' POLITICA		SINDACO		
OBIETTIVO GESTIONALE		SERVIZI DI PROSSIMITÀ ED EVENTUALE REPRESSIONE DA PARTE DEGLI AGENTI/UFFICIALI DI POLIZIA LOCALE PER IL CONTRASTO DI FENOMENI LEGATI ALLO SPACCIO DI SOSTANZE STUPEFACIENTI ANCHE IN BORGHESE		
DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO		1)ATTUAZIONE ATTI REGOLAMENTARI ADOTTATI; 2)SERVIZI DI PATTUGLIAMENTO IN LUOGHI SENSIBILI.		
CATALOGAZIONE DELL'OBIETTIVO		MANTENIMENTO	MIGLIORAMENTO	SVILUPPO
				X
AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09		PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO	
CENTRO DI RESPONSABILITA' TECNICA		COMANDANTE	SETTORE	POLIZIA LOCALE
Data inizio prevista	01/01/2023	Data fine prevista	31/12/2023	
Data inizio effettiva		Data fine effettiva		

INDICATORI DI PERFORMANCE					
N.	DESCRIZIONE	VINCOLO	VALORE ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO	
			Valore assoluto atteso	Valore assoluto raggiunto	Note
1	Partecipazione alla predisposizione e attuazione degli atti regolamentari	100%	100%		
2	Partecipazione all'attivazione degli strumenti tecnologici	100%	100%		
3	Partecipazione all'adozione degli atti organizzativi interni	70%	50%		

RISORSE UMANE				
Matricola	Nominativo	Cat.(*)	Servizio	
1	NICOLO' RACHELE	D1	POLIZIA LOCALE	
2	FRANCESCO GRIGOLON	C5	POLIZIA LOCALE	
3	ANTONIO PELLA	C3	POLIZIA LOCALE	
4	DARIO CATTONI	C3	POLIZIA LOCALE	
5	ELISA MARIA BONFIGLIO	C1	POLIZIA LOCALE	

* A, B, C, D, Collaboratore

MISSIONE		MISSIONE 3 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA		
PROGRAMMA		POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA		
CAPITOLI DI RIFERIMENTO		NON PRESENTE		
OBIETTIVO STRATEGICO (DUP)		INTERVENTI DI SICUREZZA URBANA IN AMBITO SCOLASTICO		
OBIETTIVO OPERATIVO (DUP)		INCOTRI CON ISTITUTI SCOLASTICI PER LA SENSIBILIZZAZIONE DEL DISAGIO GIOVANILE E L'EDUCAZIONE CIVICA E STRADALE		
CENTRO RESPONSABILITA' POLITICA		SINDACO		
OBIETTIVO GESTIONALE		POTENZIAMENTO DEGLI INTERVENTI DELLA POLIZIA LOCALE SUL TERRITORIO DI FERNO, ALLO SCOPO DI PREVENIRE IL DISAGIO GIOVANILE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA PREVENZIONE DELLO SPACCIO E INTERVENTI CONCRETI MEDIANTE LEZIONI PRESSO LE SCUOLE SUL TERRITORIO		
DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO		1) INCONTRI CON GLI STUDENTI MEDIANTE L'ESPOSIZIONE DI SLIDE PER Percorsi formativi ed educativi		
CATALOGAZIONE DELL'OBIETTIVO		MANTENIMENTO	MIGLIORAMENTO	SVILUPPO
				X
AMBITO PERFORMANCE ORG. VA ART. 8 D. Lgs. N. 150/09		PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO	
CENTRO DI RESPONSABILITA' TECNICA		COMANDANTE	SETTORE	POLIZIA LOCALE
Data inizio prevista	01/01/2023		Data fine prevista	31/12/2023
Data inizio effettiva			Data fine effettiva	

INDICATORI DI PERFORMANCE					
N.	DESCRIZIONE	VINCOLO	VALORE ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO	
			Valore assoluto atteso	Valore assoluto raggiunto	Note
1	Partecipazione alla predisposizione e attuazione degli atti regolamentari	100%	100%		
2	Partecipazione all'attivazione degli strumenti tecnologici	100%	100%		
3	Partecipazione all'adozione degli atti organizzativi interni	70%	50%		

RISORSE UMANE			
Matricola	Nominativo	Cat. (*)	Servizio
1	NICOLO' RACHELE	D1	POLIZIA LOCALE
2	FRANCESCO GRIGOLON	C5	POLIZIA LOCALE
3	ANTONIO PELLA	C3	POLIZIA LOCALE
4	DARIO CATTONI	C3	POLIZIA LOCALE
5	ELISA MARIA BONFIGLIO	C1	POLIZIA LOCALE

MISSIONE	MISSIONE 3 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA		
PROGRAMMA	POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA		
CAPITOLI DI RIFERIMENTO	ENTRATE 30200.02.0000001 PROVENTI DA SANZIONI PER VIOLAZIONI DELLE NORME DEL CODICE DELLA STRADA A CARICO FAMIGLIE USCITE MACROAGGREGATO 3 - ACQUISTO DI BENI E SERVIZI		
OBIETTIVO STRATEGICO (DUP)	PROSEGIMENTO RICOSTITUZIONE DEL CORPO DI POLIZIA LOCALE A SEGUITO DELLO SCIoglIMENTO DELL'UNIONE E CONTESTUALMENTE DEL CORPO DI POLIZIA LOCALE DEI COMUNI LOMBARDA DI LONATE POZZOLO E DI FERNO		
OBIETTIVO OPERATIVO (DUP)	ADOZIONE/ATTUAZIONE ATTI REGOLAMENTARI – ATTIVAZIONE APPARECCHIATURE INFORMATICHE – ADOZIONE ATTI ORGANIZZATIVI INTERNI ATTRAVERSO LA DEFINIZIONE DI RUOLI E COMPETENZE		
CENTRO RESPONSABILITA' POLITICA	SINDACO		
OBIETTIVO GESTIONALE	PROSEGIMENTO COSTITUZIONE DEL NUOVO CORPO DI POLIZIA LOCALE		
DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO	1)ATTUAZIONE ATTI REGOLAMENTARI ADOTTATI; 2)ATTIVAZIONE SUPPORTO TECNOLOGICO SEDE PL; 3)PREDISPOSIZIONE ATTI ORGANIZZATIVI INTERNI PER IL CORRETTO FUNZIONAMENTO DELLE FUNZIONI ISTITUZIONALI		
CATALOGAZIONE DELL'OBIETTIVO	MANTENIMENTO	MIGLIORAMENTO	SVILUPPO
	X	X	X
AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09	PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO	
CENTRO DI RESPONSABILITA' TECNICA	COMANDANTE	SETTORE	POLIZIA LOCALE
Data inizio prevista	01/01/2023	Data fine prevista	31/12/2023
Data inizio effettiva		Data fine effettiva	

INDICATORI DI PERFORMANCE					
N.	DESCRIZIONE	VINCOLO	VALORE ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO	
			Valore assoluto atteso	Valore assoluto raggiunto	Note
1	Partecipazione alla predisposizione e attuazione degli atti regolamentari	100%	100%		
2	Partecipazione all'attivazione degli strumenti tecnologici	100%	100%		
3	Partecipazione all'adozione degli atti organizzativi interni	100%	100%		

RISORSE UMANE			
Matricola	Nominativo	Cat.(*)	Servizio
1	NICOLO' RACHELE	D1	POLIZIA LOCALE
2	FRANCESCO GRIGOLON	C5	POLIZIA LOCALE
3	ANTONIO PELLA	C3	POLIZIA LOCALE
4	DARIO CATTONI	C3	POLIZIA LOCALE
5	ELISA MARIA BONFIGLIO	C1	POLIZIA LOCALE
6	MARZIA PISONI	C5	POLIZIA LOCALE – ISTR AMMINISTRATIVO

* A, B, C, D, Collaboratore

MISSIONE	MISSIONE 3 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA		
PROGRAMMA	POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA		
CAPITOLI DI RIFERIMENTO	ENTRATE 30200.02.0000001 PROVENTI DA PER VIOLAZIONI DELLE NORME DEL CODICE DELLA STRADA A CARICO FAMIGLIE USCITE MACROAGGREGATO 3 - ACQUISTO DI BENI E SERVIZI		
OBIETTIVO STRATEGICO (DUP)	SERVIZI DI POLIZIA LOCALE IN AEROPORTO DI MALPENSA		
OBIETTIVO OPERATIVO (DUP)	ATTIVAZIONE ZTC – PROGETTI/FORME ASSOCIATIVE – SERVIZI DI VIABILITA’		
CENTRO RESPONSABILITA’ POLITICA	SINDACO		
OBIETTIVO GESTIONALE	SERVIZI AEROPORTUALI DI COMPETENZA DELLA POLIZIA LOCALE		
DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL’OBIETTIVO	1) STIPULA CONVENZIONE CON SEA PER ATTIVAZIONE ZTC; 2)POTENZIAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI CONTROLLO SULL’AEROPORTO DI MALPENSA CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALL’ABUSIVISMO E IL CONTROLLO DI MEZZI CON APPOSITE STRUMENTAZIONI TECNOLOGICHE.		
CATALOGAZIONE DELL’OBIETTIVO	MANTENIMENTO	MIGLIORAMENTO	SVILUPPO
	X	X	X
AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09	PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO	
CENTRO DI RESPONSABILITA’ TECNICA	COMANDANTE	SETTORE	POLIZIA LOCALE
Data inizio prevista	01/01/2023	Data fine prevista	31/12/2023
Data inizio effettiva		Data fine effettiva	

INDICATORI DI PERFORMANCE					
N.	DESCRIZIONE	VINCOLO	VALORE ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO	
			Valore assoluto atteso	Valore assoluto raggiunto	Note
1	Partecipazione alla stipula convenzione SEA per ZTC	100%	100%		
2	Partecipazione alla stipula forme di collaborazione/progetti	100%	100%		
3	Numero servizi effettuati in Aeroporto	70%	50%		o

RISORSE UMANE			
Matricola	Nominativo	Cat.(*)	Servizio
1	NICOLO’ RACHELE	D1	POLIZIA LOCALE
2	FRANCESCO GRIGOLON	C5	POLIZIA LOCALE
3	ANTONIO PELLA	C3	POLIZIA LOCALE
4	DARIO CATTONI	C3	POLIZIA LOCALE
5	ELISA MARIA BONFIGLIO	C1	POLIZIA LOCALE

* A, B, C, D, Collaboratore

MISSIONE	MISSIONE 3 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA		
PROGRAMMA	SISTEMA INTEGRATO DI SICUREZZA URBANA		
CAPITOLI DI RIFERIMENTO	PROTEZIONE CIVILE		
OBIETTIVO STRATEGICO (DUP)	FAVORIRE E CONSOLIDARE LA COLLABORAZIONE TRA GRUPPO DI PROTEZIONE CIVILE E L'ASSOCIAZIONE DEI CARABINIERI IN CONGEO PER LA PARTE RELATIVA ALLA PROTEZIONE CIVILE AL FINE DI POTENZIARE L'ATTIVITÀ SUL TERRITORIO.		
OBIETTIVO OPERATIVO (DUP)	GESTIONE E COORDINAMENTO DEI DUE GRUPPI CON SPECIFICO RIFERIMENTO ALLE EMERGENZE E NECESSITÀ OPERATIVE IN OCCASIONE DI EVENTI SUL TERRITORIO.		
CENTRO RESPONSABILITÀ POLITICA	SINDACO		
OBIETTIVO GESTIONALE	MIGLIORAMENTO DEL GRUPPO COMUNALE DI PROTEZIONE CIVILE E COINVOLGIMENTO DEI CARABINIERI IN CONGEDO COME NUCLEO DI PROTEZIONE CIVILE		
DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO	1)PREDISPOSIZIONE ATTI REGOLAMENTARI IN COLLABORAZIONE CON AUTORITÀ PROVINCIALE DI PROTEZIONE CIVILE; 2)ADEGUAMENTO DOTAZIONI E STRUMENTI IN USO ALLA P.C.		
CATALOGAZIONE DELL'OBIETTIVO	MANTENIMENTO	MIGLIORAMENTO	SVILUPPO
	X	X	X
AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09	PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO	
CENTRO DI RESPONSABILITÀ TECNICA	COMANDANTE	SETTORE	POLIZIA LOCALE
Data inizio prevista	01/01/2023	Data fine prevista	31/12/2023
Data inizio effettiva		Data fine effettiva	

INDICATORI DI PERFORMANCE					
N.	DESCRIZIONE	VINCOLO	VALORE ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO	
			Valore assoluto atteso	Valore assoluto raggiunto	Note
1	Partecipazione alla stesura degli atti regolamentari/formalità/adempimenti di legge	100%	100%		
2	Partecipazione alle procedure di gara per acquisto strumenti	100%	100%		
3					

RISORSE UMANE			
Matricola	Nominativo	Cat.(*)	Servizio
1	NICOLO' RACHELE	D1	POLIZIA LOCALE
	MARZIA PISONI	C5	POLIZIA LOCALE

* A, B, C, D, Collaboratore

MISSIONE	01 – SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE		
PROGRAMMA	11 – ALTRI SERVIZI GENERALI		
CAPITOLI DI RIFERIMENTO			
OBIETTIVO STRATEGICO (DUP)	UFFICIO NOTIFICAZIONI		
OBIETTIVO OPERATIVO (DUP)	PRESA IN SERVIZIO-UTILIZZO APPLICATIVI-FORMAZIONE-EROGAZIONE DEI SERVIZI PER CONTO DELL'ENTE E ALTRE P.A.		
CENTRO RESPONSABILITA' POLITICA	SINDACO		
OBIETTIVO GESTIONALE	POTENZIAMENTO DELL'UFFICIO NOTIFICAZIONI		
DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO	FORMAZIONE CON PARTICOLARE ATTENZIONE ALLA DIGITALIZZAZIONE DELLE PROCEDURE INFRMATICHE		
CATALOGAZIONE DELL'OBIETTIVO	MANTENIMENTO	MIGLIORAMENTO	SVILUPPO
	X	X	X
AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09	PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO	
CENTRO DI RESPONSABILITA' TECNICA	COMANDANTE	SETTORE	NOTIFICAZIONI
Data inizio prevista	01/01/2023	Data fine prevista	31/12/2023
Data inizio effettiva		Data fine effettiva	

INDICATORI DI PERFORMANCE					
N.	DESCRIZIONE	VINCOLO	VALORE ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO	
			Valore assoluto atteso	Valore assoluto raggiunto	Note
1	Partecipazione a corsi di formazione esterni e/o interni	100%	100%		
2	Partecipazione all'attivazione degli strumenti tecnologici	100%	100%		
3	Numero di atti evasi	70%	50%		

RISORSE UMANE			
Matricola	Nominativo	Cat.(*)	Servizio
1	NICOLO' RACHELE	D1	POLIZIA LOCALE
2	VALTER FLAVIO FACCO	B	NOTIFICAZIONI

* A, B, C, D, Collaboratore

- AREA SOCIO CULTURALE E PERSONALE -

MISSIONE	05 – Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali		
PROGRAMMA	02 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale		
CAPITOLI DI RIFERIMENTO	//		
OBIETTIVO STRATEGICO (DUP)	Vedasi D.U.P. alla voce “Linee programmatiche di mandato 2022/2027” – Area strategica 2. CULTURA SPORT E TEMPO LIBERO		
OBIETTIVO OPERATIVO (DUP)	Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale - Promozione della cultura e della pratica sportiva anche attraverso la collaborazione con le associazioni culturali e sportive del territorio		
CENTRO RESPONSABILITA' POLITICA	ASSESSORATO ALLA CULTURA – Avv. Sarah Foti		
OBIETTIVO GESTIONALE	Valorizzazione dell'area feste – individuazione di partner per la gestione degli eventi culturali di impatto sulla cittadinanza e elaborazione iniziative ludico culturali per l'anno 2023		
DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Ricerca di partner per la gestione degli eventi culturali in programma per l'anno 2023 e 2024 - Studio relativo alle modalità di affidamento compatibilmente con il codice degli appalti ed enti terzo settore - Coordinamento calendario eventi 2023 / 2024 - Supporto per l'attività in programma e coordinamento con gli altri uffici comunali interessati 		
CATALOGAZIONE DELL'OBIETTIVO	MANTENIMENTO	MIGLIORAMENTO	SVILUPPO
		x	
AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09	PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO	
	x		
CENTRO DI RESPONSABILITA' TECNICA		SETTORE	
Data inizio prevista	01/03/2023	Data fine prevista	31/12/2024
Data inizio effettiva		Data fine effettiva	

INDICATORI DI PERFORMANCE					
N.	DESCRIZIONE	VINCOLO	VALORE ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO	
			Valore assoluto atteso	Valore assoluto raggiunto	Note
1	Ricerca di partner per la gestione degli eventi culturali in programma per l'anno 2023 e 2024		Entro maggio 2023		
2	Studio relativo alle modalità di affidamento compatibilmente con il codice degli appalti		Entro giugno 2023 per coordinamento eventi già calendarizzati nel 2023 – studio modalità affidamenti futuri eventi 2024		

			entro ottobre 2023		
3	Coordinamento calendario eventi 2023/2024		Per gli eventi 2023 entro aprile 2023- per gli eventi 2024		
4	Supporto per l'attività in programma e coordinamento con gli altri uffici comunali interessati		Nel corso degli eventi in programmazione 2023 - 2024		

RISORSE UMANE			
Matricola	Nominativo	Cat.(*)	Servizio
00123208093	DESPERATI SILVIA	D	SOCIO CULTURALE
00123208989	BARBIERI MONICA	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CULTURA
00123203222	BOCHESE CLELIA	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CULTURA

* A, B, C, D, Collaboratore

MISSIONE	12 – DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIE		
PROGRAMMA	07 – Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociale		
CAPITOLI DI RIFERIMENTO	//		
OBIETTIVO STRATEGICO (DUP)	Vedasi D.U.P. alla voce “Linee programmatiche di mandato 2022/2027” – Area strategica 1. SERVIZI ALLA PERSONA		
OBIETTIVO OPERATIVO (DUP)	Realizzazione di interventi mirati a favore di anziani, disabili, delle donne, delle fasce più deboli e di coloro che hanno perso la propria casa o il proprio posto di lavoro.		
CENTRO RESPONSABILITA' POLITICA	ASSESSORATO ALLA P.I. – Avv. Sarah Foti - SERVIZI SOCIALI – Ass. Emanuela Bertoni		
OBIETTIVO GESTIONALE	Prosecuzione nel percorso di dialogo e collaborazione con la scuola dell'Infanzia e con l'Istituto comprensivo per attivazione di un progetto di supporto psico-pedagogico che coinvolga l'intero ciclo scolastico a partire dall'asilo nido comunale A tal fine proseguiranno nel 2023 appositi incontri anche con il nuovo Coordinamento Pedagogico Territoriale istituito dall'Ufficio di Piano ed avviatosi a fine anno 2022.		
DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Avvio tavoli di incontro con scuola dell'infanzia e istituto comprensivo - Raccolta dei bisogni educativi speciali e richieste di intervento educativo - Confronto con l'assistente sociale per individuazione dei vari possibili interventi - Confronto con l'attuale aggiudicatario dei servizi socio assistenziali per rispondere ai bisogno segnalati - Avvio interventi presso gli istituti scolastici e sul territorio 		
CATALOGAZIONE DELL'OBIETTIVO	MANTENIMENTO	MIGLIORAMENTO	SVILUPPO
		x	
AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09	PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO	

		x	
CENTRO DI RESPONSABILITA' TECNICA	Responsabile del servizio socio culturale	SETTORE	Servizi sociali e pubblica istruzione
Data inizio prevista	01/01/2023	Data fine prevista	31/12/2023
Data inizio effettiva		Data fine effettiva	

INDICATORI DI PERFORMANCE					
N.	DESCRIZIONE	VINCOLO	VALORE ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO	
			Valore assoluto atteso	Valore assoluto raggiunto	Note
1	Avvio tavoli di incontro con scuola dell'infanzia e istituto comprensivo		n. 5 incontri con gli istituti di riferimento Entro marzo 2023		
2	Raccolta dei bisogni educativi speciali e richieste di intervento educativo		Entro metà aprile 2023 –valutazione avvio casi urgenti		
3	Confronto con l'assistente sociale per individuazione dei vari possibili interventi		Entro metà aprile 2023 – indagine sociale sui casi segnalati – incontri i servizi di riferimento (tutela minori, famiglie, neuropsichiatria infantile)		
4	Confronto con l'attuale aggiudicatario dei servizi socio assistenziali per rispondere ai bisogno segnalati		Entro metà aprile 2023 –ricerca delle figure educative di riferimento per rispondere alle esigenze segnalate		
5	Avvio interventi presso gli istituti scolastici e sul territorio		Casi urgenti a decorrere da maggio 2023 e inizio anno scolastico 2023/2024		

RISORSE UMANE			
Matricola	Nominativo	Cat.(*)	Servizio
00123208093	DESPERATI SILVIA	D	SOCIO CULTURALE
00123157083	ADRIANA GIOIOSA	D	ASSISTENTE SOCIALE
00123207899	VIRNA LOCATI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO SERV. SOCIALI
00123208989	BARBIERI MONICA	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO PUBBLICA ISTRUZIONE
0012320900	BOCHESE CLELIA	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO PUBBLICA ISTRUZIONE

MISSIONE	12 – DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIE		
PROGRAMMA	07 – Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociale		
CAPITOLI DI RIFERIMENTO	//		
OBIETTIVO STRATEGICO (DUP)	Vedasi D.U.P. alla voce “Linee programmatiche di mandato 2022/2027” – Area strategica 1. SERVIZI ALLA PERSONA Asilo Nido: inserimento di 3 giorni o inserimento guidato dal genitore.		
OBIETTIVO OPERATIVO (DUP)	Organizzazione del servizio per accogliere i nuovi genitori con i loro bambini che resteranno presenti al nido per il tempo previsto dal tipo di frequenza.		
CENTRO RESPONSABILITA' POLITICA	ASSESSORATO ALLA P.I. – Avv. Sarah Foti - SERVIZI SOCIALI – Ass. Emanuela Bertoni		
OBIETTIVO GESTIONALE	Modulare il servizio Asilo Nido al fine di mantenere alta la qualità dell’esperienza vissuta dalla coppia genitore-bambino, garantendo la possibilità di partecipazione a tutte le attività del Nido e di confrontarsi con l’educatrice sulle pratiche educative con continuità.		
DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL’OBIETTIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione del personale educativo sull’inserimento in 3 giorni - Confronto in gruppo delle educatrici al fine di affrontare il cambiamento e individuare possibili criticità - Confronto con personale ausiliario e di cucina per presentare il cambiamento e le ricadute sul lavoro - Informazione dei genitori durante il colloquio di inizio inserimento per definire modalità e orari - Predisposizione del materiale di lettura di supporto al genitore - Verifica quotidiana sull’andamento dell’inserimento nel gruppo delle educatrici - Confronto quotidiano col genitore e organizzazione della giornata successiva - Nei 3 giorni di inserimento il genitore si occupa attivamente del proprio figlio (cambio del pannolino, pasto, sonno...) dal quarto giorno il genitore saluta il bambino e lo affida alle cure dell’educatrice. - Colloquio di fine inserimento con la famiglia 		
CATALOGAZIONE DELL’OBIETTIVO	MANTENIMENTO	MIGLIORAMENTO	SVILUPPO
		x	
AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09	PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO	
	x		
CENTRO DI RESPONSABILITA' TECNICA	Responsabile del servizio socio culturale	SETTORE	Servizi sociali e pubblica istruzione
Data inizio prevista	01/01/2023	Data fine prevista	31/12/2023
Data inizio effettiva		Data fine effettiva	

INDICATORI DI PERFORMANCE					
N.	DESCRIZIONE	VINCOLO	VALORE ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO	
			Valore assoluto atteso	Valore assoluto raggiunto	Note
1	Formazione del personale educativo		Corso su inserimento in 3 giorni Aprile 2023		
2	fronto in gruppo delle educatrici al fine di affrontare il cambiamento e individuare possibili criticità		Entro metà settembre 2023		
3	Confronto con personale ausiliario e di cucina per presentare il cambiamento e le ricadute sul lavoro		Entro i primi giorni di settembre 2023		
4	Informazione dei genitori durante il colloquio di inizio inserimento per definire modalità e orari disposizione del materiale di lettura di supporto al genitore		Prima di ogni inserimento		
5	Verifica quotidiana sull'andamento dell'inserimento nel gruppo delle educatrici Confronto quotidiano col genitore e organizzazione della giornata successiva Nei 3 giorni di inserimento il genitore si occupa attivamente del proprio figlio (cambio del pannolino, pasto, sonno...) dal quarto giorno il genitore saluta il bambino e lo affida alle cure dell'educatrice.		Per ogni inserimento		
	Colloquio di fine inserimento con la famiglia		Al termine di ogni inserimento		

RISORSE UMANE			
Matricola	Nominativo	Cat.(*)	Servizio
00123208093	DESPERATI SILVIA	D	SOCIO CULTURALE
00089880825	PETRONE LUCIA	C	ASILO NIDO
00089876531	TALE' BARBARA	C	ASILO NIDO
00089884667	IAMETTI ADA	C	ASILO NIDO
00089884508	BRIGADOI PAOLA	C	ASILO NIDO

UN ARCOBALENO NEL PIATTO
PROGETTO : Nido estivo - anno 2023

Il Nido Estivo si realizza nel periodo dal 03/07 al 28/07/2023, di cui n. 4 settimane (20 giorni) progetto "nido estivo" e n. 1 settimana autoformazione in servizio.

Si precisa che la settimana di autoaggiornamento è stata effettuata in parte in altri periodi dell'anno, compatibilmente con le esigenze di servizio, come previsto dall'art. 2 del Contratto Collettivo Decentrato relativo al personale dell'asilo nido comunale.

Il Nido Estivo è un prolungamento del servizio asilo nido comunale nel periodo di riferimento, che prevede attività educative e ricreative specifiche indicate nell'allegato, coinvolgendo n. 4 educatrici dell'asilo nido.

Le 42 settimane di apertura del servizio asilo nido previste dal CCNL, da settembre a giugno, si interrompono nelle festività natalizie e pasquali, pertanto, oltre questo limite (dopo il 30/06/2023), ai sensi dell'art. 31 comma 5) del CCNL del 01/04/1999, sono previsti giorni aggiuntivi di attività ulteriore, che si concretizzano, parte nel progetto "Nido estivo", ai sensi dell'art. 15 del CCNL del 01/04/1999 e parte in autoaggiornamento in servizio (settimane nel periodo dal 30/06 al 29/07/2023 oltre autoaggiornamento effettuato nel corso dell'anno), come previsto dal vigente contratto collettivo decentrato relativo al personale dell'asilo nido comunale, sottoscritto il 12/05/2014.

OBIETTIVO: Ampliamento, potenziamento e miglioramento del servizio reso agli utenti del servizio e alle loro famiglie

PREMESSA

Una corretta alimentazione e un'educazione alimentare sono importanti per la crescita e lo sviluppo del bambino fin dalla nascita. Tutti noi siamo fatti da quello che mangiamo. Questo è tanto più vero per i bambini, infatti i primi anni di vita sono un periodo fondamentale per lo sviluppo dei vari organi e del cervello per il quale sono importanti sia i "mattoni" con cui viene costruito sia le esperienze fatte. Nutrirsi è quindi fondamentale sia nell'aspetto della qualità dei cibi sia in quello della qualità dell'esperienza.

Tra i diritti che i bambini hanno al Nido troviamo: "A un buon inizio", di mangiare cibo sano sin dalla nascita, senza essere forzati (...)"

Questo progetto parte da una base solida costituita dall'attenzione che da sempre il Nido rivolge all'educazione alimentare che trova il suo momento fondamentale nel pasto in cui, oltre all'aspetto della nutrizione, sono particolarmente rilevanti l'aspetto relazionale, sensoriale, manipolativo.

OBIETTIVI SPECIFICI

- . Scoprire e riscoprire attraverso i sensi frutta, verdura e alimenti di consumo quotidiano.
- . Proporre diversi sapori, odori, consistenze dei cibi.
- . Accrescere la consapevolezza delle consistenze, delle modalità di preparazione di alcuni cibi e delle trasformazioni che gli alimenti subiscono proprio nei processi di cottura o preparazione.

- . Sperimentare sensazioni e sapori nuovi.
- . Coltivare la sensibilità del gusto e la capacità di scelta.
- . Sostenere l'assaggio del cibo proponendo racconti e canzoncine sul tema e chiedendo ai bambini di mantenere il piatto e il bavaglino anche se non gradiscono la pietanza.
- . Coinvolgere i bambini nella distribuzione delle pietanze a tavola.

PRIMA SETTIMANA – ATTIVITA' SENSORIALI E DI SCOPERTA

Per tutta la settimana viene proposta la **scoperta della frutta del giorno** (Il momento della frutta – ore 9.30 - come occasione per mostrare ai bambini il frutto del giorno che arriva in tavola sia già pronto per il consumo sia con la sua buccia. L'educatrice invita i bambini a toccare e annusare il frutto, lo sbuccia, ne mostra le particolarità e ne descrive le qualità.

Lunedì - RACCONTO DELLA STORIA "Il piccolissimo Bruco Maisazio" di Eric Carle.

Martedì - GIOCO DEGLI ASSAGGI – Assaggio di varie di tisane di vari colori e sapori (camomilla, finocchio, menta, frutti di bosco...) e di alcuni alimenti (miele, yogurt, succo di limone, fette biscottate o fette di pane con composta di frutta).

Mercoledì - BARATTOLI DEGLI ODORI - Scoperta olfattiva di erbe aromatiche e spezie. Preparazione di sacchetti o barattolini da portare a casa.

Giovedì – RICONOSCIMENTO DEI SAPORI: DOLCE, SALATO, AMARO, ACIDO – Proponiamo alcuni cibi e proponiamo l'assaggio.

Venerdì – I SUONI DEL CIBO – Costruiamo delle bottigliette sonore utilizzando legumi e farine. Cantiamo alcune canzoncine che hanno per tema il cibo.

SECONDA SETTIMANA - ATTIVITA' DI MANIPOLAZIONE E TRAVASO

Lunedì - RACCONTO DELLA STORIA "Prosciutto e uova verdi" di Dr. Seuss.

Martedì - TRAVASO CON FARINA E MANIPOLAZIONE DI FARINE E SEMI (farina gialla, farina bianca, farina di castagne, farina di ceci, lenticchie, ceci, fagioli, lenticchie).

Mercoledì - MANIPOLAZIONE DI PASTA DI PANE (farina e acqua).

Giovedì - MANIPOLAZIONE DI PASTA DI SALE (Didò preparato al Nido).

Venerdì - MANIPOLAZIONE DI PANNA MONTATA E PASTICCIO DI PANE (pane raffermo con acqua tiepida).

TERZA SETTIMANA - ATTIVITA' CON COLORE E COLLA

Lunedì - RACCONTO DELLA STORIA "Topo Tip non vuole mangiare" di Marco Campanella.

Martedì – I COLORI DELLA FRUTTA E DELLA VERDURA – Individuiamo i colori dei frutti e della verdura, diluiamo le tempere con acqua e giochiamo.

Mercoledì - STAMPA CON FRUTTA E VERDURA – Utilizzando sezioni di frutta e verdura intinte nel colore stampiamo su grandi fogli e lasciamo le impronte, utilizzando la tecnica di Bruno Munari.

Giovedì – PITTURA CON ERBE AROMATICHE – Al posto dei pennelli utilizziamo le erbe aromatiche per dipingere.

Venerdì - COLLAGE CON FRUTTA, VERDURA E SPEZIE – Incolliamo frutta, verdura e spezie a piacere. Possiamo anche creare facce buffe o insolite alla maniera del pittore Arcimboldo.

QUARTA SETTIMANA - ATTIVITA' DI VITA PRATICA E DI CUCINA

Per tutta la settimana durante il pranzo un bambino a turno farà il cameriere: porterà il piatto con il cibo porzionato dall'educatrice ai bambini seduti a tavola.

Lunedì - RACCONTO DELLA STORIA "Spinaci" di Maria Toesca e "Bolli, bolli pentolino" – "La filastrocca".

Martedì - PREPARAZIONE DEI POPCORN – Utilizzando l'apposita macchinetta mostriamo come i chicchi di mais si trasformano in popcorn e proponiamo l'assaggio.

Mercoledì – PREPARAZIONE DEI TOAST (pancarré, formaggio).

Il progetto prevede un'articolazione in più fasi:

- programmazione e definizione delle attività specifiche, sulla base dell'età e del numero dei bambini;
- realizzazione concreta dal 03/07 al 28/07/2022 (di cui n. 4 settimane di progetto nido estivo e n. 1 settimana autoformazione a rotazione in servizio da parte del personale educativo svolta in parte nel corso dell'anno);
- distribuzione del questionario di gradimento ai genitori;
- raccolta questionario e restituzione dei dati rilevati;
- predisposizione relazione conclusiva dei risultati al termine dell'attività svolta.

Il Progetto soddisfa i parametri che l'ARAN ha fornito come indicatori per l'attivazione dell'art. 15, comma 5, per

il trattamento accessorio del personale, in particolare:

- più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi:

si tratta di un progetto che crea un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità e della quantità dei servizi prestati dall’Ente, e che si traduce in un beneficio all’utenza, prevedendo un prolungamento dell’apertura del servizio fino al termine del mese di luglio, adeguandosi alle esigenze delle famiglie.

- non generici miglioramenti ma concreti risultati:

il progetto fornisce un incremento del servizio, che oltre alle forme educative tradizionali offre ai bambini frequentanti la struttura attività nuove e varie, adatte alla stagione estiva, che contemplano momenti all’aperto e di gruppo, per favorire maggiormente l’utenza, dando risposta ai bisogni delle famiglie con genitori che lavorano.

- risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall’utenza:

si predispongono adeguati sistemi di verifica e controllo, che possano quantificare il potenziamento e la diversificazione del servizio, anche attraverso la distribuzione di questionari/sondaggi all’utenza.

Indicatori di risultato	Quota delle risorse
<ul style="list-style-type: none">- numero bambini iscritti;- numero di incontri di programmazione effettuati;- nuove attività svolte all’aperto;- soddisfazione dell’utenza.	100% (erogabile entro il 31/12/2023, previa valutazione del Responsabile del Servizio e in rapporto all’effettiva presenza in servizio)

- risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno: il personale coinvolge gli utenti in attività nuove e diversificate, soprattutto all’aperto, proseguendo nella realizzazione degli obiettivi di interventi previsti nel piano educativo personalizzato dei bambini, sviluppando le dinamiche di gruppo.
- risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato:

Il progetto, ai sensi dell’art. 31 comma 5 del CCNL del 14/09/2000, prevede il coinvolgimento di n. 4 educatrici la somma destinata al progetto viene imputata, in linea di principio, a ciascuno dei partecipanti come segue:

- **Iametti Ada – full time: tot. lordo complessivo € 630,00;**
 - **Talè Barbara – full time: tot. lordo complessivo € 630,00;**
 - **Brigadoi Paola – full time: tot. lordo complessivo € 630,00;**
 - **Petrone Lucia – part-time 70 %: tot. lordo complessivo € 449,00;**
- il costo totale presunto del progetto è quantificabile in € 2.339,00, (esclusi CPDEL e INAIL),**
- risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati:

Le risorse verranno messe a disposizione soltanto a consuntivo di ciascuna delle sopra indicate fasi in cui può suddividersi ciascuna delle articolazioni del progetto, dopo aver accertato il raggiungimento degli obiettivi indicati dall’Amministrazione ed in rapporto al livello di conseguimento, verificato e certificato dal servizio di controllo interno.

- risorse previste nel bilancio annuale e nel PEG.

Tali risorse sono state previste nel bilancio annuale e nel PEG elaborato dalla Giunta comunale.

Si da, altresì, atto che tali risorse non si consolidano nel fondo delle risorse decentrate, ma fanno parte della quota di risorse variabili prevista dall’art. 15 comma 5 del CCNL 01/04/1999, che può essere prevista annualmente solo in presenza dei presupposti specificati nel suddetto CCNL.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Considerato che Anac, nella seduta del Consiglio del 16 novembre 2022 ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione per il prossimo triennio includendo un'importante novità del nuovo Piano riguardante i Comuni più piccoli ovvero "le amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono tenute a predisporre il piano anticorruzione ogni anno, ma ogni tre anni...";

Rilevato che questa Amministrazione, sulla base di quanto indicato da ANAC intende confermare, per l'anno in corso, il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022-2024 evidenziando che nel corso dell'anno precedente non si sono verificati fatti corruttivi e disfunzioni amministrative significative;

Considerato che, al fine di raccogliere osservazioni in merito al Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022/2024, si è proceduto con idonea pubblicazione dal 31 gennaio 2023 al 15 febbraio 2023 e che a seguito della menzionata pubblicazione non sono pervenute osservazioni in merito.

Si conferma della programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 22.04.2022 (ALLEGATO B) piano anticorruzione e trasparenza)

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 108 del 2.11.2022 - REVISIONE DELLA MACROSTRUTTURA DELL'ENTE - RIORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI - ANNO 2022:

1) Area RAGIONERIA ED ECONOMATO/ TRIBUTI/ATTIVITA' ECONOMICHE:

Servizio Ragioneria/Economato/ Servizio Tributi/S.U.A.P.;

2) Area SERVIZI DEMOGRAFICI / AFFARI GENERALI:

Servizio Anagrafe/Stato Civile/elettorale/Statistica/Leva/Cimiteri/Centralino/Protocollo/Affari Generali/Segreteria /U.R.P.;

3) Area PERSONALE / SOCIO CULTURALE:

Servizi Sociali/Culturali/Pubblica Istruzione/Biblioteca/Asilo Nido/Sport e tempo libero e Servizi Personale;

4) Area TECNICA:

Servizi Edilizia Privata, Urbanistica, Paesaggistica, Lavori Pubblici, Manutenzione e Patrimonio, Ecologia, Sicurezza d.lgs 81/2008e s.m.i., C.E.D.;

5) Area VIGILANZA :

Servizi Polizia Locale , notificazioni, Protezione civile

ALLEGATO C) SCHEMA ORGANIGRAMMA DELL'ENTE

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER AREE

✓ AREA RAGIONERIA/ECONOMATO TRIBUTI ATTIVITA' ECONOMICHE

Servizio Ragioneria/Economato/ Servizio Tributi/S.U.A.P.;

N. 1 P.O. - RESPONSABILE DEL SERVIZIO - ISTRUTTORE DIRETTIVO

AMMINISTRATIVO CONTABILE – CAT. D – Posizione economica D1
N. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE – CAT. D – Posizione economica D2 - ufficio ragioneria/economato
N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – CAT. C – posizione economica C1 – ufficio ragioneria economato
N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – CAT. C – posizione economica C1 – part time al 50% - ufficio ragioneria economato

N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – posizione economica C3 – ufficio tributi e suap

✓ **AREA SERVIZI DEMOGRAFICI E AFFARI GENERALI -**

Servizio Anagrafe/Stato Civile/elettorale/Statistica/Leva/Cimiteri/Centralino/Protocollo/Affari Generali/Segreteria /U.R.P

N. 1 P.O. - RESPONSABILE DEL SERVIZIO - ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE – CAT. D – Posizione economica D4
N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – CAT. C – posizione economica C2 – ufficio demografico
N. 1 COLLABORATORE AMMINISTRATIVO – CAT. B3 – posizione economica B6 – ufficio demografico

N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – CAT. C – posizione economica C4 – segreteria/ aagg
N. 1 ISTRUTTORE TECNICO - CAT. C – posizione economica C3 - segreteria/aagg
N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – CAT. C – posizione economica C4 – part time al 50% - urp protocollo (*con richiesta di rientro full time*)

n. 2 COLLABORATORE AMMINISTRATIVO – CAT. B3 – tempo determinato – part time a 20 ore – servizio carte d’identità ufficio di Malpensa

✓ **AREA PERSONALE - SOCIO-CULTURALE**

Servizi Sociali/Culturali/Pubblica Istruzione/Biblioteca/Asilo Nido/Sport e tempo libero e Servizi Personale:

N. 1 P.O. - RESPONSABILE DEL SERVIZIO – ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE – CAT. D – Posizione economica D1

N. 1 ASSISTENTE SOCIALE - ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSISTENTE SOCIALE – CAT. D – Posizione economica D4
N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – CAT. C – posizione economica C2 – ufficio servizi sociali

N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – CAT. C – posizione economica C3 – ufficio cultura/p.i./sport/biblioteca
N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – CAT. C – posizione economica C 1 ufficio cultura/p.i./sport/biblioteca

N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO EDUCATRICE ASILO NIDO – CAT. C – posizione economica C4

N. 2 ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI EDUCATRICI ASILO NIDO – CAT. C – posizione economica C3

N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO EDUCATRICE ASILO NIDO – CAT. C – posizione economica C4 - part time al 70%

N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – CAT. C – posizione economica C 1 ufficio personale

✓ **AREA TECNICA**

Servizi Edilizia Privata, Urbanistica, Paesaggistica, Lavori Pubblici, Manutenzione e Patrimonio, Ecologia, Sicurezza d.lgs 81/2008e s.m.i., C.E.D.;

N. 1 P.O. - RESPONSABILE DEL SERVIZIO - ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO – CAT D – posizione economica D5

N. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO – CAT. D – posizione economica D4

N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – CAT. C – posizione economica C4 - part time 69,44%

N. 2 ISTRUTTORE TECNICO – CAT. C – posizione economica C2

N. 1 ISTRUTTORE TECNICO – CAT C – posizione economica C1

N. 1 ESECUTORE TECNICO – OPERAIO – CAT. B – posizione economica B2

N. 1 ESECUTORE TECNICO – OPERAIO – CAT. B – posizione economica B4

✓ **AREA VIGILANZA**

Servizi Polizia Locale , notificazioni, Protezione civile

N. 1 P.O. - RESPONSABILE DEL SERVIZIO - ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA – CAT. D – Posizione economica D1

N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – CAT. C – posizione economica C5

N. 2 – AGENTI DI POLIZIA LOCALE - CAT. C – posizione economica C3

N.1 – AGENTE POLIZIA LOCALE – CAT. C – posizione economica C5

N.1 – AGENTE POLIZIA LOCALE – CAT. C – posizione economica C1

N. 1 – ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA – CAT D3 – conservazione del posto per periodo di prova presso altro ente – trasformazione in Cat. C agente polizia locale

N. 2 – AGENTI POLIZIA LOCALE – CAT C – Posizione economica C1 – previsti in pianta organica – procedura assunzionale in corso

3.2 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente (2022)

TOTALE: n. 37 unità di personale di cui:

n. 35 a tempo indeterminato

n. 2 a tempo determinato

n. 31 a tempo pieno

n. 6 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 8 cat. D

così articolate:

- n. 4 con profilo di ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE (di cui n. 2 Cat. D1 – n. 1 Cat. D2 – n. 1 Cat. D4)
- n. 2 con profilo di ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO (di cui n. 1 Cat. D5 – n. 1 Cat. D4)
- n. 1 con profilo di ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSISTENTE SOCIALE (Cat. D4)
- n. 1 con profilo di ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA (Cat. D1)
- (n. 1 con profilo di ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA (CAT. D3)- *dimissionario a novembre 2022 –conservazione del posto*)

n. 24 cat. C

così articolate:

- n. 12 con profilo di ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (di cui n. 4 Cat. C1 – n. 2 Cat. C2 – n. 2 Cat. C3 – n. 3 Cat. C4 – n. 1 Cat. C5)
- n. 4 con profilo di ISTRUTTORE TECNICO (di cui n. 1 Cat. C1 – n. 2 Cat. C2 – n. 1 Cat. C3)
- n. 4 con profilo di AGENTE DI POLIZIA LOCALE (di cui n. 1 Cat. C1 – n. 2 Cat. C3 – n. 1 Cat. C5)
- n. 4 con profilo di ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO EDUCATORE ASILO NIDO (di cui n. 2 Cat. C3 – n. 2 Cat. C4)
- (n.2 con profilo di AGENTE DI POLIZIA LOCALE – CAT. C – previsti come assunzioni)

n.5 cat. B

così articolate:

- n. 3 con profilo di COLLABORATORE AMMINISTRATIVO (di cui n. 2 Cat. B3 a tempo determinato – n. 1 Cat. B6)
- n. 2 con profilo di ESECUTORE TECNICO / OPERAIO SPECIALIZZATO (di cui n. 1 Cat. B2 – N. 1 Cat. B4)

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile da parte dell'ente inserito nel piano della performances 2023 stante l'approvazione del CCNL triennio 2019-2021 che ha disciplinato a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Ferno, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

3.3. Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

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:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,44%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;
- 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 140.855,89, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 1.542.665,45;

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 2021 (rendiconto 2021)	Euro 1.401.809,56
+ SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M.	Euro 140.855,89
= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE da rendiconto 2021	Euro 1.542.665,45
≥ SPESA DI PERSONALE 2023 – previsione bilancio 2023/2025 - annualità 2023	Euro 1.479.306,00
oltre a spese per convenzione di Segreteria	Euro 40.000,00

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, secondo il prospetto Allegato a) alla presente programmazione;
- 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.

ALLEGATO D) PROSPETTO DI CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE CON PREVISIONI DI SPESA ANNO 2023/2025

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 557 della legge 296/2006 come segue :

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 (o anno 2008): Euro 1.346.597,33
spesa di personale, ai sensi del comma 557 (o 562), per l'anno 2023: Euro 1.259.138,88

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

Atteso che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28."; Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009; Richiamato il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del D.Lgs.165/2001 – come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella Pubblica Amministrazione contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe

disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Preso atto che questo Ente non ha sostenuto spese per lavoro flessibile nell'anno 2009 né nel triennio 2007/2009; Tenuto conto che per gli anni 2020, 2021, 2022 e 2023/2024 l'unica spesa per lavoro flessibile che risulta essere confermata è quella relativa all'assunzione con rapporto di lavoro a tempo determinato di n. 2 Collaboratori Amministrativi di categ. B3 con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale al 55,55% (20 su 36 ore settimanali) fino allo scadere della convenzione in essere con la società di S.E.A. spa (novembre 2024) presso i servizi demografici attraverso avviso pubblico di selezione per colloqui, il cui costo è escluso dal limite di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 in quanto interamente finanziato da soggetti privati (in tal senso delibera Corte dei Conti Liguria – Sezione Regionale di Controllo - n. 116/2018/PAR e delibera Corte dei Conti Puglia – Sezione Regionale di Controllo - n. 107/2019/PAR);

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da comunicazione dei Responsabili dei servizi agli atti, con esito negativo.

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;

si attesta che il Comune di Ferno 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: nessuna cessazione prevista fatti salvi eventi non prevedibili;
ANNO 2024: n. 1 istruttore amministrativo educatore asilo nido presuntivamente entro aprile 2024, n.1 istruttore amministrativo presso il servizio demografico presuntivamente entro aprile 2024, fatte salve le opportune verifiche circa i requisiti che riconoscono il diritto al pensionamento attualmente in definizione.

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista – in corso di verifica gli aventi diritto alla pensione compatibilmente alle leggi in vigore in materia relativi ai requisiti che danno luogo alla cessazione per pensionamento

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:

- Relativamente al Segretario Comunale attualmente reggente, nel bilancio previsionale finanziario 2023 e successivi è prevista la spesa di €. 40.000,00, corrispondente al 40% circa di eventuale convenzionamento con altro/i ente/i locale/i;
- PNRR – l'art. 1 del d.l. n. 80/2021 e la circolare 4/2022 della Rgs riportante le indicazioni attuative, ha previsto la possibilità per tutti gli enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi a valere sulle risorse del PNRR. Attualmente il Comune di Ferno ha attive delle progettualità finanziate con i fondi del PNRR qui di seguito specificate:
 - Misura 1.4.1 “esperienza del cittadino nei servizi pubblici “finanziato per € 155.234,00
 - Misura 1.4.3 “adozione della piattaforma digitale pagoPA” finanziato per € 21.425,00
 - Investimento 1.2 “abilitazione al cloud per le PA locali” accettato per € 121.992,00
 - Misura 1.4.5 “piattaforma notifiche digitali” accettato per € 32.589,00

Come specificato dalla circolare n.4 della R.G.S. sono da considerare ammissibili al finanziamento a valere sulle risorse del PNRR i costi riferiti alle attività, anche espletate da esperti esterni, specificatamente destinate a realizzare i singoli progetti. I costi di cui sopra possono essere posti a carico del PNRR nei limiti degli importi specifici previsti dalle corrispondenti voci del quadro economico, calcolati sulla base di quanto indicato nella circolare.

Per ogni singola progettualità, tali spese non potranno superare le percentuali del relativo costo totale (iva inclusa in quanto ammissibile) e dovranno rientrare nei limiti massimi previsti, per l'intera durata del progetto. Il comune di Ferno rientra nella fascia A (costo totale ammesso al finanziamento fino a 5.000.000,00) alla quale è applicata la percentuale del 10%, stante l'ammontare dei finanziamenti ricevuti l'importo a disposizione per la spesa di personale finanziabile con le risorse del PNRR ammontano ad € 33.124,00.

Per quanto concerne il reclutamento di personale con specifico riferimento al PNRR si precisa che lo stesso è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del decreto legge 78/2010 convertito con modificazioni con legge 122/2010 ed a quelli relativi alla dotazione organica delle amministrazioni interessate.

I contratti di lavoro a tempo determinato e/o i contratti di collaborazione eventualmente attivati possono essere stipulati per un periodo complessivo non superiore a trentasei mesi, sono eventualmente prorogabili nei limiti della durata di attuazione dei progetti di competenza delle singole amministrazioni e comunque non oltre il 31.12.2026.

- Per l'anno 2023 saranno portate a termine le procedure assunzionali già previste nel 2022 per l'implementazione del Comando di Polizia Locale comprendenti n. 2 agenti di polizia locale, interrotte a seguito di revoca del concorso saranno riviste le procedure di reclutamento;

- Si evidenzia che a seguito delle dimissioni di n. 1 istruttore direttivo di vigilanza – Cat. D3 l’ente è obbligato al mantenimento del posto fino al decorso del periodo di prova (6 mesi), indicativamente fino a maggio 2023 subordinando a tale data la modifica del posto previsto in pianta organica con n. 1 agente di polizia locale – cat. C ;
- Si conferma l’assunzione con rapporto di lavoro a tempo determinato di n. 2 Collaboratori Amministrativi di categ. B3 con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale al 55,55% (20 su 36 ore settimanali) fino allo scadere della convenzione in essere con la società di S.E.A. spa (novembre 2024) presso i servizi demografici, il cui costo è escluso dal limite di cui all’art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 in quanto interamente finanziato da soggetti privati (in tal senso delibera Corte dei Conti Liguria – Sezione Regionale di Controllo - n. 116/2018/PAR e delibera Corte dei Conti Puglia – Sezione Regionale di Controllo - n. 107/2019/PAR);
 - Verranno poste al vaglio dell’amministrazione le richieste inoltrate dai dipendenti di trasformazione del rapporto di lavoro part time in full time e viceversa (incremento delle ore dell’istruttore amm.vo presso il servizio aagg dal 50% a full time), analizzando il fabbisogno globale dei relativi servizi e dal peso da essi rivestiti all’interno dell’organizzazione in relazione anche alla spesa di personale.
 - Nel 2023 a seguito della rideterminazione delle capacità assunzionali con l’approvazione del Rendiconto 2022 dell’ente, verrà preso in considerazione il ripristino della dotazione organica dei servizi carenti di personale compatibilmente con le risorse di bilancio.
 - Nel 2024 non sono state previste nuove assunzioni. Si procederà con la sola sostituzione delle unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili in conformità alla dinamica del fabbisogno dell’ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020

d) certificazioni del Revisore dei conti:

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 Verbale n. 6 del 22.03.2023;

3.4 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Verranno valutate dall’Amministrazione Comunale le richieste inoltrate dai dipendenti al fine di meglio organizzare i servizi.

b) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Stante la necessità di potenziare il Comando di polizia locale e potendo contare sulla copertura finanziaria dei posti ricopribili già previsti nel PTFP annualità 2022, l'Amministrazione comunale intende esperire bando di mobilità volontaria ex art 30 per la copertura di n. 2 agenti di polizia locale in luogo della procedura concorsuale revocata, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 e 34 bis del d.lgs 165/2001

c) progressioni verticali di carriera:

Verranno valutate dall'Amministrazione Comunale al fine di meglio organizzare i servizi, e compatibilmente con le risorse a Bilancio e la normativa vigente.

d) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

Area vigilanza

Si evidenzia che a seguito delle dimissioni di n. 1 istruttore direttivo di vigilanza – Cat. D3 l'ente è obbligato al mantenimento del posto fino al decorso del periodo di prova (6 mesi), indicativamente fino a maggio 2023 subordinando a tale data la modifica del posto previsto in pianta organica con n. 1 agente di polizia locale – cat. C da reclutare attraverso mobilità volontaria ovvero se disponibili attraverso scorrimento di graduatorie concorsuali vigenti anche presso altri enti ovvero mediante procedura concorsuale pubblica previo esperimento della mobilità obbligatoria ex 34 e 34 bis del d.lgs 165/2001.

Qualora dalla procedura di mobilità volontaria prevista al punto b) non andasse a buon fine ovvero dall'esito della procedura risultassero ancora scoperti dei posti all'interno dell'organico previsto da ricoprire, si procederà con il reclutamento del personale previsto con scorrimento di graduatorie concorsuali vigenti anche presso altri enti ovvero mediante procedura concorsuale pubblica previo esperimento della mobilità obbligatoria ex 34 e 34 bis del d.lgs 165/2001.

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile

Area demografici

Si conferma l'assunzione con rapporto di lavoro a tempo determinato di n. 2 Collaboratori Amministrativi di categ. B3 con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale al 55,55% (20 su 36 ore settimanali) fino allo scadere della convenzione in essere con la società di S.E.A. spa (novembre 2024) presso i servizi demografici, il cui costo è escluso dal limite di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 in quanto interamente finanziato da soggetti privati (in tal senso delibera Corte dei Conti Liguria – Sezione Regionale di Controllo - n. 116/2018/PAR e delibera Corte dei Conti Puglia – Sezione Regionale di Controllo - n. 107/2019/PAR

Area tecnica

Per quanto concerne il reclutamento di personale con specifico riferimento al PNRR si precisa che lo stesso sarà effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del decreto legge 78/2010 convertito con modificazioni con legge 122/2010 ed a quelli relativi alla dotazione organica delle amministrazioni interessate.

Per ogni singola progettualità, tali spese non potranno superare le percentuali del relativo costo totale (iva inclusa in quanto ammissibile) e dovranno rientrare nei limiti massimi previsti, per l'intera durata del progetto. Il comune di Ferno rientra nella fascia A (costo totale ammesso al finanziamento fino a 5.000.000,00) alla quale è applicata la percentuale del 10%, stante l'ammontare dei finanziamenti ricevuti l'importo a disposizione per la spesa di personale

finanziabile con le risorse del PNRR ammontano ad € 33.124,00.

I contratti di lavoro a tempo determinato e/o i contratti di collaborazione eventualmente attivati possono essere stipulati per un periodo complessivo non superiore a trentasei mesi, sono eventualmente prorogabili nei limiti della durata di attuazione dei progetti di competenza delle singole amministrazioni e comunque non oltre il 31.12.2026.

3.5 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Il Comune di Ferno ha adottato il Piano Triennale delle azioni positive a favore delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nelle pubbliche amministrazioni per il Triennio 2021/2023 aggiornato al 2022 con Giunta comunale n. 124 del 31.12.2021 che in questa sede si intende confermare, inviato alla Consigliera di parità provinciale e alle R.S.U. con prot. 1736 del 2022.

ALLEGATO E – PIANO AZIONI POSITIVE 2021/2023 – AGGIORNAMENTO 2022

3. 6 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

Nello specifico sarà realizzata la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza;
- Codice di comportamento;
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati;
- CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale;
- Sicurezza sul lavoro.

Il presente Piano della formazione sarà inoltre integrato e completato dai piani di formazione specifici settoriali, e ciascun settore provvederà alla mappatura delle necessità relative al proprio settore.

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione in aula;
2. Formazione attraverso webinar;
3. Formazione in streaming.

Sarà privilegiata la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive ed all'utilizzo di piattaforme digitali.

Sarà cura dei dipendenti frequentanti trasmettere tempestivamente all'ufficio personale le attestazioni finali di frequenza a corsi e webinar, al fine dell'aggiornamento continuo del fascicolo personale e per la garanzia della completezza dei dati per le finalità statistiche periodiche.

Le attività di formazione organizzate dall'Amministrazione sono considerate come orario di lavoro e concorrono al completamento delle 36 ore settimanali.

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

Come previsto dal vigente CCNL, al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del predetto CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

L'art. 57 del d.l. 124/2019 ha eliminato, a decorrere dall'anno 2020, il limite di spesa per la formazione del personale delle Regioni e degli Enti Locali, previsto dall'art. 6, comma 13, del D.L. n. 78/2010 (50% della spesa sostenuta nel 2009).

Le spese per la formazione sono inoltre escluse dal tetto di spesa del personale soggetto al vincolo di contenimento di cui all'art. 1, commi 562 e 557, della L. n. 296/2006.

La quota annua minima di finanziamento prevista dal CCNL risulta garantita dal budget stanziato dal bilancio di previsione dell'ente nei vari capitoli di spesa per il personale.

4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.