



COMUNE DI SOZZAGO
PROVINCIA DI NOVARA

C.F. 80005250032
P.IVA 02266460035

DOCUMENTO UNICO
DI PROGRAMMAZIONE
SEMPLIFICATO

2022 - 2024

(in forma ulteriormente semplificata
per comuni con popolazione inferiore a 2.000 abitanti)

SOMMARIO

	Pag.
Parte Prima – Analisi della situazione interna ed esterna dell’Ente	3
1 – Risultanze dei dati relativi alla popolazione, al territorio ed alla situazione socio economica dell’Ente	4
2 – Modalità di gestione dei servizi pubblici locali	4
3 – Sostenibilità economico finanziaria	6
4 – Gestione delle risorse umane	7
5 – Vincoli di finanza pubblica	10
Parte Seconda – Indirizzi generali relativi alla programmazione per il periodo di bilancio	11
A – Entrate	12
Tributi e tariffe dei servizi pubblici	12
Emergenza epidemiologica da COVID-19	12
Reperimento e impiego risorse straordinarie e in conto capitale	12
Ricorso all’indebitamento e analisi della relativa sostenibilità	12
B – Spese	13
Spesa corrente, con specifico riferimento alle funzioni fondamentali	13
Emergenza epidemiologica da COVID-19	13
Verifica esubero personale	14
Piano delle Azioni Positive – Triennio 2022-2024 – Art.48 D.Lgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della Legge 28/11/2005 n,246”	14
Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024	16
Piano della Performance e Piano degli Obiettivi periodo 2022-2024	17
Programmazione biennale degli acquisti di beni e servizi	25
Programmazione investimenti e Piano triennale delle opere pubbliche 2022-2024 ed Elenco Annuale 2022.	26
Programmi e progetti di investimento in corso di esecuzione e non ancora conclusi	26
Misure per il contenimento della spesa	26
Programma degli incarichi di collaborazione autonoma	26
Piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari	27
Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza	27
Considerazioni finali	27

PARTE PRIMA

ANALISI DELLA SITUAZIONE INTERNA ED ESTERNA DELL'ENTE

1 – RISULTANZE DEI DATI RELATIVI ALLA POPOLAZIONE, AL TERRITORIO ED ALLA SITUAZIONE SOCIO ECONOMICA DELL'ENTE

Popolazione legale al censimento 2011: 1.055

Popolazione residente al 31.12.2021: 1.092

Superficie totale (ha): 12

Superficie urbana (ha): 2

Asili nido: nessuno

Scuole dell'infanzia comunali: nessuno

Scuola dell'infanzia convenzionate: 1

Scuola primaria: 1

Altre scuole: nessuno

2 – MODALITA' DI GESTIONE DEI SERVIZI PUBBLICI LOCALI

SERVIZI GESTITI IN FORMA DIRETTA E/O ASSOCIATA

Sono svolti in forma diretta tutti i servizi fondamentali ad eccezione dei seguenti svolti in convenzione con altri comuni (o di quelli affidati ad altri soggetti, come esplicitato nel successivo capoverso):

- a) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale, in convenzione con il Comune di Novara, capofila;
- b) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente, in convenzione con il Comune di Trecate, capofila;
- c) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale, nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale, in convenzione con il Comune di Trecate, capofila;
- d) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi, in convenzione con altri comuni fra i quali il Comune di Trecate, capofila;
- e) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici, in convenzione con il Comune di Trecate, capofila;
- f) polizia municipale e polizia amministrativa locale, in convenzione con il Comune di Trecate, capofila;
- g) servizi in materia statistica, in convenzione con il Comune di Trecate, capofila.

Inoltre sono gestiti in forma convenzionale il servizio lavori pubblici, il servizio commercio, oltre che alcune attività (sportello unico attività produttive, commissione paesaggistica, sportelli integrati di URP, lavoro e immigrati).

SERVIZI AFFIDATI AD ALTRI SOGGETTI

Il Comune di Sozzago, con deliberazione della Giunta Comunale n.41 in data 20 dicembre 2021, ha provveduto all'individuazione degli enti, aziende e società componenti il "Gruppo Amministrazione Pubblica", ai sensi dell'art.11 bis del D.Lgs. 118/2011 e s.m.i.

La Giunta Comunale con atto n.11 del 30 marzo 2021 ha deliberato di avvalersi, a decorrere dall'esercizio 2020 della facoltà prevista dal comma 2 dell'art. 232 del D.lgs. 267/2000 (TUEL), ovvero non tenere la contabilità economico-patrimoniale, ed allegare al rendiconto una situazione patrimoniale al 31 dicembre dell'anno precedente redatta secondo lo schema di cui all'allegato n. 10 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e con modalità semplificate individuate con decreto del 10 novembre 2020 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, di concerto con il Ministero dell'interno, Dipartimento per gli affari interni e territoriali, di concerto con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per gli affari regionali e le autonomie.

I soggetti rientranti nel GAP del Comune di Sozzago, tutti partecipati e nessuno controllato, sono:

Acqua Novara VCO S.p.A.: quota di partecipazione: 0,1909%.

Società interamente partecipata da soggetti pubblici e direttamente affidataria della gestione del servizio idrico integrato.

Patrimonio netto al 31/12/2020: € 114.532.381,00.

Utility Alliance del Piemonte: quota di partecipazione di Acqua Novara.VCO S.p.A.: 7,14%

Rete di imprese partecipata da Acqua Novara.VCO S.p.A.

Patrimonio netto al 31/12/2020: € 78.632,00.

Consorzio Area Vasta Basso Novarese: quota di partecipazione ad oggi: 0,61%.

Consorzio interamente partecipato da comuni e direttamente affidataria della gestione del servizio di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani.

Patrimonio netto al 31/12/2020: € 3.955.272,00 (nella forma giuridica di Consorzio di Bacino Basso Novarese con quota pari allo 0,48%).

Consorzio intercomunale per la gestione dei servizi socio assistenziali dell'Ovest Ticino: quota di partecipazione: 1,30 %.

Consorzio interamente partecipato da comuni e direttamente affidataria della gestione dei servizi socio assistenziali.

Patrimonio netto al 31/12/2020: € 1.361.060,46.

Consorzio case di vacanze dei comuni novaresi: quota di partecipazione: 0,22%.

Consorzio interamente partecipato da comuni.

Ha come scopo sociale l'organizzazione di soggiorni per anziani e giovani.

Patrimonio netto al 31/12/2020: € 7.076.365,98.

Consorzio per l'Istituto storico "Piero Fornara": quota di partecipazione: 0,12 %.

Consorzio per la gestione dell'Istituto storico della Resistenza e della società contemporanea nel novarese e nel verbanese.

Patrimonio netto al 31/12/2020: € 274.903,36.

3 – SOSTENIBILITA' ECONOMICO FINANZIARIA

Situazione di cassa dell'Ente

Fondo cassa al 31/12/2021 € 724.478,51

Andamento del Fondo cassa nell'ultimo triennio:

Fondo cassa al 31/12/2021	€	724.478,51
Fondo cassa al 31/12/2020	€	621.003,75
Fondo cassa al 31/12/2019	€	616.708,19

Utilizzo Anticipazione di cassa nel triennio precedente

Anno di riferimento	gg di utilizzo	Costo interessi passivi
Anno 2021	NON RICHIESTA	NON RICHIESTA
Anno 2020	NON RICHIESTA	NON RICHIESTA
Anno 2019	NON RICHIESTA	NON RICHIESTA

Livello di indebitamento

Incidenza interessi passivi impegnati/entrate accertate primi 3 titoli

Anno di riferimento	Interessi passivi Impegnati (al netto dei contributi) (a)	Entrate accertate tit.1-2-3 penultimo anno precedente (b)	Incidenza (a/b) %
Anno 2021	13.818,23	716.428,30	1,929
Anno 2020	15.028,49	723.028,69	2,079
Anno 2019	16.178,13	727.292,52	2,224

Avanzo di amministrazione

Anno di riferimento	Avanzo di amministrazione	Avanzo di amministrazione disponibile
31/12/2021	€ 666.620,31 (presunto)	€ 528.510,37 (presunto)
31/12/2020	€ 634.772,56	€ 492.929,74
31/12/2019	€ 576.791,71	€ 533.278,42

Debiti fuori bilancio riconosciuti

Anno di riferimento	Importo debiti fuori bilancio riconosciuti (a)
Anno 2021	NEGATIVO
Anno 2020	NEGATIVO
Anno 2019	NEGATIVO

Ripiano disavanzi

Alla data di predisposizione del presente documento non sono stati rilevati disavanzi.

4 – GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Personale

Personale in servizio al 31/12/2021:

- n.2 funzionari a tempo pieno ed indeterminato (categoria giuridica D1-D3);
- segreteria comunale in convenzione con il Comune di Trecate (capoconvenzione).

Andamento della spesa di personale nell'ultimo quinquennio (inclusa quota di spesa derivante da trasferimenti ad altri comuni) e della spesa di personale a confronto con il limite di cui all'art.1 comma 557 della Legge 296/2006.

Anno di riferimento	Dipendenti	Spesa di personale Lorda (a)	Spesa di personale Netta (b)	Spese correnti (c)	Incidenza a/c %
Anno 2021	2+ss/SCN	161.335,27	148.667,28	616.111,61	26,19
Anno 2020	2+ss/SCN	147.677,90	142.354,31	579.427,50	25,49
Anno 2019	2+SCC/ss	216.514,86	181.742,43	643.034,38	33,67
Anno 2018	2 + SCC	231.006,32	190.178,05	643.411,18	35,90
Anno 2017	2 + SCC	228.101,87	189.559,48	624.067,85	36,55
Media 2011/2013			195.215,38		

Margine di crescita di spesa: € 195.215,38 - € 148.667,28 = € 46.548,10

SCC= Segretario in Convenzione (Comune di Sozzago – Capoconvenzione)

ss= segretario a scavalco

SCN= Segretario in Convenzione (Comune di Sozzago – Non capoconvenzione)

Verifica della spesa ai sensi del Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica

Triennio di riferimento 2018-2020 (ultimo Conto approvato alla data odierna)

Anno di riferimento	Accertamenti di competenza Titoli 1-2-3	FCDE stanziato a bilancio	Accertamenti netti (x)	Periodo di riferimento	Media del triennio (y)
Anno 2020	750.949,00	11.000,00	739.949,00	Anni 2018-2020	719.468,66
Anno 2019	716.428,30	10.500,00	705.928,30	Anni 2017-2019	711.749,84
Anno 2018	723.028,69	10.500,00	712.528,69	Anni 2016-2018	724.500,92
Anno 2017	727.292,52		716.792,52		
Anno 2016	754.681,55		744.181,55		

Spese del personale art. 2 comma 1 lettera a)

Voce stipendiale	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
Segretario Comunale – stipendio	74.390,16	62.917,86	6.314,46
Segretario Comunale – oneri	21.617,74	18.485,14	2.221,89
Segretario Comunale - indennità	7.439,02	7.439,02	3.021,16
Segretario Comunale - rimborsi	0,00	319,68	172,14
Responsabile Finanziario – stipendi	37.127,61	37.836,44	37.901,45

Responsabile Finanziario – oneri	10.951,51	10.930,93	11.087,09
Responsabile Finanziario - indennità	1.950,00	1.495,00	2.445,00
Responsabile Finanziario - arretrati	486,20	0,00	0,00
Responsabile Demografici – stipendi	37.559,60	38.268,43	38.333,44
Responsabile Demografici – oneri	11.074,03	11.209,39	11.488,15
Responsabile Demografici - indennità	1.950,00	1.495,00	2.445,00
Responsabile Demografi – arretrati	483,80	0,00	0,00
Personale tempo ind. – elettorale	0,00	771,14	1.171,46
Personale tempo ind - statistica	0,00	0,00	1.845,43
Personale tempo ind – statistica - oneri			439,21
Personale tempo determinato - stipendi	0,00	577,82	0,00
Personale tempo determinato - oneri	0,00	150,00	0,00
Personale COCOCO	0,00	0,00	0,00
Personale somministrazione lavoro	0,00	0,00	0,00
Personale ex. Art.110 TUEL	0,00	0,00	0,00
Altri soggetti	0,00	0,00	0,00
TOTALE	205.029,67	191.895,85	118.885,88
DEDOTTO Spesa segreteria convenz..	-103.446,92	-89.161,70	-3.740,20
Quota spesa segretario capo convenz.	68.964,61	59.441,13	2.493,47
Trasferimento quota parte spese segr.	0,00	0,00	11.303,91
DEDOTTO quota IRAP trasferimento	0,00	0,00	-765,36
TOTALE	170.547,36	162.175,28	128.177,70

Anno di riferimento	Dipendenti	Spese del personale art.2 c.1 lett.a) (a)	Entrate Correnti Art.2 c.1 lett.b) (b) = (y)	Valore Anno di riferimento (a/b %)	Valore Soglia
Anno 2020	2+ss/SCN	128.177,70	719.468,66	17,8156	28,60
Anno 2019	2+SCC/ss	191.895,85*	711.749,84	26,9612	28,60
Anno 2018	2+SCC	205.029,67*	724.500,92	28,2995	28,60

*la spesa in analogia al precedente documento è stata indicata non considerando le indicazioni in merito al riparto delle spese di segreteria convenzionata

Anno di riferimento	Entrate Correnti Art.2 c.1 lett.b) (α)	Valore Soglia (β)	Limite spesa del personale (α x β = Ω)	Spese del personale art.2 c.1 lett.a) (III)	Incremento massimo potenziale Spesa del personale (Ω-III)
Anno 2020	719.468,66	28,60 %	205.768,04	128.177,70	77.590,34
Anno 2019	711.749,84	28,60 %	203.560,45	191.895,85	11.664,60

SCC= Segretario in Convenzione (Comune di Sozzago – Capoconvenzione)

SCN= Segretario in Convenzione (Comune di Sozzago – Non capoconvenzione)

ss= segretario a scavalco

Verifica della spesa ai sensi del Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica – art.5.

Anno di riferimento	Spesa di personale netta	Percentuale	Incremento massimo potenziale
---------------------	--------------------------	-------------	-------------------------------

	Anno 2018		Spesa del personale
Anno 2022	170.547,36	33,00 %	56.280,63
Anno 2023	170.547,36	34,00 %	57.986,10
Anno 2024	170.547,36	35,00 %	59.691,58

Triennio di riferimento 2019-2021 (dati di preconsuntivo)

Anno di riferimento	Accertamenti di competenza Titoli 1-2-3	FCDE stanziato a bilancio	Accertamenti netti (x)	Periodo di riferimento	Media del triennio (y)
Anno 2021	721.251,61	13.000,00	708.251,61	Anni 2019-2021	718.042,97
Anno 2020	750.949,00	11.000,00	739.949,00	Anni 2018-2020	719.468,66
Anno 2019	716.428,30	10.500,00	705.928,30	Anni 2017-2019	711.749,84
Anno 2018	723.028,69	10.500,00	712.528,69	Anni 2016-2018	724.500,92
Anno 2017	727.292,52		716.792,52		
Anno 2016	754.681,55		744.181,55		

Spese del personale art. 2 comma 1 lettera a)

Voce stipendiale	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
Segretario Comunale – stipendio	62.917,86	6.314,46	0,00
Segretario Comunale – oneri	18.485,14	2.221,89	0,00
Segretario Comunale – arretrati CCNL	0,00	0,00	5.936,69
Segretario Comunale – oneri su arretr.	0,00	0,00	1.583,90
Segretario Comunale - indennità	7.439,02	3.021,16	0,00
Segretario Comunale - rimborsi	319,68	172,14	426,33
Responsabile Finanziario – stipendi	37.836,44	37.901,45	37.901,45
Responsabile Finanziario – oneri	10.930,93	11.087,09	12.007,37
Responsabile Finanziario - indennità	1.495,00	2.445,00	2.445,00
Responsabile Finanziario - arretrati	0,00	0,00	0,00
Responsabile Demografici – stipendi	38.268,43	38.333,44	38.333,44
Responsabile Demografici – oneri	11.209,39	11.488,15	11.279,09
Responsabile Demografici - indennità	1.495,00	2.445,00	2.445,00
Responsabile Demografi – arretrati	0,00	0,00	0,00
Personale tempo ind. – elettorale	771,14	1.171,46	0,00
Personale tempo ind - statistica	0,00	1.845,43	0,00
Personale tempo ind – statistica - oneri		439,21	0,00
Personale tempo determinato - stipendi	577,82	0,00	0,00
Personale tempo determinato - oneri	150,00	0,00	0,00
Personale COCOCO	0,00	0,00	0,00
Personale somministrazione lavoro	0,00	0,00	1.247,45
Personale ex. Art.110 TUEL	0,00	0,00	0,00
Fondo incentivante	0,00	0,00	183,00
Altri soggetti	0,00	0,00	400,00
TOTALE	191.895,85	118.885,88	114.188,72
DEDOTTO Spesa segreteria convenz..	-89.161,70	-3.740,20	-7.520,59
Quota spesa segretario capo convenz.	59.441,13	2.493,47	5.013,73
Trasferimento quota parte spese segr.	0,00	11.303,91	24.503,37
DEDOTTO quota IRAP trasferimento	0,00	-765,36	-1.532,91
TOTALE	162.175,28	128.177,70	134.652,32

Anno di riferimento	Dipendenti	Spese del personale art.2 c.1 lett.a) (a)	Entrate Correnti Art.2 c.1 lett.b) (b) = (y)	Valore Anno di riferimento (a/b %)	Valore Soglia
Anno 2021	2+SCN	134.652,32	718.042,97	18,7527	28,60
Anno 2020	2+ss/SCN	128.177,70	719.468,66	17,8156	28,60
Anno 2019	2+SCC/ss	191.895,85*	711.749,84	26,9612	28,60
Anno 2018	2+SCC	205.029,67*	724.500,92	28,2995	28,60

*la spesa in analogia al precedente documento è stata indicata non considerando le indicazioni in merito al riparto delle spese di segreteria convenzionata

Anno di riferimento	Entrate Correnti Art.2 c.1 lett.b) (α)	Valore Soglia (β)	Limite spesa del personale (α x β = Ω)	Spese del personale art.2 c.1 lett.a) (III)	Incremento massimo potenziale Spesa del personale (Ω-III)
Anno 2021	718.042,97	28,60 %	205.360,29	134.652,32	70.707,97
Anno 2020	719.468,66	28,60 %	205.768,04	128.177,70	77.590,34
Anno 2019	711.749,84	28,60 %	203.560,45	191.895,85	11.664,60

SCC= Segretario in Convenzione (Comune di Sozzago – Capocconvenzione)

SCN= Segretario in Convenzione (Comune di Sozzago – Non capocconvenzione)

ss= segretario a scavalco

Verifica della spesa ai sensi del Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica – art.5.

Anno di riferimento	Spesa di personale netta Anno 2018	Percentuale	Incremento massimo potenziale Spesa del personale
Anno 2022	170.547,36	33,00 %	56.280,63
Anno 2023	170.547,36	34,00 %	57.986,10
Anno 2024	170.547,36	35,00 %	59.691,58

Dall'analisi congiunta dei dati sopraesposti si evidenzia che l'Ente:

- rientra nel limite previsto dall'art.1 commi 557 e seguenti della Legge 296/2006;
- si pone al di sotto del valore soglia di cui al D.P.C.M. 17 marzo 2020, con una capacità di spesa (come definita ai sensi del decreto 17 marzo 2020) di € 56.280,63 per l'anno 2022.

Si precisa che, ai sensi dell'art.7 del D.P.C.M. 17 marzo 2020 la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del decreto non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.1, comma 557-quater della legge 27.12.2006, n.296.

5 – VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA

Rispetto dei vincoli di finanza pubblica

Il Comune di Sozzago nel quinquennio precedente ha rispettato tutti gli equilibri di bilancio.

PARTE SECONDA

INDIRIZZI GENERALI RELATIVI ALLA PROGRAMMAZIONE PER IL PERIODO DI BILANCIO

A) ENTRATE

Tributi e tariffe dei servizi pubblici

Le politiche tributarie dovranno essere improntate a un'equità fiscale e ad una copertura integrale dei costi dei servizi; le agevolazioni dovranno essere indirizzate verso nuclei monofamiliari (in particolare la TARI) e verso i ceti meno capienti (in particolare l'Addizionale comunale all'IRPEF).

A seguito della modifica degli scaglioni IRPEF, si prevede un adeguamento fiscale delle aliquote IRPEF come segue:

scaglione di reddito da 0 a 15.000 euro: aliquota 0,4 %;

scaglione di reddito oltre 15.000 e fino a 28.000 euro: aliquota 0,6 %;

scaglione di reddito oltre 28.000 e fino a 50.000 euro: aliquota 0,70 %;

scaglione di reddito oltre 50.000: aliquota 0,80 %;

si ritiene di confermare la soglia di esenzione di € 7.500,00.

Le tariffe TARI saranno approvate, entro il 30 aprile 2022, in coerenza con il Piano Economico Finanziario del servizio rifiuti predisposto dal Consorzio Area Vasta Basso Novarese (in qualità di Egato) ed approvato dal Consiglio Comunale, secondo le indicazioni fornite da ARERA.

Relativamente ai servizi a domanda individuale (pesa pubblica, servizi cimiteriali e mensa scolastica) non sono previste agevolazioni per particolari categorie.

In merito ai proventi per sanzioni da violazione del codice della strada, non si procede alla destinazione formale in quanto irrogate, accertate, incassate e rendicontate dal comune capoconvenzione del servizio associato di polizia locale (Comune di Trecate), che provvede al trasferimento di una parte secondo i criteri definiti dalla Conferenza dei Sindaci.

Emergenza epidemiologica da COVID-19

Le entrate correnti del biennio 2020 e 2021 sono state influenzate dall'emergenza da COVID-19, con l'accertamento di contributi straordinari compensativi delle minori entrate previste.

Reperimento e impiego risorse straordinarie e in conto capitale

Si prevede il finanziamento delle spese in conto capitale:

- mediante impiego di entrate della disciplina urbanistica, solo dopo il relativo accertamento ed esclusivamente per le spese ammesse dalla normativa;

- mediante contributi in conto capitale concessi (il Decreto del Ministero dell'Interno del 30 gennaio 2020 assegna ai comuni di popolazione inferiore o uguale a 5.000 abitanti 50.000 euro per ciascuno degli anni di bilancio, il Decreto del Ministero dell'Interno del 19 gennaio 2022 assegna ai comuni di popolazione inferiore o uguale a 5.000 abitanti 10.000 e 5.000 euro, rispettivamente per gli anni 2022 e 2023);

- mediante concessioni cimiteriali pluriennali.

Dopo l'approvazione del rendiconto dell'esercizio 2021, è intenzione dell'Amministrazione provvedere con ulteriori investimenti mediante applicazione di avanzo.

Ricorso all'indebitamento e analisi della relativa sostenibilità

Non si prevede, ad oggi, il ricorso all'indebitamento.

B) SPESE

Spesa corrente, con specifico riferimento alle funzioni fondamentali

Le spese correnti relative al triennio 2022-2024 risultano notevolmente variate rispetto al precedente documento di programmazione.

In particolare si registrano i seguenti incrementi:

- Macroaggregato 3 – Acquisto di beni e servizi: si registra un aumento della previsione relativa alle utenze di gas – riscaldamento e energia elettrica per utenze e pubblica illuminazione, a seguito dell'esito delle gare Consip e SCR Piemonte che hanno registrato valori di aggiudicazione notevolmente superiori alle precedenti gare similari, per effetto del generalizzato aumento delle materie prime.

Un ulteriore aumento, che comporta di riflesso anche un aumento nelle previsioni relative alle correlate Irap ed accantonamento per indennità di fine mandato, è quello relativo alle indennità di funzione degli amministratori, secondo quanto previsto dalla Legge di bilancio 2022, art.1 commi 583 e 584; in base a quanto indicato nei citati commi, le indennità di funzione degli amministratori risultano essere, con decorrenza 1° gennaio 2022 le seguenti:

Anno 2022:	Sindaco: euro 1.906,26
	Vicesindaco: euro 381,25
	Assessore: euro 285,94
Anno 2023:	Sindaco: euro 2.032,44
	Vicesindaco: euro 406,49
	Assessore: euro 304,87
Anno 2024:	Sindaco: euro 2.208,00
	Vicesindaco: euro 441,60
	Assessore: euro 331,20

Dette indennità saranno del 50% nei casi di lavoratore dipendente non in aspettativa.

- Macroaggregati 1 e 2 – Redditi di lavoro dipendente e imposte e tasse a carico dell'ente: si registra un aumento per la realizzazione del piano assunzionale, come meglio descritto nel successivo capitolo del presente documento.

Si registra che alcune funzioni fondamentali (Segretario comunale, ufficio tecnico e lavori pubblici, polizia locale) sono svolte in forma convenzionata, con convenzioni stipulate nell'anno 2020 ed il cui protrarsi include il periodo di vigenza del presente documento.

Emergenza epidemiologica da COVID-19

Le spese correnti dell'esercizio 2021 sono state influenzate dall'emergenza da COVID-19, che ha comportato aggravii per spese non previste e di carattere straordinario, anche se in misura decisamente inferiore all'anno precedente.

Verifica esubero personale

Visto l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 che, ai primi tre commi, testualmente dispone:

“Art. 33 (Eccedenze di personale e mobilità collettiva).

1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.*

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

3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*

Visti:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, contenente il TUEL;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi.

Si rileva e si dà atto che, dalla comparazione fra la vigente Dotazione Organica di questo Comune e il personale con contratto a tempo indeterminato presente alla data odierna, non si evidenziano situazioni soprannumerarie, o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente.

Piano delle Azioni Positive – Triennio 2022-2024

Art.48 D.Lgs. n.198/2006

“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246”

PREMESSA

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*”, in particolare, all'art. 48, prevede la predisposizione finanche da parte dei Comuni di cd. piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) del Codice *de quo*, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il precitato art. 48 stabilisce altresì che i Piani in questione hanno durata triennale.

Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, - "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e

propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In considerazione di quanto sopra esposto, il Comune di Sozzago si propone di adempiere al predetto obbligo normativo, come sopra espresso, mediante la formulazione e successiva realizzazione delle azioni positive di seguito riportate:

- **Azione 1.** Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- **Azione 2.** In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
- **Azione 3.** Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
- **Azione 4.** Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze lavoro-famiglia con quelle formative/professionali;
- **Azione 5.** Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che allo stato attuale si presenta come di seguito rappresentato:

La situazione del **personale in servizio a tempo indeterminato**, infatti, è la seguente:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	1	=	=	1
Uomini	1	=	=	1

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti dell'ente nominati responsabili di servizio (Posizioni Organizzative)

Donne: n. 1

Uomini: n. 1

Dipendenti di altro ente in convenzione nominati responsabili di servizio (Posizioni Organizzative)

Donne: n. 1 (ufficio tecnico)

Uomini: n. 1 (polizia locale)

Non sono presenti in organico dirigenti, unica figura è il Segretario Comunale in regime di convenzione tra Enti.

Si prende atto pertanto della condizione di sostanziale parità di generi nelle attività e nelle posizioni gerarchiche della struttura organizzativa comunale.

OBIETTIVI

Gli obiettivi che il Comune di Sozzago intende realizzare onde consentire la piena attuazione delle finalità perseguite dalla normativa sopra richiamata sono i seguenti:

- **Obiettivo 1.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 2.** Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.
- **Obiettivo 3.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
- **Obiettivo 4.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Durata del piano: 3 anni per il triennio 2022-2024.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, quale documento parte integrante e sostanziale del DUP 2022-2024.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti del Comune di Sozzago.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e tendenzialmente condiviso.

<p>Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022-2024</p>

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2022

Il Comune di Sozzago si colloca al di sotto del valore soglia di cui all'art.4 comma 1 del Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica e pertanto può incrementare la propria spesa del personale.

Dall'analisi congiunta dei dati individuanti la soglia massima espansiva della spesa del personale con riferimento ai valori indicati nel decreto 17 marzo 2020 (articolo 4 e 5) e dei commi 557 e seguenti dell'art.1 della Legge 296/2006, si evince che il limite massimo è costituito dal valore certificato in riferimento al comma 557-quater dell'art.1 della Legge 296/2006, essendo la capacità espansiva individuata ai sensi del decreto 17.03.2020 superiore. Tale importo consente l'assunzione di una figura di categoria D1 a tempo indeterminato.

Considerando che l'attuale organico è composto da sole due persone, di cui una prossima al collocamento a riposo, previsto entro il triennio di vigenza del presente piano o poco oltre, in base all'evoluzione della normativa specifica in materia di collocamento a riposo del personale femminile della pubblica amministrazione, e dovendo garantire un'adeguata formazione e soprattutto un adeguato affiancamento, onde consentire la continuità dei servizi con standard qualitativi e di efficacia pari a quelli attuali, si ritiene di dover procedere, nel corso dell'anno, ad una assunzione di una figura professionale di categoria D1 da inserire inizialmente sia nell'ufficio dei servizi demografici che nell'ufficio servizi generali e nei servizi tributari.

Al fine di un contenimento della spesa e per uno spirito di collaborazione fra istituzioni, si potrà valutare la possibilità, su richiesta dell'ente interessato, di poter comandare per parte dell'orario di servizio il dipendente neoassunto presso il Comune di Terdobbiato.

L'assunzione è prevista nel secondo semestre dell'esercizio, previo esperimento di procedure di mobilità esterna o con scorrimento da graduatorie di idonei mediante intesa con altre amministrazioni.

Si prevede inoltre la possibilità di ricorrere a forme flessibili di assunzione di personale per specifiche attività di carattere straordinario e temporaneo.

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2023

Stante quanto indicato nel piano occupazionale per l'anno 2022, non si ritiene né possibile né necessario procedere con ulteriori assunzioni nell'anno 2023.

Qualora invece, per cause straordinarie ed eccezionali, l'assunzione non si concretizzasse nell'anno 2022, si ritiene di procedere, con le modalità indicate nel precedente piano, nell'anno 2023.

Si prevede la possibilità di ricorrere a forme flessibili di assunzione di personale per specifiche attività di carattere straordinario e temporaneo.

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2024

Stante quanto indicato nei piani occupazionali per gli anni 2022 e 2023, non si ritiene né possibile né necessario procedere con ulteriori assunzioni nell'anno 2024.

Si prevede inoltre la possibilità di ricorrere a forme flessibili di assunzione di personale per specifiche attività di carattere straordinario e temporaneo.

Piano della Performance e Piano degli obiettivi periodo 2022-2024

INDICE

Capitolo I – Premessa

Capitolo II – Piano degli Obiettivi

Capitolo III – Piano della Performance

Sezione 1 – Segretario Comunale

Sezione 2 – Dipendenti comunali

 Capo I – Titolari di posizione organizzativa

 Capo II – Non titolari di posizione organizzativa

Sezione 3 – Dipendenti di altri enti

Sezione 4 – Performance dell'ente

Sezione 5 – Piano di organizzazione del Lavoro Agile (POLA)

 Capo I – Disposizioni generali

 Capo II – Individuazione delle attività

 Capo III – Misure organizzative, requisiti tecnologici e percorsi formativi

 Capo IV – Strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti

Capitolo 4 – Metodologie di valutazione e “pesatura” delle posizioni organizzative”

Capitolo I – Premessa

Il ***Piano della Performance*** è un documento di programmazione e comunicazione introdotto e disciplinato dal Decreto Legislativo n. 150/2009; si tratta di un documento triennale in cui, coerentemente alle risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente. Per performance si intende un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali. La performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente, la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato complessivo.

Il ***Piano degli Obiettivi*** di cui all'art. 108 del Decreto Legislativo n. 267/2000 è, invece, un documento programmatico, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'amministrazione comunale e dei suoi dipendenti.

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legge n. 174 del 10.10.2012, convertito con modifica in Legge n. 213 del 07.12.2012, recante disciplina in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, è stato disposto di unificare nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG), documento che deve essere redatto obbligatoriamente solo dai comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti, il piano dettagliato degli obiettivi con quello delle performance.

Il Comune di Sozzago, non dovendo redigere il PEG, riunisce nel presente documento unitario, che diverrà parte del DUP dello stesso periodo, il Piano della Performance e il Piano degli Obiettivi.

Le metodologie di valutazione e “pesatura” delle posizioni organizzative” saranno oggetto della contrattazione decentrata.

Il Comune di Sozzago si articola in vari servizi, riconducibili ognuno ad un responsabile; ad ogni responsabile possono essere assegnati più servizi comunali.

Il Comune di Sozzago ha, ad oggi, in organico due dipendenti, entrambi titolari di posizione organizzativa: il Responsabile dei Servizi Demografici ed altri ed il Responsabile dei Servizi Finanziari ed altri.

La segreteria è gestita in forma convenzionata con il Comune di Trecate (capoconvenzione).

I seguenti servizi sono svolti in forma convenzionata:

- pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale, nonché partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale (sportello unico dell'edilizia), catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo stato dalla normativa vigente, servizi di statistica, lavori pubblici, compresa l'edilizia scolastica, l'organizzazione e gestione dei servizi scolastici.
- Polizia locale e commercio;
- Protezione civile;
- Trasporto Pubblico Locale;

- Servizio raccolta e smaltimento rifiuti;
- Servizi Sociali;

Sono inoltre operative le seguenti convenzioni per lo svolgimento in forma associata di attività:

- sportelli integrati;
- commissione paesaggistica;
- sportello unico attività produttive;
- canile e gattile sanitario.

Il Servizio di gestione del Personale è affidato alla responsabilità del Segretario Generale.

Capitolo II – Piano degli Obiettivi

Gli obiettivi strategici dell'amministrazione sono quelli indicati nelle Linee programmatiche relative alle azioni e i programmi da realizzare nel corso del mandato, la cui scadenza è prevista entro il periodo di riferimento del presente documento.

Gli obiettivi operativi, fermo restando che trattasi di ente di popolazione inferiore a cinquemila abitanti e pertanto non tenuto ad approvare il Piano Esecutivo di Gestione (articolo 169 del TUEL D.Lgs. 267/2000), sono rinvenibili dall'articolazione dei capitoli di bilancio, redatto per Missione e Programmi e la valutazione complessiva della efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa è desumibile, in via indiretta, dall'analisi complessiva delle singole valutazioni dei responsabili dei servizi.

A seguito dell'approvazione nell'anno 2021 del nuovo Piano Triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2021-2023 è stato avviato un anche un percorso di formazione ed aggiornamento, di introduzione di ulteriori moduli organizzativi su base intercomunale, al fine rendere l'attività dell'Ente sempre più aderente alle norme sulla trasparenza e in generale alla normativa introdotta in materia dalla Legge 190/2012, dal decreto Legislativo n. 33/2013 e s.m.i. e dagli indirizzi contenuti nel PNA 2019.

Capitolo III – Piano della performance

Le risorse assegnate corrispondono alle previsioni di bilancio secondo la classificazione prevista dal D.Lgs. 118/2011 che individua le Missioni e all'interno di esse i programmi, risorse distintamente individuate per la gestione corrente e per gli investimenti.

Gli obiettivi di parte corrente sono pertanto individuabili nella gestione efficiente ed efficace delle risorse al fine di garantire i servizi erogati dall'ente, mentre gli obiettivi di investimento si identificano, di volta in volta, attraverso i progetti proposti ed approvati dai competenti organi collegiali.

La valutazione della performance dell'ente si desume dall'analisi comparata delle singole valutazioni dei responsabili a cui sono affidati i servizi e assegnate le risorse.

Stante la struttura organizzativa del Comune di Sozzago, si ritiene doveroso fissare criteri di valutazione distintamente fra le componenti individuate.

Sezione 1 – Segretario Comunale

Relativamente al Segretario Comunale si dà atto nel presente piano che attualmente l'incarico è svolto in forma di segreteria convenzionata con altro ente, Comune di Trecate, quale capo

convenzione, a cui spetta la valutazione della performance del Segretario, nonché, conseguentemente, l'attribuzione dell'indennità di risultato secondo quanto previsto dalla normativa contrattuale di categoria.

Ai fini della determinazione della partecipazione del Comune di Sozzago alla spesa per l'indennità di risultato del Segretario Comunale si ritiene, col presente piano, di fissare i seguenti indici di rendimento da applicare per la valutazione del Segretario medesimo a favore del Comune di Sozzago.

1. Altri incarichi espletati nel corso dell'anno (punteggio massimo 4)

Incarichi assunti	Punteggio
Incarico RPCT – OIV – Responsabile di servizio	4
Incarico RPCT più altro incarico (es. OIV)	3
Incarico RPCT	2
Nessun incarico	1

2. Comportamenti organizzativi (punteggio massimo 4)

Valutazione delle due posizioni organizzative dipendenti	Punteggio
n. 2 P.O. con valutazione almeno buona	4
n.1 P.O. con valutazione almeno buona n.1 P.O. con valutazione sufficiente	3
n.2 P.O. con valutazione sufficiente	2
n.1 P.O. con valutazione sufficiente n.1 P.O. con valutazione insufficiente	1
n.2 P.O. con valutazione insufficiente	0

3. Partecipazione alle sedute degli organi comunali (punteggio massimo 2)

Presenze in Consiglio / Giunta	Punteggio
Oltre il 60 %	2
Dal 40 al 59 %	1
Fino al 40 %	0

4. Capacità programmatica e realizzativa (punteggio massimo 5)

Percentuale impegni su previsioni assestate nei capitoli titolo 1	Punteggio
Oltre 70 %	5
Da 60 a 70 %	4
Da 50 a 59 %	3
Da 40 a 49 %	2
Da 0 a 39 %	1

In merito ai suddetti indici di rendimento si precisa quanto segue:

- l'indice n.3 dovrà essere calcolato solo relativamente alle sedute convocate dal Sindaco con un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi, escludendosi le sedute convocate d'urgenza;
- l'indice n.4 sarà oggetto di valutazione solo nel caso in cui l'amministrazione ritenesse di approvare il PEG (ad oggi facoltativo per i comuni inferiori a 5.000 abitanti).

In base ai punteggi acquisiti, la performance del Segretario Comunale si riterrà:

a) In caso di non approvazione del PEG, e conseguentemente vigenza solo degli indici 1-2-3, con punteggio massimo di 10:

Punteggio complessivo	Valutazione
Superiore a 8	Ottimo
Da 7 a 8	Buono
Da 6 a 6,99	Sufficiente
Inferiore a 6	Non sufficiente

b) In caso di approvazione del PEG, con punteggio massimo di 15:

Punteggio complessivo	Valutazione
Superiore a 13	Ottimo
Da 10 a 13	Buono
Da 8 a 9,99	Sufficiente
Inferiore a 8	Non sufficiente

In base alla valutazione ottenuta, sarà riconosciuta al Segretario Comunale la seguente percentuale di retribuzione di risultato rispetto al massimo consentito dalla legge:

Valutazione	Percentuale
Ottimo	100
Buono	80
Sufficiente	50
Non sufficiente	non erogata

I criteri di cui sopra corrispondono al sistema di valutazione della performance del Segretario quale risultante anche dell'andamento e delle valutazioni performance complessive dell'ente, oltre ad essere criterio utile per la determinazione della spesa per l'indennità riconosciuta dal Comune di Trecate (capoconvenzione) al Segretario.

Sarà cura dell'ente comunicare tempestivamente al Comune capoconvenzione la valutazione ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato relativa alla performance presso il Comune di Sozzago.

Sezione 2 – Dipendenti comunali

Capo I – Titolari di posizione organizzativa

Relativamente ai dipendenti del Comune di Sozzago titolari di posizione organizzativa la valutazione della performance individuale avverrà secondo i seguenti parametri.

1. Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro (punteggio massimo 4)

Procedure terminate oltre i termini massimi previsti dalla normativa di riferimento	Punteggio
Da 0 a 5 %	4
Oltre 5 fino a 10%	3
Oltre 10 fino a 20%	2
Oltre 20%	1

2. Precisione ed accuratezza nell'esecuzione dei compiti assegnati (punteggio massimo 4)

Atti annullati per errore	Punteggio
Da 0 a 5 %	4
Oltre 5 fino a 10%	3
Oltre 10 fino a 20%	2
Oltre 20%	1

3. Flessibilità operativa (punteggio massimo 4)

Settimane con orario superiore a 36 ore nell'anno	Punteggio
Oltre 5	4
Da 4 a 5	3
Da 2 a 3	2
Da 0 a 1	1

4. Spirito di collaborazione (punteggio massimo 3)

Supporto quantificato in ore all'istruttoria di atti di altro responsabile	Punteggio
Oltre 10	3
Da 5 a 10	2
Da 1 a 4	1
Nessuna	0

5. Capacità programmatica e realizzativa (punteggio massimo 5)

Percentuale impegni su previsioni assestate nei capitoli titolo 1	Punteggio
Oltre 70 %	5
Da 60 a 70 %	4
Da 50 a 59 %	3
Da 40 a 49 %	2

In merito ai suddetti indici di rendimento si precisa quanto segue:

- l'indice n.4 dovrà essere indicato dal responsabile a cui la p.o. soggetta a valutazione ha prestato la propria collaborazione;
- l'indice n.5 sarà oggetto di valutazione solo nel caso in cui l'amministrazione ritenesse di approvare il PEG (ad oggi facoltativo per i comuni inferiori a 5.000 abitanti).

In base ai punteggi acquisiti, le performance delle due posizioni organizzative si riterranno:

c) In caso di non approvazione del PEG, e conseguentemente vigenza solo degli indici 1-2-3-4, con punteggio massimo di 15:

Punteggio complessivo	Valutazione
Superiore a 13	Ottimo
Da 10 a 13	Buono
Da 8 a 9,99	Sufficiente
Inferiore a 8	Non sufficiente

d) In caso di approvazione del PEG, con punteggio massimo di 20:

Punteggio complessivo	Valutazione
Superiore a 17	Ottimo
Da 14 a 17	Buono
Da 12 a 13,99	Sufficiente
Inferiore a 12	Non sufficiente

Annualmente, effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) la valutazione della performance individuale si procederà ad assegnare ad ognuno di essi una retribuzione di risultato secondo la seguente parametrizzazione, definita come percentuale di indennità attribuita su quanto destinata allo scopo in sede di bilancio.

Valutazione	Percentuale dell'indennità assegnata da erogare
Ottimo	100
Buono	80
Sufficiente	50
Non sufficiente	non erogata

Capo II – Non titolari di posizione organizzativa

Attualmente i due dipendenti in organico risultano titolari di posizione organizzativa, la programmazione triennale prevede l'assunzione di un'ulteriore unità.

Relativamente ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa, per i quali deve essere valutata non la performance ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato ma il livello di produttività, occorre definire parametri specifici, che in fase di prima applicazione si ritiene di

indicare in modo sintetico, rinviando all'aggiornamento annuale del piano una definizione degli stessi maggiormente analitica.

In detta fase, pertanto, si individua un solo parametro di valutazione.

Spirito di collaborazione

Numero di servizi in cui è stata prestata attività lavorativa in maniera significativa; la valutazione dovrà essere effettuata dai responsabili dei servizi in cui è stata prestata attività lavorativa, che predisporranno un report per l'OIV per la valutazione complessiva.

Ai fini della presente valutazione si considerano i seguenti servizi

- 1) Servizi Finanziari
- 2) Servizio Tributi
- 3) Servizi socio – culturali (per le attività non svolte dal Consorzio CISA Ovest Ticino)
- 4) Servizi Demografici (Anagrafe, Stato Civile, Elettorale, Leva)
- 5) Servizi cimiteriali
- 6) Servizio Tecnico

Servizi in cui si è prestato l'attività lavorativa in maniera significativa

Valutazione

Oltre 4

Ottimo

Da 3 a 4

Buono

Da 1 a 2

Sufficiente

Nessuno

Non sufficiente

Stabilito, in sede di contrattazione decentrata, l'importo da destinare alla produttività per il personale non titolare di posizione organizzativa, detto importo verrà suddiviso equamente fra i soggetti interessati e ad ognuno verrà assegnata una percentuale sull'importo assegnato in base alla valutazione secondo il seguente prospetto:

Valutazione

Percentuale
dell'importo assegnato da erogare

Ottimo

100

Buono

70

Sufficiente

50

Non sufficiente

non erogata

Sezione 3 – Dipendenti di altri enti

Viste le convenzioni in essere e la normativa contrattuale, le valutazioni delle performance dei dipendenti di altri enti è rimandata alla piena ed esclusiva competenza degli Organismi di Valutazione dei rispettivi enti di appartenenza; qualora richiesta la valutazione sarà formulata sulla base dei criteri definiti nella sezione 2 Capo I.

Sezione 4 – Performance dell'ente

Una volta proceduto alla valutazione della performance individuale dei responsabili di servizio e del Segretario comunale, si procederà alla valutazione della performance dell'ente, quale aggregazione delle singole performance così come valutate in ragione degli indicatori individuati nelle precedenti sezioni del presente piano.

A fini dell'aggregazione dei dati si considereranno i seguenti parametri:

- valutazione del singolo responsabile ottimo: punti 10
- valutazione del singolo responsabile buono: punti 8
- valutazione del singolo responsabile sufficiente: punti 6
- valutazione del singolo responsabile non sufficiente: punti 4

Dalla media delle tre valutazioni si individuerà il valore della performance dell'ente, che sarà definita:

- OTTIMA: con valutazione media maggiore di 9
- BUONA: con valutazione media maggiore di 7
- SUFFICIENTE: con valutazione media non inferiore a 6
- NON SUFFICIENTE: con valutazione media inferiore a 6

Sezione 5 – Piano di organizzazione del Lavoro Agile (POLA)

Preso atto che, quale componente del Piano della Performance per il triennio 2021-2023, è stata approvata anche la sezione relativa al POLA fino al 2023, si rinvia il suo aggiornamento per il triennio 2022-2024 a data successiva alla firma del nuovo contratto collettivo nazionale di categoria, previsto nell'anno 2022, che dovrebbe delineare le modalità di svolgimento.

Capitolo 4 – Metodologie di valutazione e “pesatura” delle posizioni organizzative”

Le metodologie di valutazione e “pesatura” delle posizioni organizzative” saranno oggetto della contrattazione decentrata.

Nel corso dell'anno 2022 si procederà all'approvazione del nuovo contratto decentrato per il triennio 2022-2024, sulla base di quanto sarà definito dal nuovo contratto collettivo nazionale.

Capitolo 5 – Conclusioni

Il presente documento è redatto con riferimento al triennio 2022-2024 e potrà essere sottoposto a revisione con cadenza annuale.

Programmazione biennale degli acquisti di beni e servizi

L'art. 21, comma 6, del D.Lgs. n. 50/2016 dispone che gli acquisti di beni e servizi di importo stimato uguale o superiore a 40.000,00 Euro vengano effettuati sulla base di una programmazione biennale e dei suoi aggiornamenti annuali. L'art. 21 stabilisce, altresì, che le amministrazioni predispongano ed approvino tali documenti nel rispetto degli altri strumenti programmatori dell'Ente e in coerenza con i propri bilanci.

Il Piano per le annualità 2022-2023 prevede due acquisti per forniture, così articolati:

- 1) Fornitura energia elettrica per l'anno 2023: inizio procedura di affidamento nel primo anno del piano (2022); spese a carico per 11/12 (€ 52.114,00) del bilancio del 2° anno (2023) e per 1/12 sull'annualità successiva (€ 4.738,00);
- 2) Fornitura energia elettrica per l'anno 2024: inizio procedura di affidamento nel secondo anno del piano (2023); spese a carico delle annualità successive al biennio (€ 56.852,00).

Programmazione investimenti, Piano triennale delle opere pubbliche 2022-2024 ed Elenco Annuale 2022.

L'art. 21 del D.Lgs. n. 50 del 18 aprile /2016 "Codice dei Contratti" dispone che l'attività di realizzazione dei lavori, rientranti nell'ambito di applicazione e aventi singolo importo superiore a 100.000 euro, si svolga sulla base di un Programma Triennale dei Lavori Pubblici e di suoi aggiornamenti annuali. Tale programma, che identifica in ordine di priorità, e quantifica, i bisogni dell'amministrazione aggiudicatrice in conformità agli obiettivi assunti, viene predisposto ed approvato unitamente all'elenco dei lavori da realizzare nell'anno stesso (Elenco annuale). La normativa stabilisce che l'Elenco annuale venga approvato unitamente al bilancio di previsione, di cui costituisce parte integrante.

Non essendo previsti, allo stato, per il periodo di valenza del presente D.U.P. interventi di singolo importo superiore a 100.000 euro, il "Programma Triennale dei Lavori Pubblici per il triennio 2022-2024" è negativo, e pertanto risulta negativo anche l'"Elenco annuale 2022".

Nel bilancio sono indicati interventi di manutenzione finanziabili con proventi della disciplina urbanistica e interventi finanziabili con le risorse assegnate dai decreti del 30 gennaio 2020 e del 14 gennaio 2022.

Sono previsti lavori di nuova edilizia cimiteriale finanziabili con proventi da concessioni cimiteriali pluriennali.

Programmi e progetti di investimento in corso di esecuzione e non ancora conclusi

Al 1° gennaio 2022 risultavano in fase di realizzazione i lavori di riqualificazione e adeguamento normativo impianti elettrici e meccanici presso edificio comunale "Ex Circolino" il cui termine è stato nel primo trimestre dell'anno 2022.

Misure per il contenimento della spesa

Ai sensi dell'art. 1, commi 146 e 147 della legge 24 dicembre 2012 n. 228, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi di consulenza in materia informatica solo in casi eccezionali, adeguatamente motivati, in cui occorra provvedere alla soluzione di problemi specifici connessi al funzionamento dei sistemi informatici non ammettendo alcun rinnovo, consentendo un'eventuale proroga dell'incarico originario in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico.

Relativamente ai costi della politica, si dà atto che, nei limiti e con gli strumenti definiti dalla normativa, si prevede e si valorizza la modalità "a distanza" (con sistemi di videochiamata e/o collegamenti da remoto) per l'effettuazione delle riunioni degli organi amministrativi (Consiglio Comunale, Giunta e Commissioni).

Programma degli incarichi di collaborazione autonoma

Ai sensi dell'art.3, comma 55 della Legge n.244/2007, così come sostituito dall'art.46, comma 2, della legge n.133 del 2008, gli enti locali possono stipulare contratti di collaborazione autonoma, indipendentemente dall'oggetto della prestazione, solo con riferimento alle attività istituzionali stabilite dalla legge o previste nel programma approvato dal Consiglio ai sensi dell'art.42, comma 2, del D.Lgs. 267/2000.

E' previsto l'affidamento di incarichi esterni per le attività per le quali è richiesta una specifica competenza non riscontrabile nelle figure in organico e per le quali occorre l'iscrizione a specifici albi professionali, come ad esempio avvocati, dottori o ragionieri commercialisti, geometri, architetti, ingegneri.

Le materie oggetto di incarico dovranno essere le attività per le quali vi è un obbligo di legge (a titolo di esempio si pensi all'obbligo di trasmissione di documenti fiscali, alle figure del responsabile della sicurezza, del medico competente, del responsabile della privacy, del responsabile di sistema e delle attività relative alla digitalizzazione), quelle necessarie per la realizzazione di opere pubbliche e tutte le attività che dovessero rendersi necessarie per la realizzazione degli obiettivi dell'ente.

L'importo di detti incarichi sarà nel limite degli stanziamenti di bilancio dei capitoli individuati secondo la codifica del piano dei conti integrati, ovvero nei limiti dei piani economici di spesa relativamente alle opere pubbliche.

Piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari

L' art. 58 del d.l.112/2008 convertito dalla Legge 06.08.2008, n.133 dispone la predisposizione del piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari, da allegare al bilancio di previsione; per il triennio 2022-2024 non sono previste né alienazioni né valorizzazioni immobiliari.

Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza

E' prevista l'approvazione del Piano triennale 2022-2024 a recepimento di quanto indicato dall'ANAC e la realizzazione degli obiettivi fissati.

Il Comune di Sozzago non è tenuto all'approvazione del P.I.A.O. (Piano integrato di attività e organizzazione), essendo tale obbligo riferito ai comuni con più di 50 dipendenti.

Considerazioni finali

Il presente documento è redatto conformemente al D.Lgs. 23 giugno 2011, n.118 e s.m.i. e al Decreto interministeriale del 18 maggio 2018 emanato in attuazione all'art.1 comma 887 della Legge 27.12.2017, n.205 che prevede la redazione di un D.U.P. Semplificato per i comuni di popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, ulteriormente semplificato per il comuni di popolazione inferiore ai 2.000 abitanti, i quali possono utilizzare, pur parzialmente, la struttura di documento unico di programmazione semplificato di cui all'appendice tecnica n.1 del citato decreto.

Il presente D.U.P. semplificato ha un periodo di valenza di tre anni decorrenti dal 1° gennaio 2022 e fino al 31 dicembre 2024, ovvero oltre il periodo di vigenza dell'attuale amministrazione comunale, il cui mandato scadrà nel mese di giugno 2024.

Il documento, nei suoi aspetti programmatici e gestionali, è redatto conformemente agli indirizzi programmatici dell'amministrazione, è sarà oggetto di aggiornamento conformemente alle previsioni di bilancio.

Sozzago, li 01.03.2022

Il Sindaco
Avv. Zucco Carla