Elementi essenziali dell'Obiettivo Gestionale

Denominazione Obiettivo Gestionale:

O/G n.ro:

Descrizione sintetica finalità e risultati attesi:

Adempimento necessario per il funzionamento dell'Ente è la programmazione sulle assunzioni del personale. Tanto più in un periodo di particolare turn over dei dipendenti in servizio. Un vero ricambio generazionale favorito dalle norme sulla cd."quota cento". Nel corrente anno è entrata in vigore una normativa di riforma sulle modalità di definizione del piano del personale. Il D.L. 34/2019 cd. decreto crescita, art.33 comma 2, *ha stabilito che "…A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione….con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore…"* Sulla G.U. n.108 del 27 aprile 2020 è stato pubblicato il sopra detto Decreto Ministeriale del 17/03/2020. Si è, quindi, reso necessario procedere all'adeguamento della programmazione del personale al nuovo impianto normativo che si fonda essenzialmente sulla sostenibilità finanziaria della spesa. Nel corso dell'anno dovrà darsi corso alla programmazione stabilita.

Misurabilità : [x] oggettiva [ ] soggettiva
Livello di responsabilità : [ ] di ente [ ] di servizio [x] di ufficio
Grado di strategicità : [x] sviluppo [ ] miglioramento [ ] mantenimento

Risorse finanziarie richieste dal BILANCIO approvato		**Oggetto:**		
Risorse strumentali richieste dall'INVENTARIO beni mobili/immobili esistenti	**Descrizione bene**			**Cod. inventario**
Risorse strumentali come da CONTRATTI esistenti di cui si chiede il rinnovo alla scadenza	**Descrizione bene**			**Contr. n. / del**
Risorse umane richieste come da D.O. e PROGRAMMA FABBISOGNO TRIENNALE approvati	**n.ro**	**Categoria**	**Profilo**	
Risorse umane richieste come da PROGRAMMA COLLABORAZIONI ESTERNE approvato	**n.ro**	**Tipo professionalità esterna richiesta: ----------**		

Descrizione attività previste :

	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Cronoprogramma delle attività												
1. Adozione programmazione del personale 2020-2022		x										
2. Adeguamento della programmazione al nuovo impianto normativo				x								
3. Attuazione												x
4.												
5.												

Indicatori di risultato della Performance Organizzativa :

Tipo di indicatore associato all'obiettivo gestionale:		Valore iniziale	Valore atteso	Valore ottenuto	% raggiunta
					Grado % di raggiungimento dell'obiettivo
1.	Delibera adozione del PTFP 2020-2022				
2.	Delibera adeguamento del Piano				
3.	Assunzioni				
				[1] Grado di raggiungimento dell'obiettivo = media % raggiunta	
				[2] Peso	

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Visto, si esprime parere favorevole al presente obiettivo di PEG e si certifica :
- la fattibilità in relazione alle risorse assegnate al proprio Servizio
- la coerenza con i programmi del DUP e del bilancio di previsione
- la coerenza in relazione alle funzioni di supporto svolte rispetto ai centri finali che erogano servizi all'Utenza esterna sottoposti alla vigilanza e controllo affidati alla responsabilità del proprio Servizio.

(oppure)

---

[1] *Il GRADO % di raggiungimento dell'obiettivo sarà attestato dal Responsabile del Servizio, in sede di relazione finale di gestione sull'attività complessivamente svolta nell'anno, entro il **28 FEBBRAIO** dell'anno successivo ai fini della valutazione della Performance Organizzativa del Servizio secondo il Sistema di Valutazione della Performance approvato con **DGC n. 16 del 08.02.2013.***

[2] **Art. 2 del Sistema di Valutazione della Performance approvato con DGC n. 16 del 08.02.2013:** *Il PESO dell'obiettivo sarà attestato dal Nucleo di Valutazione, in sede di valutazione dell'attività complessivamente svolta nell'anno, entro il **31 MARZO** dell'anno successivo ai fini della valutazione della Performance Organizzativa del Servizio* applicando la seguente formula :
Indice ponderale di strategicità : [] 3 sviluppo [] 2 miglioramento [] 1 mantenimento
Peso = Indice ponderale di strategicità dell'obiettivo gestionale diviso la somma degli Indici ponderali di tutti gli obiettivi assegnati al Servizio moltiplicato cento **Formula :** $\frac{IOb}{INOb} \times 100$

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AFFARI GENERALI
Dott.ssa Avv. CARMELA FATIGUSO