

Allegato A DGC n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_



**Comune di AGLIANA**

***Piano Integrato di Attività e  
Organizzazione***

**2024-2026**

## **INDICE**

### **SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

#### **Sezione 1 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE:**

##### **1.1 - Valore pubblico -**

I risultati che si vogliono raggiungere (obiettivi programmatici e strategici)

##### **1.2 - Performance -**

Piano della Performance e in particolare obiettivi di semplificazione digitale coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali e per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

##### **1.3 – Rischi corruttivi e trasparenza -**

#### **Sezione 2 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

##### **2.1 - Struttura organizzativa dell'Ente -**

##### **2.2 Organizzazione Lavoro agile**

##### **2.3 Piano Triennale dei fabbisogni di Personale**

#### **Sezione 3 - MONITORAGGIO**

# SCHEDA ANAGRAFICA

DENOMINAZIONE	<b>COMUNE DI AGLIANA</b>
Indirizzo	Piazza della Resistenza 2 51031 Agliana PT
SINDACO	Luca Benesperi
Numero dipendenti al 31/12/2023	80
Numero abitanti al 31/12/2021	18053
PEC	<a href="mailto:comune.agliana.pt@legalmail.it">comune.agliana.pt@legalmail.it</a>
CF/P.IVA	00315980474
Codice ISTAT	047002
Sito web istituzionale	<a href="http://www.comune.agliana.pt.it">www.comune.agliana.pt.it</a>
Telefono	(+39) 0574.6781
mail	urp@comune.agliana.pt.it

---

Il territorio del Comune risulta compreso tra i 39 e i 51 metri sul livello del mare. L'escursione altimetrica complessiva è pari a 12 metri. Dista 9,2 km dal capoluogo di provincia Pistoia, si estende su una superficie di 11,64 km quadrati ed è situato tra Prato e Pistoia.

<b>TERRITORIO E STRUTTURA</b>		
<b>SUPERFICIE Kmq.11,64</b>		
<b>RISORSE IDRICHE</b>		
* Laghi n° <b>3</b>	* Fiumi e Torrenti n° <b>5</b>	
<b>STRADE</b>		
* Statali <b>km. 3,80</b>	* Provinciali <b>km. 2,00</b>	* Comunali <b>km.67,57</b>
* Vicinali <b>km. 2,00</b>	* Autostrade <b>km. 3,50</b>	

<b>ANALISI DEMOGRAFICA</b>		
<b>Popolazione residente al 31 dicembre 2023</b>		
Totale Popolazione	N° <b>18.103</b>	
di cui:		
maschi	N° 8.916	
femmine	N° 9.187	
nuclei familiari	N° 7.321	
comunità/convivenze	N°4	
<b>Tasso di natalità</b> ultimo triennio:	Anno	Tasso
	2021	6,76%
	2022	6,76%
	2023	7,18%
<b>Tasso di mortalità</b> ultimo triennio:	Anno	Tasso
	2021	5,43%
	2022	6,15%
	2023	8,67%

Si evidenzia che nell'ultimo biennio 2022-2023 sono aumentati sia il tasso di natalità che il tasso di mortalità e quest'ultimo risulta più alto.

Occorre rilevare anche che vi è un incremento della popolazione oltre i 65 anni e che la popolazione sta invecchiando con una età media che va da 44,8 del 2020 a 46,1 del 2023.

Infine, il dato tendenziale relativo alla composizione della popolazione residente è così riassumibile:

Trend storico popolazione	2019	2020	2021	2022	2023
In età prescolare (0/6 anni)	978	880	988	812	953
In età scuola obbligo (7/14 anni)	1.480	1.481	1.472	1.575	1368
In forza lavoro 1 <sup>a</sup> occupazione (15/29 anni)	2.523	2.552	2.570	3.985	2589
In età adulta (30/65 anni)	9.197	9.127	9.120	9.233	9001
In età senile (oltre 65 anni)	4.090	4.041	3.903	3.903	4116

Le tabelle che seguono propongono le principali informazioni riguardanti le infrastrutture della nostra comunità, nell'attuale consistenza, distinguendo tra immobili, strutture scolastiche, impianti a rete, aree pubbliche ed attrezzature offerte alla fruizione della collettività

<b>Le strutture dell'ente</b>		
<b>Immobili</b>	<b>Numero</b>	<b>mq</b>
Palazzo comunale nuovo	1	1.425,00
Palazzo comunale vecchio	1	532,00
Cinema teatro "Moderno"	1	1.053,00
Saletta "Laura Conti"	1	221,00
Cucina Centralizzata	1	170,00
Magazzini Comunale	1	1.447,50
<b>Strutture scolastiche</b>	<b>Numero</b>	<b>Numero posti</b>
Asilo nido "Il Glicine"	1	87
Scuole materne	4	392
Scuole elementari	3	756
Scuole medie	1	552
<b>Reti</b>	<b>Tipo</b>	<b>Km</b>
Rete fognaria	bianca	18,00
Rete fognaria	nera	22,00
Rete fognaria	mista	34,00
<b>Aree pubbliche</b>	<b>Numero</b>	<b>Kmq</b>
Aree verdi - parchi e giardini	27	0,34
<b>Attrezzature</b>	<b>Numero</b>	
Mezzi operativi	3	
Veicoli	26	
Centro elaborazione dati	1	
Personal computer	80	

# SEZIONE 1

## VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 1.1 Valore pubblico

**Quale cornice di riferimento: il quadro normativo e istituzionale sulla programmazione integrata e sul Valore Pubblico.**

Il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'art. 6 del d.l. 80/2021, convertito dalla l. 113/2021.

I due decreti attuativi sono il D.P.R. n.81/2022 e il D.M. n.132/2022:

- ➔ il D.P.R. 81/2022 ha regolamentato la cessazione d'efficacia dei precedenti piani per le PA inclusi nel perimetro del PIAO e l'assorbimento dei relativi adempimenti e contenuti. Nello specifico sono assorbiti nel PIAO: il piano della Performance, il Piano di prevenzione della corruzione, il Piano dei fabbisogni, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano della formazione e il Piano delle azioni positive ;
- ➔ il D.M. 132/2022 ha regolamentato struttura e contenuti del PIAO, proponendo uno schema di piano tipo articolato in Sezioni e SottoSezioni, da predisporre secondo logiche innovative.

Per gli indirizzi metodologici sulla programmazione integrata e sull'orizzonte del Valore Pubblico si è fatto riferimento alle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica tra il 2017 e il 2021, al Piano Nazionale Anticorruzione ANAC 2022 e, infine, alle Relazioni CNEL 2019, 2020, 2021.

### **Valore Pubblico**

Per Valore Pubblico si intende il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica rispetto ad una baseline, o livello di partenza.

Un ente crea Valore Pubblico quando, coinvolgendo e motivando responsabili e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti (effetti)

*Il Valore Pubblico nella prospettiva dell'ANAC:*

La gestione del rischio deve contribuire alla generazione di Valore Pubblico, inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle PA, mediante la riduzione del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di fenomeni corruttivi.

ANAC sostiene che, se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del Valore Pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi.

*Il Valore Pubblico nella prospettiva del CNEL:*

Valore Pubblico, concepito come nuovo orizzonte delle performance delle PA e come volano per finalizzare queste ultime verso il benessere dei cittadini e verso lo sviluppo sostenibile, senza dimenticare di curare la salute dell'ente.

Per Valore Pubblico, in senso stretto, s'intende l'insieme equilibrato degli IMPATTI esterni prodotti dalle politiche della filiera di PA, imprese e cittadini, sul livello finale di Benessere economico, sociale, ambientale (e sanitario) dei cittadini.

Un ente crea Valore Pubblico in senso stretto quando impatta in modo migliorativo sulle singole prospettive settoriali del benessere rispetto al loro stato di 'partenza' (IMPATTI), ma soprattutto quando impatta in modo migliorativo rispetto al livello complessivo e multidimensionale del benessere.

Un ente crea Valore Pubblico in senso ampio quando, coinvolgendo e motivando responsabili e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti, misurabili anche tramite **BES e SDGs**.

Il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici (e relativi indicatori performance di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

Le Misure del benessere:

Nel 2015, 193 Paesi hanno approvato l'Agenda 2030 Onu. Sono stati definiti gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals SDGs), in una visione che impatta tanto a livello locale quanto globale.

Gli obiettivi prevedono azioni multi-stakeholders, con un ruolo attivo di governi, enti pubblici locali, imprese e società civile.





Le crisi degli ultimi anni hanno reso evidente la necessità di sviluppare nuovi parametri statistici per guidare le decisioni politiche (ma anche i comportamenti di imprese e persone).

Il PIL non basta:

} Non dice nulla della distribuzione della ricchezza tra individui (EQUITÀ) o tra generazioni (SOSTENIBILITÀ)

} Il PIL è un metro monetario, ma alcuni degli elementi che contribuiscono al benessere di un Paese non possono essere «prezzati»

### Livello territoriale: Indicatori di Benessere Equo e Sostenibile

Il Rapporto sul Benessere Equo e Sostenibile (BES), elaborato annualmente dall'Istat a partire dal 2013, rappresenta il quadro di misurazione italiano.

L'analisi degli indicatori, pubblicata annualmente nel rapporto BES mira a rendere il Paese maggiormente consapevole dei propri punti di forza e delle difficoltà da superare per migliorare la qualità della vita dei cittadini, ponendo tale concetto alla base delle politiche pubbliche e delle scelte individuali.

Nel 2016 il Bes è entrato a far parte del processo di programmazione economica: è previsto un allegato del Documento di Economia e Finanza che riporta un'analisi dell'andamento recente e una valutazione dell'impatto delle politiche proposte. Inoltre, a febbraio di ciascun anno vengono presentati al Parlamento il monitoraggio degli indicatori e gli esiti della valutazione di impatto delle policy.

I Bes e gli SDGs si somigliano molto e sono addirittura sovrapponibili per ampie aree.

[https://www.camera.it/temiap/documentazione/temi/pdf/1105123.pdf?\\_1555202491890](https://www.camera.it/temiap/documentazione/temi/pdf/1105123.pdf?_1555202491890)

[http://documenti.camera.it/leg18/dossier/pdf/BI0159.pdf?\\_1613071370988](http://documenti.camera.it/leg18/dossier/pdf/BI0159.pdf?_1613071370988)

<https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/>

# GLI INDICATORI DI BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE

i dodici indicatori sono:

<b>1</b>  <b>REDDITO MEDIO DISPONIBILE AGGIUSTATO PRO CAPITE</b>	<b>2</b>  <b>INDICE DI DISEGUAGLIANZA DEL REDDITO DISPONIBILE</b>	<b>3</b>  <b>INDICE DI POVERTÀ ASSOLUTA</b>	<b>4</b>  <b>SPERANZA DI VITA IN BUONA SALUTE ALLA NASCITA</b>
<b>5</b>  <b>ECESSO DI PESO</b>	<b>6</b>  <b>USCITA PRECOCE DAL SISTEMA DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE</b>	<b>7</b>  <b>TASSO DI MANGATA PARTECIPAZIONE AL LAVORO, CON RELATIVA SCOMPOSIZIONE PER GENERE</b>	<b>8</b>  <b>RAPPORTO TRA TASSO DI OCCUPAZIONE DELLE DONNE DI 25-49 ANNI CON FIGLI IN ETÀ PRESCOLARE E DELLE DONNE SENZA FIGLI</b>
<b>9</b>  <b>INDICE DI CRIMINALITÀ PREDATORIA</b>	<b>10</b>  <b>INDICE DI EFFICIENZA DELLA GIUSTIZIA CIVILE</b>	<b>11</b>  <b>EMISSIONI DI CO2 E ALTRI GAS CLIMA ALTERANTI</b>	<b>12</b>  <b>INDICE DI ABUSIVISMO EDILIZIO</b>

## Raccomandazione OCSE:

Tre aspetti chiave per migliorare la coerenza delle politiche per lo sviluppo sostenibile:

- una visione strategica per l'attuazione dell'Agenda 2030, sostenuta da un impegno politico chiaro, per una leadership a favore della coerenza delle politiche per lo sviluppo sostenibile;
- meccanismi di governance efficaci e inclusivi per affrontare le interazioni tra
- obiettivi e azioni tra i diversi livelli di governo;
- un insieme di strumenti per anticipare, valutare e orientare le politiche in termini di impatto a livello nazionale e internazionale in una prospettiva a lungo termine

## Visione strategica

Mettere al centro della pianificazione strategica il BES e gli SDGs

- una leadership a favore della coerenza delle politiche per lo sviluppo sostenibile;
- documenti di programmazione a medio termine orientati allo sviluppo sostenibile;
- ricerca di fonti di finanziamento orientate allo sviluppo sostenibile (Smart Cities)

## Meccanismi di governance

Ridefinire la governance interna e esterna in funzione dello sviluppo sostenibile:

- azioni concertate tra i diversi livelli di governo
- programmazione e gestione condivisa con altre AP sullo stesso territorio;
- creare rete con imprese e aziende non profit per lo sviluppo sostenibile;
- promuovere la consapevolezza e la partecipazione attiva dei cittadini per il raggiungimento degli SDGs
- Coordinamento multistakeholder:
  - } Creare rete con imprese e aziende non profit per lo sviluppo sostenibile
  - } Fare sistema con le altre aziende pubbliche sul territorio
- Co-creation secondo i bisogni locali:
  - } Coinvolgimento attivo dei cittadini nei processi decisionali
  - } Creazione di strumenti per supportare il confronto tra cittadini
- Condivisione delle good-practices:
  - } A livello locale e regionale
  - } A livello nazionale

---

Il presente Piano Integrato di Attività e di Organizzazione definisce la modalità e gli strumenti, messi in atto dal Comune di Agliana, volti alla creazione di Valore pubblico.

In questa Sezione sono descritti i risultati attesi definiti in termini di obiettivi generali e specifici, che questa Amministrazione intende assicurare, in un’ottica di economicità delle risorse a disposizione e volti a valorizzare il patrimonio intangibile in funzione del reale soddisfacimento delle esigenze economiche e sociali degli utenti, degli stakeholder, delle imprese e dei cittadini in generale.

Concorre pertanto alla creazione di Valore Pubblico il sistema di obiettivi rilevabili dai documenti di programmazione economica e finanziaria:

1. le Linee di Mandato (*vision*) indirizzi strategici (Delibera Consiglio Comunale n.40 del 01/07/2019);
2. Documento Unico di Programmazione - obiettivi strategici a livello di "*Missioni*" e "*Programmi*" rappresentanti le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo e obiettivi operativi a livello di "Programma" (Delibera di Consiglio Comunale n. 03 del 07/02/2024);
3. Piano Esecutivo di Gestione – obiettivi operativi – (Delibera Giunta Comunale n.10 del 09/02/2024)

Il D.U.P. riveste un ruolo fondamentale nel processo di programmazione, gestione e controllo degli enti locali in quanto costituisce l'anello di congiunzione tra le attività programmatiche poste alla base del mandato amministrativo e l'affidamento di obiettivi e risorse ai responsabili dei servizi che avviene con l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione.

Nel D.U.P., approvato dall'Amministrazione Comunale con Delibera di Consiglio Comunale n. 03 del 09/02/2024, sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 comma 3 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici e operativi dell'ente, per missioni e programmi, i programmi che l'ente intende realizzare per conseguire n. 6 Valori pubblici individuati suddivisi in 8 obiettivi strategici e 53 obiettivi operativi come di seguito riportati:

### **VALORE PUBBLICO: TERRITORIO COMUNALE SOSTENIBILE E APERTO**

Gli obiettivi dell'Amministrazione comunale sono volti ad assicurare lo sviluppo, la gestione sostenibile e la custodia del territorio comunale, del paesaggio e del patrimonio immobiliare e a promuovere stili di vita sani e sostenibili oltre a rafforzare i sistemi di prevenzione.

### **OBIETTIVO STRATEGICO: SVILUPPO DEL TERRITORIO, MOBILITA' E AMBIENTE**

#### **OBIETTIVI OPERATIVI**

Redazione nuovo PS/PO	<i>MISSIONE: 08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa PROGRAMMA: 01 - Urbanistica assetto del territorio</i>	Responsabile P.O. UOC 5 SUEAP – Servizio Urbanistica, edilizia, Attività produttiva
Incentivi al recupero del patrimonio immobiliare esistente	<i>MISSIONE: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione PROGRAMMA: 05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali</i>	Responsabile P.O. UOC 6 Lavori Pubblici
Cantierare tutte le risorse intercettate dai bandi regionali o legati al PNRR che consentano sia di realizzare nuove opere pubbliche sia di mettere in sicurezza il patrimonio esistente	<i>MISSIONE: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione PROGRAMMA: 05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali</i>	Responsabile P.O. UOC 6 Lavori Pubblici
Creazione di parcheggi dotati di colonnine per la ricarica delle auto elettriche	<i>MISSIONE: 10 - Trasporti e diritto alla mobilità PROGRAMMA: 05 - Viabilità e infrastrutture stradali</i>	Responsabile P.O. UOC 6 Lavori Pubblici
Rifacimento delle piazze Gramsci e Piazza IV Novembre sulla base dei progetti realizzati da	<i>MISSIONE: 10 - Trasporti e diritto alla mobilità PROGRAMMA: 05 - Viabilità e infrastrutture stradali</i>	Responsabile P.O. UOC 6 Lavori Pubblici

giovani laureati o professionisti in attesa		
Predisporre un Piano Urbano della Mobilità che valorizzi su tutto il territorio la mobilità dolce anche attraverso appositi percorsi campestri	<i>MISSIONE: 10 - Trasporti e diritto alla mobilità PROGRAMMA: 05 - Viabilità e infrastrutture stradali</i>	Responsabile P.O. UOC 6 Lavori Pubblici
Potenziare il circuito delle piste ciclabili	<i>MISSIONE: 10 - Trasporti e diritto alla mobilità PROGRAMMA: 05 - Viabilità e infrastrutture stradali</i>	Responsabile P.O. UOC 6 Lavori Pubblici
Razionalizzazione viabilità urbana con revisione sensi unici, sensi alternati, segnaletiche	<i>MISSIONE: 10 - Trasporti e diritto alla mobilità PROGRAMMA: 05 - Viabilità e infrastrutture stradali</i>	Responsabile P.O. UOC 6 Lavori Pubblici
Realizzazione nuovo parcheggio via Ticino	<i>MISSIONE: 10 - Trasporti e diritto alla mobilità PROGRAMMA: 05 - Viabilità e infrastrutture stradali</i>	Responsabile P.O. UOC 6 Lavori Pubblici
Verificare insieme ad ANAS il passaggio delle strade extraurbane a urbane in modo tale da poter essere più operativi come amministrazione e autonomi nelle decisioni.	<i>MISSIONE: 10 - Trasporti e diritto alla mobilità PROGRAMMA: 05 - Viabilità e infrastrutture stradali</i>	Responsabile P.O. UOC 6 Lavori Pubblici
Migliorare la manutenzione ordinaria e straordinaria dei cimiteri	<i>MISSIONE: 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia PROGRAMMA: 09 – Servizio necroscipico e cimiteriale</i>	Responsabile P.O. UOC 6 Lavori Pubblici
Manutenzione delle aree di sgambatura cani e creazione di uno sgambatoio alla Ferruccia	<i>MISSIONE: 09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente PROGRAMMA: 02 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale</i>	Responsabile P.O. UOC 6 Lavori Pubblici
Realizzazione 2 nuovi fontanelli acqua pubblica	<i>MISSIONE: 09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente PROGRAMMA: 06 – Tutela e valorizzazione delle risorse idriche</i>	Responsabile P.O. UOC 6 Lavori Pubblici
Realizzazione di almeno una comunità energetica rinnovabile (CER)	<i>MISSIONE: 09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente PROGRAMMA: 02 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale</i>	Responsabile P.O. UOC 6 Lavori Pubblici
Arrivare nel più breve tempo possibile alla tariffa corrispettiva	<i>MISSIONE: 09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente PROGRAMMA: 03 - Rifiuti</i>	Responsabile P.O. UOC 6 Lavori Pubblici
Implementazione di cestini sul territorio comunale	<i>MISSIONE: 09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente PROGRAMMA: 03 - Rifiuti</i>	Responsabile P.O. UOC 6 Lavori Pubblici
Proseguire nella manutenzione di tutte le palestre comunali e il Palazzetto dello sport	<i>MISSIONE: 06 - Politiche giovanili, sport e tempo libero PROGRAMMA: 01 - Sport e tempo libero</i>	Responsabile P.O. UOC 6 Lavori Pubblici

## VALORE PUBBLICO: AMMINISTRAZIONE IN AZIONE

Il coinvolgimento degli attori locali pubblici e privati nei processi di *governance* consente la valorizzazione delle potenzialità presenti sul territorio. L'Amministrazione intende attivare processi di mediazione con i vari attori locali, nel rispetto delle specifiche diversità di ciascuno, in funzione del raggiungimento di un comune obiettivo di sviluppo.

### OBIETTIVO STRATEGICO: SVILUPPO GOVERNANCE TERRITORIALE

#### OBIETTIVI OPERATIVI

Proseguire nel percorso di Affidamento del <i>project financing</i> per la gestione degli impianti sportivi di calcio	<i>MISSIONE: 06 - Politiche giovanili, sport e tempo libero</i> <i>PROGRAMMA: 01 - Sport e tempo libero</i>	Responsabile P.O. UOC 6 Lavori Pubblici
Lavorare, di concerto con tutti gli altri attori in campo, affinché si arrivi alla completa dismissione e conseguente riconversione dell'inceneritore di Montale in tempi certi	<i>MISSIONE: 09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente</i> <i>PROGRAMMA: 03 - Rifiuti</i>	Responsabile P.O. UOC 6 Lavori Pubblici
Concessione ai cittadini e aziende della manutenzione delle aree verdi comunali	<i>MISSIONE: 09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente</i> <i>PROGRAMMA: 02 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale</i>	Responsabile P.O. UOC 6 Lavori Pubblici
Lavorare con Publiacqua per avere sempre maggiori investimenti sul territorio	<i>MISSIONE: 09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente</i> <i>PROGRAMMA: 06 - Tutela e valorizzazione delle risorse idriche</i>	UOC 2 Ragioneria, Tributi, Sed e Società Partecipate Responsabile P.O. UOC 6 Lavori Pubblici
Portare le istanze del comune di Agliana nelle assemblee delle partecipate	<i>MISSIONE: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</i> <i>PROGRAMMA: 03 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato</i>	UOC 2 Ragioneria, Tributi, Sed e Società Partecipate
Costante confronto con i sindacati e le parti sociali, per monitorare e rispondere alle esigenze sociali del territorio	<i>MISSIONE: 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</i> <i>PROGRAMMA: 08 - Cooperazione e associazionismo</i>	UOC 4 Servizi Sociali e Scuola
Cercare di fare massa critica con gli altri Comuni dissenzienti all'interno del progetto di Multiutility sul quale siamo fortemente contrari.	<i>MISSIONE: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</i> <i>PROGRAMMA: 03 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato</i>	UOC 2 Ragioneria, Tributi, Sed e Società Partecipate

## VALORE PUBBLICO: BENESSERE ORGANIZZATIVO

Un'organizzazione adulta è quella in cui le persone hanno le conoscenze, le capacità, il desiderio e l'opportunità di avere successo a livello personale in un modo che porti al successo di tutta l'organizzazione.

La programmazione delle performance organizzative dell'Amministrazione Comunale sarà tesa a valorizzare la programmazione delle performance individuali affinché il contributo del personale dell'ente costituisca la condizione abilitante per una maggiore efficienza ed efficacia delle politiche pubbliche.

## OBIETTIVO STRATEGICO: AMMINISTRAZIONE EFFICACE ED EFFICIENTE

### OBIETTIVI OPERATIVI

Proseguire nella digitalizzazione e informatizzazione della macchina pubblica PNRR	<i>MISSIONE: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</i> <i>PROGRAMMA: 08 – Statistica e sistemi informativi</i>	UOC 2 Ragioneria, Tributi, Sed e Società Partecipate
Implementare e rendere stabili le entrate nel medio e lungo periodo al fine di mantenere le entrate tali da finanziare in autonomia le spese	<i>MISSIONE: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</i> <i>PROGRAMMA: 04 – Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali</i>	UOC 2 Ragioneria, Tributi, Sed e Società Partecipate
Sviluppare i controlli per far emergere la base imponibile e favorire il ravvedimento operoso dei tributi, per evitare di mandare avvisi di accertamento che allontanano e rendono incerto il momento della riscossione.	<i>MISSIONE: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</i> <i>PROGRAMMA: 04 – Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali</i>	UOC 2 Ragioneria, Tributi, Sed e Società Partecipate
Sviluppare e mantenere un dialogo con i cittadini-contribuenti nella filosofia di creare un ente aperto e trasparente;	<i>MISSIONE: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</i> <i>PROGRAMMA: 04 – Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali</i>	UOC 2 Ragioneria, Tributi, Sed e Società Partecipate
Tagliare la spesa improduttiva	<i>MISSIONE: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</i> <i>PROGRAMMA: 03 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato</i>	UOC 2 Ragioneria, Tributi, Sed e Società Partecipate



## VALORE PUBBLICO: BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA

Un territorio che si trova in uno stato vitale e resiliente costituisce un requisito essenziale per garantire benessere per tutte le componenti della società. L'azione amministrativa considera una priorità la realizzazione di un contesto ambientale e territoriale "sano" che sia capace di integrarsi con le attività umane produttive e sociali.

### OBIETTIVO STRATEGICO: AUMENTO LIVELLO DI CONTRASTO DEI FATTI ILLECITI

#### OBIETTIVI OPERATIVI

Intensificare il contrasto all'abbandono dei rifiuti anche attraverso l'installazione di telecamere	<i>MISSIONE: 09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente PROGRAMMA: 03 - Rifiuti</i>	UOC 3 Polizia Municipale
Valutare l'introduzione della figura dell'Ispettore ambientale	<i>MISSIONE: 09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente PROGRAMMA: 03 - Rifiuti</i>	Responsabile P.O. UOC 6 Lavori Pubblici
Proseguire nel monitoraggio del livello di inquinamento nella parte sud del Comune (San Michele – Ponte dei Bini) anche attraverso centraline mobili	<i>MISSIONE: 09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente PROGRAMMA: 02 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale</i>	Responsabile P.O. UOC 6 Lavori Pubblici
Continuare con l'implementazione del sistema di video sorveglianza per contrastare fenomeni di microcriminalità	<i>MISSIONE: 03 – Ordine pubblico e sicurezza PROGRAMMA: 01 – Polizia locale e amministrativa</i>	UOC 3 Polizia Municipale
Potenziare il corpo di Polizia Municipale al fine di fornire sempre più servizi e un maggiore controllo del territorio.	<i>MISSIONE: 03 – Ordine pubblico e sicurezza PROGRAMMA: 01 – Polizia locale e amministrativa</i>	UOC 3 Polizia Municipale

## VALORE PUBBLICO: COESIONE SOCIALE E SVILUPPO

Un clima generalizzato di fiducia interpersonale, l'elevata partecipazione a reti associative e la diffusa presenza di cultura civica accrescono il benessere individuale e la coesione sociale..

Il Comune pone particolare attenzione alle reti che comprendono l'insieme delle relazioni sociali, all'interno delle quali si mobilitano le risorse (umane e materiali) che assicurano sostegno e protezione agli individui sia nella vita quotidiana, sia, in



particolar modo, nei momenti critici e di disagio, rappresentando così un elemento essenziale di coesione sociale.

## **OBBIETTIVO STRATEGICO 1 : FAVORIRE LO SVILUPPO E LA COESIONE SOCIALE**

### **OBBIETTIVI OPERATIVI**

Apertura Casa delle Associazioni al fine di dare ad Agliana una struttura ove tutte le associazioni si possano riunire, incontrare e socializzare	<i>MISSIONE: 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali</i> <i>PROGRAMMA: 02 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale</i>	UOC 8 Servizio Cultura, Biblioteca, Gemellaggi, Comunicazione istituzionale e Rapporti con le Associazioni
Revisione pianta del mercato con riduzione dei posti del mercato e messa a bando dei posteggi vuoti presenti su tutto il territorio del Comune di Agliana.	<i>MISSIONE: 14 - Sviluppo economico e competitività</i> <i>PROGRAMMA: 02 - Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori</i>	UOC 5 SUEAP – Servizio Urbanistica, edilizia, Attività produttiva
Continuare nella valorizzazione del giugno aglianese con format che coinvolgano tutte le zone del Comune	<i>MISSIONE: 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali</i> <i>PROGRAMMA: 02 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale</i>	UOC 8 Servizio Cultura, Biblioteca, Gemellaggi, Comunicazione istituzionale e Rapporti con le Associazioni
Bando per la gestione del Parco di Carabattole tutto l'anno	<i>MISSIONE: 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali</i> <i>PROGRAMMA: 02 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale</i>	UOC 8 Servizio Cultura, Biblioteca, Gemellaggi, Comunicazione istituzionale e Rapporti con le Associazioni

## **OBBIETTIVO STRATEGICO 2 : FAVORIRE L'INCLUSIONE SOCIALE**

### **OBBIETTIVI OPERATIVI**

Proseguire nell'attività di supporto di tutte le realtà sportive del territorio con iniziative quali la festa dello sport	<i>MISSIONE: 06 - Politiche giovanili, sport e tempo libero</i> <i>PROGRAMMA: 01 - Sport e tempo libero</i>	UOC 8 Servizio Cultura, Biblioteca, Gemellaggi, Comunicazione istituzionale e Rapporti con le Associazioni
Riscoprire lo "sport di strada" tramite il recupero e la realizzazione di spazi pubblici e aree gioco anche attraverso lo strumento della perequazione	<i>MISSIONE: 06 - Politiche giovanili, sport e tempo libero</i> <i>PROGRAMMA: 01 - Sport e tempo libero</i>	UOC 8 Servizio Cultura, Biblioteca, Gemellaggi, Comunicazione istituzionale e Rapporti con le Associazioni
Investire tutte le risorse a disposizione per l'abbattimento delle barriere architettoniche	<i>MISSIONE: 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</i> <i>PROGRAMMA: 02 – Interventi per la disabilità</i>	UOC 4 Servizi Sociali e Scuola
Realizzazione nuovi orti sociali	<i>MISSIONE: 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</i> <i>PROGRAMMA: 03 – Interventi per gli anziani</i>	UOC 8 Servizio Cultura, Biblioteca, Gemellaggi, Comunicazione istituzionale e Rapporti con le Associazioni
Studiare forme di	<i>MISSIONE: 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</i>	UOC 4 Servizi Sociali e Scuola

collaborazione tra associazioni di volontariato e Comune al fine di fornire servizi a persone disagiate	<i>PROGRAMMA: 04 – Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale</i>	
Lotta al degrado giovanile tramite l'istituzione della figura dell' <i>operatore di strada</i>	<i>MISSIONE: 06 - Politiche giovanili, sport e tempo libero</i> <i>PROGRAMMA: 02 - Giovani</i>	UOC 4 Servizi Sociali e Scuola
Istituire uno sportello per aiutare le persone più fragili nel disbrigo di pratiche o per fornire informazioni	<i>MISSIONE: 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</i> <i>PROGRAMMA: 04 – Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale</i>	UOC 4 Servizi Sociali e Scuola

### **OBIETTIVO STRATEGICO 3: LA CULTURA DIFFUSA**

#### **OBIETTIVI OPERATIVI**

Maggiore interazione tra il teatro e le scuole prevedendo incontri tra le compagnie teatrali e le classi	<i>MISSIONE: 04 - Istruzione e diritto allo studio</i> <i>PROGRAMMA: 06 – Servizi ausiliari all'istruzione</i>	UOC 8 Servizio Cultura, Biblioteca, Gemellaggi, Comunicazione istituzionale e Rapporti con le Associazioni
Pianificazione di corsi comunali: lingua, musica, cucina, fotografia	<i>MISSIONE: 04 - Istruzione e diritto allo studio</i> <i>PROGRAMMA: 06 – Servizi ausiliari all'istruzione</i>	UOC 8 Servizio Cultura, Biblioteca, Gemellaggi, Comunicazione istituzionale e Rapporti con le Associazioni
Programmare il cinema itinerante per un'offerta culturale su tutto il territorio	<i>MISSIONE: 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali</i> <i>PROGRAMMA: 02 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale</i>	UOC 8 Servizio Cultura, Biblioteca, Gemellaggi, Comunicazione istituzionale e Rapporti con le Associazioni
Realizzazione nuova Biblioteca comunale	<i>MISSIONE: 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali</i> <i>PROGRAMMA: 02 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale</i>	UOC 8 Servizio Cultura, Biblioteca, Gemellaggi, Comunicazione istituzionale e Rapporti con le Associazioni

### **VALORE PUBBLICO: BENESSERE EDUCATIVO E SCOLASTICO**

L'educazione, l'istruzione, la formazione influenzano il benessere delle persone e aprono opportunità altrimenti precluse. L'istruzione non ha solo un valore intrinseco ma influenza il benessere delle persone in modo diretto. Le persone con livello di istruzione più alto hanno un tenore di vita più elevato e hanno maggiori opportunità di trovare lavoro (OECD, 2010c; Boarini and Strauss, 2010; Sianesi and Van Reenen, 2003), vivono di più e meglio perché hanno stili di vita più salutari e hanno maggiori opportunità di trovare lavoro in ambienti meno rischiosi (Miyamoto and Chevalier, 2010; La Fortune and Looper, 2009).

## OBIETTIVO STRATEGICO: **INCENTIVARE L'ADOZIONE DI BUONE PRASSI**

### OBIETTIVI OPERATIVI

Rendere Agliana una città cardioprotetta tramite installazione colonnine DAE	<i>MISSIONE: 11 – Soccorso civile PROGRAMMA: 01 – Sistema di protezione civile</i>	Responsabile P.O. UOC 6 Lavori Pubblici
Valutare l'istituzione del cosiddetto "Bonus bebè" anche tramite incentivi e sconti sull'acquisto di beni per l'infanzia	<i>MISSIONE: 12 – Diritti sociali, politiche sociali e famiglia PROGRAMMA: 01 – Interventi per l'Infanzia, per i minori e per l'asili nido</i>	UOC 4 Servizi Sociali e Scuola
Favorire l'educazione alimentare grazie all'ausilio del nutrizionista, creando anche dei corsi diretti con le singole scuole	<i>MISSIONE: 04 - Istruzione e diritto allo studio PROGRAMMA: 06 – Servizi ausiliari all'istruzione</i>	UOC 4 Servizi Sociali e Scuola
Implementazione della raccolta differenziata mediante campagne di sensibilizzazione anche nelle scuole	<i>MISSIONE: 04 - Istruzione e diritto allo studio PROGRAMMA: 06 – Servizi ausiliari all'istruzione</i>	UOC 4 Servizi Sociali e Scuola

Tra le priorità di derivanti dagli obiettivi strategici rientra l'implementazione delle attività di realizzazione dei 15 progetti PNRR (n. 8 Lavori pubblici e n.7 SED - digitalizzazione PA) di competenza del Comune .

Di seguito vengono rappresentate le performance funzionali al conseguimento degli obiettivi strategici per il conseguimento delle milestone e target dei progetti finanziati con risorse PNRR, le relative misure anticorruzione e le azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale che richiede questa grande sfida a livello tecnico, organizzativo e di coordinamento fra amministrazioni e livelli di governo:

### AZIONI DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO FUNZIONALI

Supporto alle Unità Operative Complesse (UOC 2 e UOC 6) impegnate nella realizzazione di progetti finanziati a valere sulle risorse del PNRR teso a favorire il pieno raggiungimento dei target e delle milestone previsti fino al 2026:

- Affidamento servizio di consulenza esterna di supporto ai RUP sugli adempimenti amministrativi inerenti progetti finanziati PNRR;
- Disposizioni organizzative per il coordinamento e la gestione degli adempimenti connessi all'attuazione degli interventi previsti dal PNRR relativi

al territorio del Comune di Agliana - DGC N.142 DEL 22/12/2022 che approva la costituzione di un gruppo di lavoro interno (Unità di progetto PNRR) composto dai responsabili delle UOC 2 e UOC 6 e la Segreteria Generale avente funzioni di coordinamento.

## OBIETTIVI DI PERFORMANCE FUNZIONALI

COMUNICAZIONE INTERNA, COORDINAMENTO delle procedure gestionali relative all'attivazione dei progetti e definizione delle Procedure

Attività di monitoraggio stato avanzamento degli interventi e inserimento dei dati sulla piattaforma REGIS:

Riunioni periodiche del gruppo di lavoro PNRR per verifica stato avanzamento progetti, problematiche riscontrate, quesiti da porre, analisi linee guida, manualistica, circolari e FAQ, report e raccolta e/o produzione di documenti a supporto, reperimento manualistica, Linee Guida circolari confronti con Ufficio territoriale Prefettura, analisi normativa di riferimento.

---

MODALITA' ED AZIONI FINALIZZATE A REALIZZARE LA PIENA ACCESSIBILITA' FISICA E DIGITALE ALLE AMMINISTRAZIONI DA PARTE DI CITTADINI ULTRASESSANTACINQUENNI E DEI CITTADINI CON DISABILITA'

<b>U.O.C N. 1</b>	<b>RESP. PO Chiaroni Giuseppina</b>
<b>Affari Generali e Servizi dello Stato</b>	
<b>Denominazione azione/attività</b>	<b>Stato di attivazione</b>
SPORTELLLO Punto Insieme	Attivo
<b>UFFICIO RELAZIONI AL PUBBLICO</b>	
<b>Descrizione azione/attività</b>	
<p>Punto Insieme è un servizio rivolto alle persone anziane non autosufficienti e ai loro familiari.</p> <p>Di fatto costituisce la porta d'ingresso ai servizi ed alle prestazioni in favore delle persone che non sono più in grado di provvedere autonomamente alle necessità di tutti i giorni.</p> <p>In accordo con i servizi-sociosanitari l'URP del Comune offre supporto allo Sportello territoriale PuntoInsieme.</p> <p>I cittadini residenti anziani e/o disabili o loro familiari possono rivolgersi all'URP per la predisposizione e raccolta della domanda da inoltrare al "Punto Insieme" (servizio specificatamente rivolto a chi necessita di un intervento dei servizi socio-sanitari a casa, per ricoveri, ed altro) . Il Comune provvederà al successivo invio all'ASL di riferimento delle pratiche raccolte.</p>	

<b>U.O.C N. 1</b>	<b>RESP. PO Chiaroni Giuseppina</b>
<b>Affari Generali e Servizi dello Stato</b>	
<b>Denominazione azione/attività</b>	<b>Stato di attivazione</b>
Supporto nella predisposizione domande per ottenere contributi, sussidi e/o incentivi	Attivo
<b>UFFICIO RELAZIONI AL PUBBLICO</b>	
<b>Descrizione azione/attività</b>	
<p>L'URP del Comune fornisce ai cittadini che lo richiedono concreto supporto per:            Inserimento domande on line e verifica della documentazione per la richiesta di riduzione sulla bolletta idrica, per i cittadini (prevalentemente anziani);</p> <p>Inserimento domande on line e verifica della documentazione per la richiesta di alloggi popolari o mobilità (durante la vigenza del bando)</p>	

Inserimento domande on line e verifica della documentazione per la richiesta di contributo affitto

<b>U.O.C N. 1</b> <b>Affari Generali e Servizi dello Stato</b>	<b>UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO</b>
<b>Denominazione azione/attività</b>	<b>Stato di attivazione</b>
SGATE	Attivo dal 2011
<b>UFFICIO RELAZIONI AL PUBBLICO</b>	
<b>Descrizione azione/attività</b>	
<p>Il Sistema di Gestione delle Agevolazioni sulle tariffe energetiche (SGAte) ha consentito ai Comuni italiani di adempire agli obblighi legislativi in tema di compensazione della spesa sostenuta dai clienti domestici in condizioni di disagio per la fornitura di energia elettrica, di gas naturale e di acqua.</p> <p>A partire dal 1 Gennaio 2021, con l'introduzione del Bonus Automatico per Disagio Economico, il Sistema SGAte continua a consentire ai Comuni Italiani di adempire agli obblighi legislativi in tema di compensazione della spesa sostenuta dai clienti domestici in condizioni di disagio fisico per la fornitura di energia elettrica.</p> <p>L'URP del Comune supporta i cittadini in condizioni di disagio fisico Gestione e inserimento domande nel portale Sgate per riduzione bollette energia elettrica e gas per persone collegate ad apparecchiature elettromedicali.</p>	

<b>U.O.C N. 1</b> <b>Affari Generali e Servizi dello Stato</b>	<b>UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO</b>
<b>Denominazione azione/attività</b>	<b>Stato di attivazione</b>
Supporto per iscrizioni a corsi di ginnastica per adulti	Attivo
<b>Descrizione azione/attività</b>	
<p>Dopo aver predisposto, senza oneri aggiuntivi per l'ente, un apposito DataBase informatico (in autonomia) è stato attivato presso URP del Comune un servizio che fornisce informazioni, raccoglie e gestisce le domande di iscrizione ai corsi di ginnastica per adulti procedendo poi all'invio tramite Database alla società che gestisce i corsi. Tra gli utenti iscritti in prevalenza sono persone ultrasessantacinquenni.</p>	

<b>U.O.C N. 1</b> <b>Affari Generali e Servizi dello Stato</b>	<b>UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO</b>
<b>Denominazione azione/attività</b>	<b>Stato di attivazione</b>
Sportello ANMIC	Attivo
<b>UFFICIO RELAZIONI AL PUBBLICO</b>	
<b>Descrizione azione/attività</b>	
Ogni giovedì un rappresentante della Associazione Nazionale Mutilati e Invalidi Civili è a disposizione, gratuitamente, per i cittadini disabili per fornire indicazioni e informazioni su tutte le pratiche inerenti il settore.	

<b>U.O.C N. 1</b> <b>Affari Generali e Servizi dello Stato</b>	<b>UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO</b>
<b>Denominazione azione/attività</b>	<b>Stato di attivazione</b>
Sportello Help	Attivo dal 2021
<b>UFFICIO RELAZIONI AL PUBBLICO</b>	
<b>Descrizione azione/attività</b>	
E' stato attivato uno sportello gratuito, gestito da associazioni, presenti sul territorio, che hanno manifestato interesse, per fornire la prima informazione e l'orientamento ai cittadini in difficoltà economiche e per l'eventuale rateizzazione dei debiti.	

<b>U.O.C N. 1</b> <b>Affari Generali e Servizi dello Stato</b>	<b>UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO</b>
<b>Denominazione azione/attività</b>	<b>Stato di attivazione</b>
Spid in Comune	Attivo
<b>UFFICIO RELAZIONI AL PUBBLICO</b>	
<b>Descrizione azione/attività</b>	
E' stato attivato uno sportello gratuito per la richiesta di SPID con il gestore pubblico Lepida e anche per il riconoscimento dell'identità dei cittadini. Ai cittadini che vogliono attivare SPID viene effettuato un supporto concreto rispetto a tutte le fasi di attivazione.	

<b>U.O.C N. 1</b> <b>Affari Generali e Servizi dello Stato</b>	<b>UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO</b>
<b>Denominazione azione/attività</b>	<b>Stato di attivazione</b>
Riconoscimento identità in videochiamata	Attivo dal 2022



<b>UFFICIO RELAZIONI AL PUBBLICO</b>
<b>Descrizione azione/attività</b>
I cittadini che sono impossibilitati a recarsi personalmente presso l'ufficio (allettati/disabili) per predisporre dichiarazioni sostitutive o autentiche di firma, è stato attivato un servizio di riconoscimento dell'identità attraverso videochiamata mediante l'utilizzo di dispositivo mobile dell'URP,

<b>U.O.C N. 1</b> <b>Affari Generali e Servizi dello Stato</b>	<b>UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO</b>
<b>Denominazione azione/attività</b>	<b>Stato di attivazione</b>
CARTA ACQUISTI introdotta nel 2008 (Decreto Legge n. 112/2008)	Attivo dal 2023
<b>UFFICIO RELAZIONI AL PUBBLICO</b>	
<b>Descrizione azione/attività</b>	
<p>La Carta acquisti è una carta di pagamento del valore di 40 euro mensili di cui possono beneficiare le persone che hanno compiuto 65 anni o hanno figli di età inferiore ai 3 anni che si trovano in una situazione economica particolarmente disagiata.</p> <p>La Carta Acquisti può essere richiesta negli uffici postali abilitati al servizio presentando l'apposito modulo corredato da relativa documentazione.</p> <p>Presso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico verrà attivato uno sportello per offrire supporto ai cittadini che potranno recarsi direttamente in Comune e ricevere informazioni e specifica assistenza per la compilazione integrale della domanda.</p>	

<b>U.O.C N. 8</b> <b>Servizio Cultura, Biblioteca, Gemellaggi, Comunicazione istituzionale e Rapporti con le Associazioni</b>	<b>BIBLIOTECA COMUNALE</b>
<b>Denominazione azione/attività</b>	<b>Data di attivazione</b>
Ricerca risorse bibliografiche	Attivo da giugno 2022
<b>Descrizione azione/attività</b>	
<p>Dallo scorso anno, ma in modo informale da sempre, presso la biblioteca comunale, è attivo un servizio di accompagnamento nella ricerca di risorse bibliografiche e di spiegazione degli strumenti informatici per ottenerle, che viene erogato in presenza o tramite contatto telefonico,. Il servizio è svolto dai volontari del servizio civile. E' possibile essere accompagnati anche nell'utilizzo della Biblioteca digitale (MLOL)</p>	



<b>U.O.C N. 8</b> <b>Servizio Cultura, Biblioteca, Gemellaggi, Comunicazione istituzionale e Rapporti con le Associazioni</b>	<b>BIBLIOTECA COMUNALE</b>
<b>Denominazione azione/attività</b>	<b>TEMPISTICA di attivazione</b>
La Biblioteca a casa	<b>Attivato a partire dall' ultimo trimestre 2023</b>
<b>Descrizione azione/attività</b>	
<p>I volontari del Servizio Civile si recheranno sia presso la R.S.A. ubicata in Agliana sia presso le abitazioni delle persone che hanno difficoltà fisiche/motorie anche temporanee per portare e presentare i servizi della Biblioteca. Non sarà solo un servizio di delivery ma anche una presentazione della Biblioteca. Nel dialogo fra utente ed operatore si svolgerà l'intervento che potrà evolversi sì in proposte di prestiti ma anche in forme diverse di intervento, come ad esempio la lettura ad alta voce.</p>	

<b>U.O.C N. 8</b> <b>Servizio Cultura, Biblioteca, Gemellaggi, Comunicazione istituzionale e Rapporti con le Associazioni</b>	<b>RESP. PO</b>
<b>Denominazione azione/attività</b>	<b>Data di attivazione</b>
Richiesta orto comunale	Attivo dal 2019
<b>Descrizione azione/attività</b>	
<p>Predisposizione modulistica semplificata, compilata con tutti i dati a disposizione dell'Ente di cui si chiede solo la conferma dell'esattezza. Supporto concreto su compilazione e stampa di tutta la modulistica.</p>	

## EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E STRUMENTI INCENTIVANTI.

Si prevede la sensibilizzazione dei dipendenti dell'enti circa il risparmio energetico e dl' uso razionale e intelligente del gas e dell'energia sulla base delle indicazioni operative del documento "Dieci azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella Pubblica amministrazione" del Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, da effettuarsi nel 2023, di azioni volte al risparmio energetico.

Il Comune a partire dall'anno 2019 fino all'anno in corso sta procedendo alla realizzazione di progetti volti al rinnovo di impianti e apparecchiature, sostituendoli con nuovi sistemi ad alta efficienza energetica (es. Illuminazione Comunale).

### **1.2 - Performance -**

L'Amministrazione ha attivato un ciclo generale di gestione della performance, al fine di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento delle prestazioni e dei servizi resi, in attuazione dei principi stabiliti dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.

Il Piano della Performance del Comune è coerente e raccordato con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale, ovvero:

Le linee programmatiche di mandato (Delibera Consiglio Comunale n.40 del 01/07/2019);

Il Bilancio unico di previsione (Delibera Giunta Comunale n.4 del 09/02/2024);

Il Documento Unico di Programmazione (Delibera Giunta Comunale n.03 del 09/02/2024);

e il Piano triennale per la prevenzione dei fenomeni corruttivi e la trasparenza assorbito dal presente Piano;

La definizione degli obiettivi esecutivi correlati agli obiettivi strategici e operativi, sono alla base della valutazione della struttura nel suo complesso, delle articolazioni organizzative, dei singoli responsabili e dipendenti, nonché condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati alla prestazione e al risultato.

L'ambito nel quale sono stati esplicitati gli obiettivi strategici per il triennio 2024-2026 è la Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione.

La performance, ancorché faccia riferimento a politiche e progetti, definiti dagli organi di indirizzo, si traduce in obiettivi la cui attuazione è esplicitata in termini di rispetto dei tempi e/o dimensioni da realizzare e/o specifiche modalità di attuazione.

Nel presente Piano vengono determinate, in attuazione dei provvedimenti sopracitati, gli obiettivi di gestione afferenti alle Unità Operative Complesse, per l'anno 2024, in coerenza con gli atti di programmazione sopra richiamati.

Gli obiettivi operativi 2024 allegato A Sub 1 al presente Piano in quanto parte integrante e sostanziale dello stesso, inoltre, e attribuiti ai responsabili delle Unità Operative Complesse dell'ente a cui è assegnato il compito di promuoverne e presidiarne l'attuazione, anche ai fini della valutazione.

In particolare, anche quest'anno, le relative schede obiettivo dei responsabili delle Unità Operative Complesse prevedono n. 2 obiettivi operativi trasversali, oltre a quelli specifici, denominati rispettivamente:

- *Rispetto tempi di pagamento delle fatture di cui all'art 4bis del D.L n.13/2023 convertito con la legge di conversione 21 aprile 2023, n. 41*
- *Collaborazione con UOC 1 monitoraggio adempimenti rischio corruzione*

La performance risulta esplicitata in termini di “risultato atteso”, utilizzando le seguenti “prospettive”:

- a. Economicità, con riferimento al conseguimento di vantaggi economici o risparmi
- b. Efficienza, con riferimento al miglioramento organizzativo, comprovato da risultati oggettivamente rilevabili
- c. Efficacia, con riferimento al conseguimento di standard o risultati attesi, preventivamente definiti
- d. Adempimento, con riferimento all'attuazione di prescrizioni normative caratterizzate da particolare complessità o valore strategico
- e. Garanzia, con riferimento ad attività finalizzate alla trasparenza e alla partecipazione dei cittadini.

La misurazione e la valutazione della Performance individuale del personale titolare di posizione organizzativa, si basa sui criteri di valutazione descritti nel “Sistema di misurazione e valutazione della performance e pesatura delle posizioni organizzative – approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 53/2019, ed è collegata:

- agli indicatori di Performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla Performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;

- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni;

La valutazione della performance del personale dipendente si basa sui criteri di valutazione descritti nel “Sistema di misurazione e valutazione della performance e pesatura delle posizioni organizzative – approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 53/2019 e si attua mediante l’utilizzo dei seguenti fattori:

a.a.1. Rispetto dei tempi e scadenze previste nella programmazione della struttura

a.a.2. Capacità di controllo della propria attività

a.a.3. Disponibilità al cambiamento tecnologico ed organizzativo

a.a.4. Disponibilità alla formazione e aggiornamento professionale

a.a.5. Capacità di rapporto con l'utenza

La performance individuale dei dipendenti, consiste nel contributo di ciascuno al conseguimento della performance dell’unità organizzativa di appartenenza, anche con riferimento agli aspetti relativi alle modalità di attuazione, nonché al rispetto degli obblighi di comportamento.

Il suddetto sistema di misurazione e valutazione della performance, alla luce del nuovo CCNL 2019-2021 è in fase di revisione sulla base dell’adeguamento contrattuale e contrattazione decentrata integrativa

### 1.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

Le indicazioni contenute nella presente sottosezione del PIAO danno attuazione alle disposizioni della legge n. 190/2012, attraverso l'individuazione di misure finalizzate a prevenire la corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune tenendo conto di quanto previsto dai decreti attuativi della citata legge, dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato con Delibera ANAC n. 7 del 17/01/2023; e aggiornato con indicazioni ANAC contenute nelle deliberazioni dalla stessa emanate.

In materia di prevenzione di rischi corruttivi l'Amministrazione comunale, sulla base degli obiettivi strategici individuati nel DUP 2024-2026 e riportati nella sezione Valore pubblico del presente Piano, ha sviluppato il PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA.

A prescindere dall'obbligo normativo, occorre rilevare che l'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni "del" e "per" la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Specificamente questa sottosezione del PIAO è finalizzata a dettagliare gli strumenti adottati dall'Ente in materia di prevenzione della corruzione e tutela della trasparenza, dando evidenza a uno dei principali strumenti posti dal legislatore a salvaguardia del "valore pubblico" al fine di evitare che la finalità pubblica sia subordinata ad altri interessi.

La presente sottosezione deve essere letta congiuntamente ad altri documenti approvati da questo Ente, alcune dei quali adottati come misure specifiche per il contrasto alla corruzione tra questi ricordiamo, anche se non materialmente allegati:

- Codice di Comportamento dei dipendenti approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n.7 del 30.01.2014;

- Il Regolamento per la disciplina dei controlli interni, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n.09 del 06/03/2013;

Il Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con Deliberazione della Giunta Comunale N. 140 del 22 Dicembre 2022 ;

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale Deliberazione di Giunta Comunale n. 53/2019;

Atti del Segretario Generale:

- circolare del 15/12/2022 circolare n.1: "Conflitti di interesse nelle procedure di aggiudicazione.”;

Particolare attenzione inoltre è stata dedicata al monitoraggio sull'attuazione di quanto programmato per contenere i rischi corruttivi delle Unità Operative Complesse in cui vengono gestiti fondi del PNRR. In tali ambiti è più elevato il rischio di fenomeni corruttivi dovuto alle quantità di flusso di denaro coinvolte.

## MISURE ANTICORRUZIONE e TRASPARENZA FUNZIONALI

Controlli ordinari su atti amministrativo -contabili e controlli aggiuntivi su atti riferiti a progetti finanziati PNRR

Procedure per la prevenzione e gestione di eventuali situazioni di conflitto di interesse per i soggetti ritenuti più esposti al rischio frode – diffusione circolare Segretario Generale

Formazione su anticorruzione e trasparenza

Aggiornamento e messa in atto della nuova La disciplina del whistleblowing: le novità del decreto n.24/2023 attuativo della direttiva Eu, garantendo la corretta applicazione del sistema e delle tutele in esso previsto.

Supporto ai RUP mediante affidamento apposito incarico di consulenza professionale

Lo stesso concetto di valore pubblico è rafforzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare sotto il profilo legato all'apprendimento collettivo mediante il lavoro in team.

Sviluppo di modalità di lavoro in team (gruppo di lavoro PNRR) in ottica di miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno

Miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata - schede obiettivo dei responsabili delle Unità Operative Complesse prevedono un obiettivo operativo trasversale, oltre a quelli specifici, denominato Collaborazione con UOC 1 monitoraggio adempimenti rischio corruzione.

Ai fini della prevenzione della corruzione, e conseguente gestione del rischio, appare in primo luogo rilevante riportare l'analisi dei contesti, con riferimento alla quale l'Amministrazione acquisisce le informazioni necessarie a identificare i rischi corruttivi che lo caratterizzano, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione e attività (contesto interno).

Il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere progettato ed attuato tenendo presente le sue principali finalità, ossia favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e prevenire il verificarsi di eventi corruttivi. Si prevede l'implementazione della mappatura dei processi, l'analisi e la valutazione del rischio, accrescendo la conoscenza dell'amministrazione, utile e necessario per alimentare e migliorare il processo decisionale alla luce del costante aggiornamento delle informazioni disponibili.

In particolare, l'analisi del Contesto Esterno e Interno e gli attori, le competenze e i responsabilità in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (allegato **A sub 2**) ha consentito di esaminare le caratteristiche dell'ambiente esterno ed interno in cui l'Amministrazione opera e le cause che possono favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e la conseguente predisposizione di misure preventive.

La percezione del rischio corruttivo ha permesso di elencare i processi/procedimenti (allegato **A sub2.1**), con individuazione dei rischi corruttivi, la loro valutazione e individuate delle misure di prevenzione per i processi/procedimenti aventi valutazione di rischio medio/alto.

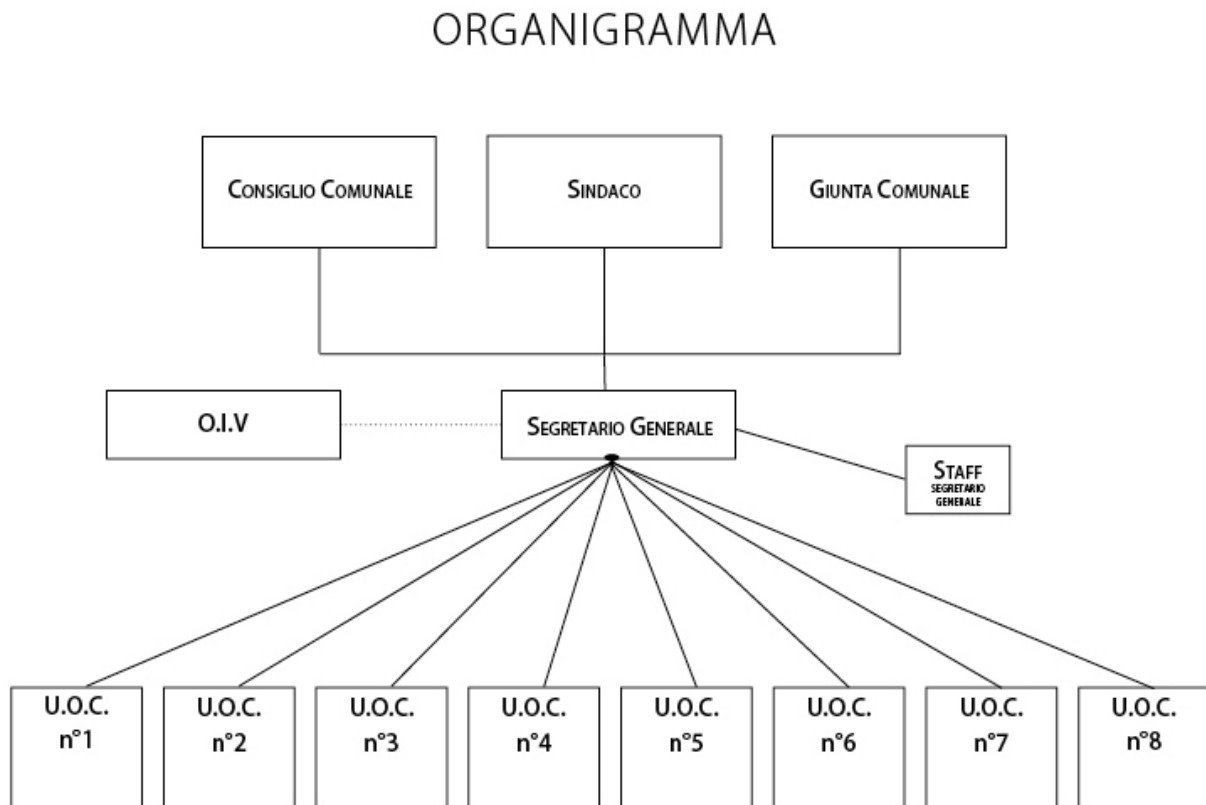
Il DUP 2024-2026, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n.3 del 09/02/2024, ha previsto ed evidenziato alcuni obiettivi strategici, la cui declinazione è anche riconducibile alla strategia di lotta alla corruzione e rafforzamento della trasparenza, nell'ottica di perseguire la piena integrazione fra ciclo di programmazione della Performance e prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO, nel rispetto delle specifiche indicazioni del legislatore.

Le misure di prevenzioni generali e specifiche e l'elenco Obblighi di pubblicazione (allegato A sub 2.2), rappresentano sicuramente uno strumento determinante per proteggere il valore pubblico.

# SEZIONE 2

## ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 2.1 - Struttura organizzativa dell'Ente -



Il Comune di Agliana è organizzato in n. 8 UNITA' OPERATIVE COMPLESSE (UOC), corrispondenti al numero delle posizioni organizzative riconosciute nella dotazione organica.

Il Regolamento degli Uffici e dei Servizi con DGC n.140/2022 ha adeguato la regolamentazione dell'Ente alla suddetta macrostruttura e alla normativa sopravvenuta, con particolare riferimento alle sfide istituzionali cui sono chiamati a rispondere gli Enti locali a seguito degli adempimenti conseguenti l'adozione del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza;

L'Ufficio di Staff è a supporto del Segretario Generale nello svolgimento delle funzioni di Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza e delle funzioni di



assistenza giuridico-amministrativa (documenti di programmazione dell'ente, controlli interni, processi trasversali di integrazione tra servizi, coordinamento gruppo di lavoro PNRR (DGC n.142/2022), al fine di favorire lo sviluppo e il rafforzamento dell'organizzazione comunale in termini di efficacia ed efficienza.

### Personale in servizio nell'Ente al 31/12/2023

Segretario	1 (non inserito nel computo)
Posizioni Organizzative	8
Dipendenti	72
Totali	80 (21 CAT D; 35 Cat C +2 a t.det; 22 Cat B)

Si riporta qui di seguito la struttura organizzativa dell'Ente e un quadro riassuntivo delle qualifiche funzionali possedute dal personale attualmente in servizio

#### Ufficio Staff del Segretario Generale

Unità Operative Complesse							
UOC 1	UOC 2	UOC 3	UOC 4	UOC 5	UOC 6	UOC 7	UOC 8
AFFARI GENERALI E SERVIZI DELLO STATO	RAGIONE RIA TRIBUTI SED E SOCIETA' PARTECIPATE	POLIZIA MUNICIPALE	SERVIZI SOCIALI E SCUOLA	URBANIS TICA ED EDILIZIA PRIVATA	LAVORI PUBBLICI	RISORSE UMANE ED ECONOMATO	SERVIZIO CULTURA BIBLIOTE CA GEMELLA GGI COMUNIC AZIONE ISTITUZI ONALE E RAPPORTI CON LE ASSOCIA ZIONI
PO resp.le Giuseppina Chiaroni	PO resp.le Silvia Melani	PO resp.le Maria Pignatiello	PO resp.le Simona Lombardi	PO resp.le Andrea di Filippo	PO resp.le Gianpaolo Pacini	PO resp.le Maria Anita Ponziani	PO resp.le Paolo Pierucci
Organi istituzionali demografici protocollo archivio	Ragioneria e finanze Contabilità Tributi servizio	Polizia Municipale Controllo viabilità Controllo	Assistenza sociale Istruzione Pubblica e prima	Piani urbanistici generali Urbanizzazi one Primaria	Lavori pubblici espropriazio ni edilizia Pubblica	Economato Personale Gestione Economica e giuridica	Servizi Culturali biblioteca Relazioni con le

Unità Operative Complesse							
Affari generali Legali e Contenzioso Notifiche e albo Pretorio	Elaborazioni e dati, Partecipate	territorio	infanzia	e secondaria Piani PEEP e di recupero edilizio Concessioni e autorizzazioni edilizie Sportello Unico Attività Produttive	ecologia Manutenzioni Giardini e Impianti Sportivi		associazioni Comunicazioni istituzionale

La tabella che segue evidenzia la composizione del personale attualmente in servizio e la proiezione delle assunzioni nel triennio 2024-2026, tenuto conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi e in coerenza con la spesa di personale prevista nel bilancio 2024-2024.

Cat	Posizione economica	Nr. posti ricoperti t. indeterminato	Nr. posti ricoperti t. determinato
D1	Istruttore Direttivo di Vigilanza	2	
D1	Istruttore Direttivo Architetto	1	
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	5	
D1	Istruttore Direttivo Informatico	1	
D1	Istruttore Direttivo Culturale	2	
D1	Istruttore Direttivo Assistente Sociale	4	
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	4	
D1	Istruttore Direttivo Contabile	2	
C	Istruttori amministrativi	15	
C	Istruttori tecnici	5	
C	Istruttori Informatici	1	
C	Agenti Polizia Municipale	8	
C	Educatrici asilo nido	6	2
B3	Collaboratori amministrativi/Esecutori Amministrativi	15	
B3	Operai specializzati	3	
B1	Operai	3	
B1	Esecutore servizi vari	1	
	<b>TOTALE</b>	<b>78</b>	<b>2</b>

## 2.2 Organizzazione Lavoro agile

Durante l'emergenza COVID-19 l'Amministrazione Comunale ha affrontato sfide eccezionali in un contesto mutevole ed incerto.

La condizione emergenziale ha reso necessario un rapido adattamento delle modalità di lavoro ed erogazione dei servizi. L'impegno del personale e i percorsi di innovazione organizzativa e tecnologica imposti dalla situazione di emergenza, hanno creato le condizioni per un ripensamento delle modalità di lavoro abilitando quella che può essere definita come una "spinta al cambiamento"

Per questo motivo il Comune di Agliana ha adottato un nuovo approccio relativamente alle modalità di lavoro e di interazione con l'utenza interna ed esterna in una logica di ottimizzazione del bilanciamento delle esigenze organizzative e individuali.

Tale approccio si basa sull'introduzione di modelli di lavoro ibridi, intesi come modalità organizzative flessibili che consentono l'alternanza e il bilanciamento tra il lavoro in presenza fisica e quello in modalità agile.

L'introduzione a livello nazionale del Lavoro Agile consente di definire le modalità di lavorazione ed erogazione dei servizi, scegliendo tra un ventaglio di possibilità che non contemplano unicamente il lavoro da casa, ma anche l'accesso a spazi di lavoro condivisi o presso altre sedi che l'Ente potrà mettere a disposizione del personale.

Si tratta di adottare soluzioni che consentano da un lato la riorganizzazione e la razionalizzazione dei posti di lavoro e dall'altro l'innalzamento del benessere creando valore aggiunto per i dipendenti, in relazione al bilanciamento vita-lavoro, ma anche per la collettività in senso più ampio se si pensa agli impatti sulla mobilità e sull'ambiente.

Allo stesso tempo la maggiore capacità di lavorare a distanza può portare importanti ricadute organizzative consentendo di attivare ambiti di collaborazione basati sulla valorizzazione delle competenze del personale a prescindere dal luogo fisico di lavoro.

Introdurre la possibilità di lavorare in luoghi diversi dall'ufficio consente anche di ridare valore all'interazione in presenza. Quest'ultima, infatti, dovrebbe essere sempre più orientata ad attività di condivisione, coordinamento e *commitment*.

La messa a regime di modelli di lavoro ibridi e flessibili deve essere accompagnata soprattutto nella fase di avvio da un percorso di evoluzione della cultura organizzativa finalizzato a:

- abilitare il personale alle nuove modalità di organizzazione del lavoro
- promuovere autonomia e responsabilizzazione nel personale rispetto al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento continuo della qualità dei servizi resi e delle interazioni con l'utenza e con i colleghi (self empowerment)
- favorire la fiducia nel rapporto fra le figure apicali e i funzionari, in funzione della necessità di abbandonare i sistemi tradizionali di controllo della presenza fisica e valorizzare il riconoscimento del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi comuni

## Fattori abilitanti

In ordine alla ricognizione delle attività “smartizzabili”, richiesta dal Legislatore ai fini della quantificazione della percentuale di almeno il 15% del personale assegnato, anche tenendo conto delle soluzioni organizzative e tecnologiche sperimentate durante l'emergenza pandemica, l'Amministrazione si è riproposta di ridefinire quali attività non possono essere, totalmente o in parte, svolte da remoto.

Per questo motivo verrà effettuata una mappatura realizzata attraverso il coinvolgimento di tutte n.8 Unità Operative Complesse.

Nello specifico per ciascuna attività di competenza sarà richiesto a ciascun responsabile UOC di indicare quali sono gli elementi che non ne consentono lo svolgimento a distanza (es. Utilizzo di applicativi non accessibili da remoto, accesso a documentazione non dematerializzata, basso livello di automazione/digitalizzazione, interazione significativa con utenti interni/ esterni, presidio in presenza, gestione dati sensibili) e la relativa quota percentuale di *remotizzabilità*.

L'istituto in generale e gli aspetti peculiari saranno oggetto di specifiche disposizioni contenute in atti ad hoc che l'Ente adotterà.

Tali atti regolamenteranno, quale principale strumento di attuazione del lavoro agile, l'accordo individuale e le modalità di accesso allo stesso, garantendo il recepimento delle priorità previste per particolari categorie di dipendenti.

Per la predisposizione dell'accordo individuale si terrà conto di tutti gli elementi previsti dalle disposizioni nazionali e regionali nonché degli elementi organizzativi necessari alla corretta modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile.

Inoltre, affinché sia possibile adottare tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, saranno definiti dei processi di gestione e verifica dei seguenti elementi:

- attività lavorativa non vincolata alla presenza del dipendente presso la sede
- strumentazione tecnologica idonea allo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto
- sistemi di monitoraggio dell'Amministrazione adeguati alla valutazione della performance del dipendente
- dipendente autonomo e che abbia le competenze per eseguire la prestazione raggiungendo gli obiettivi assegnati.

Uno dei principali obblighi del lavoratore è sicuramente garantire la protezione e la sicurezza dei dati. In particolare la prestazione lavorativa svolta in modalità agile, dovrà consentire il pieno rispetto della riservatezza dei dati e delle informazioni ricevute.

Questo deve essere realizzato grazie all'utilizzo degli strumenti informatici e al rispetto delle regole comportamentali e disciplinari definite dalla normativa vigente. Il Comune si assicurerà che tutti i dipendenti siano a conoscenza dell'importanza legata alla protezione dei dati, tramite la condivisione di un'informativa contenente le policy sul corretto utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'Amministrazione e sugli obblighi correlati.

Per quanto concerne la tutela della salute e sicurezza del "lavoratore agile" si farà riferimento alle direttive emanate dall'INAIL, le quali forniscono una serie di indicazioni e raccomandazioni volte a prevenire i rischi cui potrebbe essere esposto il lavoratore negli ambienti in cui si ipotizza che possa essere svolta la modalità di lavoro agile.

In particolare, è compito dell'Amministrazione garantire la salute e la sicurezza del dipendente e informarlo sui rischi generali e specifici connessi alla prestazione lavorativa svolta in modalità agile.

A tal fine, viene condivisa con i dipendenti una specifica informativa che, qualora si ritenga opportuno, potrà essere accompagnata da un momento formativo sui contenuti della stessa.

In linea generale, allo smart worker sono richiesti specifici comportamenti di prevenzione, quali ad esempio:

- cooperare con diligenza all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dal datore di lavoro;
- non adottare condotte che possano generare rischi per la propria salute e sicurezza o per quella di terzi;
- individuare i luoghi di lavoro per l'esecuzione della prestazione lavorativa in smart working rispettando le indicazioni previste dalle direttive emanate dall'INAIL;
- evitare luoghi, ambienti, situazioni e circostanze da cui possa derivare un pericolo per la propria salute e sicurezza o per quella dei terzi.

Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile del Comune di Agliana è stato approvato nell'ambito del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 146 del 30/12/2022. Attualmente l'istituto non è ancora divenuto una modalità di lavoro consolidata ma per lo più utilizzata per esigenze particolari e periodi ristretti durante l'anno (ad es. emergenza caldo in estate).

Sotto riportiamo una tabella riepilogativa dei dipendenti Comunali che nel 2023 hanno effettuato modalità di lavoro Agile:

<b>Unità Organizzativa Complessa</b>	<b>Dipendente</b>	<b>Ore lavorate in modalità agile</b>	<b>% di Lavoro agile sul totale 2023</b>
Ufficio staff segreteria Generale	n. 1 Cat. D	30,23	1,99%
Unità Organizzativa Complessa n. 2	n. 1 Cat. C	599	43,08%
Unità Organizzativa Complessa n. 2	n. 1 Cat. C	77,39	5,17%
Unità Organizzativa Complessa n. 2	n. 1 Cat. B	43,07	2,83%
Unità Organizzativa Complessa n. 2	n. 1 Cat. D	62,47	5,47%
Unità Organizzativa Complessa n. 5	n. 1 Cat. C	20	1,29%
Unità Organizzativa Complessa n. 5	n. 1 Cat. C	5,3	0,34%
Unità Organizzativa Complessa n. 5	n. 1 Cat. C	612	38,90%
Unità Organizzativa Complessa n. 5	n. 1 Cat. C	32,02	2,14%
Unità Organizzativa Complessa n. 6	n. 1 Cat. D	15,02	0,87%
Unità Organizzativa Complessa n. 7	n. 1 Cat. C	92,51	6,55%

## 2.3 Piano Triennale dei fabbisogni di Personale

Il piano triennale dei fabbisogni 2024-2026 dell'ente, come disposto dalla normativa su PIAO, redatto a seguito della mappatura delle attività di competenza di ciascuna Unità Operativa Complessa e sulla base della capacità assunzionale dell'Amministrazione, rileva il seguente fabbisogno di personale in particolare per l'anno 2024 il piano prevede le seguenti assunzioni:

- assunzione di 2 unità da inserire nell'Area degli Istruttori (ex cat,C);
- assunzione di n.1 Istruttore Direttivo Contabile (Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione ex cat. D);
- assunzione di una categoria protetta ai sensi della Legge 68/99;
- estensione part-time di una categoria protetta ai sensi della Legge 68/99;
- assunzione di un istruttore tecnico in sostituzione di dipendente dimissionario
- assunzione a t.d. di un'Educatrice Asilo Nido;
- realizzazione di progressioni tra aree per un importo non superiore a € 10.875,39

Il Piano di fabbisogno di personale sopra riportato è dettagliatamente riportato nell'allegato **A sub 3** del presente Piano

### FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'Amministrazione comunale, in considerazione delle sfide che il contesto storico di riferimento fortemente mutato, a causa della inaspettata situazione emergenziale, che ha imposto la riforma della pubblica amministrazione volta ad un miglioramento della capacità amministrativa a livello centrale e locale, rileva l'esigenza di rafforzare i processi di selezione, formazione e promozione dei dipendenti pubblici.

In particolare, il Piano della formazione del personale dovrà considerare:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative;
- le misure volte a incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale;
- gli obiettivi e i risultati attesi a livello qualitativo e quantitativo della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche eventualmente con riferimento al collegamento con la valutazione individuale.

La formazione del personale verrà attuata in tre diversi ambiti:

- Formazione obbligatoria
- Formazione trasversale strategica
- Formazione specifica operativa

Formazione obbligatoria: prevista dalle norme vigenti e dai contratti di lavoro (per esempio, formazione sulla sicurezza, sull'anticorruzione, sulla tutela dei dati, ecc.).

La formazione trasversale strategica: finalizzata a fornire, a una consistente parte del personale, le competenze utili a migliorare i processi di lavoro tramite acquisizione di soft skills a titolo meramente esemplificativo relativi a:

- Dati, informazioni e documenti informatici;
- Comunicazione e condivisione dei dati;

- Sicurezza;
- Servizi on-line;
- Trasformazione digitale.

Formazione specifica operativa: finalizzata a sviluppare le competenze specialistiche degli operatori di servizi determinati.

Le attività formative verranno pianificate compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio e privilegiando modalità didattiche che permettano il contenimento della spesa. A tal proposito l'Amministrazione Comunale ritiene opportuno supportare la frequenza di qualsiasi iniziativa autonoma di formazione individuale del personale, durante l'orario di lavoro, attraverso espressa autorizzazione qualora la ritenga utile e attinente allo svolgimento delle mansioni a cui è preposto il dipendente.



Il programma di formazione per i dipendenti pubblici rientra negli **obiettivi** del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che individua nelle persone, prima ancora che nelle tecnologie, **il motore del cambiamento e dell'innovazione nella pubblica Amministrazione.**

Il tema della **formazione del capitale umano** fa parte, a pieno titolo, **del processo di riforma della pubblica amministrazione per effetto dei seguenti fattori:**

**un mondo veloce e dinamico, che richiede un necessario aggiornamento delle competenze dei circa 3,2 milioni di dipendenti pubblici;**

**gli obiettivi di innovazione individuati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), approvato in Consiglio dei ministri il 24 aprile 2021 e adottato con decisione della Commissione europea n. 10160/21 il 13 luglio 2021.**

In particolare, la valorizzazione del capitale umano delle pubbliche amministrazioni è centrale nella strategia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Sulle persone si gioca il **successo** di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese”<sup>1</sup>.

Più nello specifico, il PNRR mira alla costruzione di una nuova pubblica amministrazione fondata “ *sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (re-skilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale” .*

La valorizzazione del capitale umano passa dunque attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l’amministrazione<sup>1</sup>:

**a) per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un “diritto soggettivo” e, al tempo stesso, un dovere. Le attività di apprendimento e formazione, in particolare, devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative;**

**b) per le amministrazioni, la formazione e la riqualificazione del proprio personale devono costituire un investimento organizzativo necessario e una variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell’ambito delle politiche relative al lavoro pubblico.**

---

<sup>1</sup> Per approfondimenti si rinvia a PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, *Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale*, Roma, 2021

Occorre infatti garantire ai dipendenti:

di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione;

di ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo

Per cogliere gli obiettivi sopra richiamati, è necessario che la formazione del personale sia inserita al centro dei processi di pianificazione e programmazione delle amministrazioni pubbliche; essa deve essere coordinata e integrata con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell'amministrazione, trovando una piena integrazione nel ciclo della performance e con le politiche di reclutamento, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane.

In questa prospettiva, le amministrazioni pubbliche hanno oggi la possibilità di riqualificare e rafforzare i processi di programmazione dell'attività formativa nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che costituisce uno degli strumenti attuativi del processo di Riforma della PA quale obiettivo del PNRR, introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

*Il CCNL Funzioni locali 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022, all'art. 54 "Principi generali e finalità della formazione" prevede che le attività formative programmate nei documenti di pianificazione debbano essere funzionali, tra l'altro a:*

- a) "assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali";
- b) "garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative".

Il consolidamento di questi processi, in particolare, costituisce il presupposto per innalzare l'efficacia e l'impatto degli interventi finalizzati alla formazione e allo sviluppo del personale, ottimizzando, nel contempo, l'utilizzo delle risorse disponibili.

Nella cornice sopra delineata, a seguito della **Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione** il 24 Marzo 2023 che fornisce indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la **pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale, il Comune di Agliana ha attivato la formazione tramite Syllabus nel corso del 2023.**

### **SYLLABUS - Programmazione della Formazione dei Dipendenti:**

Il riferimento strategico per la programmazione degli interventi formativi nelle amministrazioni, per i prossimi anni, è rappresentato dal PNRR.

Il PNRR individua la formazione quale strumento operativo per il potenziamento e lo sviluppo del capitale umano necessario per cogliere gli obiettivi della transizione digitale, amministrativa ed ecologica.

Le priorità della formazione individuate dal PNRR hanno trovato una specificazione nel Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione *"Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese"* adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione il 10 gennaio 2022.

Il Comune di AGLIANA a partire dal terzo trimestre del 2023 ha attivato la formazione su TRANSIZIONE ECOLOGICA e DIGITALE per un primo gruppo di n. 36 dipendenti comunali. Si prevede che entro il 31/12/2024 tutti i dipendenti dell'Ente abbiano concluso i percorsi formativi tramite **Piattaforma SILLABUS**, sugli ambiti strategici comuni, di seguito elencati:

## **Transizione digitale**

### Gestire dati informazioni e contenuti digitali

Conoscere la differenza tra dato e informazione. Saper raccogliere i dati e le informazioni di interesse da Internet e saperli organizzare e archiviare in maniera efficiente e funzionale.

### Produrre valutare e gestire documenti informatici

Produrre e riconoscere la validità di un documento informatico. Acquisire, gestire e conservare appropriatamente documenti informatici.

### Conoscere gli open data

Conoscere le caratteristiche degli Open Data. Sapere quali obiettivi si possono soddisfare con la messa a disposizione di Open Data comprendendone i vantaggi per le amministrazioni, i cittadini e le imprese.

## **Comunicare**

### Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione

Conoscere tutti gli strumenti tecnologici a disposizione per interagire quotidianamente con i colleghi e le altre strutture dell'amministrazione di appartenenza e per condividere informazioni e documenti di lavoro. Saper selezionare le modalità di comunicazione e condivisione digitale più opportune anche in funzione della natura e dei contenuti da veicolare e del grado di formalità richiesto.

### Comunicare e condividere con cittadini imprese ed altre PA

Saper individuare gli strumenti digitali e lo stile di comunicazione più appropriati in funzione dei diversi messaggi e contenuti da veicolare, al fine di interagire appropriatamente con le altre amministrazioni e, soprattutto, di attivare una comunicazione pubblica e forme di partecipazione efficaci in favore di cittadini e imprese.

Saper riconoscere il valore attribuito alle comunicazioni trasmesse a mezzo PEC nei confronti di cittadini e imprese e le modalità per inoltrare validamente istanze e dichiarazioni per via telematica. Conoscere le implicazioni operative dell'obbligo di acquisire d'ufficio le informazioni già in possesso dall'amministrazione e del domicilio digitale di cittadini, professionisti e imprese.

## **Sicurezza**

### Proteggere i dispositivi

Conoscere l'esistenza degli attacchi informatici e dei rischi ad essi associati e saperli prevenire attraverso l'adozione di appropriate precauzioni a partire dalle più semplici, come una corretta impostazione della password. Saper riconoscere, valutare e affrontare un attacco informatico al proprio dispositivo personale.

### Proteggere dati personali e privacy

Conoscere la normativa vigente sulla protezione dei dati personali e saperla applicare in modo appropriato.

## Servizi on-line

### Conoscere l'identità digitale

Conoscere il concetto di identità digitale e le relative implicazioni nell'accesso ai servizi on-line offerti dalle amministrazioni. Conoscere i diversi strumenti di autenticazione per accedere ai servizi della pubblica amministrazione, il funzionamento di SPID (Sistema pubblico di identità digitale) e le sue caratteristiche principali.

### Erogare servizi on-line

Conoscere l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di rendere i propri servizi disponibili on-line e di consentire al cittadino di esprimere il proprio grado di soddisfazione in merito ai servizi fruiti. Conoscere il diritto dei cittadini a effettuare pagamenti nei confronti dell'amministrazione attraverso il canale digitale e il sistema pagoPA. Conoscere i principi che guidano l'erogazione dei servizi on-line, tra cui il concetto di interoperabilità

## Trasformazione digitale

### Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale

Conoscere le strategie di crescita digitale del Paese e le principali modalità attuative. Conoscere i diversi attori istituzionali coinvolti nel governo e nell'attuazione della trasformazione digitale della pubblica amministrazione italiana.

### Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale

Riconoscere le principali tecnologie emergenti e come possono o potranno essere utilizzate per la trasformazione digitale della pubblica amministrazione.

## Transizione ecologica

### Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile

La Pubblica Amministrazione è chiamata a svolgere un ruolo guida per avviare una transizione ecologica giusta, verso un nuovo modello di sviluppo che non lasci indietro nessuno (come prevede l'Agenda 2030). Particolarmente importante è il ruolo degli enti territoriali, responsabili di avviare e monitorare l'attuazione degli Obiettivi garantendo l'adozione di politiche coerenti con il contesto europeo e nazionale.

Nel 2023 su 80 dipendenti del Comune di Agliana sono stati registrati su piattaforma Syllabus n. 36 discenti pari al 45% del totale dei dipendenti. Ai 36 Discenti sono stati assegnati i medesimi pacchetti formativi e risultano così suddivisi:

Donne: **26** (72.22%) Uomini:**10** (27.78%)

<b>Età</b>	<b>Discenti</b>
<b>minore di 30 anni</b>	<b>0 (0%)</b>
<b>tra 31 e 40 anni</b>	<b>3 (8.33%)</b>
<b>tra 41 e 50 anni</b>	<b>8 (22.22%)</b>

Età	Discenti
tra 51 e 60 anni	22 (61.11%)
maggiore di 60 anni	3 (8.33%)

Per livello di istruzione	Discenti
Diploma di istruzione secondaria di II grado	17
Qualifica professionale	1
Laurea di I livello	5
Laurea II livello o vecchio ordinamento	12
Post laurea	1

### Transizione digitale - Competenze digitali per la PA

Gestire dati, informazioni e contenuti digitali		
Competenza	Discenti con livello iniziale	Discenti che hanno superato almeno un livello alla data di rilevazione del 19 feb 2024
Nessuna competenza	13 (37.14%)	10 (28.57%)
Base	5 (14.29%)	5 (14.29%)
Intermedio	9 (25.71%)	9 (25.71%)
Avanzato	8 (22.86%)	0 (0%)
Produrre, valutare e gestire documenti informatici		
Competenza	Discenti con livello iniziale	Discenti che hanno superato

		almeno un livello alla data di rilevazione del 19 feb 2024
Nessuna competenza	17 (48.57%)	14 (40%)
Base	10 (28.57%)	8 (22.86%)
Intermedio	4 (11.43%)	3 (8.57%)
Avanzato	4 (11.43%)	0 (0%)
<b>Conoscere gli Open Data</b>		
Competenza	Discenti con livello iniziale	Discenti che hanno superato almeno un livello alla data di rilevazione del 19 feb 2024
Nessuna competenza	23 (65.71%)	22 (62.86%)
Base	8 (22.86%)	5 (14.29%)
Intermedio	1 (2.86%)	1 (2.86%)
Avanzato	3 (8.57%)	0 (0%)
<b>Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione</b>		
Competenza	Discenti con livello iniziale	Discenti che hanno superato almeno un livello
Nessuna competenza	7 (20%)	6 (17.14%)
Base	17 (48.57%)	13 (37.14%)
Intermedio	3 (8.57%)	3 (8.57%)
Avanzato	8 (22.86%)	0 (0%)
<b>Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA</b>		
Competenza	Discenti con livello iniziale	Discenti che hanno superato almeno un livello
Nessuna competenza	8 (22.86%)	6 (17.14%)
Base	15 (42.86%)	12 (34.29%)
Intermedio	5 (14.29%)	5 (14.29%)
Avanzato	7 (20%)	0 (0%)
<b>Proteggere i dispositivi</b>		

<b>Competenza</b>	<b>Discenti con livello iniziale</b>	<b>Discenti che hanno superato almeno un livello</b>
Nessuna competenza	4 (11.43%)	2 (5.71%)
Base	13 (37.14%)	10 (28.57%)
Intermedio	13 (37.14%)	12 (34.29%)
Avanzato	5 (14.29%)	0 (0%)

#### **Proteggere i dati personali e la privacy**

<b>Competenza</b>	<b>Discenti con livello iniziale</b>	<b>Discenti che hanno superato almeno un livello</b>
Nessuna competenza	15 (42.86%)	11 (31.43%)
Base	7 (20%)	7 (20%)
Intermedio	8 (22.86%)	3 (8.57%)
Avanzato	5 (14.29%)	0 (0%)

#### **Conoscere l'identità digitale**

<b>Competenza</b>	<b>Discenti con livello iniziale</b>	<b>Discenti che hanno superato almeno un livello</b>
Nessuna competenza	10 (28.57%)	9 (25.71%)
Base	17 (48.57%)	13 (37.14%)
Intermedio	3 (8.57%)	3 (8.57%)
Avanzato	5 (14.29%)	0 (0%)

#### **Erogare servizi on-line**

<b>Competenza</b>	<b>Discenti con livello iniziale</b>	<b>Discenti che hanno superato almeno un livello</b>
Nessuna competenza	6 (17.14%)	5 (14.29%)
Base	17 (48.57%)	12 (34.29%)
Intermedio	6 (17.14%)	6 (17.14%)
Avanzato	6 (17.14%)	0 (0%)

#### **Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale**

<b>Competenza</b>	<b>Discenti con livello iniziale</b>	<b>Discenti che hanno superato almeno un livello</b>
<b>Nessuna competenza</b>	<b>13 (37.14%)</b>	<b>9 (25.71%)</b>
<b>Base</b>	<b>11 (31.43%)</b>	<b>9 (25.71%)</b>
<b>Intermedio</b>	<b>7 (20%)</b>	<b>7 (20%)</b>
<b>Avanzato</b>	<b>4 (11.43%)</b>	<b>0 (0%)</b>

#### **Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale**

<b>Competenza</b>	<b>Discenti con livello iniziale</b>	<b>Discenti che hanno superato almeno un livello</b>
<b>Nessuna competenza</b>	<b>9 (25.71%)</b>	<b>8 (22.86%)</b>
<b>Base</b>	<b>14 (40%)</b>	<b>10 (28.57%)</b>
<b>Intermedio</b>	<b>5 (14.29%)</b>	<b>4 (11.43%)</b>
<b>Avanzato</b>	<b>7 (20%)</b>	<b>0 (0%)</b>

#### **Transizione ecologica -La trasformazione sostenibile per la Pubblica Amministrazione**

##### **Conoscere il ruolo della Pubblica Amministrazione per la trasformazione sostenibile digitale**

<b>Competenza</b>	<b>Discenti con livello iniziale</b>	<b>Discenti che hanno superato almeno un livello</b>
<b>Nessuna competenza</b>	<b>29 (85.29%)</b>	<b>22 (64.71%)</b>
<b>Base</b>	<b>4 (11.76%)</b>	<b>3 (8.82%)</b>
<b>Avanzato</b>	<b>1 (2.94%)</b>	<b>0 (0%)</b>



## AZIONI POSITIVE

Nel corso del secondo semestre 2019 la Giunta Comunale ha approvato con DGC n. 82 del 27/09/2019 il **PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.)** AI SENSI DELL'ART. 48, D.L.GS N. 198/2006 – TRIENNIO 17/12/2018-18/12/2021. Con il suddetto Piano il Comune ha inteso assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. In particolare ha individuato sulla base dei seguenti obiettivi ha adottato le relative azioni positive.

Obiettivo 1. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.

Obiettivo 2. Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.

Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4. 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 5. 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 6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 7. L'amministrazione comunale finanzia le azioni del presente piano con risorse proprie o attraverso finanziamenti statali ed europei.

-----

Azione 1. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

Azione 1.b). 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 2. 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 3. Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;

Azione 4. 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 sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Azione 5. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.

Azione 6. Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

### **Sezione 3 – MONITORAGGIO**

L'art. 6, comma 3, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e l'art. 5, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, prevedono modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio, come di seguito indicate e a cui si rinvia in sede di prima applicazione:

- sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, monitoraggio secondo le modalità definite dall'ANAC;
- dall'Organismo Indipendente di Valutazione, che verifica la coerenza tra le misure di prevenzione della corruzione e le misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici.

L'attività di monitoraggio verrà meglio sviluppata mediante l'analisi di impatto e di benchmark in fase di aggiornamento (per il triennio 2024-2026) ad inizio del 2025.

Al fine di realizzare il coordinamento appena proposto, particolare rilievo occorrerà dare alla misurazione dell'impatto delle attività previste nelle diverse azioni onde poter misurare il valore pubblico generato.