



COMUNE DI CALENZANO

**Comune di Calenzano  
Città metropolitana di Firenze**

**PIANO INTEGRATO  
DI ATTIVITA'  
E  
ORGANIZZAZIONE  
2024 – 2026**

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

**Approvato con Deliberazione di Giunta Municipale  
n. 57 del 23.04.2024**

# Indice generale

<b>PREMESSA.....</b>	<b>4</b>
<b>RIFERIMENTI NORMATIVI.....</b>	<b>4</b>
<b>1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....</b>	<b>8</b>
1.1. Analisi del contesto esterno.....	8
1.2 Analisi del contesto interno.....	28
1.2.1. Organigramma dell'Ente.....	32
1.2.2. La mappatura dei processi.....	33
<b>2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....</b>	<b>35</b>
2.1 Valore pubblico.....	35
2.2. Performance.....	62
2.2.1 La performance dell'Ente.....	62
2.2.2. La performance dell'Unità organizzativa/Area.....	63
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	82
2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione.....	82
2.3.2 Sistema di gestione del rischio.....	90
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.....	91
2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione..	95
2.3.5 Programmazione della trasparenza.....	95
<b>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....</b>	<b>96</b>
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente.....	106
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	106
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	112
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria.....	113
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	115
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	120
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale .....	120
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale..	139
<b>4. SEZIONE: MONITORAGGIO.....</b>	<b>156</b>

\*\*\*\*\*

**ALLEGATO 1 - Catalogo dei processi dell'Amministrazione**

**ALLEGATO 2 – Metodologia per la stima del rischio e catalogo dei processi, degli eventi rischiosi, dei fattori abilitanti e stima del rischio di corruzione**

**ALLEGATO 3 - Elenco dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013**

**ALLEGATO 4 – Piano Performance anno 2024 del Comune di Calenzano**

## PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il *Piano della performance*, il *Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza*, il *Piano organizzativo del lavoro agile* e il *Piano triennale dei fabbisogni del personale*, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il sopracitato decreto è stato successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:

- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, per quanto attiene le disposizioni di cui ai commi 5 e 6;
- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, introduttivo del comma 6-bis;
- all'art. 7, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, per quanto attiene le disposizioni di cui al comma 6-bis e introduttivo del comma 7-bis.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori

specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del “Piano tipo”, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell’art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall’art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall’art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione, stabilita dalle vigenti proroghe. Il decreto del Ministro dell’Interno del 22 dicembre 2023 ha differito, al 15 marzo 2024, il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2024-2026 degli enti locali, ai sensi dell’art. 151, comma 1, del TUEL.

Di conseguenza, per i soli enti locali, il termine ultimo per l’adozione del PIAO è fissato al 15 aprile 2024, a seguito del differimento al 15 marzo 2024 del termine per l’approvazione del bilancio di previsione disposto dal decreto del Ministro dell’Interno sopra citato.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 148 del 28.11.2023 e con il bilancio di previsione finanziario 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 170 del 22/12/2023.

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

In data 30 giugno 2022, è stato pubblicato, sul sito dello stesso Ministero, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all’art. 6, comma 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

In data 30 giugno 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://PIAO.dfp.gov.it>) al fine di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all’adempimento, ai sensi dell’art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

Tra i riferimenti per la compilazione del PIAO, si ricordano infine:

- il Quaderno operativo ANCI intitolato Piano integrato di attività e organizzazione – Linee guida, schemi e indicazioni operative per la prima attuazione, capace di fornire indicazioni operative indirizzate a tutti i Comuni e le Città metropolitane;
- la Circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 2/2022 (“Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80”);
- la Nota esplicativa relativa alla circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione pubblica;
- Il 37esimo quaderno Anci intitolato: “ Il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO): Linee di indirizzo, schemi e modelli per la sua attuazione” in grado di fornire un quadro aggiornato sulla normativa di riferimento, sulle note, la modulistica e le linee guida che regolano il Piano integrato di attività e organizzazione, che la nostra Amministrazione ha deciso in parte di adottare per illustrare al meglio i contenuti del Piao e facilitare al tempo stesso la lettura e l’analisi dei dati da parte di un’utenza esterna.

## **STRUTTURA DEL PIAO**

Dal quadro normativo sopra riportato, si evince come l’obiettivo perseguito dal legislatore sia quello di giungere ad una elaborazione ab-origine integrata e coordinata dei diversi documenti di programmazione dell’ente, secondo una logica di definizione del documento per processo trasversale attraverso il coinvolgimento di tutta l’organizzazione, anche mediante l’attivazione di specifici canali di comunicazione con i cittadini al fine di favorire un loro apporto nell’ambito dei processi di semplificazione e digitalizzazione dei servizi da realizzare. In base al Decreto ministeriale n. 132/2022, con il quale si è data applicazione all’art. 6, comma 6, del decreto-legge n. 80/2021, il PIAO assorbe i contenuti dei seguenti atti:

- 1) Piano dei fabbisogni del personale, di cui all’art. 6, commi 1, 4, 6 e art. 6-ter D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- 2) Piano delle azioni concrete di cui all’art. 60-bis, comma 2, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- 3) Piano della performance di cui all’art. 10, comma 1, lett. a) e c 1-ter. , D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- 4) Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all’art. 1, commi 5, lett. a) e 60 lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
- 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all’art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
- 6) Piano di azioni positive di cui all’art. 48, c. 1, D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

In particolare, il PIAO, in conformità con quanto previsto dal DM 24 giugno 2022, è strutturato nel modo seguente:

**Sezione 1 Scheda anagrafica** dell'amministrazione: riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione e l'analisi del contesto esterno

**Sezione 2 Valore Pubblico, performance e anticorruzione:** ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) Valore pubblico b) Performance c) Rischi corruttivi e trasparenza

**Sezione 3 Organizzazione e capitale umano:** ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) struttura organizzativa b) organizzazione del lavoro agile c) piano triennale dei fabbisogni

**Sezione 4 Monitoraggio:** indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti.

Il PIAO, inoltre, contiene:

- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità all'amministrazione comunale, anche dal punto di vista digitale. A tal proposito, dal 31.08.2023 è on-line il nuovo portale che rispetta le "Linee guida del Codice dell'Amministrazione digitale (CAD) per il design dei siti internet e dei servizi digitali della Pubblica Amministrazione", nel rispetto degli obblighi di accessibilità stabiliti per gli anni 2023 e 2024;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere negli ambienti di lavoro, nell'ottica di individuare gli eventuali fattori che potrebbero incidere negativamente sul benessere organizzativo dei dipendenti;

Le risorse finanziarie disponibili e riconducibili al Piano sono state quantificate nel bilancio di previsione 2024-2026 - approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 170 del 22/12/2023 - e assegnate alle aree organizzative del Comune di Calenzano con il Piano esecutivo di gestione 2024-2026 approvato con Deliberazione di Giunta n. 3 del 09.01.2024.

# 1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

## SCHEDE ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Calenzano

Indirizzo: Piazza Vittorio Veneto, 12

Codice fiscale/Partita IVA: 01007550484

Telefono: 055 88331

Rappresentante legale: Sindaco Riccardo Prestini

Sito internet: [www.comune.calenzano.fi.it](http://www.comune.calenzano.fi.it)

pagina facebook comune di Calenzano: <https://www.facebook.com/Comunedicalenzano/>

pagina facebook Calenzano Eventi: <https://www.facebook.com/CalenzanoEventi/>

pagina Instagram Calenzano Eventi: <https://www.facebook.com/CalenzanoEventi/>

Canale Youtube Comune di Calenzano: <https://www.youtube.com/user/ComuneDiCalenzano>

mail ufficio urp: [urp@comune.calenzano.fi.it](mailto:urp@comune.calenzano.fi.it)

PEC: [calenzano.protocollo@postacert.toscana.it](mailto:calenzano.protocollo@postacert.toscana.it)

Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: totale 114 dipendenti

### 1.1. Analisi del contesto esterno

#### Caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio comunale.

Istat ha pubblicato l'aggiornamento annuale del sistema di indicatori del Benessere equo e sostenibile dei territori, riferiti alle province ed alle città metropolitane italiane, coerenti e integrati con il framework Bes adottato a livello nazionale. Gli indicatori statistici inseriti nell'edizione 2023 sono articolati nelle seguenti 12 aree tematiche di benessere e sostenibilità:

- **Salute;**
- **Istruzione e formazione;**
- **Lavoro e conciliazione dei tempi di vita;**
- **Benessere economico;**
- **Relazioni sociali;**
- **Politica e istituzioni;**
- **Sicurezza;**
- **Benessere soggettivo;**
- **Paesaggio e patrimonio culturale;**
- **Ambiente;**
- **Innovazione, ricerca e creatività;**
- **Qualità dei servizi.**

Al fine di fornire una descrizione esauriente delle principali caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera la nostra Amministrazione, sono state prese in considerazione



solo 5 aree tematiche per le quali era possibile fornire un raffronto tra la situazione a livello regionale e quella a livello comunale.

### Benessere economico

La dimensione benessere economico è valutata considerando indicatori legati al reddito, alle disuguaglianze e alla difficoltà economica.

La città metropolitana di Firenze si distingue in positivo per tutti gli indicatori. Gli scostamenti risultano più accentuati per la retribuzione media annua e per le sofferenze dei prestiti alle famiglie. Il primo dei due indicatori tocca il minimo nella provincia di Grosseto, dove la retribuzione media annua è più bassa di 6.255 euro annui rispetto a Firenze (-5.828 euro rispetto all'Italia). Pisa registra il risultato peggiore per il tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie (0,7 per cento), circa il doppio di quello di Firenze (0,3 per cento) e delle medie di confronto (0,4).

Nel 2020, la retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti è considerevolmente più bassa del 2019, e in Toscana (-1.523 euro) l'arretramento è maggiore che in media nazionale (-1.287 euro). Il crollo è particolarmente marcato nel territorio di Prato (-2.025 euro). Gli altri indicatori del dominio, invece, nell'ultimo anno si trovano su livelli migliori che nel 2019: per i redditi pensionistici si osserva un generale aumento degli importi lordi medi pro-capite, che in Toscana è allineato a quello nazionale (rispettivamente +679 e +672 euro annui nel confronto fra il 2019 e il 2021) ed è accompagnato dalla riduzione della percentuale di pensionati con reddito inferiore ai 500 euro lordi mensili (-0,8 punti percentuali in Italia; - 0,6 punti percentuali in Toscana). La vulnerabilità finanziaria delle famiglie indebitate, già mitigata dagli interventi a sostegno adottati nei due anni precedenti, si conferma anche nel 2022 su livelli più bassi del pre-pandemia sia nella regione sia in Italia.

Province <b>REGIONE</b> Ripartizione	04-02		04-03		04-04		04-06	
	Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti (b)		Importo medio annuo pro-capite dei redditi pensionistici (b)		Pensionati con reddito pensionistico di basso importo (c)		Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie (c)	
	2020	2020 - 2019	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2022	2022 - 2019
Firenze	21.085		21.596		6,3		0,3	
<b>TOSCANA</b>	<b>19.331</b>		<b>20.495</b>		<b>7,3</b>		<b>0,4</b>	
<b>Centro</b>	<b>19.855</b>		<b>20.874</b>		<b>9,4</b>		<b>0,4</b>	
<b>Italia</b>	<b>20.658</b>		<b>19.782</b>		<b>9,6</b>		<b>0,4</b>	

(Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla differenza tra il valore all'ultimo anno e il 2019; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento).

A seguire si forniscono nella tabella sottostante i dati forniti dal Servizio Tributi dell'Area Risorse dell'ente, sulla base delle consultazioni dell'Agenzia delle Entrate, relative all'annualità 2021:

TEMA	INDICATORE	MISURA	ANNO	COMUNE CALENZANO	Valore numerico
REDDITO	Reddito imponibile medio per contribuente	euro	2021		21.824,00
	Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti	euro	2021		22.139,00
	Importo medio annuo delle pensioni	euro	2021		18.953,00
	Pensioni di basso importo	%	2021		31%

## Relazioni sociali

Gli indicatori territoriali disponibili per il dominio delle Relazioni sociali considerano la diffusione delle organizzazioni non profit e la quota di scuole accessibili, cioè totalmente prive di barriere fisico-strutturali. Rispetto all'Italia i valori della Toscana sono in gran parte migliori sia per la diffusione delle organizzazioni non profit, sia per la quota di scuole accessibili.

Nel 2020, la diffusione delle organizzazioni non profit in Toscana (75,8 ogni 10 mila abitanti) risulta superiore rispetto al Centro (68,3) ma decisamente più consistente è il distacco dall'Italia (61,2).

Nel 2022, poco più di una scuola su tre in Toscana è completamente priva di barriere fisico-strutturali (il 38,1 per cento; 35,5 la media del Centro).



















Dati forniti dall'Area Servizi alla Persona del Comune in relazione all'anno 2023:

TEMA	INDICATORE	MISURA	ANNO	COMUNE CALENZANO	Valore numerico
DISABILITA'	alunni disabili tra infanzia, elementari e medie	%	2023	3,14%	50 alunni su 1591

## Istruzione e formazione















La quota di laureati e possessori di altri titoli terziari di 25-39 anni (29,7 per cento nel 2022) supera di 1,1 punti percentuali il dato nazionale. Quella dei giovani che non lavorano e non studiano (NEET), pari al 13,8 per cento nel 2022, è 5,2 punti percentuali più bassa che in Italia.

Il tasso di passaggio all'università, ovvero la percentuale di neodiplomati che si iscrivono all'università nello stesso anno in cui hanno conseguito il diploma (55,9 per cento nel 2020) si attesta su valori superiori al dato nazionale e pressoché in linea con la ripartizione. La Toscana, inoltre, si colloca sopra la media-Italia per la quota di diplomati di 25-64 anni (65,5 per cento) e la partecipazione alla formazione continua (10,6 per cento nel 2022). Molto più evidente è la più alta partecipazione scolastica dei più piccoli: la quota di bambini di 0-2 anni che nel 2021 hanno usufruito dei servizi comunali per l'infanzia è pari al 26,0 per cento, quasi 11 punti percentuali al di sopra del corrispettivo valore nazionale e supera di 4,9 punti percentuali la media Centro; la partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni (93,0 per cento nel 2021) è in linea con il valore Italia.

Province <b>REGIONE</b> Ripartizione	02-01		02-02		02-03		02-04		02-05	
	Bambini che hanno usufruito dei servizi comunali per l'infanzia (b)		Partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni (b)		Persone con almeno il diploma (25-64 anni) (b)		Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni) (b)		Passaggio all'università (c)	
	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2020	2020 - 2019
Firenze	30,8		93,8		72,8	..	38,5	..	58,2	
<b>TOSCANA</b>	26,0		93,0		65,5		29,7		55,9	
Centro	21,1		90,7		69,2		33,4		56,2	
Italia	15,2		92,8		63,0		28,6		51,9	

La città metropolitana di Firenze si distingue per la maggiore partecipazione dei bambini ai servizi per l'infanzia (30,8 per cento), anche se leggermente ridotta rispetto al 2019, per la più alta percentuale di laureati (38,5 per cento) e per la più elevata quota di persone con almeno un diploma (72,8 per cento).

Nell'ultimo anno, in Toscana come in Italia, la partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni non è ancora tornata al livello del 2019 e le competenze numeriche e alfabetiche sono su livelli peggiori. Per la quota di laureati (25-39 anni) e la partecipazione alla formazione continua, invece, i risultati dell'ultimo anno sono migliori. Segnali positivi derivano anche dall'incremento della percentuale di persone con almeno il diploma e del tasso di passaggio all'università.

Province <b>REGIONE</b> Ripartizione	02-06		02-07		02-08		02-09	
	Giovani che non lavorano e non studiano (NEET) (b)		Partecipazione alla formazione continua (b)		Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) (b)		Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) (b)	
	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019
Firenze	12,2	..	12,4	..	35,8		35,0	
<b>TOSCANA</b>	13,8		10,6		37,9		36,0	
<b>Centro</b>	15,3		11,2		40,0		35,2	
<b>Italia</b>	19,0		9,6		43,6		38,6	

Dati forniti dall'Area Servizi alla Persona (in relazione al 2023):

tema	indicatore	anno	Tipologia nido	Numero iscritti
socio-sanitari	bambini in età 0-2	iscritti a settembre 2023 ai nidi del territorio	Nidi comunali	95
			Nido CLIP	25
			Albero Nido	18
			Nido Il Fantabosco	36
			Nido Domiciliare I cinque nanetti	7
			<b>TOTALE ISCRITTI</b>	<b>181</b>

## Paesaggio e patrimonio culturale

Differenze a livello provinciale si osservano per la densità e rilevanza del patrimonio museale e per la densità di verde storico nei comuni capoluogo, indicatori che toccano il massimo a Firenze.

Nel 2021, il primo indicatore, che tiene conto della dotazione di strutture museali aperte al pubblico, ma anche del numero di visitatori, si attesta nella provincia a 10,59 per 100 km<sup>2</sup>, a fronte di un valore medio di 1,42 per l'Italia e 2,85 per il Centro. Nel complesso della Toscana l'indicatore della densità e rilevanza del patrimonio museale nel 2021 non è ancora tornato ai livelli pre-pandemici attestandosi su 0,66 punti in meno rispetto al 2019. Tra le province, restano molto più indietro Siena (-2,60), Firenze (-2,44) e Prato (-1,25), che tuttavia erano (e sono ancora) su livelli notevolmente più elevati della media-Italia.

La densità di verde storico nel comune di Firenze è di 3,7 metri quadrati per 100 m<sup>2</sup> di superficie comunale urbanizzata (1,4 e 1,7 rispettivamente le medie dei capoluoghi del Centro e d'Italia).









La diffusione degli agriturismi registra un incremento localizzato soprattutto nelle province di Prato (+2,8 per 100 km<sup>2</sup>), Firenze (+1,9) e Livorno (+1,0).

Nel territorio comunale di Calenzano sono presenti n. 16 aziende agrituristiche di tipologia imprenditoriale, tutte ubicate in località collinare.

Per il Verde Storico nel territorio di Calenzano la Disciplina del POC individua due diverse fattispecie:

- APCS (Ambiti di Pertinenza dei Centri Storici) di cui all'art. 39;
- Parchi Storici (Villa Carmine, Il Neto, Villa Martinez) di cui all'art. 40;

la sommatoria di questi areali restituisce una superficie complessiva di 529.620,00 mq, pari a circa il 6,5% della superficie territoriale dell'intero territorio comunale (che risulta essere di 8.099.110,00 mq).

Province <b>REGIONE</b> Ripartizione	09-01		09-03		09-04
	Densità e rilevanza del patrimonio museale (b)		Diffusione delle aziende agrituristiche (b)		Densità di verde storico (c)
	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2021
Firenze	10,59		23,0		3,7
<b>TOSCANA</b>	<b>3,28</b>		<b>23,4</b>		<b>1,3</b>
<b>Centro</b>	<b>2,85</b>		<b>15,9</b>		<b>1,4</b>
<b>Italia</b>	<b>1,42</b>		<b>8,4</b>		<b>1,7</b>

Per quanto riguarda la presenza di musei sul territorio comunale, il **museo comunale del Figurino storico** di Calenzano è stato accreditato a livello regionale dal 2017 e registra 5000 accessi annuali.

L'anno 2022, rispetto al 2021 (1896 presenze) ha registrato un notevole incremento (+2650), andando a superare la cifra raggiunta nel 2018 e nel 2019 (4000 presenze attestate e registrate).

Con la ripartenza di tutte le attività anche per la realtà culturale del **MuFiS** il 2022 ha visto un incremento delle iniziative rivolte all'utenza. Con il 2022 sono state riavviati i contatti e le visite con e delle scuole del territorio e non solo. Sono stati ampliati i progetti rivolti ai giovani utenti come l'adesione all'iniziativa regionale S-Passo al Museo. Durante l'anno 2022 non sono mancate le mostre in collaborazione con le associazioni specialistiche del settore modellistico fiorentino, con realtà legate all'uso dei figurini come strumento di rievocazione storica da tavolo.

Durante l'anno 2022 sono pervenute al museo diverse richieste di donazione di figurini provenienti da collezioni private, al vaglio della direzione, che sottolineano come questa realtà museale sia conosciuta ed apprezzata.

In sintesi, l'anno 2022 ha riportato nuova linfa alla cultura in genere, e anche la realtà del Museo del Figurino Storico ne ha sentito i benefici, approfittando del ritorno alla normalità nuovi eventi, nuove occasioni di stabilire rapporti e reti di collaborazione sono state attuate. I risultati per questi sforzi profusi già durante il periodo difficile della pandemia hanno dato i loro frutti. L'impegno nell'offrire all'utenza eventi, opportunità di incontro con la cultura, metodologie diversificate per tipologia di pubblico portano con sé i risultati sperati.

Nel Comune di Calenzano è presente anche un teatro di piccole dimensioni, conosciuto come **Teatro Manzoni**. Il teatro risale all'anno 1895. Per iniziativa della locale Società Civile Filarmonica, in questo anno, con La Favorita di Donizetti, venne inaugurato il teatro intitolato al Principe di Napoli.

1947 - Nel secondo dopoguerra, dopo essere stato sede di partiti politici e dopo aver assunto la nuova denominazione di Teatro Manzoni, non riuscì a risollevarsi da un lento ma progressivo degrado e negli anni sessanta cessò la sua attività e venne adibito a vari usi.

2002 - Grazie a un coraggioso intervento dell'Amministrazione Comunale il teatro è stato oggetto di un progetto di recupero (architetto David Palterer) che ha riportato alla sua riapertura nel novembre del 2002.

2021 - Inizia la gestione della Macchina del Suono Associazione Culturale, con la direzione Artistica di Andrioli, Checcacci e Degl'Innocenti.

Nella stagione artistica 2022/2023 sono stati venduti in totale 3.782 biglietti con 51 aperture di sipario, a cui vanno aggiunti 15 affitti sala, per un totale di 66 aperture nell'anno. Oltre agli eventi di stagione, molti sono stati gli eventi fuori stagione che sono andati dai concerti alle serate di raccolta fondi, dalle ricorrenze contro la violenza sulle donne alla collaborazione con il centro anziani presente sul territorio.

## **Qualità dei servizi**

Nell'ultimo anno di riferimento, per quanto riguarda i servizi di pubblica utilità, la Toscana è una regione orientata al miglioramento del servizio di raccolta differenziata, con il 59,7 per cento della popolazione residente che nel 2021 vive in un Comune che ha raggiunto o superato l'obiettivo del 65 per cento di raccolta differenziata (la media in Italia si arresta al 58,7 per cento e nel Centro al 50,3 per cento).

Si assiste anche ad una minore irregolarità del servizio elettrico: con 1,5 interruzioni medie per utente nel 2022 in Toscana, rispetto alle 1,9 del Centro e alle 2,1 dell'Italia. La regione è invece penalizzata per una più scarsa copertura di internet ultra-veloce da rete fissa per le famiglie (50,1 per cento nel 2022; 8,3 punti percentuali sotto la media del Centro e 3,6 punti percentuali sotto la media italiana).

L'offerta di Tpl nei comuni capoluogo toscani nel 2021 è su livelli più bassi delle medie di confronto, e risulta pari a 2.942 posti-km per abitante, quasi la metà del valore del Centro e 1.806 posti-km in meno della media-Italia.

Riguardo ai servizi sanitari, la nostra regione registra una maggiore dotazione di medici specialisti (nel 2022, sono 36,7 per 10 mila abitanti, 3,5 per 10 mila in più dell'Italia) e minore disponibilità di posti letto a elevata assistenza (3,0 per 10 mila abitanti nel 2021, 1,1 meno del dato Italia).

Per la mobilità, la città Firenze offre con il trasporto pubblico locale 6.421 posti-km, un dato più che doppio rispetto alla media degli altri capoluoghi toscani. Tuttavia, un peggioramento sul lato del trasporto pubblico locale si rileva nelle città di Grosseto e Firenze che hanno perso rispettivamente 503 e 392 posti-km.

La copertura di internet ultra-veloce da rete fissa supera sensibilmente il valore medio nazionale solo nelle province di Firenze e Prato dove la percentuale di famiglie che risiedono in una zona servita è pari rispettivamente a 63,7 per cento e 86,6 per cento.

Province <b>REGIONE</b> Ripartizione	12-01		12-02		12-03		12-04	
	Irregolarità del servizio elettrico (b)		Posti-km offerti dal Tpl (c)		Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a internet (d)		Servizio di raccolta differenziata dei rifiuti urbani (d)	
	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2022	2022 - 2020	2021	2021 - 2019
Firenze	1,3		6421		63,7		62,4	
<b>TOSCANA</b>	<b>1,5</b>		<b>2942</b>		<b>50,1</b>		<b>59,7</b>	
<b>Centro</b>	<b>1,9</b>		<b>5653</b>		<b>58,4</b>		<b>50,3</b>	
<b>Italia</b>	<b>2,1</b>		<b>4748</b>		<b>53,7</b>		<b>58,7</b>	

Anche per quanto riguarda i servizi sanitari, le differenze tra le province sono ampie, soprattutto per quanto riguarda la dotazione di posti letto per specialità a elevata assistenza, che è maggiore nelle province di Pisa e Firenze; queste ultime sono favorite anche per la maggiore disponibilità di medici specialisti.

Province <b>REGIONE</b> Ripartizione	12-05		12-06		12-07		12-08	
	Posti letto per specialità ad elevata assistenza (e)		Emigrazione ospedaliera in altra regione (d)		Medici specialisti (e)		Posti letto negli ospedali (e)	
	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2022	2022 - 2019	2021	2021 - 2019
Firenze	4,0		5,4		44,2		36,3	
<b>TOSCANA</b>	<b>3,0</b>		<b>5,9</b>		<b>36,7</b>		<b>30,2</b>	
<b>Centro</b>	<b>3,3</b>		<b>7,9</b>		<b>37,8</b>		<b>33,4</b>	
<b>Italia</b>	<b>4,1</b>		<b>7,8</b>		<b>33,2</b>		<b>32,6</b>	

## Sicurezza

Nel 2021 il tasso di omicidi volontari in Toscana (0,3 per 100 mila abitanti) e quello relativo agli altri delitti mortali denunciati nella regione (2,4 per 100 mila abitanti) sono inferiori, rispettivamente, di 0,2 e 0,7 punti rispetto al valore nazionale. Anche gli indicatori riferiti ai reati predatori rivelano nel complesso una minore penalizzazione della Toscana in confronto all'Italia, tranne che per i furti in abitazione. Più in dettaglio, nel 2021, le denunce di borseggio sono pari a 154,0 per 100 mila abitanti in Toscana (3,2 punti in meno dell'Italia) e le denunce di rapina sono 32,5 per 100 mila abitanti (-4,9 punti rispetto all'Italia). Emerge in negativo, invece, l'indicatore relativo alle denunce di furto in abitazione, che nel 2021 ammonta a 299,9 per 100 mila abitanti, 89,0 punti al di sopra della media-Italia. Tuttavia, va segnalato che le denunce di furto risultano in diminuzione rispetto al 2019. La mortalità stradale in ambito extraurbano in Toscana (3,1 morti ogni 100 incidenti) è invece al di sotto della media dell'Italia e del Centro (rispettivamente 4,1 e 3,3 per cento).

Nella città metropolitana di Firenze, il tasso delle denunce di borseggio, nonostante il notevole calo rispetto al 2019, nel 2021 è il doppio delle medie di confronto.

Rispetto al 2019 nella regione il tasso di omicidi volontari e gli altri delitti mortali risultano sostanzialmente stabili, così come la mortalità stradale in ambito extraurbano. Invece la situazione della Toscana migliora in misura maggiore rispetto all'Italia e al Centro grazie a un decremento più pronunciato dei furti in abitazione, dei borseggi e delle rapine, in particolare nelle province di Firenze e Prato.



Province <b>REGIONE</b> Ripartizione	07-01		07-02		07-03		07-04		07-05		07-06	
	Omicidi volontari (b)		Altri delitti mortali denunciati (b)		Denunce di furto in abitazione (b)		Denunce di borseggio (b)		Denunce di rapina (b)		Mortalità stradale in ambito extraurbano (c)	
	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019
Firenze	-		1,5		325,4		304,8		50,7		2,6	
<b>TOSCANA</b>	<b>0,3</b>		<b>2,4</b>		<b>299,9</b>		<b>154,0</b>		<b>32,5</b>		<b>3,1</b>	
<b>Centro</b>	<b>0,4</b>		<b>3,0</b>		<b>241,8</b>		<b>212,5</b>		<b>36,6</b>		<b>3,3</b>	
<b>Italia</b>	<b>0,5</b>		<b>3,1</b>		<b>210,9</b>		<b>157,2</b>		<b>37,4</b>		<b>4,1</b>	

I dati relativi alla sicurezza nel territorio comunale sono stati estratti dalla tabella riepilogativa relativa al numero di delitti commessi nel Comune di Calenzano - fornita dalla Prefettura di Firenze.

Rispetto agli anni passati si evidenzia un incremento di alcune ipotesi di reati, quali le lesioni dolose, i furti soprattutto sulle auto in sosta oltre ai furti delle auto stesse, sono aumentati i danneggiamenti e le truffe e frodi informatiche.

Segue tabella:

tema	indicatore	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
<b>criminalità</b>	attentati	0	0	0
	strage	0	0	0
	Omicidi volontari consumati	0	0	0
	infanticidi	0	0	0
	Tentati omicidi	0	0	0
	Omicidi preterintenzionali	0	0	0
	<b>Lesioni dolose</b>	13	15	21
	<b>percosse</b>	5	4	**
	<b>minacce</b>	19	16	19
	ingiurie	0	0	0
	<b>Violenze sessuali</b>	1	1	**
	Atti sessuali con minorenne	0	0	0
	<b>Corruzione di minorenne</b>	0	0	0
	<b>furti</b>	437	417	467
	<b>ricettazione</b>	7	4	**
	<b>rapine</b>	2	3	7
	<b>estorsioni</b>	3	2	**
	usura	0	0	0
	Sequestri di persona	0	0	0
Associazione per delinquere	0	0	0	
Associazione di tipo mafioso	0	0	0	

tema	indicatore	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
	Riciclaggio e impiego di denaro	0	0	0
	<b>Truffe e frodi informatiche</b>	78	72	96
	<b>Delitti informatici</b>	13	18	17
	<b>Incendi</b>	0	1	5
	<b>Incendi (boschivi)</b>			**
	<b>danneggiamenti</b>	171	165	185
	<b>Danneggiamento seguito da incendio</b>	1	0	0
	contrabbando	0	0	0
	<b>stupefacenti</b>	4	5	7
	<b>Sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile</b>	1	0	0
	<b>Contraffazione di marchi e prodotti industriali</b>	**	1	4
	Violazione alla proprietà intellettuale		0	0
<b>Sicurezza stradale</b>	<b>Omicidi colposi</b>		0	0
	<b>Sinistri rilevati</b>		152	119
	Altri delitti		170	152
	<b>Totale delitti</b>		<b>895</b>	<b>987</b>

\*\* (dati anno 2023 non ancora consolidati)

La situazione legata alla sicurezza del nostro territorio è rassicurante se confrontata con i dati dei comuni dell'intera area metropolitana, tuttavia nel corso dell'anno 2023 si sono registrati alcuni incrementi sostanziali dei reati che contribuiscono alla percezione di insicurezza patita dai cittadini.

Da un confronto delle statistiche degli ultimi due anni caratterizzati anche dalla crisi pandemica, si registrano un incremento dei reati in generale che ci riportano ai numeri di cui al periodo pre-pandemico. Sono in aumento i reati relativi ai furti ai danni anche delle auto in sosta, oltre ai reati di danneggiamento.

Con riferimento ai dati relativi alla sicurezza stradale si registra per l'anno 2023 una sensibile riduzione dei sinistri rispetto all'anno precedente.

## Ambiente

Un ambiente naturale, vitale e resiliente costituisce un requisito essenziale per garantire un autentico benessere per tutte le componenti della società. I temi analizzati nel Bes sono raggruppati in qualità ambientale, consumo di risorse e sostenibilità ambientale.

In Toscana nel 2021 la produzione di rifiuti solidi urbani ammonta a 598 kg pro-capite e supera di 97 Kg per abitante la media-Italia e di 61 Kg quella del Centro. Nel 2022 la superficie territoriale coperta da aree naturali protette terrestri in Toscana (15,5 per cento) è più bassa sia dell'Italia sia del Centro (rispettivamente -6,2 punti percentuali e -4,5 punti). Nel 2020 le quote di popolazione esposta



al rischio di frane (4,2 per cento) e di alluvioni (25,5 per cento) sono all'incirca doppie rispetto al dato nazionale (rispettivamente 2,2 e 11,5) e superano anche i valori del Centro (2,5 e 10,8).

La regione si distingue positivamente invece per la maggiore quota di consumi di energia elettrica coperti da fonti rinnovabili e per una minore dispersione di acqua potabile dalle reti di distribuzione dei comuni toscani, che è pari nel 2020 al 41,6 per cento, 4,5 punti percentuali in meno della media dei comuni del Centro.

Fatta eccezione per la disponibilità di verde urbano nei capoluoghi di provincia, gli indicatori del dominio denotano differenze talora ampie tra le province.

L'indicatore della produzione lorda complessiva di energia elettrica da fonti rinnovabili tocca il minimo a Firenze (4,3 per cento).

Province <b>REGIONE</b> <b>Ripartizione</b>	10-08		10-09		10-10		10-11		10-12		10-13	
	Dispersione da rete idrica comunale (d)		Aree protette (d)		Disponibilità di verde urbano (e)		Rifiuti urbani prodotti (f)		Raccolta differenziata dei rifiuti urbani (d)		Energia elettrica da fonti rinnovabili (d)	
	2020	2020 - 2018	2022	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	
Firenze	40,2		9,5	25,4		569		68,9		4,3		
<b>TOSCANA</b>	<b>41,6</b>		<b>15,5</b>	<b>24,5</b>		<b>598</b>		<b>64,1</b>		<b>41,3</b>		
<b>Centro</b>	<b>46,1</b>		<b>20,0</b>	<b>27,4</b>		<b>537</b>		<b>60,4</b>		<b>30,7</b>		
<b>Italia</b>	<b>42,2</b>		<b>21,7</b>	<b>32,5</b>		<b>501</b>		<b>64,0</b>		<b>35,1</b>		

La peggiore qualità dell'aria, in termini di concentrazioni misurate di PM<sub>2,5</sub> e PM<sub>10</sub>, si rileva nelle città di Prato, Pisa e Firenze per il particolato PM<sub>2,5</sub> (14 µg/m<sup>3</sup> per i primi due capoluoghi e 13 µg/m<sup>3</sup> per Firenze).

Province <b>REGIONE</b> <b>Ripartizione</b>	10-01		10-02		10-03		10-05		10-06		10-07	
	Concentrazione media annua di PM <sub>10</sub> (b)		Concentrazione media annua di PM <sub>2,5</sub> (b)		Indice di durata dei periodi di caldo (c)		Giorni consecutivi senza pioggia (c)		Popolazione esposta al rischio di frane (d)		Popolazione esposta al rischio di alluvioni (d)	
	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2020	2020		
Firenze	22		13		20,0		22,0		3,5	36,9		
<b>TOSCANA</b>	<b>6</b>		<b>5</b>		<b>20,0</b>		<b>22,0</b>		<b>4,2</b>	<b>25,5</b>		
<b>Centro</b>	<b>13</b>		<b>14</b>		<b>21,0</b>		<b>25,0</b>		<b>2,5</b>	<b>10,8</b>		
<b>Italia</b>	<b>80</b>		<b>83</b>		<b>15,0</b>		<b>24,0</b>		<b>2,2</b>	<b>11,5</b>		

Rispetto al 2019, nell'ultimo anno disponibile si osserva complessivamente un lieve miglioramento delle condizioni ambientali nella regione: migliorano gli indicatori della qualità dell'aria, si riduce la produzione di rifiuti urbani, crescono la raccolta differenziata e la disponibilità di verde urbano, oltre alla produzione lorda complessiva di energia da fonti rinnovabili.

Dati forniti dall'Area Ambiente del Comune di Calenzano in relazione a qualità dell'aria (superamenti, consumi energetici, produzione energia da fonti rinnovabili, fotovoltaico):

Il Comune di Calenzano ha una superficie di circa 77 kmq e i parchi Calenzano occupano 3.000 ettari circa.

Per avere un dato più significativo per il territorio di Calenzano, in relazione alla qualità dell'aria, in accordo con ARPAT, sono stati forniti i dati di tutte le centraline riguardanti l'agglomerato fiorentino invece che della sola stazione FI-SCANDICCI.

INDICATORI ANNUALI – PM10							
ANNO	FI-SIGNA	FI-MOSSE	FI-SCANDICCI	FI-BASSI	FI-SCANDICCI	FI-GRAMSCI	FI-BOBOLI
2021	20	21	19	18	19	22	17
2022	22	26	21	21	21	28	19
FONTE: sito istituzionale ARPAT							

INDICATORI ANNUALI – NO2						
ANNO	FI-SIGNA	FI-MOSSE	FI-SCANDICCI	FI-BASSI	FI-SETTIGNANO	FI-GRAMSCI
2021	14	30	20	18	6	45
2022	14	35	20	18	6	45
FONTE: sito istituzionale ARPAT						

Le tabelle a seguire sono riprese dalla Dichiarazione Ambientale del Comune di Calenzano per l'anno 2024

Dati aggiornati al 31/12/2023

Rev. 0 del 22/03/2024

KPI	U.M.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
CONSUMO TOTALE DIRETTO DI ENERGIA (Immobili comunali, immobili affidati a terzi, illuminazione pubblica, carburanti, altri consumi)	kWh	5.326.999	6.253.999	6.041.396	6.348.300	5.904.665	6.324.783	6.429.032	6.244.354
	TEP	803,25	883,18	884,66	908,20	821,66	845,00	863,58	841,13
Consumo totale diretto di energia (Esclusi immobili affidati a terzi)	kWh	5.185.269	6.159.683	5.707.491	5.985.261	4.304.751	4.010.570	4.033.109	4.052.618
CONSUMO TOTALE DI ENERGIA/N° persone Esclusi immobili affidati a terzi)	TEP/n°	7,19	7,98	7,07	5,63	5,57	4,96	5,27	5,41

Si evidenzia nel 2023 il proseguimento del trend positivo di calo dei consumi totali (immobili e servizi gestiti direttamente dal Comune e immobili affidati a terzi) e la sostanziale stabilità dei consumi esclusi gli edifici affidati a terzi, ad eccezione dell'anno 2020 durante il quale si sono verificate le sospensioni di numerose attività a causa della pandemia Covid-19.

## PRODUZIONE ENERGIA LORDA DA FONTI RINNOVABILI :

### RINNOVABILI IN CIFRE...

- ✓ 13 impianti fotovoltaici su immobili comunali
- ✓ 1 impianto di cogenerazione a biomasse
- ✓ **53% del fabbisogno energetico degli immobili comunali coperto da rinnovabili prodotte sul posto**

KPI BEMP PER L'ENERGIA SOSTENIBILE	U.M.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Energia elettrica rinnovabile prodotta dai pannelli fotovoltaici	kWh	597.141	669.036	618.772	638.729	547.115	451.734	384.206	514.961
Energia elettrica rinnovabile prodotta dal generatore	kWh	4.637.300	4.649.340	4.611.450	5.126.000	4.311.626	4.338.143	4.869.711	4.631.845
Energia termica rinnovabile prodotta dall'impianto a biomasse	kWh	5.256.391	5.644.729	5.540.720	7.773.164	6.126.697	6.365.617	6.897.014	6.119.658
Totale energia prodotta da fonti rinnovabili	kWh	5.234.441	6.313.765	6.263.501	13.537.893	10.985.438	11.155.494	12.150.932	11.266.464

I dati di produzione evidenziano che la produzione da pannelli FV ha subito un calo a partire dal 2020 per risalire poi nel 2023. Tale andamento può essere ragionevolmente attribuito in buona parte ad aspetti inerenti la manutenzione degli impianti, rivelatasi poco efficace nello scorso triennio. Nel 2023 l'attività è stata affidata ad un nuovo soggetto con risultati migliorativi.

Parte dell'energia rinnovabile prodotta viene consumata sul posto per soddisfare il fabbisogno energetico degli immobili. In particolare, l'energia elettrica prodotta dai pannelli FV viene consumata dagli edifici sui quali sono installati gli impianti.

La tabella seguente riporta i dati relativi all'autoconsumo da fonti rinnovabili e la relativa percentuale rispetto al fabbisogno di energia elettrica degli immobili gestiti dal Comune (esclusi quindi immobili in gestione a terzi).

KPI BEMP PER L'ENERGIA SOSTENIBILE	U.M.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Energia elettrica rinnovabile autoconsumata da fotovoltaico	kWh	194.788	193.675	193.412	207.030	127.920	127.130	106.710	174.758
Energia termica autoconsumata cogeneratore	kWh	1.291.172	2.199.952	1.543.545	1.582.629	2.399.208	2.683.885	2.377.162	2.382.569
Totale energia consumata da immobili comunali	kWh	5.185.269	6.159.683	5.707.491	5.985.261	4.852.181	4.010.570	3.924.483	3.999.874
% rinnovabile autoconsumata	%	29%	39%	30%	30%	33%	43%	48%	53%

Il territorio di Calenzano si trova al centro di un nodo nevralgico del sistema infrastrutturale italiano e di scala territoriale: all'interno dei confini amministrativi confluiscono varie reti di interesse strategico nazionale quali la rete elettrica nazionale gestita da Terna, con gli elettrodotti che mettono in collegamento il nord del paese con la sottostazione elettrica nella parte industriale del territorio urbanizzato a servizio della Piana di Firenze-Prato-Pistoia, la rete autostradale di Autostrade per l'Italia con il tracciato dell'A1 della direttrice Firenze - Bologna ed il casello di Calenzano, la rete ferroviaria di Ferrovie dello Stato con l'asse di collegamento est – ovest tra Firenze e la costa Toscana. Oltre a ciò bisogna tenere conto che Calenzano è interessata dalla rete viaria di interesse Regionale e di Area Metropolitana con la Strada Barberinese, che collega la Piana Fiorentina ed il Mugello attraverso il Passo delle Croci e la Mezzana – Perfetti Ricasoli che attraversa il margine settentrionale in direzione est-ovest della Piana Fiorentina stessa.

Tutto ciò rende il territorio di Calenzano centro di passaggio di grandi flussi di traffico veicolare e polo attrattore di numerose attività di carattere produttivo, industriale e dei servizi (con forte componente nel campo della logistica), e questo, di conseguenza, determina una forte pressione sul tessuto urbanistico del centro abitato, con interessamento anche delle zone aperte, che sfocia in un costante aumento degli oneri a carico dell'Amministrazione locale per tenere in efficienza tutto il sistema viario ed il sistema di relazione urbano; i costi di manutenzione ed efficientamento della rete di infrastrutture di collegamento di competenza comunale infatti non hanno visto che aumenti nel corso degli ultimi 20 anni.

Un elemento ulteriore da sottolineare nella visione di una dinamica sempre più complessa che insiste sul territorio calenzanese è la realizzazione di grandi interventi di ammodernamento della rete autostradale italiana con il raddoppio dell'autostrada A1 proprio nel tratto Calenzano – Barberino del Mugello attraverso la costruzione e la messa in esercizio della Galleria Santa

Lucia, il tunnel autostradale con il diametro attualmente più grande in Europa con uno sviluppo lineare di ben 8 km, interamente sviluppatosi all'interno dei confini amministrativi di Calenzano. La realizzazione di tale opera, durata circa 10 anni, ha comportato un impatto non indifferente sul territorio e sulla viabilità calenzanese, solo in parte, e non esaustivamente mitigato da opere compensative e dalla stipula di convenzioni con Autostrade per supportare il Comune nel fare fronte alle aumentate spese generali di "manutenzione della città". I cantieri delle grandi opere determinano sempre un pesante impatto, anche a livello sociale, nella vita dei cittadini che devono sopportare disagi per anni.

Sul bilancio di previsione finanziaria 2024-2026 sono allocate risorse per interventi "compensativi" finanziati da Autostrade S.p.A. per circa 1,5 mln di euro per il completamento della pista ciclabile Carraia-Calenzano (valore complessivo dell'intervento € 3,3 mln).

Altro contesto utile a definire il quadro delle risorse afferenti al Comune deriva dal comparto Edilizio/Urbanistico. All'inizio del 2023 (13 gennaio) ha preso vigenza il nuovo Piano Operativo Comunale (P.O.C.), il quale comprende alcune previsioni urbanistiche definite in apposite Schede Norma (Allegato "A" al P.O.C.) e alle quali sono affidate le trasformazioni edilizie/urbanistiche di maggior rilevanza per il territorio comunale. Alcune di queste operazioni sono state avviate lo scorso anno e troveranno approvazione nel 2024; ad esse saranno associati atti di convenzione con il Comune, allo scopo di definire, per ogni intervento, le opere pubbliche in cessione all'Amministrazione Comunale e l'ammontare degli oneri di urbanizzazione.

Con la vigenza del Piano Operativo si sono inoltre concluse le norme di salvaguardia, che in alcuni casi hanno rallentato la definizione di interventi edilizi diretti, perciò si è assistito nel 2023 a un incremento delle presentazioni degli opportuni titoli edilizi (permessi di costruire, SCIA) e nell'erogazione degli oneri conseguenti. Il valore atteso dalla pianificazione, riferita ai piani attuativi già in corso di esecuzione, ammonta a circa 3,6 mln di euro sul triennio.

Per quanto concerne invece la cosiddetta "cessione o monetizzazione delle aree", limitandosi ai comparti già definiti, l'ammontare delle risorse stimate in entrata per il Comune ammonta a circa 2 mln di euro. Occorre altresì precisare che in diversi casi, previsti dalle Schede Norma di cui alla pianificazione attuale (Allegato "A" al P.O.C.), i valori economici dovranno essere determinati caso per caso.

Si precisa ulteriormente che a fine 2023 è stata esperita la gara di appalto per l'importante progetto PNRR "PINQUA – PIANO NAZIONALE PER LA QUALITÀ DELL'ABITARE" del valore complessivo pari a € 16.927.000,00 e che pertanto, nel 2024, saranno avviati i lavori di realizzazione di n 63 alloggi di Edilizia Residenziale Pubblica in via Pertini a Calenzano, lavori da concludersi entro la prima metà del 2026.

Per concludere, si ritiene opportuno inserire alcune considerazioni in merito alle entrate proprie dell'Ente, con particolare riferimento alle entrate di carattere tributario.

Le risorse di questa natura costituiscono un flusso economico per l'Ente abbastanza strutturato, con poche dinamiche di scorrimento; da anni ormai i presupposti impositivi a favore degli Enti Locali sono piuttosto rigidi, con pochi margini di flessibilità applicativa. Per Calenzano restano flussi consolidati quelli dell'IMU, mentre quelli della TARI sono correlati alla spesa del servizio raccolta e smaltimento rifiuti. Da notare che dal 1° gennaio 2025 il Comune di Calenzano passerà a tariffa corrispettiva per quanto concerne la gestione dei rifiuti, con trasferimento ad Alia Servizi Ambientali Spa delle competenze in merito all'incasso dei corrispettivi; di conseguenza, dal 2025, spariranno dalle entrate del bilancio comunale le riscossioni TARI ordinaria, così come tra le spese non troveremo più i pagamenti per il corrispettivo del servizio e il Fondo crediti dubbia esigibilità per la quota TARI.

Si ricorda altresì che dal 2023 l'Amministrazione Comunale ha fissato una nuova aliquota per l'addizionale IRPEF, portata dallo 0,4% allo 0,75%: la previsione di entrata sul bilancio 2024-2026 è pari a € 2.230.000,00 annui.

Le entrate che sono maggiormente influenzate da dinamiche di contesto esterno tuttavia sono altre, in particolare l'imposta di soggiorno. Dopo gli anni della pandemia, si assiste ad una forte ripresa dei flussi turistici, in particolar modo di quelli extra europei. L'Italia ha una previsione di ulteriore incremento del flusso turistico internazionale rispetto alla ripresa positiva fatta registrare nel 2023, trascinato naturalmente dalla forte attrattiva delle città d'arte (in primis Firenze). Per questo, il bilancio 2024-2026 ha riportato le previsioni di incasso da imposta di soggiorno a livelli pre pandemici.

Restano abbastanza costanti le entrate di natura patrimoniale, a partire dal Canone Unico, stante la perdurante incertezza dei mercati in relazione ai conflitti internazionali (su tutti Ucraina e Medio Oriente), nonché in relazione ai tassi d'interesse cresciuti nel biennio 2022-2023 e destinati a rimanere costanti nel prossimo periodo.

## **Caratteristiche ambientali in cui opera l'amministrazione comunale di Calenzano, anche sotto il profilo della prevenzione della corruzione.**

**Da: “Il contrasto alle ingerenze criminali”** contenuto nella Relazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri - anno 2022 sulla politica dell'informazione sulla sicurezza (del 28.02.2023).

### **Criminalità di matrice straniera**

I sodalizi nigeriani – tradizionalmente dediti a varie attività criminali, ivi compresi il traffico di sostanze stupefacenti, il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, lo sfruttamento della prostituzione, il trasferimento di denaro all'estero e il riciclaggio – si distinguono nel panorama delinquenziale etnico per una spiccata efficienza operativa.

In merito alla criminalità cinese, l'azione informativa continua a essere orientata in direzione del dinamismo affaristico-criminale di spregiudicati imprenditori sinici che, anche attraverso il ricorso ad articolati schemi di evasione fiscale e riciclaggio, cui spesso si accompagnano fattispecie di sistematica raccolta e trasferimento in Madrepatria dei proventi di attività illegali, sono riusciti – sfruttando a proprio vantaggio opportunità offerte dal mercato e vulnerabilità sistemiche nazionali – a consolidare il loro posizionamento all'interno di taluni settori economici nazionali, anche attraverso una sistematica collocazione in ben definite aree territoriali.

Sul piano organizzativo, vale in primo luogo evidenziare come le espressioni maggiormente rappresentative dei gruppi etnici esprimano modelli strutturali di natura reticolare, di stampo transnazionale, finalizzati a privilegiare, nei diversi contesti territoriali di insediamento, sinergie relazionali intra-gruppo e a garantire il soddisfacimento di esigenze di supporto logistico a beneficio dei connazionali. Nel contempo, emergono all'attenzione informativa sempre più evidenti aperture a forme di collaborazione interetnica, cui peraltro si riconnette la vocazione, a opera delle varie formazioni criminali, ad ampliare lo spettro delle rispettive competenze verso una concezione di tipo polifunzionale, che spazia dalla gestione di piazze di spaccio al riciclaggio dei relativi proventi, anche attraverso l'avvio di attività commerciali etniche, talvolta utilizzate come centri per la commissione di traffici illegali.

## **Dati dal Sesto Rapporto sui Fenomeni Corruttivi e di Criminalità Organizzata in Toscana. Anno 2021 (ultimo pubblicato).**

Il rapporto esamina l'evoluzione dei fenomeni corruttivi e di criminalità organizzata in Toscana per l'anno 2021, individuandone le principali dinamiche di sviluppo e riproduzione criminale, anche alla luce delle perduranti condizioni di crisi economico-sociale prodotte dall'emergenza sanitaria.

Di particolare interesse appare essere la seconda sezione del Rapporto, in quanto analizza i principali andamenti relativi alla corruzione politica e amministrativa emersi dall'analisi condotta su oltre 470 eventi di potenziale corruzione registrati nel 2021 su scala nazionale.

### **Fenomeni di criminalità organizzata:**

Gli episodi del 2021 confermano le specificità territoriali della proiezione criminale delle mafie nazionali e transnazionali nel territorio regionale, ossia la cosiddetta "variante" toscana. La dinamica più prevalente è quella di una forte vocazione imprenditoriale che si esprime nel mercato piuttosto che nei territori, attraverso attività di riciclaggio.

I principali episodi di proiezione criminale riferibili alla criminalità organizzata avvenuti in Toscana nel 2021 hanno fatto emergere 45 casi. L'analisi della matrice criminale di questi episodi evidenzia l'elevata capacità di penetrazione soprattutto di soggetti riconducibili ad organizzazioni di origine 'ndranghetista (47% dei casi) tanto nei traffici illeciti su larga scala che interessano il territorio regionale (es. narcotraffico), quanto nell'economia legale. Nelle dinamiche di azione, si riscontra anche la capacità di alterazione dei principi di libera concorrenza ed integrità nel mercato dei contratti pubblici, attraverso un utilizzo del metodo mafioso nei confronti di altri operatori del mercato, che appare come aspetto più interessante ai fini dei rischi e della minaccia che può costituire per il buon andamento dell'attività amministrativa di un ente.

L'analisi degli episodi del 2021 evidenzia l'elevato rischio rispetto a dinamiche di trapianto organizzativo in Toscana di gruppi di criminalità organizzata di origine camorristica in fuga da mercati e territori di origine ad elevata competizione ed instabilità criminale.

L'analisi degli episodi riferibili ad associazioni criminali di matrice transnazionale mostra invece l'elevata internazionalizzazione dei mercati illeciti della Toscana, e la progressiva formazione di gerarchie criminali all'interno degli stessi, con protagonisti gruppi misti a prevalente origine albanese (43%), soprattutto nel settore degli stupefacenti, cinese (37%) e nigeriana (10%).

La distribuzione degli episodi intercorsi nel 2021 (45 casi) per tipologia di settore illecito vede prevalere forme di criminalità economica (45%), in misura uguale sia per attività di riciclaggio che per la commissione di altri reati ad esso connessi (es. reati fiscali, truffe e frodi). Di particolare interesse, sotto un profilo quantitativo e qualitativo, il traffico degli stupefacenti (18%), seguito da episodi riconducibili ad estorsione/usura (10%), favoreggiamento all'immigrazione clandestina e criminalità ambientale (entrambi 6%).

Rispetto alla proiezione nei settori dell'economia legale, l'analisi sugli eventi intercorsi nel 2021 conferma la prevalenza degli investimenti nel settore privato rispetto alla più tradizionale penetrazione nel mercato dei contratti pubblici. Nello specifico, quello **immobiliare (24%)** resta un settore di specifico interesse, seguito da **costruzioni ed estrazione/cave (17%)**, **rifiuti (13%)** e **appalti (11%)**. Di particolare rilevanza anche gli episodi che riguardano il settore **manifatturiero (11%)**.

Dalle evidenze investigative emerse nel 2021, è sempre più evidente la capacità di penetrazione criminale anche in settori e distretti produttivi della Toscana non periferici né tanto meno secondari, ma, al contrario, rilevanti sia sotto un profilo economico che per l'azione di monitoraggio e regolazione pubblica (es. tessile e conciario, rifiuti).

Rispetto alle attività di riciclaggio, secondo i dati U.I.F. di Banca d'Italia, sono state **8206 le segnalazioni di operazioni sospette (s.o.s.)** registrate in Toscana nel 2021, pari al 5,9% del totale



nazionale, facendone l'8° regione in Italia. Le s.o.s. mostrano un incremento di +22,6% rispetto al 2020. La provincia di Firenze è la prima in Toscana per numero di segnalazioni in valore assoluto (circa 1/3 del totale), seguita da Prato (12%), Pisa (8,9%) e Lucca (8,3%).

Il quadro del rischio associato all'uso relativo del contante evidenzia forti criticità per il territorio toscano; la Toscana è l'unica regione in Italia, a presentare un rischio medio-alto e superiore in tutte le province del territorio regionale: ben 8 province su 10 in Toscana sono definite a rischio alto.

Secondo i dati della D.I.A., sono state ben 11.266 le operazioni analizzate dalla Direzione perché ritenute riconducibili direttamente a fenomeni di criminalità organizzata, pari al 5,8% del totale nazionale, con una crescita del 88% rispetto al 2020.

Nel corso del 2021, il numero di società destinatarie di un provvedimento interdittivo antimafia è stato di 29, in leggera diminuzione rispetto al 2020 (-15%). La Toscana è la 4° regione del Centro-Nord per numero di provvedimenti prefettizi dal 2014 al 2021. Nel 2022 il numero di interdittive è pari a 22. Negli ultimi due anni di riferimento (2021/2022), le imprese destinatarie di provvedimento operavano nei seguenti settori: edilizia; escavazione, movimento terra e costruzione opere di urbanizzazione; lavorazione e commercio di inerti; autotrasporto; settore conciario; commercio di veicoli; gestione di sale da gioco VLT, scommesse e lotterie; commercio e somministrazione di alimenti e bevande; acquisto, vendita e locazione di beni immobili; servizio di parrucchiere.

### **I beni confiscati in Toscana**

In Toscana il numero totale dei **beni confiscati** (fonte ANBSC) è di **792** beni totali presenti con un incremento significativo rispetto allo scorso rapporto (+46%) e un'importante crescita nelle province di Siena (+197%) e Grosseto (+178%). I **beni immobili** rappresentano l'87% del totale, il restante è costituito da aziende (13%). La distribuzione dei beni immobili ancora in gestione vede al primo posto le unità immobiliari a fine abitativo (52% del totale), seguite, per numerosità, da terreni (26%), e unità immobiliari a fine commerciale e industriale (12% del totale). Nel caso delle **aziende**, il numero complessivo di beni censiti è di 105, in forte aumento rispetto all'anno precedente (+66%). La provincia di Siena risulta essere la prima in regione per numero di beni (15% del totale in regione), seguita da Pistoia (14%), Arezzo (13%) e Grosseto (11%). Circa 1/3 delle aziende in gestione sono localizzate nei comuni di Firenze e Prato. In continuità con il 2020, aumenta in maniera rilevante il numero di beni presenti presso i capoluoghi di provincia.

### **Il mercato illecito degli stupefacenti**

Il traffico di stupefacenti rappresenta il principale e più fiorente business illegale sul territorio toscano. Nel 2021 la provincia di Firenze è la prima per numero di operazioni (224), seguita da quelle di Livorno (182), di Massa (109) e di Pisa (104). Negli ultimi 15 anni si registra un incremento del quantitativo di stupefacente (cocaina) sequestrato in Toscana. Nel 2020, nonostante l'emergenza sanitaria, la Toscana è stata la seconda regione in Italia per stupefacente sequestrato (3495,21 kg, +199,52%), seconda soltanto alla Calabria. Rilevante anche il mercato dell'eroina. Nel 2021 la Toscana risulta essere la 5° regione d'Italia per quantitativo sequestrato, con il 4,91% del totale nazionale, in aumento rispetto al 2020. Altre tipologie di stupefacenti, come le droghe sintetiche, pongono la Toscana in una posizione primaria nello scenario nazionale. Negli ultimi anni si è consolidato un processo di internazionalizzazione del mercato che ha riguardato componenti straniere non necessariamente strutturate a livello associativo. Rispetto alla nazionalità dei soggetti segnalati nel 2021, questi i paesi di origine più rilevanti: Marocco (312, -10,86% rispetto al 2020), Albania (116 persone, -47,03%), Tunisia (98 persone, -39,58%), Nigeria (48 persone, -64,33% e Cina (33 persone, -2,94%).

Si registra un'accentuata internazionalizzazione delle rotte dei traffici criminali, con la Toscana che è divenuta un'essenziale base operativa in cui le organizzazioni dedite al traffico possono seguire gli

aspetti logistici dell'importazione, sfruttando le infrastrutture locali per far arrivare lo stupefacente in Europa. Ruolo centrale svolto dal sistema portuale e in particolare dal porto di Livorno, che nel 2021 conferma essere il 3° scalo a livello nazionale per quantità di cocaina sequestrata in ambito nazionale (118,53 kg).

### **La tratta di esseri umani legata al racket della prostituzione:**

Il fenomeno della tratta di esseri umani presenta contorni diversificati sul territorio toscano, a cui corrispondono molteplici canali di sfruttamento: dalla prostituzione al lavoro forzato, da attività illegali coatte (spaccio di droga, furti, borseggi) all'accattonaggio conto terzi, dai matrimoni forzati a quelli servili, sino all'espianto e traffico di organi. Negli anni pre-pandemia (2016-2019), le statistiche giudiziarie mostrano un numero significativo di procedimenti penali iscritti per i reati di riduzione in schiavitù e di tratta di esseri umani.

Nel 2020 su 99 persone indagate per il reato di sfruttamento della prostituzione, ben 71 (circa il 72%) era di origine straniera. Rispetto al territorio toscano, le organizzazioni criminali nigeriane, albanesi e rumene sono tra le più attive e controllano ampi segmenti del mercato della tratta. Le nazionalità maggiormente coinvolte nell'esercizio della prostituzione in Toscana sono quella rumena, nigeriana, brasiliana, albanese e ungherese.

### **Fenomeni corruttivi**

Rispetto alle statistiche giudiziarie del Distretto toscano, emergono alcuni andamenti di interesse in riferimento ai delitti contro la pubblicazione amministrazione:

- una complessiva, seppur limitata, diminuzione delle iscrizioni di procedimenti per questi delitti rispetto all'anno precedente, da 3777 nel 2020 a 3659 nel 2021 (-3%), con, nello specifico: (a) una diminuzione dei procedimenti per peculato (106 proc., -39% rispetto al 2020); (b) un aumento dei procedimenti per il reato di concussione (17 proc., +31%); (c) un calo contenuto nel numero di procedimenti per corruzione (67 proc., -4%).
- un posizionamento della Toscana all'11° posto su scala nazionale per reati contro la P.A. per 100 mila abitanti (8,67), con un valore al di sotto della media nazionale registrata nello stesso anno (10,03). Anche per i reati di concussione e corruzione, il dato toscano è al di sotto della media nazionale (rispettivamente 0,35 e 1,73 per 100mila ab.), mentre per il reato di peculato la Toscana risulta essere la 2° regione in Italia, dopo il Molise, e prima delle regioni del CentroSud (3,60 rispetto a una media nazionale di 1,82).
- Sono quintuplicati gli episodi di corruzione generica, essendo passati dai 5 del 2020 ai 26 del 2021 e rappresentando circa il 67% dei casi emersi in regione. Anche per la Toscana, si segnala un incremento significativo delle vicende che hanno per oggetto la turbativa d'asta con 6 casi nel 2021 (15% del totale).
- Si registra un aumento significativo di episodi nell'attività contrattuale pubblica, confermandosi l'area più sensibile al rischio corruzione. Nel 2021, sono 19 gli episodi di potenziale corruzione emersi in questo settore (48% del totale dei casi), raddoppiati rispetto ai 9 dell'anno precedente – con un'incidenza maggiore del settore degli appalti per opere pubbliche. Si segnalano anche 6 casi nel settore delle verifiche (15%), il più alto nel triennio considerato, 3 nella sanità (7,5% dei casi) e 3 nel governo del territorio (7,5% dei casi).
- Nel 2021 nel caso toscano gli imprenditori dominano la scena quali attori privati, presenti in 19 casi; In ben 9 casi sono presenti liberi professionisti (23%).
- Nel 2021 sono 22 i casi di attori politici coinvolti in eventi di potenziale corruzione (circa il 56% dei casi), in crescita rispetto agli anni passati (6 casi nel 2020). Con una maggiore

frequenza gli episodi hanno visto il coinvolgimento di funzionari e dipendenti pubblici, con un totale di 31 casi se si sommano a questi le figure dei manager pubblici e dei soggetti nominati in enti pubblici (80%). Emerge il coinvolgimento nel 12,8% dei casi di medici del SSN, nel 10,2% di docenti universitari e nel 7,7% di magistrati.

Sulla base di notizie ottenute da rassegna stampa o da fonti giudiziarie, se disponibili, sono emerse le seguenti situazioni:

- Su 68 episodi analizzati negli ultimi sei anni, emerge come il 29,4% delle vicende emerse presenti i tratti tipici della corruzione sistemica, perché caratterizzati da un numero ampio di attori coinvolti e un elevato radicamento dei corrispondenti meccanismi di regolazione delle pratiche occulte. Nel 48,5% dei casi si tratta di corruzione “consuetudinaria”, ossia praticata regolarmente entro ambiti più circoscritti di attività politico-amministrativa, tra un numero limitato di attori che trovano nella reiterazione dei contatti l’opportunità di maturare stabili relazioni fiduciarie. In circa 1/3 dei casi (24) si sono invece rilevati forme di corruzione occasionale.
- Il settore degli appalti si conferma tra le aree più “sensibili” al rischio corruzione nel territorio toscano negli ultimi sei anni con **30 casi**, poco meno del 40% di quelli mappati. Seguono *controlli* (11 vicende), *concessioni* (6), *sicurezza* (5), *concorsi pubblici* (4), quindi una pluralità di altri ambiti specifici di intervento pubblico.
- Negli ultimi sei anni, circa la metà degli episodi sono emersi nella provincia di Firenze (28 in totale, circa 5 casi ogni anno). Il numero maggiore di casi rispecchia il maggior numero e rilievo istituzionale degli enti pubblici operanti in quel territorio, che si traduce in un incremento del personale e delle risorse.
- Una delle regole informali più frequentemente applicate vede l’applicazione di una “tariffa” prevedibile o di percentuale fissa, mutevole a seconda del tipo di appalto o di ente pubblico interessato, utile a calcolare automaticamente la tangente, di solito oscillante tra il 5 e il 10 per cento nel caso degli appalti.
- Emergono casi di conversione della contropartita richiesta agli imprenditori da soggetti che ricoprono incarichi politici, interessati al consenso elettorale, in richieste di assunzione di personale da loro segnalato. Il ruolo che si ritagliano gli attori pubblici – spesso figure tecniche, dirigenti, componenti delle commissioni aggiudicatrici – è quello di non interferire, oppure di trasmettere informazioni confidenziali o di fornire servizi di “protezione”. Un altro indicatore del peso crescente degli attori privati nei circuiti della corruzione è rappresentato da una presenza frequente di figure professionali con competenze tecniche che spaziano in ambito giuridico-notarile, contabile-finanziario, ingegneristico-architettonico, etc. - quali soggetti con un ruolo cruciale per la realizzazione degli scambi occulti.
- Secondo l’analisi dei fattori di rischio, è necessario porre particolare attenzione all’affluire delle risorse provenienti dal PNRR per completare la realizzazione di progetti, opere e investimenti, rendicontandone le spese. In questo scenario, i gruppi criminali possono giocare ruoli diversi, sia come diretti beneficiari dei finanziamenti, mediante emissari diretti o imprese colluse, sia in qualità di garanti e “regolatori” di reti di scambi e relazioni occulte tra i “colletti bianchi”.

## 1.2 Analisi del contesto interno

Il Consiglio comunale è l'assemblea pubblica rappresentativa dei cittadini di un Comune, che lo nominano direttamente eleggendone il Sindaco e i 16 consiglieri. Il Consiglio ha funzioni di programmazione, indirizzo e controllo politico-amministrativo. Le sue materie di competenza sono definite dalla legge, e tra le principali vi sono lo statuto dell'ente, il bilancio, il conto consuntivo, il piano urbanistico comunale, il piano delle opere pubbliche e le convenzioni tra gli enti locali.

Le Commissioni consiliari permanenti costituiscono articolazioni del Consiglio comunale ed esercitano le loro funzioni concorrendo ai compiti d'indirizzo e di vigilanza sull'attuazione dell'indirizzo politico amministrativo assegnato. Ad esse devono essere sottoposti, per il preventivo parere, tutti i provvedimenti di competenza consiliare a carattere normativo, regolamentare e programmatico.

La Giunta Comunale è uno degli organi di governo del comune, ed è composta dal sindaco, che la presiede, e da cinque assessori che includono il vicesindaco. La Giunta collabora con il Sindaco nel governo del comune operando attraverso deliberazioni collegiali e nell'attuazione degli indirizzi generali e politico-amministrativi del Consiglio; compie tutti gli atti rientranti nelle funzioni degli organi di governo che non siano riservati al Consiglio comunale e che non ricadano nelle competenze del sindaco o degli organi di decentramento; collabora con il sindaco nell'attuazione degli indirizzi generali del Consiglio comunale. A quest'ultimo la Giunta riferisce annualmente sulla propria attività, e nei suoi confronti svolge attività propositive e di impulso.

La Giunta comunale del Comune di Calenzano si compone del **Sindaco, Riccardo Prestini**, che mantiene le deleghe: Polizia Municipale – Pianificazione Strategica - Urbanistica ed Edilizia Privata – Partecipate - Lavoro e Attività Produttive - Commercio, Turismo e Agricoltura, e dei seguenti assessori:

### **Alberto Giusti - Vice Sindaco**

Assessore Lavori Pubblici - Gestione e Manutenzione Patrimonio Pubblico - Verde e Parchi - Mobilità Sostenibile e Trasporto Pubblico - Protezione Civile - Rapporti con il Consiglio Comunale - Attuazione del Programma.

### **Laura Maggi**

Assessore Istruzione – Formazione Professionale - Promozione e Sostegno Attività Sportive - Diritti e Pari Opportunità – Gentilezza.

### **Irene Padovani**

Assessore Cultura ed Eventi – Comunicazione – Ambiente e Politiche per lo Sviluppo Sostenibile – Politiche Giovanili.

### **Damiano Felli**

Assessore Bilancio - Personale e Organizzazione dell'Ente - Tributi - Innovazione Tecnologica e Semplificazione - Ricerca Finanziamenti.

### **Stefano Pelagatti**

Assessore Casa - Welfare e Sanita' - Politiche dell'Integrazione e dell'Accoglienza - Cittadinanza Attiva e Partecipazione Sociale.

Per quanto riguarda **la situazione finanziaria dell'ente** e relativa disponibilità e allocazione delle risorse finanziarie, si rimanda alla consultazione del Bilancio di previsione finanziario per gli esercizi 2023-2025, approvato in data 27.04.2023 con deliberazione di Consiglio n. 64 (corredato della nota integrativa e del piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio).

Il Comune di Calenzano ha **partecipazioni** nelle seguenti società, come da tabella sottostante, ripresa dalla sezione strategica del Dup 2024-2026.

Il comune di Calenzano non ha partecipazioni in organismi gestionali (intesi come enti privi di personalità giuridica – es. le Istituzioni) ma solo nelle seguenti società:

Società	% *	Funzioni attribuite attività svolte
Qualità e Servizi S.p.A.	11,23	Produzione e fornitura di pasti per la collettività, in particolare la ristorazione scolastica
Banca Popolare Etica S.p.A.	0,0024	Raccolta del risparmio ed esercizio del credito, ispirandosi ai principi della finanza etica
Casa S.p.A.	1,000	Gestione del patrimonio ERP di proprietà dei comuni, nonché realizzazione e gestione immobili destinati al mercato delle locazioni a canone concordato o agevolato
Consiag S.p.A.	3,6	Gestione attività inerenti i settori gas, telecomunicazioni, energetici, idrici, informatici
Farmapiana S.p.A.	9,16	Gestione delle farmacie e dei servizi sanitari complementari all'esercizio delle farmacie
Publiacqua S.p.A.	0,061	Attività inerenti il ciclo integrato delle acque
Calenzano Comune S.r.l.	100,000	Gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare
Pin Scrl	3,000	Attività e servizi utili al capillare trasferimento sul territorio di conoscenze e capacità operative avanzate

(\* quote al 31.12.2022)

La società nella quale il Comune detiene il 100% della proprietà è la Società unipersonale denominata **Calenzano Comune Srl**, costituita con atto notarile in data 20 aprile 2006, a rogito Notaio Avv. Vincenzo Persiani. La Calenzano Comune S.r.l. ha come missione la gestione del patrimonio immobiliare del Comune di Calenzano, nonché la definizione e la proposta all'ente proprietario di strategie ed interventi di valorizzazione immobiliare. La Società, quindi, gestisce servizi ed attività di interesse generale e, pertanto, strettamente necessari per il perseguimento delle finalità istituzionali del Comune.

L'Amministrazione comunale ha ribadito ed autorizzato il mantenimento della sua società anche a mezzo del seguente provvedimento ricognitivo: la delibera di Consiglio Comunale n. 163 del 27.12.2022 di approvazione del Piano di razionalizzazione delle Società Partecipate.

L'attività della Società dovrà quindi essere orientata al perseguimento dei seguenti principali obiettivi:

- attuazione degli interventi previsti nel piano dei lavori e delle opere pubbliche appositamente predisposto;
- verifica del “business plan” vigente ed eventuale suo adeguamento sia in funzione del programma di investimenti assegnato alla Società, sia in funzione del concreto avanzamento del medesimo e dei necessari aggiornamenti in relazione al quadro di risorse che il Comune di Calenzano è in condizione di assicurare alla sua Società sulla scorta delle compatibilità e dei vincoli del proprio bilancio nel periodo in esame (2024 - 2026), tenuto conto anche di eventuali successive rimodulazioni delle stesse risorse in corso di gestione;
- Implementazione del modello di organizzazione e gestione ex D. L. 231/2001; integrato con le disposizioni in materia di trasparenza;
- Implementazione del sistema di programmazione e controllo – basato sui criteri e le indicazioni stabilite dal Regolamento per l'esercizio del controllo analogo approvato con atto n. 4/2017 - fondato su risorse prevalentemente interne al binomio Comune-Società, delle attività di manutenzione ordinarie e straordinarie finalizzato ad elevare la tempestività e la qualità dell'attività di manutenzione del patrimonio pubblico affidato in gestione.

A partire dal 2021 si è attivato, promosso dai Sindaci di Firenze, Prato ed Empoli e con il sostegno dei Comuni che fanno parte del gruppo Consiag, il processo di creazione di una *multiutility* dei servizi essenziali, acqua, rifiuti ed energia, che aggrega le società di gestione dei servizi pubblici nei nostri territori e, in prospettiva, nella nostra Regione.

I Sindaci promotori del percorso appena avviato ritengono quindi di poter interpretare il complesso ruolo pubblico di soggetti regolatori e garanti di interessi differenziati, rispondendo ad una esigenza etica, prima ancora che giuridica, cogliendo l'opportunità di dare adeguata valorizzazione alle risorse disponibili sul territorio, tramite una strategia di tipo aggregativo su ambiti territorialmente rilevanti per bacino di utenza, intensità di insediamento e consolidata tradizione di intervento pubblico nel settore dei servizi.

Calenzano vuole ed è parte integrante e attiva del confronto sulle trasformazioni in corso e sulle prospettive aperte dalla discussione sulla creazione di una *multiutility*, consapevoli e determinati a far sì che l'opportunità fornita dal progetto della *multiutility* debba rispondere ai seguenti punti irrinunciabili:

- vedere confermato irrevocabilmente il controllo pubblico nella prospettiva, già stabilita, del superamento della gestione mista del servizio idrico;
- strutturarsi come realtà aperta, con prospettiva di aggregazione regionale, alle altre amministrazioni che successivamente vorranno aderire considerando la necessità del rispetto dei singoli tempi di maturazione e dei conseguenti processi amministrativi;
- sostanziare la centralità del ruolo della proprietà. Partecipazione, consapevolezza e guida dei processi da parte dei Sindaci sono elementi essenziali ad alimentare la convinzione della proprietà stessa nell'affrontare la complessità delle scelte e la necessaria gestione del proprio contesto comunitario;
- favorire processi di presenza dei comuni anche attraverso una loro razionalizzazione delle partecipazioni per esercitare la loro funzione amministrativa;
- valorizzare il nostro capitale umano attraverso il contributo di nuovi profili manageriali di comprovata esperienza e competenza nel settore dei servizi pubblici;
- determinare le condizioni affinché il processo d'ampliamento partecipativo non determini un allontanamento dal centro decisionale dei comuni medio-piccoli, ne penalizzi il ruolo di proprietà e conseguentemente il loro allentamento del senso d'appartenenza. A tal scopo appare importante determinare un modello perequativo funzionale, in fase di modulazione degli investimenti, per proporre interventi infrastrutturali necessari alla crescita dei territori a fallimento di mercato;

Il nuovo sistema di governo dovrà essere caratterizzato da assetti organizzativi ispirati a criteri di efficienza ed efficacia e garantire una governance di “presidio” del sistema di relazioni fra enti locali, aziende e cittadini utenti, valorizzando le funzioni di indirizzo e di controllo della proprietà pubblica.

Tutto il processo, infine, dovrà prevedere un ruolo primario della Proprietà, Sindaci e/o le Assemblee delle rispettive compagini societarie che dovranno avere il precipuo compito di:

- definire gli indirizzi generali, costruire un metodo di condivisione di scelte e linee operative, approfondire pregi e criticità dei modelli di governance rispetto ai territori amministrati;
- definire un orientamento prevalente sulle modalità e tempi del percorso, sulla base delle proposte, delle analisi e delle soluzioni veicolate dai tavoli tecnici;
- coordinare e gestire gli stakeholders Istituzionali, creando i presupposti per una corretta informazione esterna e assumendo concordi iniziative di comunicazione e informazione.

A tal fine il 1 febbraio 2023 le società Publiservizi S.p.A., Acqua Toscana S.p.A. e Consiag S.p.A. si sono fuse in Alia S.p.A., dando inizio al processo di costruzione della multiutility toscana. Il Comune di Calenzano attualmente partecipa nella newco con una quota di azioni pari all'1,43%.

La seconda società partecipata, in termini percentuali, è la **Società Qualità e Servizi Spa**, che si occupa della produzione e della fornitura di pasti per la collettività, in particolare la ristorazione scolastica.

Da gennaio 2019 il servizio di refezione scolastica è svolto da Qualità e Servizi SpA che, per la preparazione dei pasti, utilizza il centro cottura comunale ubicato presso l'Istituto comprensivo Don Lorenzo Milani, in Via Mascagni. Il personale addetto alla preparazione dei pasti è dipendente di Qualità e Servizi SpA. Le attività di supporto si svolgono presso il centro cottura di Calenzano mentre lo sporzionamento dei pasti avviene presso i refettori dei vari edifici scolastici e sono affidate a CO&so.

La società Qualità e Servizi Spa dispone di una Carta dei servizi della ristorazione scolastica, scaricabile dal sito dell'azienda. Per consentire la partecipazione diretta delle famiglie al funzionamento del servizio è attiva la commissione mensa che si riunisce periodicamente per rivalutare i menu e fare nuove proposte. I genitori possono inoltre partecipare al gruppo di assaggio (previa iscrizione al registro degli assaggiatori) e segnalare il proprio livello di gradimento sui pasti, attraverso l'assaggio del pasto e la compilazione di un questionario dettagliato sulle informazioni del pasto. Il giudizio di gradimento dei bambini che usufruiscono del servizio avviene invece attraverso la valutazione di quanto "rimane nel piatto" a conclusione del pasto.

La terza società per quota di partecipazione è **Farmapiana Spa** che si occupa della gestione delle farmacie e dei servizi sanitari complementari all'esercizio delle farmacie. La società Farmapiana è stata costituita il 24/07/2003 e ad oggi gestisce 9 Farmacie Comunali nei Comuni di Campi Bisenzio, Calenzano, Lastra a Signa, Signa e Borgo San Lorenzo. L'azienda gestisce anche un proprio magazzino utilizzato come centro di smistamento del proprio gruppo di farmacie. Farmapiana si configura come un'azienda di servizi alla salute con l'obiettivo principale di ottimizzare la qualità del servizio offerto al cittadino e trasformare le farmacie comunali in punti di riferimento sul territorio per l'informazione, la prevenzione e la cura delle problematiche del cittadino in materia di salute. Farmapiana promuove inoltre iniziative sulla salute aperte a tutti i cittadini della Piana Fiorentina e partecipa e collabora con le Associazioni del Territorio e con i Comuni Soci alla promozione della salute. Farmapiana si è dotata di una carta dei servizi delle farmacie scaricabile dal loro sito.

## 1.2.1. Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 148/G.M. del 15/10/2019 di riorganizzazione della struttura dell'Ente e di approvazione del funzionigramma dell'Ente, modificati in ultimo dalla deliberazione di G.C. n. 181 del 03.11.2022.

A seguito delle modifiche apportate con la sopracitata deliberazione, che ha riorganizzato in parte la struttura comunale, rispetto al funzionigramma di cui sotto, le competenze e le funzioni che fanno capo al Servizio Staff del Sindaco sono state assegnate all'Area Affari Generali e Istituzionali dell'ente.

La struttura comunale è articolata in n. 10 Aree organizzative.

A livello micro, ciascun Servizio è istituito ed assegnato all'unità organizzativa di riferimento e mediante provvedimenti dei Responsabili di Area sono attribuite le rispettive nomine, funzioni ed attività.





<b>SEGRETARIO GENERALE</b> Programmazione e coordinamento Controlli Anticorruzione Performance	<b>SERVIZIO STAFF DEL SINDACO</b> Segreteria e assistenza agli organi istituzionali Comunicazione istituzionale Cerimoniale	<b>AREA AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI</b> Organi istituzionali Comunicazione Affari generali Legale e contenzioso Gare di appalto Provveditorato ed economato Contratti Notifiche e albo pretorio on line	<b>AREA PERSONALE</b> Gestione del personale Concorsi Formazione	<b>AREA RISORSE</b> Servizi finanziari Tributi	<b>AREA VIGILANZA</b> Controllo viabilità Pronto intervento Controllo del territorio Gestione amministrativa
<b>AREA SERVIZI ALLA PERSONA</b> Assistenza scolastica Istruzione Sport Attività Educative Assistenza e sicurezza sociale Casa Cultura Biblioteca	<b>AREA PIANIFICAZIONE URBANISTICA</b> Pianificazione urbanistica comunale e sovracomunale	<b>AREA EDILIZIA</b> Edilizia Privata Piani Attuativi Abusi Edilizi Autorizzazioni paesaggistiche	<b>AREA AMBIENTE E VIABILITA'</b> Ambiente e Sit Viabilità e strade Trasporto pubblico Protezione civile Verde Pubblico e Servizio igiene ambientale Patto Sindaci e PAESC	<b>AREA GESTIONE DEL PATRIMONIO</b> Gestione del patrimonio immobiliare Decoro urbano Pubblica illuminazione Espropri Cimiteri Manutenzione	<b>AREA SERVIZI AI CITTADINI E ALLE IMPRESE</b> Servizi demografici Sportello del cittadino Protocollo Archivio Suap Commercio Turismo Servizi informatici

## 1.2.2. La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico. Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

Unità organizzativa	Numero processi
Unità organizzativa 1 – Area Affari Generali e Istituzionali	4
Unità organizzativa 2 – Area Risorse	2
Unità organizzativa 3 – Area Personale	4
Unità organizzativa 4 – Area Servizi alla Persona	1
Unità organizzativa 5 – Area Vigilanza	2
Unità organizzativa 6 – Area Pianificazione Urbanistica	1
Unità organizzativa 7 – Area Edilizia	6

<b>Unità organizzativa</b>	<b>Numero processi</b>
Unità organizzativa 8 – Area Ambiente e Viabilità	3 + 1 (in comune con il Patrimonio)
Unità organizzativa 9 – Area Gestione del Patrimonio	2 + 1 (in comune con l’Ambiente)
Unità organizzativa 10 – Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese	4
Unità organizzativa 11 – Segreteria Generale	1
<b>Tot. Procedimenti mappati</b>	<b>n. 31</b>

Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la distribuzione dei processi mappati nelle differenti aree di rischio, come evidenziata nella seguente tabella:

<b>Area di rischio</b>	<b>Numero processi</b>
Affari legali e contenzioso	2
Area acquisizione e gestione del personale - Incarichi e nomine	1
Area affidamento di lavori, servizi e forniture - Contratti Pubblici	3
Area gestione sanzioni amministrative e controlli	15
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	5
Governo del territorio	3
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	5
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	10

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al “**Catalogo dei processi dell’Amministrazione**”, allegato e parte integrante del presente Piano (**Allegato 1**).

Tale catalogo deriva dalla mappatura effettuata per la prima volta nell’anno 2019, in conformità al PNA 2019, e da allora non è stato più revisionato. Per il triennio 2024/26, nell’ambito degli obiettivi di performance “anticorruzione” si è prevista la revisione della mappatura, al fine di mappare tutti i processi dell’ente, anche attraverso il ricorso a sistemi informativi a supporto anche della valutazione del rischio anticorrittivo.

## 2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore pubblico

Il PIAO ha come scopo ultimo la generazione di **valore pubblico**, inteso come l'impatto positivo che le politiche e i progetti dell'ente hanno per il benessere complessivo di cittadini e imprese.

Per Valore Pubblico in senso stretto, le Linee Guida DFP intendono: 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 (ma anche co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad un livello di partenza.

Un ente quindi crea "Valore Pubblico" in senso stretto quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere (negli obiettivi di valore pubblico a seguire, verrà indicato di fatti per ciascuno di essi, il tipo di impatto generato tra: economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale).

Per la prima volta nella programmazione alta di un ente, il risultato atteso viene quindi considerato da un punto di vista multidimensionale (economico, sociale, ambientale e sanitario) e viene valutato di anno in anno, così da monitorarne soprattutto i progressi. Il PIAO diventa così uno strumento indispensabile per portare ad una pianificazione pubblica orientata ai risultati e alle effettive performance dell'amministrazione.

Tutti gli obiettivi e le azioni che vanno a comporre le varie sezioni del PIAO vengono considerati sulla base del Valore Pubblico generato, consentendo, in ultimo, di valutare i progressi dell'amministrazione anche nei confronti dei propri stakeholder. Un risultato che è possibile raggiungere solo adottando un approccio che guardi all'amministrazione nel suo insieme, stimolando la collaborazione tra i vari uffici coinvolti nella redazione del PIAO e superando la logica dei compartimenti stagni.

L'ente è, così, spinto a utilizzare le informazioni a propria disposizione per analizzare le esigenze pubbliche nel loro insieme e pianificare le proprie azioni in risposta alle opportunità e ai rischi emersi dal contesto considerato, potendo costruire una strategia di medio-lungo periodo che sia in grado di realizzare un cambiamento concreto ed allo stesso tempo percepito sul territorio.

Un ente crea Valore Pubblico, in senso più ampio quando - coinvolgendo e motivando dirigenti 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 (indicatori Istat di benessere equo e sostenibile), Obiettivi di sviluppo sostenibili (Agenda Onu 2030) e missioni del PNRR.

Il Valore Pubblico si protegge programmando anche misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, specifiche e generali, (e relativi indicatori) per i quali si rimanda alla sottosezione dei rischi corruttivi e della trasparenza. Si pensi ad esempio ai rischi corruttivi che si stagliano minacciosi sull'ombra dei progetti del PNRR che richiedono pertanto un'ancora più attenta gestione e monitoraggio.

**L'integrazione del PIAO con il ciclo di programmazione finanziaria, la programmazione strategica e le norme di riferimento.**

**Il rapporto del PIAO con il Documento Unico di Programmazione e il bilancio di previsione.**

L'art. 8, comma 1, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 dispone che "Il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto".

Lo schema che segue illustra le principali indicazioni fornite dall'allegato 4/1 al D.lgs. n. 118/2011, recante "Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio" in merito all'integrazione fra il DUP e i documenti di programmazione delle Amministrazioni.

<b>RIFERIMENTO</b>	<b>PRINCIPI</b>
<b>Paragrafo 1 – Scopo della programmazione nella gestione del territorio</b>	Il processo di programmazione consiste nell'effettuare un'analisi e una valutazione rigorosa delle politiche e dei piani di gestione del territorio, al fine di organizzare in modo efficace le attività e le risorse necessarie a raggiungere gli obiettivi sociali e a promuovere lo sviluppo economico e civile delle comunità interessate ( <i>Valore pubblico</i> )
<b>Paragrafo 2 – Misurazione dei risultati degli obiettivi di gestione</b>	La misurazione dei risultati della programmazione in termini di efficienza ed efficacia negli Enti Locali può essere letta secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza ( <i>Valore Pubblico</i> )
<b>Paragrafo 3.3 - Significato del principio di coerenza nella programmazione economico-finanziaria</b>	Il concetto di coerenza richiede un'analisi "complessiva e integrata" del ciclo di pianificazione, sia a livello economico che finanziario, e un legame solido e permanente tra le varie componenti quantitative e qualitative delle politiche e dei rispettivi scopi - rappresentati nei documenti di pianificazione

Prendendo a riferimento quanto indicato nel principio contabile appena esaminato, quindi, l'integrazione fra DUP 2024-2026 e PIAO 2024-2026 è stata sviluppata secondo lo schema a seguire; ovvero, partendo dalla programmazione strategico-operativa varata nel Dup 2024-2026 - approvato con deliberazione di Consiglio n. 148 del 28.11.2023 – sono state evidenziate, per affinità di contenuti e finalità, le principali linee di valore pubblico che hanno portato alla creazione di n. 20 obiettivi di valore pubblico, di seguito elencati:

- obiettivo di valore pubblico n. 1) cittadinanza e partecipazione;
- obiettivo di valore pubblico n. 2) corretto sviluppo edilizio;
- obiettivo di valore pubblico n. 3) digitalizzazione e innovazione;
- obiettivo di valore pubblico n. 4) inclusione sociale;
- obiettivo di valore pubblico n. 5) incrementare lo sviluppo economico del territorio;
- obiettivo di valore pubblico n. 6) istruzione e formazione;
- obiettivo di valore pubblico n. 7) legalità;
- obiettivo di valore pubblico n. 8) miglioramento infrastrutture viarie;
- obiettivo di valore pubblico n. 9) potenziare le attrazioni turistiche;
- obiettivo di valore pubblico n. 10) promozione della cultura;
- obiettivo di valore pubblico n. 11) rivoluzione verde e transizione ecologica;
- obiettivo di valore pubblico n. 12) salute;
- obiettivo di valore pubblico n. 13) sicurezza (contrasto abbandono rifiuti);
- obiettivo di valore pubblico n. 14) sicurezza (legalità delle aziende);
- obiettivo di valore pubblico n. 15) sicurezza (stradale);
- obiettivo di valore pubblico n. 16) sicurezza del territorio (idrogeologica);
- obiettivo di valore pubblico n. 17) sicurezza urbana;
- obiettivo di valore pubblico n. 18) sostenibilità ambientale;
- obiettivo di valore pubblico n. 19) tutela del patrimonio ambientale;
- obiettivo di valore pubblico n. 20) valorizzazione del patrimonio pubblico.

Tabella indicante le linee di mandato e gli ambiti di Valore Pubblico dell'Amministrazione.

Linea di mandato	Obiettivo di Valore Pubblico	OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2024-2026	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2024-2026	MISSIONE DI BILANCIO	PROGRAMMA DI BILANCIO
3) CALENZANO IN COMUNE	Cittadinanza e partecipazione	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale	Comunicazione istituzionale	1	1
8) CALENZANO PARTECIPA	Cittadinanza e partecipazione	Rafforzare il concetto di "cittadinanza attiva" nella popolazione	promuovere le pari opportunità di genere e le buone pratiche sulla gentilezza	1	2
3) CALENZANO IN COMUNE	legalità	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale	supporto tecnico ed operativo nelle attività deliberative degli organi istituzionali in raccordo con i competenti uffici degli Affari Generali	1	2
3) CALENZANO IN COMUNE	legalità	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale	attività inerenti la prevenzione della corruzione e garanzia della trasparenza	1	2
3) CALENZANO IN COMUNE	legalità	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale -	aggiornamento del Codice di Comportamento	1	2
3) CALENZANO IN COMUNE	legalità	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale -	nuovo impulso ai controlli interni dell'ente	1	2
3) CALENZANO IN COMUNE	legalità	Garantire un funzionamento efficace ed	Garantire il buon andamento e	1	2

<b>Linea di mandato</b>	<b>Obiettivo di Valore Pubblico</b>	<b>OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2024-2026</b>	<b>OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2024-2026</b>	<b>MISSIONE DI BILANCIO</b>	<b>PROGRAMMA DI BILANCIO</b>
		efficiente della macchina comunale	l'imparzialità dell'Amministrazione		
3) CALENZANO IN COMUNE	legalità	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale	programmazione e finanziaria annuale e pluriennale	1	3
3) CALENZANO IN COMUNE	legalità	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale	rendiconto di bilancio	1	3
3) CALENZANO IN COMUNE	legalità	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale	gestione finanziaria fiscale e contabile	1	3
3) CALENZANO IN COMUNE	legalità	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale	autotutela su atti impositivi per abitazione principale con nucleo familiare scisso	1	4
3) CALENZANO IN COMUNE	legalità	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale	Aumentare la tax compliance	1	4
3) CALENZANO IN COMUNE	valorizzazione patrimonio pubblico	Interventi finalizzati a migliorare la gestione e la valorizzazione del patrimonio pubblico	programmazione e individuazione aree tecnologiche	1	5
3) CALENZANO IN COMUNE	valorizzazione patrimonio pubblico	Interventi finalizzati a migliorare la gestione e la	Alienazione beni immobili inutilizzati/inutilizzabili	1	5

Linea di mandato	Obiettivo di Valore Pubblico	OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2024-2026	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2024-2026	MISSIONE DI BILANCIO	PROGRAMMA DI BILANCIO
		valorizzazione del patrimonio pubblico			
3) CALENZANO IN COMUNE	corretto sviluppo edilizio	Interventi finalizzati a migliorare la gestione e la valorizzazione del patrimonio pubblico	Controllo del corretto assetto del territorio	1	6
3) CALENZANO IN COMUNE	valorizzazione patrimonio pubblico	Interventi finalizzati a migliorare la gestione e la valorizzazione del patrimonio pubblico	Attuazione del Piano degli investimenti	1	6
3) CALENZANO IN COMUNE	valorizzazione patrimonio pubblico	Interventi finalizzati a migliorare la gestione e la valorizzazione del patrimonio pubblico	Manutenzione e riduzione dei tempi degli interventi sul patrimonio pubblico-manutenzione edifici scolastici	1	6
3) CALENZANO IN COMUNE	Digitalizzazione e innovazione	Un Comune aperto alla cittadinanza	Gestione dei servizi di front office dell'ente	1	7
3) CALENZANO IN COMUNE	Digitalizzazione e innovazione	Un Comune aperto alla cittadinanza	Gestione delle attività inerenti i servizi demografici	1	7
3) CALENZANO IN COMUNE	Cittadinanza e partecipazione	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale	Realizzazione attività del piano di informatizzazione	1	8
3) CALENZANO IN COMUNE	legalità	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina	Assicurare un numero organico adeguato alle necessità	1	10



Linea di mandato	Obiettivo di Valore Pubblico	OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2024-2026	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2024-2026	MISSIONE DI BILANCIO	PROGRAMMA DI BILANCIO
		comunale	dell'Amministrazione garantendo un elevato livello di formazione del personale		
3) CALENZANO IN COMUNE	legalità	Un Comune aperto alla cittadinanza	Gestione delle attività amministrative di supporto all'Ente	1	11
6) CALENZANO PROTEGGE E INLCUDE	Sicurezza urbana	La sicurezza come bene comune	Ampliamento servizi PM	3	1
6) CALENZANO PROTEGGE E INLCUDE	Sicurezza stradale	La sicurezza come bene comune	Controllo del territorio	3	1
6) CALENZANO PROTEGGE E INLCUDE	Sicurezza (legalità delle aziende)	La sicurezza come bene comune	Controllo lavoro sicuro	3	1
6) CALENZANO PROTEGGE E INLCUDE	Sicurezza stradale	La sicurezza come bene comune	Rilevazione violazioni mediante sistema lettura Targhe	3	1
6) CALENZANO PROTEGGE E INLCUDE	Sicurezza stradale	La sicurezza come bene comune	Educazione alla legalità col progetto Scuola Sicura Insieme	3	2
6) CALENZANO PROTEGGE E INLCUDE	Sicurezza urbana	La sicurezza come bene comune	Sicurezza urbana integrata – implementazione e dell'impianto di videosorveglianza	3	2
6) CALENZANO PROTEGGE E INLCUDE	Sicurezza (contrasto abbandono rifiuti)	La sicurezza come bene comune	Tutela del patrimonio ambientale	3	2

<b>Linea di mandato</b>	<b>Obiettivo di Valore Pubblico</b>	<b>OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2024-2026</b>	<b>OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2024-2026</b>	<b>MISSIONE DI BILANCIO</b>	<b>PROGRAMMA DI BILANCIO</b>
5) CALENZANO CRESCHE, NELLA SCUOLA E NELLA CULTURA	Istruzione e formazione	Investire nella formazione scolastica	acquisto arredi, attrezzature scolastiche per scuole materne	4	1
5) CALENZANO CRESCHE, NELLA SCUOLA E NELLA CULTURA	Istruzione e formazione	Investire nella formazione scolastica	erogazione contributi all'Istituto Comprensivo per il piano triennale dell'offerta formativa e trasferimento di contributi alle scuole private	4	1
5) CALENZANO CRESCHE, NELLA SCUOLA E NELLA CULTURA	Istruzione e formazione	Potenziare l'edilizia scolastica	scuole statali e private	4	1
5) CALENZANO CRESCHE, NELLA SCUOLA E NELLA CULTURA	Istruzione e formazione	Investire nella formazione scolastica	Coordinamento zonale azioni in favore delle istituzioni scolastiche	4	2
5) CALENZANO CRESCHE, NELLA SCUOLA E NELLA CULTURA	Istruzione e formazione	Investire nella formazione scolastica	Dimensionamen to scolastico	4	2
5) CALENZANO CRESCHE, NELLA SCUOLA E NELLA CULTURA	Istruzione e formazione	Potenziare l'edilizia scolastica	Rinnovare ed ampliare il patrimonio edilizio scolastico	4	2

<b>Linea di mandato</b>	<b>Obiettivo di Valore Pubblico</b>	<b>OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2024-2026</b>	<b>OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2024-2026</b>	<b>MISSIONE DI BILANCIO</b>	<b>PROGRAMMA DI BILANCIO</b>
CULTURA					
5) CALENZANO CRESCE, NELLA SCUOLA E NELLA CULTURA	Istruzione e formazione	Investire nella formazione scolastica	Servizi di assistenza scolastica e interventi per il diritto allo studio	4	6
5) CALENZANO CRESCE, NELLA SCUOLA E NELLA CULTURA	Istruzione e formazione	Investire nella formazione scolastica	Acquisto arredi, attrezzature scolastiche per scuole elementari e medie	4	7
3) CALENZANO IN COMUNE	Promozione della cultura	Promuovere i luoghi della cultura	Tutela dei beni artistico culturali	5	1
5) CALENZANO CRESCE, NELLA SCUOLA E NELLA CULTURA	Promozione della cultura	Promuovere i luoghi della cultura	Maggiore fruizione dei presidi culturali	5	2
5) CALENZANO CRESCE, NELLA SCUOLA E NELLA CULTURA	Promozione della cultura	Promuovere i luoghi della cultura	Sostegno alle associazioni culturali del territorio	5	2
7) LA CALENZANO DELLO SPORT	Salute	Promuovere lo sport nelle scuole e nelle famiglie	Manutenzione degli impianti sportivi e nuove costruzioni	6	1
7) LA CALENZANO DELLO SPORT	Salute	Promuovere lo sport nelle scuole e nelle famiglie	Promozione delle attività sportive sul territorio	6	1
7) LA CALENZANO DELLO	Salute	Promuovere lo sport nelle scuole e nelle	Promuovere nuovi spazi e migliorare	6	1

Linea di mandato	Obiettivo di Valore Pubblico	OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2024-2026	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2024-2026	MISSIONE DI BILANCIO	PROGRAMMA DI BILANCIO
SPORT		famiglie	l'offerta delle strutture sportive		
7) LA CALENZANO DELLO SPORT	Inclusione sociale	Promuovere lo sport nelle scuole e nelle famiglie	Sostegno alle associazioni e alle famiglie per i soggiorni estivi	6	1
3) CALENZANO IN COMUNE	Inclusione sociale	Incrementare l'offerta dei servizi alla persona	Attività di studio e orientamento al lavoro	6	2
4) CALENZANO LAVORA	Potenziare le attrazioni turistiche	Sviluppare un nuovo marketing del contesto turistico locale	Realizzare un sistema turistico integrato	7	1
1) UNA CALENZANO, TANTE CALENZANO	sostenibilità ambientale	Migliorare l'aspetto urbano della città per favorire una maggiore coesione sociale	Percorso partecipativo legato alla condivisione della Calenzano 2020-2025	8	1
1) UNA CALENZANO, TANTE CALENZANO	sostenibilità ambientale	Migliorare l'aspetto urbano della città per favorire una maggiore coesione sociale	Rigenerazione Urbana	8	1
1) UNA CALENZANO, TANTE CALENZANO	sostenibilità ambientale	Promuovere occasioni di incontro fra le persone e valorizzare la partecipazione attiva delle comunità	Attuazione del nuovo Piano Operativo Comunale	8	1
6) CALENZANO PROTEGGE E	Inclusione sociale	Tutelare il diritto alla casa delle fasce più	Tutela del diritto alla casa delle fasce più	8	2

<b>Linea di mandato</b>	<b>Obiettivo di Valore Pubblico</b>	<b>OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2024-2026</b>	<b>OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2024-2026</b>	<b>MISSIONE DI BILANCIO</b>	<b>PROGRAMMA DI BILANCIO</b>
INCLUDE		fragili della popolazione	fragili della popolazione		
2) CALENZANO SOSTENIBILE	rivoluzione verde e transizione ecologica	Far crescere una Calenzano "verde"	Disciplina del nuovo POC finalizzata a contrastare gli effetti del cambiamento climatico	9	2
2) CALENZANO SOSTENIBILE	rivoluzione verde e transizione ecologica	Far crescere una Calenzano "verde"	Comunicazione e sensibilizzazione e dei vari agenti: imprese, cittadini, scuole e associazioni locali	9	2
2) CALENZANO SOSTENIBILE	sostenibilità ambientale	Valorizzare l'identità del territorio	Interventi o progetti mirati a tutelare valorizzare l'identità territoriale ed il patrimonio rurale anche con la creazione di un distretto	9	2
2) CALENZANO SOSTENIBILE	tutela del patrimonio ambientale	Far crescere una Calenzano "verde"	Implementazione e inclusività giardini pubblici ed ammodernamento ed adeguamento attrezzature ludiche ed arredi	9	2
2) CALENZANO SOSTENIBILE	tutela del patrimonio ambientale	Far crescere una Calenzano "verde"	Acquisizione area nel Parco di Travalle	9	2
2) CALENZANO SOSTENIBILE	tutela del patrimonio ambientale	Far crescere una Calenzano "verde"	Costruzione database relazionale per l'implementazione	9	2

Linea di mandato	Obiettivo di Valore Pubblico	OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2024-2026	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2024-2026	MISSIONE DI BILANCIO	PROGRAMMA DI BILANCIO
			ne dello strumento gestionale		
2) CALENZANO SOSTENIBILE	rivoluzione verde e transizione ecologica	Far crescere una Calenzano "verde"	consolidamento del servizio di raccolta differenziata e miglioramento del sistema di raccolta	9	3
2) CALENZANO SOSTENIBILE	tutela del patrimonio ambientale	Far crescere una Calenzano "verde"	Realizzazione nuovo parco sportivo loc. Carraia piano segnaletica ed immagine coordinata parco del Neto	9	5
2) CALENZANO SOSTENIBILE	rivoluzione verde e transizione ecologica	Far crescere una Calenzano "verde"	Sistema di gestione ambientale del Comune di Calenzano, patto dei sindaci e certificazioni ambientali	9	8
3) CALENZANO IN COMUNE	Miglioramento infrastrutture viarie	Interventi finalizzati a migliorare la gestione e la valorizzazione del patrimonio pubblico	Manutenzione e riduzione dei tempi degli interventi sul patrimonio pubblico (manutenzione strade)	10	2
3) CALENZANO IN COMUNE	Miglioramento infrastrutture viarie	Interventi finalizzati a migliorare la gestione e la valorizzazione del patrimonio pubblico	Interventi su viabilità come da programma triennale lavori 2023-2025	10	5
6) CALENZANO PROTEGGE E	sicurezza del territorio	Ruolo della Protezione civile nella	Ammodernare e incrementare mezzi e	11	1

<b>Linea di mandato</b>	<b>Obiettivo di Valore Pubblico</b>	<b>OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2024-2026</b>	<b>OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2024-2026</b>	<b>MISSIONE DI BILANCIO</b>	<b>PROGRAMMA DI BILANCIO</b>
INCLUDE		tutela del territorio	attrezzature del Sistema di protezione Civile Comunale		
6) CALENZANO PROTEGGE E INCLUDE	sicurezza del territorio	Ruolo della Protezione civile nella tutela del territorio	Monitoraggio ed implementazione del piano vigente – realizzazione del progetto integrato di servizi di protezione civile con i soggetti attuatori del Terzo Settore	11	1
5) CALENZANO CRESCHE, NELLA SCUOLA E NELLA CULTURA	Istruzione e formazione	Investire nella formazione scolastica dedicata alla prima infanzia	Rete territoriale servizi infanzia e valorizzazione nido comunale	12	1
5) CALENZANO CRESCHE, NELLA SCUOLA E NELLA CULTURA	Istruzione e formazione	Investire nella formazione scolastica dedicata alla prima infanzia	Coordinamento zonale infanzia	12	1
6) CALENZANO PROTEGGE E INCLUDE	Inclusione sociale	Realizzare una città più inclusiva per tutti	Favorire un maggior inserimento sociale e lavorativo dei soggetti con disabilità	12	2
6) CALENZANO PROTEGGE E INCLUDE	Salute	Tutelare la salute e la vita sociale degli anziani	Tutelare il benessere socio-sanitario degli anziani	12	3

<b>Linea di mandato</b>	<b>Obiettivo di Valore Pubblico</b>	<b>OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2024-2026</b>	<b>OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2024-2026</b>	<b>MISSIONE DI BILANCIO</b>	<b>PROGRAMMA DI BILANCIO</b>
6) CALENZANO PROTEGGE E INCLUDE	<b>Inclusione sociale</b>	Incrementare l'offerta dei servizi alla persona	Rispondere al disagio sociale	12	4
6) CALENZANO PROTEGGE E INCLUDE	<b>Inclusione sociale</b>	Tutelare il diritto alla casa delle fasce più fragili della popolazione	Rispondere al disagio socio-abitativo	12	6
3) CALENZANO IN COMUNE	<b>Inclusione sociale</b>	Incrementare l'offerta dei servizi alla persona	Prendere cura del benessere dei cittadini tramite politiche sociali e la rete delle associazioni	12	7
3) CALENZANO IN COMUNE	<b>Digitalizzazione e innovazione</b>	Incrementare l'offerta dei servizi alla persona	Favorire la facilitazione digitale	12	7
3) CALENZANO IN COMUNE	<b>valorizzazione patrimonio pubblico</b>	Interventi finalizzati a migliorare la gestione e la valorizzazione del patrimonio pubblico	Manutenzione e riduzione dei tempi degli interventi nei cimiteri comunali	12	9
4) CALENZANO LAVORA	<b>Incrementare lo sviluppo economico del territorio</b>	Sviluppare un polo manifatturiero più attrattivo per gli investimenti rispettando la vocazione produttiva e agricola del territorio	Sostenere il commercio e l'artigianato	14	2
3) CALENZANO IN COMUNE	<b>Digitalizzazione e innovazione</b>	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale	Consolidamento sportello Suap e semplificazione	14	4



<b>Linea di mandato</b>	<b>Obiettivo di Valore Pubblico</b>	<b>OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2024-2026</b>	<b>OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2024-2026</b>	<b>MISSIONE DI BILANCIO</b>	<b>PROGRAMMA DI BILANCIO</b>
4) CALENZANO LAVORA	<b>Potenziare le attrazioni turistiche</b>	Sviluppare un nuovo marketing del contesto turistico locale	Puntare alle eccellenze produttive dell'agroalimentare	16	1
2) CALENZANO SOSTENIBILE	rivoluzione verde e transizione ecologica	Far crescere una Calenzano "verde"	Combattere il cambiamento climatico	17	1
2) CALENZANO SOSTENIBILE	rivoluzione verde e transizione ecologica	Far crescere una Calenzano "verde"	Realizzare una migliore efficienza energetica	17	1
8) CALENZANO PARTECIPA	Cittadinanza e partecipazione	Rafforzare il concetto di "cittadinanza attiva" nella popolazione	Relazioni internazionali e cooperazione allo sviluppo	19	1

**Tabella riepilogativa dell'attuazione delle linee programmatiche di mandato mediante gli obiettivi strategici del Dup 2024 -2026 ed il coinvolgimento degli stakeholders.**

<b>Missione</b>	<b>Titolo Obiettivo Strategico</b>	<b>Obiettivo strategico Descrizione</b>	<b>Risultati attesi</b>	<b>Stakeholder</b>	<b>Orizzonte temporale</b>
08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Far crescere una Calenzano "verde" - MISSIONE 8	Formazione del nuovo Piano Operativo Comunale all'insegna dello sviluppo sostenibile del territorio	Indirizzare lo sviluppo sostenibile di Calenzano attraverso interventi di rigenerazione urbana senza l'utilizzo di nuovo suolo	Tutta la popolazione del territorio comunale (cittadini, imprese e associazioni)	2024
09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Far crescere una Calenzano "verde" - MISSIONE 9	Consolidamento e implementazione del sistema di verde attraverso una rete ecologica che leghi il sistema del verde collinare col sistema del verde di pianura e previsione di interventi di forestazione urbana nell'ambito della formazione del Piano Operativo Comunale	Creazione di una rete ecologica che consenta l'abbassamento della CO2	Tutta la popolazione del territorio comunale (cittadini, imprese e associazioni)	2024
09 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Valorizzare l'identità del territorio	Tutela e valorizzazione della biodiversità e del patrimonio territoriale attraverso la promozione di una consapevolezza ambientale	Protezione delle biodiversità e dei beni paesaggistici	Tutta la popolazione del territorio comunale (cittadini, studenti, imprese, associazioni...)	2024
10 - Trasporti e diritto alla mobilità	Far crescere una Calenzano "verde" - MISSIONE 10	Implementare ed efficientare il sistema della mobilità verde, debole e sostenibile	Avere meno traffico cittadino, aumentare il livello di sicurezza, assicurare un maggior sviluppo delle infrastrutture ed accrescere la libertà di spostamento	Cittadini	2024
17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche	Far crescere una Calenzano "verde" - MISSIONE 17	Interventi sugli edifici e sugli impianti al fine di una migliore efficienza energetica	Garantire una efficienza energetica degli immobili e degli impianti ai fini di migliorare il comfort dei locali, una riduzione delle emissioni nell'aria ed un risparmio energetico/economico	Imprese, scuole, società sportive, cittadinanza.	2024
01 - Servizi	Garantire un funzionamento	Garantire il buon funzionamento dell'attività dell'Ente.	Erogare i servizi di qualità raggiungere	Cittadini,	

<b>Missione</b>	<b>Titolo Obiettivo Strategico</b>	<b>Obiettivo strategico Descrizione</b>	<b>Risultati attesi</b>	<b>Stakeholder</b>	<b>Orizzonte temporale</b>
istituzionali, generali e di gestione	efficace ed efficiente della macchina comunale - MISSIONE 1	Assicurare il numero adeguato di dipendenti ed una professionalità consona degli stessi nel reclutamento e nell'assegnazione agli uffici. Adottare tutti gli strumenti mirati al contrasto della corruzione, formare il personale a riguardo, adottare protocolli di legalità, tutelare la trasparenza dell'azione amministrativa attraverso la pubblicazione dei dati sul sito istituzionale (sezione Amministrazione Trasparente).	gli obiettivi legati alla performance a vari livelli (Ente, Area, individuale) Garantire uno standard elevato di legalità, nei processi interni all'ente come nei servizi e nelle funzioni svolte verso l'esterno.	imprese e associazioni, il personale dell'Ente, gli amministratori, le altre Amministrazioni pubbliche.	2024
01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	Interventi finalizzati a migliorare la gestione e la valorizzazione del patrimonio pubblico - MISSIONE 1	miglioramento della gestione del patrimonio attraverso la riduzione dei tempi di intervento delle attività di manutenzione;- alienazione dei beni immobili inutilizzati/inutilizzabili e attuazione di un piano degli investimenti.	Garantire locali efficienti e sicuri grazie ad interventi rapidi ed efficaci. Recuperare risorse dalla vendita degli immobili inutilizzati/inutilizzabili per un recupero di risorse economiche ai fini dell'attuazione di altri interventi.	scuole, cittadinanza, associazioni sportive, imprese.	2024
09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Interventi finalizzati a migliorare la gestione e la valorizzazione del patrimonio pubblico - MISSIONE 9	Controllo del corretto svolgimento degli interventi edilizi sul territorio	Garantire il corretto sviluppo edilizio del territorio conformemente alla disciplina del settore	Tutta la popolazione (cittadini, imprese, associazioni)	2024
10 - Trasporti e diritto alla mobilità	Interventi finalizzati a migliorare la gestione e la valorizzazione del patrimonio pubblico - MISSIONE 10	Valorizzazione ed efficientamento del sistema infrastrutturale e della viabilità	Riduzione del traffico cittadino, miglioramento della rete viaria, riqualificazione dei marciapiedi, dei parcheggi e delle piazze e ampliamento dei tratti di pista ciclabile	Cittadini, imprese	2024

<b>Missione</b>	<b>Titolo Obiettivo Strategico</b>	<b>Obiettivo strategico Descrizione</b>	<b>Risultati attesi</b>	<b>Stakeholder</b>	<b>Orizzonte temporale</b>
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Interventi finalizzati a migliorare la gestione e la valorizzazione del patrimonio pubblico - MISSIONE 12	interventi finalizzati a mantenere e migliorare il patrimonio immobiliare comunale. Nello specifico la manutenzione dei cimiteri comunali.	Garantire il decoro dei cimiteri e dei relativi fabbricati e adeguare l'offerta in base alle esigenze della popolazione.	cittadini, imprese	2024
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Incrementare l'offerta dei servizi alla persona	Ampliamento dei servizi con un'attenzione alle fasce più deboli della popolazione. In particolare più servizi per la Casa della Salute . La struttura sanitaria sotto il nuovo palazzo comunale può esprimere ancora grandi potenzialità in termini di servizi offerti: lavoreremo con la Società della Salute perchè diventi sempre più centrale e utile per i cittadini calenzanesi, anche verificando a livello comunale che tipo di specializzazioni mediche ed esami non sono ancora disponibili, rafforzamento della diagnostica locale per evitare gli spostamenti.	Attivazione di politiche relative, consolidare i rapporti con la Società della Salute e con l'Azienda Sanitaria	Società della Salute, Azienda Sanitaria, Comuni Zona, Medici Medicina Generale, Regione Toscana	2024
14 - Sviluppo economico e competitività	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale - MISSIONE 14	Consolidamento dello sportello SUAP telematico e messa in atto della semplificazione delle pratiche.	garantire una maggiore efficienza alle imprese	cittadini e imprese	2024
04 - Istruzione e diritto allo studio	Investire nella formazione scolastica	Garantire tutti i servizi ausiliari all'istruzione. Utilizzare tutti gli strumenti e le risorse necessarie per assicurare la gestione della programmazione territoriale. Garantire l'acquisto di arredi e	Sostegno alla scuola e alle famiglie per la realizzazione di un percorso formativo scolastico completo e stimolante	Istituto comprensivo scolastico, famiglie, utenza scolastica	2024

Missione	Titolo Obiettivo Strategico	Obiettivo strategico Descrizione	Risultati attesi	Stakeholder	Orizzonte temporale
		attrezzature scolastiche di qualità			
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Investire nella formazione scolastica dedicata alla prima infanzia	Assicurare un'adeguata offerta di posti nido sul territorio attraverso strutture proprie e stanziamento di contributi. Assicurare un adeguato coordinamento dell'offerta integrata pubblica e privata di nidi. Garantire una formazione di eccellenza per i bambini che frequentano i nidi pubblici	Sostegno alle strutture educative e alle famiglie per la realizzazione di un percorso formativo della prima infanzia completo e stimolante	Famiglie e alunni che frequentano i nidi pubblici e privati	2024
03 - Ordine pubblico e sicurezza	La sicurezza come bene comune	Favorire la sicurezza come bene comune nel rispetto delle regole quale condizione necessaria per una comunità che vuole vivere bene insieme.	Favorire la cultura della legalità e diffondere il rispetto delle regole nelle varie declinazioni dell'ambito di applicazione. Aumentare la presenza sul territorio della Polizia Municipale anche e soprattutto mediante il potenziamento del Corpo di Polizia Municipale di Calenzano.	Polizia Municipale. ASL, Imprese che hanno la loro sede a Calenzano. Cittadini. Istituto Comprensivo Arrighetto da Settimello.	2024
08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Migliorare l'aspetto urbano della città per favorire una maggiore coesione sociale	Formazione del nuovo Piano Operativo Comunale secondo i contenuti del PIT e del Piano Paesaggistico Regionale e secondo i principi della LR 65/2014 già assunti nello statuto del territorio del Piano strutturale Intercomunale dei comuni di Calenzano e Sesto Fiorentino	Garantire il corretto ed equilibrato sviluppo del territorio comunale	Tutta la popolazione del territorio comunale (cittadini, imprese e associazioni)	2024
06 - Politiche giovanili, sport	Offrire un sostegno ai giovani soprattutto per il loro futuro	Proporre attività specifiche in ambito di studio e di	Coinvolgimento di giovani tramite lo sportello lavoro in attività finalizzate	Giovani del territorio, cittadinanza in genere,	2024

<b>Missione</b>	<b>Titolo Obiettivo Strategico</b>	<b>Obiettivo strategico Descrizione</b>	<b>Risultati attesi</b>	<b>Stakeholder</b>	<b>Orizzonte temporale</b>
e tempo libero	professionale - MISSIONE 6	orientamento al lavoro.	all'acquisizione degli strumenti necessari per la ricerca del lavoro	personale esterno dedicato	
15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale	Offrire un sostegno ai giovani soprattutto per il loro futuro professionale - MISSIONE 15	attuare politiche di sostegno ai giovani attraverso servizi specifici	Supportare i giovani per il loro futuro professionale	utenti da 18 a 40 anni	2024
04 - Istruzione e diritto allo studio	Potenziare l'edilizia scolastica	Rinnovare e ampliare il patrimonio scolastico (scuole infanzia, ludoteca e spazi gioco). Rinnovare ed ampliare il patrimonio edilizio scolastico (scuole primarie)	Garantire locali e spazi adeguati ed efficienti per l'utenza.	Istituto comprensivo scolastico, famiglie, utenza scolastica	2024
05 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	Promuovere i luoghi della cultura	rendere fruibili da parte dei cittadini i presidi culturali: teatro comunale, scuola di musica, museo del Figurino, biblioteca, archivio storico, museo del Design	promozione dei luoghi culturali del comune di Calenzano	tutti i cittadini	2024
06 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	Promuovere lo sport nelle scuole e nelle famiglie	Promuovere la pratica sportiva assicurando spazi adeguati e sicuri per le attività sportive della popolazione. Sostenere economicamente le società sportive impegnate sul territorio. Organizzare eventi sportivi nel corso dell'anno.	Promozione diffusa dello sport tra tutti i cittadini in spazi sicuri e adeguati	Cittadini di Calenzano, società sportive, istituzioni scolastiche	2024
08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Promuovere occasioni di incontro fra le persone e valorizzare la partecipazione attiva delle comunità	Riconfigurazione e consolidamento della città pubblica attraverso la formazione del nuovo Piano Operativo Comunale	Attivazione dell'istituto di partecipazione prevista per la formazione del nuovo Piano Operativo Comunale	Tutta la popolazione del territorio comunale (cittadini, imprese e associazioni)	2024
01 - Servizi	Rafforzare il concetto di	Contro tutte le discriminazioni l'amministrazione			

Missione	Titolo Obiettivo Strategico	Obiettivo strategico Descrizione	Risultati attesi	Stakeholder	Orizzonte temporale
istituzionali, generali e di gestione	“cittadinanza attiva” nella popolazione - MISSIONE 1	vuole promuovere valori di uguaglianza e parità a prescindere da genere, provenienza, convinzioni politiche e religiose anche tramite progetti di educazione e formazione nelle scuole e tra le nuove generazioni.	promozione dei valori di uguaglianza e parità	cittadinanza	2024
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Rafforzare il concetto di “cittadinanza attiva” nella popolazione - MISSIONE 12	Coinvolgimento dei cittadini e delle imprese anche attraverso l'organizzazione di processi partecipativi	Attivare forme di partecipazione a sostegno delle scelte dell'Amministrazione Comunale	Cittadini e imprese	2024
19 - Relazioni internazionali	Rafforzare il concetto di “cittadinanza attiva” nella popolazione - MISSIONE 19	Rafforzare le azioni di solidarietà e di cooperazione internazionale	Garantire e promuovere le attività e le azioni di solidarietà e di cooperazione internazionale	Associazioni	2024
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Realizzare una città più inclusiva per tutti	Inserimento sociale e lavorativo delle persone con disabilità tramite la Società della Salute e applicazione della legge nazionale "Dopo di noi". Promuovere una cultura dell'accoglienza tramite il rilancio del progetto "Patto di Comunità" per l'attivazione di percorsi di accoglienza per cittadini immigrati.	Aumentare l'integrazione dei cittadini stranieri nel tessuto sociale, potenziamento dei percorsi di inserimento lavorativo per le persone con disabilità	Società della Salute, cittadinanza, Associazioni volontariato, Regione Toscana, Servizio Sociale Professionale, CAS	2024
09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Ruolo della Protezione civile nella tutela del territorio - MISSIONE 9	Attività finalizzate alla riduzione del rischio idraulico, alla stabilizzazione dei fenomeni di dissesto idrogeologico, alla gestione e all'ottimizzazione dell'uso del demanio idrico	Realizzazione di opere di regimazione idraulica e attenzione per i corsi d'acqua del nostro territorio	Cittadini, imprese e associazioni, consorzio di Bonifica	2024

<b>Missione</b>	<b>Titolo Obiettivo Strategico</b>	<b>Obiettivo strategico Descrizione</b>	<b>Risultati attesi</b>	<b>Stakeholder</b>	<b>Orizzonte temporale</b>
11 - Soccorso civile	Ruolo della Protezione civile nella tutela del territorio - MISSIONE 11	Ammodernare e incrementare mezzi e attrezzature del Sistema di protezione Civile Comunale, sostegno anche economici alle associazioni che fanno parte del sistema di protezione civile comunale e revisione delle attività operative in situazioni di emergenza	Approvazione del nuovo Piano della protezione civile	Cittadini, associazioni	2024
04 - Istruzione e diritto allo studio	Sostegno al diritto allo studio - Borse di studio, buoni libro, sovvenzioni e indennità a sostegno degli alunni	Utilizzare tutti gli strumenti e le risorse necessarie per assicurare il sostegno alle istituzioni scolastiche e alle associazioni del territorio impegnate nella formazione e nel sostegno scolastico. Assicurare sostegno economico alle famiglie per favorire il percorso scolastico di ogni alunno. Organizzare attività destinate al contrasto del disagio e della dispersione scolastica.	Sostegno alla scuola, alle famiglie, agli alunni e alle associazioni del territorio per garantire a tutti la realizzazione di un percorso formativo scolastico completo	Istituto Comprensivo, associazioni del territorio, famiglie e alunni della scuola dell'infanzia, primaria e secondaria di primo grado	2024
07 - Turismo	Sviluppare un nuovo marketing del contesto turistico locale - MISSIONE 7	Sostenere le associazioni culturali attraverso l'erogazione di contributi per la valorizzazione delle eccellenze produttive locali	sostegno alle associazioni culturali sostegno alle imprese agroalimentari	associazioni culturali imprese agroalimentari	2024
14 - Sviluppo economico e competitività	Sviluppare un polo manifatturiero più attrattivo per gli investimenti rispettando la vocazione produttiva e agricola del territorio	Mettere in atto azioni di marketing territoriale volte all'attrazione di investimenti sul territorio	Incremento imprese manifatturiere insediate	Imprese, Università.	2024



<b>Missione</b>	<b>Titolo Obiettivo Strategico</b>	<b>Obiettivo strategico Descrizione</b>	<b>Risultati attesi</b>	<b>Stakeholder</b>	<b>Orizzonte temporale</b>
16 – Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	Sviluppare un nuovo marketing del contesto turistico locale – missione 16	Valorizzare le eccellenze produttive dell'agroalimentare e l'interazione con le associazioni che si occupano di cultura e turismo	Incremento degli investimenti nel settore	Associazioni culturali e turistiche, imprese	2024
08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Tutelare il diritto alla casa delle fasce più fragili della popolazione - MISSIONE 8	Riqualificazione alloggi ERP	Consolidare ed implementare il patrimonio edilizio pubblico destinato alle fasce più deboli della popolazione	Fascia più debole della popolazione	2024
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Tutelare il diritto alla casa delle fasce più fragili della popolazione - MISSIONE 12	Allargare l'esperienza del condominio solidale, lanciare un piano casa comunale, sostenere le persone a basso reddito, ampliare l'offerta di alloggi a canone agevolato modificando i criteri per l'accesso.	Potenziamento dei servizi e della fascia di popolazione che ne usufruisce	Casa SPA, Regione Toscana, Società della Salute, Servizio Sociale professionale, Utenti, associazioni volontariato, Comuni della Zona	2024
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Tutelare la salute e la vita sociale degli anziani	Collaborazione e sostegno alle associazioni del volontariato sociale e sanitario. Promozione della ristrutturazione della residenza Le Gorette. Rafforzamento dei servizi diurni per anziani tramite specifiche convenzioni	Potenziamento dei servizi rivolti alla popolazione anziana	Associazioni volontariato, popolazione anziana, Società della salute, Servizio Sociale Professionale, Azienda Sanitaria	2024
01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	Un Comune aperto alla cittadinanza	Semplificare il contatto dei cittadini e delle imprese con la Pubblica Amministrazione	Realizzare un maggior risparmio di tempo nella fruizione dei servizi	cittadini e imprese	2024

## Stakeholder: la soddisfazione degli utenti.

I principali stakeholder del Comune di Calenzano sono stati indicati nella tabella degli obiettivi strategici della sezione strategica del Dup 2024-2026, suddivisi per missioni e programmi, come nella tabella riportata sopra.

Il miglioramento del benessere di una comunità, lo sviluppo economico di un territorio, la tutela del patrimonio ambientale e la sostenibilità ambientale, il miglioramento delle infrastrutture, la sicurezza di un territorio – per citare solo alcuni degli obiettivi di valore pubblico di questa Amministrazione, richiedono, oltre che forme di collaborazione tra istituzioni, a livello nazionale, regionale e locale, anche una serie di strategie condivise con imprese e componenti della società civile, il pieno e consapevole coinvolgimento dei cittadini, le collaborazioni con le associazioni e la nutrita rete di volontariato locale, governate da un complesso sistema di principi e valori condivisi, oltre che una visione comune e integrata a vari livelli.

Curare le relazioni con i propri stakeholder significa, quindi, per la realtà di questa Amministrazione, porre particolare attenzione su uno dei principali aspetti del processo di creazione di valore sul territorio.

Diversificati sono pertanto gli strumenti e le modalità con le quali l'Amministrazione condivide le proprie decisioni, cercando di rispondere e soddisfare le aspettative dei diversi attori presenti sul territorio.

Per quanto attiene il grado di soddisfacimento dell'utenza, il Comune rileva:

1) la qualità percepita dall'utente, interno ed esterno, rilevabile tramite indagini di customer-satisfaction: si pensi alla misurazione della soddisfazione degli utenti interna alla Biblioteca comunale ed al servizio di mensa che avviene, periodicamente, con le seguenti modalità:

- Per quanto riguarda la rilevazione del livello di gradimento della **mensa scolastica**, questo avviene attraverso la somministrazione di questionari alle famiglie con figli che usufruiscono del servizio mensa, con raccolta dei questionari di gradimento ad opera della società in-house di cui il comune fa parte, a cui è affidato il servizio di refezione.

In relazione all'anno scolastico 2023/2024, per quanto riguarda la rilevazione del livello di gradimento della mensa scolastica, questo avviene attraverso la somministrazione di questionari alle famiglie con figli che usufruiscono del servizio mensa, con raccolta dei questionari di gradimento ad opera della società in-house di cui il comune fa parte, a cui è affidato il servizio di refezione. Per l'anno scolastico 2023-24 sono stati somministrati questionari ai genitori che fanno parte della commissione assaggi.

Il periodo di rilevazione è dall'inizio della scuola (metà settembre 2023) a dicembre 2023. Il campione riguarda un totale di n. 12 genitori e le scuole coinvolte sono due primarie: Anna Frank e Don Milani. Il gradimento del secondo piatto e del contorno è più che buono; il gradimento del primo è sufficiente. Il consumo da parte dei bambini è più che buono e gli avanzi nei piatti sono minimi. Nello stesso periodo è stata svolta anche l'analisi presso la scuola materna Villa Martinez, le scuole primarie Anna Frank e Don Milani le da parte degli insegnanti e genitori (campione n. 19 persone).

Le note apportate sono state:

- susine pericolose per nocciolo duro appuntito;
  - condire maggiormente il pesce per renderlo più gradevole;
  - consistenza dell'hamburger sgradevole;
  - insalata e carote non gradite.
- Per quanto riguarda la misurazione della soddisfazione degli **utenti della Biblioteca** invece, con cadenza almeno annuale, viene predisposto un questionario a cura del Servizio Biblioteca, indirizzato agli utenti della Biblioteca comunale, teso a rilevare il grado di soddisfacimento dell'utenza relativamente ai principali servizi bibliotecari (es. prestito bibliotecario, acquisto di riviste, ecc.). La Biblioteca si riserva inoltre di condurre ulteriori indagini in occasioni di progetti particolari, rivolti ad un target di pubblico più specifico rispetto all'utenza classica. Anche la Biblioteca Civica è stata dotata di totem atto a rilevare la soddisfazione degli utenti che usufruiscono dei servizi bibliotecari. La Biblioteca si è dotata inoltre della Carta dei servizi – con validità pluriennale - quale principale strumento di comunicazione e di impegno nei confronti dell'utenza, attraverso la quale vengono individuati i principi, l'organizzazione e gli standard qualitativi dei servizi offerti. La Carta dei servizi delinea inoltre le modalità di coinvolgimento e di partecipazione dei cittadini alla vita della biblioteca e qualora dovessero intervenire modifiche sostanziali a quanto prestabilito, il documento verrà periodicamente riesaminato ed aggiornato.
  - Il sistema di rilevazione della soddisfazione degli utenti presso il Museo del Figurino storico è stato attivato da giugno 2021 tramite tablet e sistema digitale per avviare all'uso del cartaceo (che nonostante la fine dello stato d'emergenza non è stato reintegrato). La provenienza dei visitatori trova un'alta percentuale di Italiani ma anche di turisti provenienti dalla Spagna, dalla Germania e di visitatori provenienti dagli USA. Dalla Regione Toscana la provincia che ha attirato più utenza è Firenze; seguono poi Prato, Pistoia e Lucca. Al termine dell'analisi effettuata sui dati della Customer-Satisfaction il bilancio per il 2022 è da considerarsi come positivo.

2) la qualità effettiva dei servizi, a loro volta rappresentati da quattro parametri: accessibilità, tempestività, trasparenza ed efficacia - misurabili attraverso gli indicatori e relativi standard di qualità previsti nelle Carte dei Servizi approvate con relative deliberazioni della Giunta Comunale.

- Per quanto attiene l'aspetto della **customer-satisfaction interna al comune**, l'Amministrazione comunale di Calenzano ha attivato, a fine 2022, un servizio di rilevazione della soddisfazione dell'utenza, teso a monitorare e garantire servizi di alto livello ai cittadini, attraverso l'utilizzo di n. 4 totem posti alle uscite delle sedi dell'Ente, e precisamente all'accesso della vecchia sede comunale (Piazza V. Veneto), all'accesso della sede comunale nuova (Piazza Gramsci), presso lo Sportello del Cittadino e presso la Biblioteca comunale. Il servizio in questione ha previsto la fornitura dei totem, la loro iniziale configurazione, la personalizzazione, la formazione del personale, la manutenzione hardware e software e l'accesso ad un portale dedicato per la relativa analisi dei dati.

La situazione che emerge, alla luce dei dati raccolti ed estrapolati dai totem al 31.12.2023 è la seguente:

<b>BIBLIOTECA COMUNALE</b>				
<b>Molto insoddisfatto</b>	<b>Insoddisfatto</b>	<b>Soddisfatto</b>	<b>Molto soddisfatto</b>	<b>Totale</b>
424	172	513	3179	4288
<b>PIANO TERRA P.ZZA GRAMSCI (Servizi Personale, Edilizia e Pianificazione, Patrimonio)</b>				
<b>Molto insoddisfatto</b>	<b>Insoddisfatto</b>	<b>Soddisfatto</b>	<b>Molto soddisfatto</b>	<b>Totale</b>
45	13	19	118	195
<b>SEDE P.ZZA V. VENETO (Servizi alla Persona, Affari Gen. Segreteria del Sindaco)</b>				
<b>Molto insoddisfatto</b>	<b>Insoddisfatto</b>	<b>Soddisfatto</b>	<b>Molto soddisfatto</b>	<b>Totale</b>
38	22	24	158	242
<b>SPORTELLLO DEL CITTADINO (Servizi Anagrafe, Suap, Stato civile)</b>				
<b>Molto insoddisfatto</b>	<b>Insoddisfatto</b>	<b>Soddisfatto</b>	<b>Molto soddisfatto</b>	<b>Totale</b>
320	105	161	588	1174
<b>ESITI TOTALI</b>				
<b>Molto insoddisfatto</b>	<b>Insoddisfatto</b>	<b>Soddisfatto</b>	<b>Molto soddisfatto</b>	<b>Totale</b>
827	312	717	<b>4043</b>	5899

Per quanto riguarda le motivazioni che hanno decretato nelle varie sedi un margine di insoddisfazione, gli utenti si sono così espressi:

- in Biblioteca: 15 utenti hanno indicato come motivo gli ambienti non confortevoli; 8 utenti hanno indicato informazioni e cartellonistica (non adeguata); 28 utenti hanno segnalato poca competenza; 8 utenti poca disponibilità e 15 utenti hanno indicato tempi di attesa troppo lunghi; 35 soggetti hanno indicato *altri motivi*.

- per la sede di Piazza Vittorio Veneto, l'indice di maggiore soddisfazione è stato espresso per il Servizio Scuola mentre il grado di maggiore insoddisfazione è legata all'ambito sociale.

- per la sede identificata con lo Sportello del Cittadino in Piazza Gramsci, il massimo grado di soddisfazione ha riguardato nell'ordine, prima lo Sportello del Cittadino, poi i servizi Alia, ed infine lo Stato Civile. Il maggior grado di insoddisfazione ha riguardato in quai ugual misura sia il Servizio Alia che lo Sportello del Cittadino.

- per la sede di Piazza Gramsci 11 (piano terreno) l'area che ha riscosso il massimo grado di insoddisfazione è stata l'area Edilizia, seguita dal Servizio Tributi e dal Servizio Strade e Verde pubblico; il massimo grado di soddisfazione è stato raggiunto quasi a pari merito tra l'Edilizia Privata e l'Ambiente, seguiti dal Servizio Strade e Verde, Servizio Tributi e Suap.

Anche sulla base del dato totale, preme far notare che il massimo grado di soddisfazione espresso per i servizi comunali è nettamente superiore rispetto al grado di insoddisfazione espressa nell'arco dell'anno dagli utenti dei servizi oggetto di monitoraggio.

Il nuovo sito web consente ad oggi un'ulteriore implementazione nella rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza attraverso la possibilità di valutare in tempo reale il gradimento dei servizi on-line dell'ente, fornendo il gradimento in relazione ad ogni pagina consultata.

- Per quanto riguarda invece la possibilità di presentare una segnalazione, un reclamo, un suggerimento o un apprezzamento, l'ente ha messo a disposizione dei cittadini una procedura veloce per gestire questa tipologia di comunicazioni. Si tratta di uno strumento sensibile e indispensabile per rilevare e rispondere rapidamente alle situazioni espresse di disagio, insoddisfazione o apprezzamento, che consente inoltre di analizzare le esigenze per contribuire al monitoraggio e al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal punto di vista dell'utenza.

Le segnalazioni possono essere di vario genere, ad esempio è possibile effettuare segnalazioni relative a:

- disfunzioni dell'illuminazione pubblica;
- presenza di animali infestanti (piccioni, topi, nutrie, scarafaggi e blatte, zanzara tigre, ecc.);
- presenza di cani randagi o vaganti;
- disservizi e criticità.

Le segnalazioni ed i reclami sui servizi gestiti dal Comune possono essere presentati con 3 diverse modalità:

- Tramite "Municipium", una semplice app da scaricare sul proprio smartphone. Si può scegliere l'area di interesse, inviare una domanda direttamente agli assessori, geolocalizzare la segnalazione e inserire fotografie. Una volta inviata, la segnalazione sarà assegnata all'ufficio competente e il cittadino potrà seguirne l'iter fino alla risposta finale e quindi alla chiusura.
- Tramite la procedura on-line collegandosi al portale dedicato. Il sistema funziona senza dover fare registrazioni, ma è necessario inserire un numero telefonico e un indirizzo e-mail, inoltre sarà possibile anche caricare delle foto. L'esito della segnalazione e ogni altra info saranno comunicate attraverso un messaggio di posta elettronica.
- Di persona allo Sportello del Cittadino.

## 2.2. Performance

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

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

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente (tot. 42 obiettivi, di cui n. 4 obiettivi trasversali a tutte le aree, coordinati dal Segretario Generale e un obiettivo trasversale a tutte le aree, coordinato dal Responsabile dell'Area Risorse, e n. 37 obiettivi settoriali di durata annuale e pluriennale).

A seguire sono altresì indicati gli obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi e gli obiettivi ambientali del triennio.

Con verbale del 12.04.2024 il Nucleo di Valutazione del Comune di Calenzano - nominato con Decreto sindacale n.° 9 del 12.06.2021 e riunito in stessa data in videoconferenza - ha preso atto delle schede obiettivo redatte dai Responsabili di Area al fine di approvare, da parte della Giunta comunale, il Piano della Performance anno 2024 del Comune di Calenzano. Richiamato pertanto il Regolamento del Sistema integrato di valutazione approvato dell'Ente, ha comunicato formalmente l'esito della pesatura degli obiettivi da assegnare e assegnati alla struttura comunale. Il NdV ha inoltre specificato che la "pesatura" è il processo di definizione della "rilevanza complessiva" posseduta da ogni obiettivo in termini di impatti operativi, economici e strategici.

Per il dettaglio relativo ai singoli indicatori di risultato, ai valori attesi, alle risorse umane impiegate, alle attività e tempi di realizzazione, alla pesatura degli obiettivi, si rimanda alla consultazione dell'**allegato 4 al Piano (Piano Performance 2024 del Comune di Calenzano)** dove sono riportate le schede di dettaglio degli obiettivi di performance organizzativa di Unità organizzativa per l'anno 2024 e seguenti, nel caso di obiettivi pluriennali.

### 2.2.1 La performance dell'Ente

(da deliberazione della Giunta Municipale n. 7 del 23.01.2018).

La performance organizzativa di Ente esprime la performance del Comune nel suo complesso e può prendere in esame molteplici aspetti atti a misurare il soddisfacimento dei bisogni della collettività. Quest'ambito valutativo esamina il raggiungimento degli obiettivi strategici e d'innovazione organizzativa e gestionale nel loro complesso, al fine di misurare il miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità nella gestione amministrativa dell'intera macchina comunale e la qualità e la quantità delle prestazioni e servizi erogati. Sulla base della valutazione a consuntivo del raggiungimento degli obiettivi (oltre che di eventuali sistemi di rilevazione del soddisfacimento dell'utenza finale laddove disponibili), il Nucleo di Valutazione formula una valutazione sintetica della "Performance di Ente". Secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione, la performance di Ente è data dalla media aritmetica della percentuale di effettiva realizzazione degli obiettivi assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione, a tutte le Aree dell'Ente. La percentuale di realizzazione di ciascun obiettivo viene ponderata in base alla pesatura effettuata in fase di programmazione.

Qualora nell'Ente vengano effettuate delle indagini del grado di soddisfazione degli utenti che siano relative ai principali servizi rivolti alla cittadinanza, in fase di valutazione della performance di Ente, il Nucleo di valutazione prenderà in esame i risultati di tali indagini se la quantità delle risposte risulterà statisticamente significativa. In tal caso la performance di Ente, calcolata secondo quanto previsto al precedente capoverso, potrà essere decurtata fino ad un 10% in funzione degli esiti della valutazione degli utenti.

Inoltre il Nucleo di Valutazione prenderà in esame i principali indicatori finanziari dell'Ente, al fine di confermare la performance di Ente risultante dal calcolo effettuato con la modalità descritta nei due capoversi precedenti, ovvero di decurtarla fino ad un massimo del 50% in presenza di indicatori significativamente negativi.

## 2.2.2. La performance dell'Unità organizzativa/Area.

La performance di unità organizzativa/area è stata individuata per il Segretario Comunale e per le P.O. di ciascuna area di appartenenza attraverso schede di obiettivi trasversali, al cui raggiungimento concorrono tutte le aree, ed obiettivi settoriali, annuali e pluriennali.

Per le schede di dettaglio, comprensive di pesatura relativa a: strategicità, complessità e rapporto obiettivo/attività ordinarie – attribuita ad ogni obiettivo - si rinvia alla consultazione del sopraccitato allegato.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'ente è stato approvato con deliberazione di G. C. n. 7 del 23.01.2018.

L'Organismo deputato alla valutazione delle posizioni organizzative è il Nucleo di Valutazione, composto dal Segretario Generale dell'ente/Presidente di diritto, e n. 2 componenti esterni nominati con decreto sindacale n. 9 del 12.06.2021, in seguito rettificato con proprio decreto n. 7 del 29.03.2022.

	N.	Titolo obiettivo	PESATURA OBIETTIVI		
			Strategicità per l'ente	Rapporto obiettivo/attività ordinaria	complessità
<b>OB. DI PERFORMANCE TRASVERSALI A TUTTE LE AREE – COORDINAMENTO SEGRETARIO GENERALE</b>	1	<b>Revisione Regolamento Uffici e Servizi</b>	70	80	80
<b>OBIETTIVO DI PERFORMANCE TRASVERSALE A TUTTE LE AREE – COORDINAMENTO RESP. AREA RISORSE</b>	2	<b>Tempi di pagamento - Rispetto e riduzione dei tempi di pagamento fatture *</b>	90	80	80
<b>OB. DI PERFORMANCE TRASVERSALI A TUTTE LE AREE – COORDINAMENTO</b>	3	<b>Controllo di gestione</b>	80	70	70

<b>SEGRETARIO GENERALE</b>					
<b>OB. DI PERFORMANCE TRASVERSALI A TUTTE LE AREE – COORDINAMENTO SEGRETARIO GENERALE</b>	<b>4</b>	<b>Miglioramento delle competenze digitali del personale dipendente - Piattaforma Syllabus 2023-2025</b>	80	70	70
<b>OB. DI PERFORMANCE TRASVERSALI A TUTTE LE AREE – COORDINAMENTO SEGRETARIO GENERALE</b>	<b>5</b>	<b>Adempimenti anticorruzione e trasparenza 2024</b>	70	80	80

\* Le p.a., ex art. 1, comma 2, d.lgs. 165/2001, devono assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali "specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato in misura non inferiore al 30%".

<b>OBIETTIVI SETTORIALI (annuali e pluriennali)</b>					
<b>AREA</b>	<b>N.</b>	<b>Titolo obiettivo</b>	<b>PESATURA OBIETTIVI</b>		
			<b>Strategicità per l'ente</b>	<b>Rapporto obiettivo/attività ordinaria</b>	<b>complessità</b>
<b>PERSONALE</b>	<b>1</b>	<b>Il capitale umano: dall'acquisizione di nuove risorse</b>	80	90	90
	<b>2</b>	<b>Rinnovo strumenti contrattuali</b>	80	80	90
	<b>3</b>	<b>Codice di comportamento aziendale</b>	90	90	80
<b>RISORSE</b>	<b>1</b>	<b>Relazione di fine mandato</b>	100	90	80
	<b>2</b>	<b>Controllo equilibri di bilancio e riduzione stock del credito verso Enti finanziatori Opere pubbliche</b>	90	90	80
	<b>3</b>	<b>Attività di riscossione coattiva</b>	70	60	70
	<b>4</b>	<b>Recupero evasione Imup</b>	70	50	60
<b>GESTIONE PATRIMONIO</b>	<b>1</b>	<b>Lavori ampliamento Cimitero di Sommaia</b>	70	80	80



	2	<b>Messa in sicurezza sismica Municipio</b>	90	90	70
	3	<b>Stadio comunale in loc. La Fogliaia. Ottenimento certificazione di prevenzione incendi (scia) e presentazione richiesta di certificazione di agibilità di pubblico spettacolo</b>	80	80	90
	4	<b>Alienazione del compendio immobiliare "Ex ambulatori" posti in loc. Settimello</b>	90	80	100
<b>VIGILANZA</b>	1	<b>La sicurezza stradale a Calenzano</b>	80	50	60
	2	<b>Controllo attività illecite. Applicazione Protocollo Lavoro Sicuro.</b>	80	80	70
	3	<b>Implementazione del nuovo sistema di videosorveglianza</b>	80	90	70
<b>AMBIENTE E VIABILITA'</b>	1	<b>Costituzione della Comunità Energetica Rinnovabile di Calenzano</b>	90	90	80
	2	<b>Costituzione del Catasto delle Aree Percorse da Incendi</b>	90	90	70
	3	<b>Realizzazione nuovo Parco Giochi Inclusivo in via Don Minzoni</b>	100	90	70
	4	<b>Approvazione Piano Eliminazione Barriere Architettoniche</b>	90	90	80
<b>EDILIZIA</b>	1	<b>Aggiornamento oneri di urbanizzazione su base incremento annuale ISTAT</b>	70	70	70
	2	<b>Digitalizzazione dell'archivio delle pratiche edilizie</b>	80	90	80
<b>PIANIFICAZIONE URBANISTICA</b>	1	<b>Variante al Piano Operativo per adeguamento al Piano Regionale Cave</b>	90	90	80
	2	<b>Variante di aggiornamento del Piano operativo comunale vigente, relativa alla verifica di attuazione delle aree di trasformazione della previgente strumentazione urbanistica generale</b>	80	90	80
<b>SERVIZI AI</b>	1	<b>Bando PNRR 1.2 Cloud -</b>	80	80	70

<b>CITTADINI E ALLE IMPRESE</b>		<b>Abilitazione al Cloud per le PA Locali</b>			
	2	<b>Bando PNRR 1.4.3 App IO - Adozione app IO</b>	80	80	60
	3	<b>Realizzazione del portale web comunale secondo le specifiche del bando PNRR 1.4.1 - Esperienza del cittadino nei servizi pubblici</b>	80	80	60
	4	<b>Bando PNRR 1.4.4 CIE SPID - Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – SPID CIE</b>	80	80	60
	5	<b>Progetto Facilitazione accesso ai servizi pubblici</b>	90	70	60
	6	<b>Bando PNRR 1.3.1 Piattaforma nazionale digitale dati (PDND)</b>	70	70	60
<b>AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI</b>	1	<b>Sviluppo della comunicazione istituzionale dell'ente</b>	80	60	60
	2	<b>Gestione della Centrale Unica di Committenza fra i comuni di Calenzano e Campi Bisenzio per gare di particolare rilevanza. Gare della Soc. Calenzano Comune S.r.l.</b>	70	90	80
	3	<b>Interventi di Solidarietà e di Cooperazione internazionale</b>	80	60	60
	4	<b>Rendiconto di Mandato, rivolto alla cittadinanza, della consiliatura guidata dal Sindaco Riccardo Prestini.</b>	100	90	80
<b>SERVIZI ALLA PERSONA</b>	1	<b>Carta dei servizi per asilo nido</b>	80	80	80
	2	<b>Progetto sperimentale ORTI URBANI</b>	70	70	60
	3	<b>Progetto Facilitazione accesso ai servizi pubblici</b>	90	70	60
	4	<b>Progetto Ri-Allestimento percorso museale MUFIS</b>	80	90	80
	5	<b>Supporto straordinario alle iniziative istituzionali</b>	80	80	70
<b>TOTALE OBIETTIVI</b>	<b>N. 42</b>				

## **Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi.**

### **Semplificazione**

Semplificazione amministrativa vuol dire rendere più chiaro, facile, comprensibile e snello il funzionamento di un'Amministrazione. Questo tipo di azione è strettamente legata all'attività della PA.

Semplificare l'azione amministrativa vuol dire tagliare passaggi procedurali, controlli, adempimenti inutili: cioè vuol dire eliminare tutto quello che è superfluo o addirittura dannoso per un buon funzionamento dell'amministrazione. Nei casi in cui non è possibile eliminare questi passaggi, semplificare significa allora saper trovare modi diversi, più semplici, rapidi ed economici per ottenere lo stesso risultato garantito da quel particolare passaggio procedurale, controllo, adempimento.

La semplificazione amministrativa dunque non è un fine, ma un mezzo per migliorare il rapporto con l'amministrazione dei cittadini, dei soggetti economici, delle formazioni sociali nonché, ovviamente, di tutti coloro che operano all'interno dell'amministrazione stessa.

La semplificazione va quindi intesa come cambiamento complessivo dell'amministrazione finalizzato a rendere la sua azione più efficiente, rapida ed economica.

**L'asse 2 della componente M1C1 del PNRR** contempla misure volte a riformare la pubblica amministrazione e a sviluppare la capacità amministrativa. Gli investimenti e le riforme programmati dal Piano in tale ambito hanno la finalità di eliminare i vincoli burocratici, rendere più efficiente ed efficace l'azione della Pubblica Amministrazione, con l'effetto di ridurre tempi e costi per le imprese e i cittadini.

Il Piano intende accompagnare le azioni di riforma legislativa da un forte intervento a sostegno della capacità amministrativa, soprattutto attraverso adeguate azioni di supporto tecnico a livello locale, per reingegnerizzare i procedimenti in vista della loro digitalizzazione e assistere le amministrazioni locali nella transizione dal vecchio al nuovo regime.

L'obiettivo principale del Piano è quindi sviluppare la capacità amministrativa della PA a livello centrale e locale, tanto in termini di capitale umano (selezione, competenze, carriere) che di semplificazione delle procedure amministrative.

Le finalità degli interventi sono:

- **Riduzione dei tempi per la gestione delle procedure**, con particolare riferimento a quelle che prevedono l'intervento di una pluralità di soggetti, quale presupposto essenziale per accelerare gli interventi cruciali nei settori chiave per la ripresa;
- **Liberalizzare, semplificare** (anche mediante l'eliminazione di adempimenti non necessari), **reingegnerizzare, e uniformare le procedure**, quali elementi indispensabili per la digitalizzazione e la riduzione di oneri e tempi per cittadini e imprese;
- **Digitalizzare le procedure amministrative per edilizia e attività produttive**, per migliorare l'accesso per cittadini e imprese e l'operatività degli Sportelli Unici per le Attività Produttive e per l'Edilizia (SUAP e SUE) attraverso una gestione efficace ed efficiente del back-office, anche attraverso appositi interventi migliorativi della capacità tecnica e gestionale della PA;
- **Monitorare gli interventi per la misurazione della riduzione di oneri e tempi e loro comunicazione**, al fine di assicurarne la rapida implementazione a tutti i livelli amministrativi, e contemporaneamente la corretta informazione ai cittadini.

In tale ambito il PNRR prevede lo screening dei procedimenti amministrativi, identificandone i regimi di esercizio, e la conseguente semplificazione dei procedimenti, mediante eliminazione delle autorizzazioni non giustificate da motivi imperativi di interesse generale, estensione dei meccanismi di silenzio-assenso ove possibile o adottando gli strumenti di SCIA o della mera comunicazione.

Nell'ambito dell'Agenda per la semplificazione 2020-2024 sono già state individuate - in collaborazione con le associazioni di imprese, le Regioni e l'associazione dei comuni (ANCI) - alcune procedure direttamente collegate all'attuazione del Piano che dovrebbero essere semplificate e accelerate.

Sono stati adottati i moduli unici nazionali in materia di attività commerciali e assimilate e in materia di attività edilizia. Così come previsto dagli Accordi, la Regione Toscana ha provveduto ad adeguare nei termini i moduli unici nazionali alle specifiche normative regionali di settore e tali moduli sono stati adottati dal Comune di Calenzano.

La modulistica unica in materia di attività commerciali e assimilate è inserita nella banca dati regionale SUAP e resa disponibile attraverso il Servizio telematico di Accettazione unico di livello regionale – STAR a cui il comune di Calenzano ha aderito e attraverso cui viene presentata la totalità pratiche allo Sportello unico del comune.

A seguito della entrata in servizio dello sportello telematico del comune anno 2017 (Sportello del cittadino) sono stati mappati e reingegnerizzati circa 300 procedimenti di istanza, pubblicati e presenti on line, attivabili tramite autenticazione con i sistemi SPID – CARTA DEI SERVIZI – CIE al portale, i procedimenti sono aggiornati in base alla normativa nazionale e regolamentare dell'ente e/o in base alle istanze dei servizi di riferimento.

## **Digitalizzazione**

Sta proseguendo il percorso relativo alla dematerializzazione degli atti amministrativi, avviato negli anni precedenti; è stato completato il percorso di dematerializzazione delle liquidazioni di spesa che rappresenta un obiettivo di performance organizzativa, trasversale all'area Risorse e al CED afferente l'Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese, a valere sull'anno in corso.

I progetti di investimento del PNRR sono suddivisi in 16 componenti, raggruppate a loro volta in 6 missioni. La digitalizzazione compare già nella prima missione del PNRR, insieme all'innovazione, alla competitività, alla cultura e al turismo.

Gli obiettivi della prima Missione sono appunto promuovere e sostenere la transizione digitale, sia nel settore privato che nella Pubblica Amministrazione, sostenere l'innovazione del sistema produttivo ed investire in due settori chiave per l'Italia, il turismo e la cultura.

Le principali azioni contenute nella Missione sono:

- la diffusione della Banda Ultra-larga e connessioni veloci in tutto il Paese;
- incentivi per la transizione digitale e per l'adozione di tecnologie innovative e le competenze digitali da parte del settore privato;
- la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione e rafforzamento delle competenze digitali;

- il sostegno alle filiere e all'internazionalizzazione e investimenti nel settore aerospaziale;
- il rilancio del turismo e dei settori culturali con un approccio innovativo e sostenibile, per migliorare l'accesso ai siti turistici e culturali e la loro fruizione.

Relativamente alla digitalizzazione della Pubblica Amministrazione il Piano prevede il rafforzamento delle infrastrutture digitali della pubblica amministrazione, la facilitazione alla migrazione al cloud, un ampliamento dell'offerta di servizi ai cittadini in modalità digitale, la riforma dei processi di acquisto di servizi ICT.

Il Comune di Calenzano ha aderito ai seguenti avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza:

CUP	INTERVENTO	LINEA PNRR	COSTO TOTALE	CONTRIBUTO PNRR	STATUS PROGETTO
E75G21000000001	PROGETTO INNOVATIVO QUALITA' DELL'ABITARE: NUOVO CENTRO URBANO DI CALENZANO - STRALCIO 1 ID 301 "Nuove CA.SE Qualità dell'abitare e della coesione sociale"	Programma innovativo nazionale per la qualità dell'abitare – PINQuA (Missione 5 – Componente 2, investimento 2.3 del PNRR)	€ 16.927.000,00	€ 10.327.184,68	
E76B20000840001 <b>CHIUSO</b>	Interventi messa in sicurezza scuola via Mascagni	M2.C4.I2 -2. Prevenire e contrastare gli effetti dei cambiamenti climatici sui fenomeni di dissesto idrogeologico e sulla vulnerabilità del territorio – Obiettivo 2	€ 65.739,79	€ 65.739,79	
E71B20000100004 <b>CHIUSO</b>	Rifacimento ponte stradale sul torrente Marina – Ponte Molino	M2C4I2.2 "Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza	€ 850.000,00	€ 850.000,00	

		energetica dei Comuni"			
E77B11000090004	PARCO DEL NETO PER REALIZZAZIONE DEL CENTRO SERVIZI MULTIFUNZIONALE. CALENZANO	(PNRR) – MISSIONE 5 COMPONENTE 2 INVESTIMENTO/SUBINVESTIMENTO 2.1 “RIGENERAZIONE URBANA”	€ 640.000,00	€ 488.894,83	
E73I22000070001	TEATRO "MANZONI"	PNRR, Missione 1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo - Componente 3 - Turismo e Cultura 4.0 (M1C3), Misura 1 “Patrimonio culturale per la prossima generazione”, Investimento 1.3: Migliorare l’efficienza energetica di cinema, teatri e musei - Obiettivi 2 e 3	€ 324.000,00	€ 264.000,00	
E71F22000130006	Adozione app IO	Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Comuni Aprile 2022	€ 17.150,00	€ 17.150,00	Concluso in asseverazione
E71F22000460006	1.4.1 Esperienza del cittadino nei servizi pubblici	Misura 1.4.1 Esperienza del cittadino nei servizi pubblici	€ 155.234,00	€ 155.234,00	Progetto Asseverato richiesta erogazione finanziamento

E51F22007070006	1.3.1. Piattaforma digitale nazionale dati	1.3.1. Piattaforma digitale nazionale dati	€ 20.344,00	€ 20.344,00	Progetto concluso e Asseverato richiesta erogazione finanziamento
E71F22000120006	1.4.4 Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – SPID e CIE	Misura 1.4.4 Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – SPID e CIE	€. 14.000,00	€ 14.000,00	Progetto Asseverato richiesta erogazione finanziamento
E71F23000430006	Adozione Piattaforma PagoPA	Misura 1.4.3 Adozione Piattaforma PagoPA	€ 28.281,00	€ 28.281,00	Concluso e asseverato richiesta erogazione finanziamento
E71C22000420006 € 85.826,00	1.2 Abilitazione al cloud per le PA Locali – Comuni	1.2 Abilitazione al cloud per le PA Locali – Comuni	€ 85.826,00	€ 85.826,00	In esecuzione
E71F22004350006	1.4.5 Piattaforma Notifiche Digitali	1.4.5 Piattaforma Notifiche Digitali	€ 32.589,00	€ 32.589,00	Progetto già asseverato. In fase di verifica per finanziamento.
		<b>TOTALI</b>	<b>€ 19.160.163,79</b>	<b>€ 12.349.243,30</b>	

## Reingegnerizzazione dei processi

La reingegnerizzazione dei processi si propone di ridisegnare complessivamente i processi, partendo dalla missione e dalle strategie ed agendo contestualmente su tutte le componenti dei processi stessi (flusso, organizzazione, personale, logistica, informazioni trattate).

## Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale

Per “accessibilità” si intende la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

In applicazione del decreto legislativo n. 106/2018, che recepisce la direttiva europea che prevede l'obbligo di accessibilità per i siti web e le applicazioni mobili, nonché ulteriori obblighi tra cui la pubblicazione della dichiarazione di accessibilità, il Comune di Calenzano ha approvato - con Deliberazione di Giunta Municipale n. 36 del 28.03.2023 - gli obiettivi di accessibilità per l'anno 2023 del sito internet dell'Amministrazione comunale, di cui all'allegato A) del citato atto deliberativo, ivi elencati:

- **Sito web istituzionale**

Intervento: Siti web e/o app mobili - Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo, Sito web e/o app mobili - Adeguamento ai criteri di accessibilità, Sito web e/o app mobili - Adeguamento alle "Linee guida di design siti web della PA", Sito web - Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i, Sito web e/o app mobili - Sviluppo, o rifacimento, del sito/i. - attività eseguite nell'ambito del progetto PNRR Misura 1.4.1.

- **Siti web tematici**

Intervento: Siti web e/o app mobili - Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo, Sito web e/o app mobili - Adeguamento ai criteri di accessibilità, Sito web e/o app mobili - Adeguamento alle "Linee guida di design siti web della PA" - attività eseguite nell'ambito del progetto PNRR Misura 1.4.1.

- **Sito intranet**

Intervento: Sito web - Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i.

- **Formazione**

Intervento: Formazione - Aspetti tecnici, Formazione - Aspetti normativi.

- **Postazioni di lavoro**

Intervento: Postazioni di lavoro - Attuazione specifiche tecniche.

- **Organizzazione del lavoro**

Intervento: Organizzazione del lavoro - Piano per l'acquisto di soluzioni hardware e software.

#### PNRR 1.4.1 - C.SI.3.2 - Dichiarazione di accessibilità

Il sito comunale espone la dichiarazione di accessibilità in conformità al modello e alle linee guida rese disponibili da AgID in ottemperanza alla normativa vigente in materia di accessibilità e con livelli di accessibilità contemplati nelle specifiche tecniche WCAG 2.1

Riferimenti normativi del bando PNRR necessari all'ottenimento del finanziamento:

- AgID: Dichiarazione di accessibilità
- AgID: Linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici
- Direttiva UE n. 2102/2016
- Legge 9 gennaio 2004, n. 4
- Web Content Accessibility Guidelines - WCAG 2.1



*(Estratto da Linee guida sull'accessibilità AGID)*

Le presenti Linee Guida hanno lo scopo di adempiere a quanto definito dall'art 11 della Legge del 9 gennaio 2004, n. 4, in cui si richiede che l'Agenzia dell'Italia Digitale - sentite anche le associazioni maggiormente rappresentative delle persone con disabilità, nonché quelle del settore industriale coinvolto nella creazione di software per l'accessibilità di siti web e applicazioni mobili, d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del Decreto Legislativo 28 agosto 1997, n. 281 - emani, in conformità alle procedure e alle regole tecniche di cui all'articolo 71 del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, apposite linee guida con cui, nel rispetto degli atti di esecuzione adottati dalla Commissione europea ai sensi delle direttive sull'accessibilità, siano stabiliti:

1. i requisiti tecnici per l'accessibilità degli strumenti informatici, ivi inclusi i siti web e le applicazioni mobili, conformemente ai principi di cui all'articolo 3-bis, Legge n. 4 del 2004, e ai valori di cui al punto 1), lettera d), numero 3, dell'allegato B al decreto del Ministro per l'innovazione e le tecnologie 8 luglio 2005, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 183 dell'8 agosto 2005;
2. le metodologie tecniche per la verifica dell'accessibilità degli strumenti informatici, ivi inclusi i siti web e le applicazioni mobili;
3. il modello della dichiarazione di accessibilità di cui all'articolo 3-quater, Legge del 9 gennaio 2004, n. 4;
4. la metodologia di monitoraggio e valutazione della conformità degli strumenti informatici, ivi inclusi i siti web e le applicazioni mobili, alle prescrizioni in materia di accessibilità;
5. le circostanze in presenza delle quali, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 5 della Direttiva europea 2016/2102, si determina un onere sproporzionato, per cui i soggetti erogatori possono ragionevolmente limitare l'accessibilità di un sito web o applicazione mobile.

## **Obiettivi ambientali.**

Per l'Amministrazione di Calenzano, la tutela ambientale e la lotta ai cambiamenti climatici rappresentano un impegno costante e significativo in tutti gli ambiti dell'azione amministrativa: tale sforzo produce risultati concreti non soltanto attraverso politiche specificatamente ambientali, ma bensì anche nella programmazione urbanistica, nelle infrastrutture, nella gestione del patrimonio pubblico e nell'incremento dei servizi per i cittadini.

L'Amministrazione comunale ha intrapreso da tempo un virtuoso percorso di qualificazione ambientale, dapprima nel 2012 con la certificazione del proprio Sistema di Gestione Ambientale, secondo lo standard internazionale ISO 14001, estesa nel 2014 al Regolamento Europeo EMAS 1221/19, con il riconoscimento della prestigiosa Registrazione EMAS da parte del Comitato per Ecolabel e per l'Ecoaudit dell'ISPRA. Nel 2019 ha poi ottenuto la certificazione ISO 14064 Carbon Footprint di organizzazione, affermandosi come primo Comune italiano ad essersi certificato con tale standard internazionale, con il fine di quantificare e validare attraverso un Ente Terzo le emissioni di gas ad effetto serra del territorio amministrato e attuare un programma di contrasto ai cambiamenti climatici.

In tale contesto, con l'adesione nel 2017 al protocollo Patto dei Sindaci per il Clima e l'Energia, il Comune sancisce il proprio impegno effettivo del Comune aridurre del 40%, entro il 2030, le emissioni pro capite di gas effetto serra rispetto all'anno di riferimento da protocollo.

Il Piano di Azione per il Clima e l'Energia Sostenibile è il documento che definisce operativamente gli interventi e le strategie da realizzare per raggiungere tale virtuoso obiettivo.

Tra le azioni maggiormente significative che integrano tale percorso, figurano gli atti di programmazione urbanistica, come il Piano Strutturale Intercomunale (PSI), il Piano Operativo Comunale (POC), il Piano particolareggiato del Piano della Mobilità Sostenibile (PUMS) e il Piano di Classificazione Acustica (PCA). Si annoverano, inoltre, le campagne per la raccolta differenziata, i progetti di forestazione urbana, la creazione di un biodistretto, l'adozione di nuovi strumenti di monitoraggio della qualità dell'aria e i protocolli di intesa per valorizzare il territorio.

Il percorso verso la sostenibilità ambientale e sociale del Comune si sviluppa in continuità con le precedenti Amministrazioni e vive oggi una rinnovata spinta e forza, grazie anche all'adozione del Piano di Azione per il Clima e l'Energia Sostenibile (PAESC), approvato nel 2019 e poi aggiornato nel 2021.

Con D.G. n. 44 del 02.04.2024 avente ad oggetto: Progetto per la "CITTÀ SOSTENIBILE: Certificazione Ambientale", Sistema di Gestione Ambientale: Presa d'atto del riesame della Direzione, Dichiarazione Ambientale, e del Piano degli Obiettivi 2024/2026, è stata approvata la DA (Dichiarazione Ambientale 2024), nella quale si riportano gli Obiettivi ambientali per il triennio 2024-2026.

## **Obiettivi – triennio 2024-2026.**

I temi su cui si basa il programma derivano direttamente dai punti fondamentali della Politica Ambientale dell'Organizzazione e sono coordinati con il Programma di mandato dell'Amministrazione. In particolare, la suddivisione in "Missioni" e "Programmi" deriva direttamente dalla metodologia utilizzata per la stesura del Documento Unico di Programmazione (DUP) del periodo 2022 – 2024, che contiene anche il dettaglio delle risorse stanziare dall'Amministrazione Comunale.

Per favorire una lettura integrata degli strumenti di miglioramento ambientale adottati dal Comune, è stato inoltre inserito il riferimento agli obiettivi e progetti descritti nel Piano di Azione per l'Energia Sostenibile e il Clima (PAESC) adottato dal Comune.

MISSIONE 9: Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
<b>Programma 2: Tutela, valorizzazione e recupero ambientale</b>							
	Valorizzare il paesaggio e l'ambiente naturale	Valorizzazione dell'area ex-polveriera	Bando di gara per l'individuazione del soggetto attuatore della riqualificazione e valorizzazione dell'area e relativi adempimenti.	Pianificazione e progettazione  Gestione del Patrimonio  Affari Generali	-	2019: completamento iter urbanistico 2020: emissione Bando di gara 2021: approvazione del piano attuativo degli interventi 2023 pubblicato bando sollecito per manifestazione interesse soggetti privati	Completato iter urbanistico In corso emissione bando di gara per valutare offerte provenienti dal settore privato (al momento in attesa di definizione del prezzo di alienazione dell'immobile). Parere congruità da parte del Demanio aprile 2020. Ad oggi in fase di ricerca interesse soggetti terzi <b>IN CORSO</b>
	Realizzare gli interventi sul territorio di	Predisposizione dei progetti, nel rispetto del crono-	Riconversione e valorizzazione molino Valigari ed ex molino del Luce	Pianificazione e progettazione	-	2021 Completamento delle procedure di Gara per l'affidamento	Realizzato progetto di fattibilità tecnica ed economica, approvato delibera n.39 del 09.03.2017 (in

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
	Calenzano connessi al Parco Agricolo della Piana	programma allegato alle convenzioni, nell'ambito del progetto di valorizzazione del Parco agricolo della Piana.	(presente cofinanziamento con Regione Toscana)	Gestione del Patrimonio		della progettazione e gestione dell'ex molino del Luce. Individuazione soggetto incaricato della sistemazione e adeguamento del molino Valigari e delle correlate aree a destinazione agricola.	data 12.06.2017 stipulata convenzione per cessione diritto di superficie) Individuati soggetti (delibera n.81 del 29.05.2018) per incarico di approfondimenti e formulazione interventi per la sistemazione e adeguamento del molino Valigari e delle correlate aree a destinazione agricola, mediante stipula convenzione con Università di Firenze. Intento riproporre gara per recupero e riutilizzo immobile ed aree agricole con obbligo di utilizzo in parte destinato ad attività sociali. <b>IN CORSO</b>
COM-01 COM-02	Promuovere interventi di sensibilizzazione ambientale rivolti ai cittadini	Realizzazione di iniziative ed eventi per la sensibilizzazione ambientale della cittadinanza	Organizzazione eventi annuali: Festa dell'Ambiente e Festa dell'Albero Campagna di sensibilizzazione "Le buone pratiche", da attuarsi prevalentemente attraverso articoli sul periodico "Per Quale Comune". Individuazione di azioni per la sensibilizzazione della cittadinanza su varie tematiche di interesse ambientale	Ambiente e viabilità  Sindaco/delega all'ambiente	N° eventi/anno: 2  N° articoli su buone pratiche ambientali: > 3  N° nuove iniziative/anno: 1	Definito annualmente in Piano della Comunicazione	Anno 2023 Riproposti eventi consolidati (Festa dell'albero, Festa delle Api e della Biodiversità, Piantiamolo!, il mese dell'Ambiente) Articoli su buone pratiche ambientali su "Per Quale Comune" (es. CER, raccolta differenziata, incendi boschivi...) <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
AMB_ADA-05 AMB_ADA-06	Miglioramento degli spazi verdi pubblici	Piena applicazione della legge 10/2013 (piantagione di un albero per ogni bambino)	Aggiornamento del catasto delle alberature del Comune di Calenzano finalizzato all'implementazione dell'inventario dei nuovi impianti arborei in ottemperanza delle disposizioni previste dalla legge 10/2013;	Ambiente e viabilità  Patrimonio	N° nuovi alberi piantati/anno > 150	2022: raggiungimento target 2023: raggiungimento target	Anno 2022: piantati 17 alberi Nel 2023 messi a dimora 392 alberi (Progetto Forestazione Urbana) <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b> (La relazione per il mantenimento dell'obiettivo della L 10/2013 (rapporto piantumazioni / nuovi nati > 1 prevista entro aprile 2024.)
AMB_ADA-03	Realizzare un nuovo grande spazio urbano: il Parco delle Carpugnane	Progettazione esecutiva del Parco delle Carpugnane	Gestione del procedimento di analisi/caratterizzazione delle matrici ambientali nell'area interessata dal Parco (terreno e acqua). Individuazione delle modalità per la progettazione esecutiva del Parco delle Carpugnane anche attraverso la stipula di una convenzione con Autostrade per l'Italia.	Ambiente e viabilità  Sindaco / delega parchi		2023: progetto esecutivo	2019/2020: stipulato convenzione con Università di Firenze in relazione alla progettazione esecutiva del Parco delle Carpugnane [Nel 2023 conclusa la fase di progettazione esecutiva.]  <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
		Apertura al pubblico del Parco delle Carpugnane			Verde pubblico fruibile: circa 20 ha 3,5 ha superficie occupata nuove alberature	2024: affidamento lavori lotto 1 e lotto 2. Collaudo Lotto 1 e Lotto 2 entro giugno 2024	Primo Lotto lavori area naturalistica affidato a dicembre 2023.  <b>IN CORSO</b>
	Cittadinanza attiva e sostenibilità	Adesione come supporto al Progetto LIFE HELP "Sostegno al progetto Europeo per realizzazione di	Progetto con capofila il Comune di Rimini con il partenariato di ISPRA. Fine del progetto realizzare linea guida nazionale per l'armonizzazione degli	Sindaco  Ambiente e Viabilità	Pubbliche Amministrazioni  Cittadini	Adesione anno 2021  Approvazione ed avvio progetto anno 2023  Periodo 2024-2026	Progetto avviato nel 2023.  <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
		un sistema di pianificazione e gestione Ambientali"	indicatori ambientali.			Attività definite nel progetto	
	Promuovere agricoltura biologica	Riconoscimento del Distretto Biologico (Biodistretto) del Comune di Calenzano	È in corso di costituzione l'associazione tra imprenditori del settore agro alimentare del Comune, finalizzata ad ottenere riconoscimento del Distretto Biologico ai sensi della L. 51/2019.	Ambiente e viabilità	Accordo tra Imprese Agricole/Cittadini /Associazioni/Amministrazione/Altre Imprese	2022: costituzione formale Associazione e avvio procedimento per la richiesta del riconoscimento del Distretto. 2023/2024: avvio attività di sensibilizzazione e divulgazione	Distretto Biologico di Calenzano riconosciuto da Regione Toscana.  <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
	Tutela del suolo e della Biodiversità	Partecipazione progetto HUMUS (Healthy Municipal Soil)	Sottoscrizione del Manifesto per il Suolo e percorso partecipativo sul suolo urbano ed agricolo	Ambiente e viabilità  Sindaco	Accordo di Gestione Territoriale tra i diversi attori coinvolti	In corso di definizione	Adesione progetto a gennaio 2024  <b>IN CORSO</b>
	Cittadinanza attiva e sostenibilità	Progetto Erasmus+ "Le sfide Future del Green Deal europeo per il coinvolgimento attivo dei cittadini di domani"	Progetto con capofila CNR e coinvolgimento regione di Marmara (Turchia) per analisi e condivisione di politiche green e casi studio con studenti scuole superiori	Sindaco  Area Ambiente e Viabilità	Diffusione di politiche green degl attuate dal Comune di Calenzano da parte degli studenti scuole superiori	Periodo 2024-2026 Milestone definite nel progetto	Progetto selezionato a novembre 2023. Iniziato il percorso con coinvolgimento studenti.  <b>IN CORSO</b>
	Tutela del suolo Sicurezza idraulica	Stipula di contratti tra soggetti privati / Consorzio di Bonifica /comune	Stipula "CONTRATTO DI FIUME" - per terreni ad uso della sicurezza idraulica al fine dell'utilizzo per la sicurezza idraulica	Area Ambiente e Viabilità  Sindaco  Gestione del	Stipula contratti	2024 / 2026	Realizzata Cassa della Gora ne l 2023. Altri  <b>IN CORSO</b>

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
				Patrimonio			
<b>Programma 8: Qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento</b>							
	Mitigazione dell'impatto atmosferico	Miglioramento della qualità dell'aria attraverso l'attuazione delle azioni contenute nel PAC approvato, compatibilmente agli stanziamenti dei fondi regionali.	Monitoraggio stato di avanzamento azioni previste dal PAC Regione Toscana ha elaborato nuove Linee Guida che prevedono adozione nuovo PAC, approvato PAC DC 129 del 26/10/2023. Ripresi interventi PAESC e PUMS.	Ambiente e viabilità	N° superamenti media giornaliera PM10 < 10 N° superamenti media oraria NO2 =0 Riduzione del 10% delle concentrazioni medie mensili di PM10 e NO2 (2019 vs. 2015)	Allegato 1 Scheda Interventi Strutturali 2023-2025 in fase di approvazione. Previsto aggiornamento annuale da inviare alla Regione Toscana entro il 31/05/2024 (annuale)	Realizzati alcuni interventi strutturali previsti nel PAC DC 129 del 26/10/2023. Monitoraggio annuale degli interventi. <b>IN CORSO</b>
PIAN_MIT-05	Mitigazione dell'impatto atmosferico	Miglioramento della qualità dell'aria attraverso l'attuazione di progetto di monitoraggio	Monitoraggi sperimentali della qualità dell'aria tramite: <ul style="list-style-type: none"> <li>Biomonitoraggio con i licheni e con le api e pipistrelli</li> <li>Campionamento dell'aria (odori), attraverso strumentazione avanzata (droni)</li> </ul>	Ambiente e viabilità	Rilevazioni della qualità dell'aria ed individuazione delle potenziali sorgenti emissive	Anno 2022/2024 : Attivazione progetto Biomonitoraggio  Anno 2024: Attivazione progetto Campionamento dell'aria	Tutti i progetti risultano in corso <b>IN CORSO</b>
	Riduzione emissioni gas effetto serra sul territorio	Adesione al Patto dei Sindaci integrato per il Clima e l'energia  Certificazione carbon footprint di organizzazione secondo la norma	Redazione dell'Inventario di Base delle Emissioni. Redazione del Piano di azione per l'energia sostenibile e il clima (PAESC) ed attuazione successiva delle azioni del Piano finalizzate alla riduzione progressiva delle emissioni puntando ad una	Ambiente e viabilità  Sindaco / delega ambiente	<b>Baseline 2008: 14,83 tCO2eq/abitante</b>  <b>Target 2030: 8,9 tCO2eq/abitante</b>	2018: completamento inventario emissioni 2019: completamento e presentazione del PAESC e ottenimento certificazione ISO 14064 2020: avvio attuazione azioni del PAESC	PAESC approvato in data 03/10/2019, prima relazione di attuazione del 28/09/2021, seconda relazione di attuazione 23/11/2023. Certificazione carbon footprint di organizzazione in accordo allo standard ISO 14064 in data 12.04.2019. Ultimo aggiornamento

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
		ISO 14064	migliore efficienza energetica e una produzione e un utilizzo più sostenibili dell'energia. Certificazione del calcolo relativo alla carbon footprint del Comune			2021: Prima relazione di Intervento PAESC 2023: Relazione di attuazione PAESC (full report):	2023 (dati 2021) <b>Emissioni 2019 10,45 tCO2eq/abitante</b> <b>Emissioni 2021 10,03 tCO2eq/abitante</b> <b>(Calcolo emissioni certificato ISO 14064):</b> <b>IN CORSO</b> (attività da confermare per continuità di Gestione del Sistema Ambientale)
	Riduzione emissioni gas effetto serra sul territorio	Realizzazione di un progetto con le imprese di Calenzano al fine della riduzione delle emissioni di CO2	Progetto per il SUPPORTO ALL'ANIMAZIONE E COINVOLGIMENTO DELLE IMPRESE DEL TERRITORIO IN MATERIA DI LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO	Sindaco  Area Ambiente e Viabilità	Coinvolgimento Imprese di Calenzano	2022-2024: avvio progetti coinvolgimento imprese  2024-2026: monitoraggio e realizzazione sistema di gestione	Anno 2022 / 2023: Prime 30 imprese firmatarie del Patto per lo Sviluppo Sostenibile.  Avviati i tavoli tematici per il coinvolgimento delle imprese del territorio per la riduzione delle emissioni di CO2 <b>IN CORSO</b>
	Potenziare la proposta educativa rafforzando la collaborazione fra istituto scolastico e amministrazione	Favorire la mobilità sostenibile attraverso l'organizzazione servizio di accompagnamento a scuola - PIEDIBUS	Organizzazione continuativa del servizio su tutti i plessi scolastici della scuola primaria, tramite affidamento a volontari di associazioni del territorio. Pubblicizzazione del servizio nell'ambito degli strumenti di comunicazione ambientale dell'Ente.	Servizi alla persona	> 150 iscritti / anno	Continuativo, Annuale	Servizio piedibus attivato dal 2018 e portato avanti con continuità. 2022/2023 iscritti 120 alunni 2023/2024app iscritti 252 alunni <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
	Miglioramento qualità dell'aria		Spostamento di attività di recupero inerti da Via Le Prata (da area urbana) area di cava (area extraurbana)	Pianificazione  Area Ambiente e Viabilità	Spostamento attività	2024 / 2026	Anno 2024: Sono in atto le procedure di autorizzazione da parte del soggetto privato Proponente. In attesa di efficacia della variante urbanistica (approvata in attesa di pubblicazione sul BURT) <b>IN CORSO</b>

MISSIONE 9 – Programma 3 Rifiuti							
Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
<a href="#">RET_MIT-01</a>	Aumentare la raccolta differenziata dei rifiuti urbani	Individuare e programmare, insieme al gestore del servizio, la progressiva sostituzione del sistema di raccolta con i tradizionali cassonetti	Dal 2018, con la gestione del servizio rifiuti urbani da parte di ATO, inizia il periodo di gestione transitorio. Successivamente dovrà essere concordato con l'ATO il nuovo progetto per la gestione a regime dei rifiuti con obiettivo di aumento della raccolta differenziata.	Ambiente e viabilità  Sindaco / delega ambiente	% raccolta differenziata: 2018: > 61% 2019: > 63% 2020: > 65% 2021: > 65%	2018: approvazione progetto definito rifiuti 2019: avvio attività per implementazione nuovo progetto <i>(NB: tempi e obiettivi da concordare con ATO in fase di definizione del progetto)</i>	Realizzato ed approvato nuovo progetto per la gestione dei rifiuti urbani (delibera n.23 del 28.02.2018) Per il 2018 raggiunta quota del 62,39% per la raccolta differenziata dei RSU Agg. 2019: per il 2019 raggiunta quota 70% per la raccolta differenziata dei RSU Agg. 2020: per il 2019 raggiunta quota 77% per la raccolta differenziata dei RSU (dato ALIA in attesa di certificazione ABERA) Agg. 2023 per la raccolta differenziata visti i risultati dal 2019 al 2021 con sistema a regime il risultato medio di RD si attesta interno al 75% <b>Obiettivo RAGGIUNTO</b>

							Anno 2024: In corso richiesta passaggio a Tariffa corrispettiva e conseguente adeguamento del sistema di raccolta con ipotesi previsionale di incremento RD
		Controllo del territorio finalizzato al contrasto del fenomeno dell'abbandono dei rifiuti	Progetto Rifiuti Stop: monitoraggio degli abbandoni tramite sorveglianza con telecamere. Attività di controllo di sanzionamento e denuncia anche in collaborazione delle forze di polizia (PM e CC) per conferimenti illeciti di rifiuti scarti tessili industriali.	Ambiente e viabilità  Sindaco / delega ambiente		2018 installazione di una nuova telecamera di videosorveglianza con diversa tecnologia rispetto a quelle già utilizzate 2019/2020: prosecuzione attività di sorveglianza e controllo	Aumentato numero telecamere adibite al monitoraggio ed alla sorveglianza dei rifiuti abbandonati da N.1 a N.4 (determina n.71AV del 23.10.2018) Agg. 2019 confermato il servizio ed ottimizzato con nuovo sistema con 3 telecamere per tutto il 2019-20-21. Agg. 2023 confermato il servizio ed ottimizzato con nuovo sistema con 3 telecamere per tutto il 2023 e 2024. <b>Obiettivo RAGGIUNTO</b>

MISSIONE 10: Trasporti e diritto alla mobilità

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
<b>Programma 2: Trasporto pubblico locale</b>							
<a href="#">TRASP_MIT-05</a>	Incrementare la mobilità a basso impatto ambientale	Potenziare e migliorare il servizio della metropolitana di	Incremento delle corse dei treni e miglioramento dell'integrazione ferro-gomma potenziando i	Vigilanza  Mobilità e trasporti		2019: conclusione esito Gara 2021: avvio nuovo assetto organizzativo	Inviata comunicazione a Regione Toscana e ATAF per razionalizzare il TPL Incrementato il sistema dei

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
		superficie di collegamento con Firenze e Prato	collegamenti sul territorio anche fuori dai confini comunali, ad esempio i collegamenti con le città di Firenze e Prato. Razionalizzazione e riorganizzazione del sistema di Trasporto Pubblico Locale (TPL)			TPL 2022/2023: Prevista realizzazione <u>velostazione</u>	trasporti pubblici con inserimento di una ulteriore linea autobus (linea n.57) 2019: richiesta di avere incremento corse treno, approvata ulteriore corsa mattutina. Il PUMPS Metropolitano ha indicato la Stazione del Pratignone come futuro HUB per trasporto pubblico. In corso ricerca fondi per progetto <u>velostazione</u> .  <b>IN CORSO</b>
<b>Programma 5: Viabilità e infrastrutture stradali</b>							
TRASP_MIT-02	Promuovere lo sviluppo della mobilità sostenibile	Realizzazione di nuove piste ciclabili	Completare la rete delle piste ciclabili individuate all'interno degli strumenti di pianificazione (PUT e Regolamento Urbanistico). Collegare con un percorso ciclabile le frazioni della Chiusa e di Carraia con il centro urbano di Calenzano (stazione)	Ambiente e viabilità Lavori pubblici	Aumento del 30% estensione piste ciclabili (2021 vs, 2017) Km piste ciclabili Obiettivo: 35,00 km	2021-2024: realizzazione nuovi tratti sulla base dei fondi disponibili	Nel 2023 incrementata l'estensione dei percorsi di piste ciclabili del 40% rispetto all'anno di riferimento (2016). Km piste ciclabili attive pari a: 2023: 25,08 (2016: 17,89)  <b>IN CORSO</b>
EDF_MIT-11	Efficientare la rete di illuminazione pubblica in ottica smart city	Trasformazione illuminazione pubblica con il triplice obiettivo del risparmio energetico, la riduzione dei costi, l'integrazione con	Individuare, previo espletamento di procedura ad evidenza pubblica, il soggetto attuatore del progetto di trasformazione degli impianti di illuminazione pubblica, sulla base delle proposte	Gestione patrimonio Lavori pubblici	Al termine del progetto di riconversione, riduzione del 30% consumo di energia elettrica per illuminazione	2018: approvazione progetto ed individuazione soggetto attuatore 2019: avvio trasformazione 2023: conclusione	Al 2023 trasformati 3240 punti luce a LED, 11 impianti semaforici Consumo illuminazione pubblica anno 2017: 1.921.034 kW anno 2023: 853.983 kW <b>Riduzione consumo 56%</b>

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
		systemi innovativi (concetto smart city).	progettuali pervenute nel corso dell'anno 2016-2017.		pubblica rispetto al 2017		<b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
	Ridurre le emissioni di CO2 e migliorare la sicurezza stradale	Aumentare le "zone 30" nel territorio di Calenzano	Individuare e Trasformare alcune viabilità di Calenzano in "zone 30" dando priorità alle zone scolastiche	Ambiente e Viabilità	Al termine progetto si prevede di Trasformare alcune viabilità di Calenzano in "zone 30"	2024: inizio marzo 2024 termine entro giugno 2024	Marzo 2024 Individuate e previste 6 zone  <b>IN CORSO</b>

**MISSIONE 17: Energia e diversificazione delle fonti energetiche**

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
<b>Programma 1: Fonti energetiche</b>							
EDF_MIT-10	Gara di ambito per l'individuazione del gestore rete gas metano	Estendere la rete del metano alle frazioni non servite	Gara di ambito per l'individuazione del gestore rete gas e metano (ambito di Prato, con Comune di Prato come Stazione appaltante); inserire, nell'ambito del progetto da mettere in gara l'estensione della rete di gas anche alle frazioni attualmente non servite.	Affari generali Lavori pubblici	Da definire (riduzione % utenze non servite da rete gas)	2018/ 2020: tempi e obiettivi da definire in funzione dei progetti presentati in fase di Gara Nel 2019 sono state allacciate 192 edifici residenziali. Ulteriori tempistiche subordinate a gara d'ambito.	Metanizzazione frazioni Legri e Le Croci <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>  In attesa di pubblicazione nuova gara d'ambito (competenza ATO)
EDF_MIT-04 EDF_MIT-05	Migliorare l'efficienza energetica degli immobili scolastici	Progettazione e realizzazione di immobili scolastici sostenibili ed efficienti attraverso	Partecipazione al Bando Regionale per l'efficiamento degli edifici scolastici: - Anna Frank: sostituzione	Gestione del Patrimonio	Anna Frank: riduzione del 30% del consumo primario di	2018: progettazione esecutiva e presentazione progetto per richiesta finanziamenti	Il finanziamento è stato rilasciato nel 2019. Anna Frank: consumi 2021 vs, 2019 ridotti a 23.348 vs, 39.995 mc (-42%)



Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
		la promozione dell'economia circolare, della bioarchitettura e del risparmio energetico.	centrale termica con caldaia a condensazione ad alta efficienza; - Scuola Loris Malaguzzi Marchesi: realizzazione isolamento e sostituzione infissi; installazione sistema pompa di calore per funzionamento ibrido con caldaia a metano esistente e relativo sistema di telecontrollo; - Scuola Rodarj e Il Trenino: collegamento alla rete di teleriscaldamento ed Installazione del relativo sistema di telecontrollo.		energia non rinnovabile (2020 vs. 2016) Loris Malaguzzi Marchesi: riduzione del 40% Rodarj e Il Trenino: riduzione del 10% del consumo primario di energia non rinnovabile	2019: effettuazione lavori 2020: avvio a regime degli interventi 2021: verifica consumi	Loris Malaguzzi Marchesi: consumi 2021 vs. 2019 ridotti a 25.356 vs. 30.994 mc (-18%) Rodarj e Il Trenino: consumi metano 2021 vs. 2019 ridotti a 1.205 mc da 12.807 mc (-90% Alimentazione impianti termici passata da gas metano a teleriscaldamento da impianto di cogenerazione)  <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
EDF_MIT-13	Rigenerazione urbana. Riqualificazione e del patrimonio edilizio e del contesto urbano	Efficientamento energetico patrimonio edilizio pubblico - ERP	Demolizione di fabbricati alloggi ERP (72 appartamenti da 102 mq ciascuno) Costruzione di nuovi alloggi con caratteristiche di risparmio energetico e sostenibilità (90 appartamenti da 80 mq, classe energetica A/4 )	Area Pianificazione e Urbanistica Area Edilizia	Riduzione consumi energetici alloggi ERP 40% rispetto al pre esistente	Esecuzione complessiva nel periodo 2022-2025	Anno 2023: Approvato finanziamento del progetto di riqualificazione urbana a valere su PNRR. Anno 2023: Approvato il Piano di fattibilità, in corso Appalto integrato per la realizzazione dell'intervento.  <b>IN CORSO</b>
EDF_MIT-14	Transizione energetica	Comunità Energetiche	Transizione verso un modello di sviluppo energetico basato sulla generazione distribuita, dove il cittadino è al centro della comunità stessa.	Area Ambiente e Viabilità	Avvio della CER del Comune di Calenzano	10/05/23 nascita Associazione CER 12/10/23 identificazione Global Partner Re-cover energy Srl	Anno 2023: costituzione dell'associazione Anno 2024: In corso attività di ricerca soci per adesione a CER.  <b>IN CORSO</b>

#### UFFICIO AMBIENTE – OBIETTIVI AMBIENTALI (in corso di svolgimento):

- **DISTRETTO BIOLOGICO:** l'Associazione del Distretto Biologico di Calenzano si è costituita in data 13/01/2023 ed ha ottenuto il riconoscimento della Regione Toscana con Determinazione Dirigenziale n. 19549 del 04/10/2023, ai sensi della LR 51/2019. Il Distretto si è dotato di un Programma Economico Territoriale Integrato (PETI), ovvero uno strumento operativo con linee guida e obiettivi per macrotemi, in funzione del quale vengono organizzate ed effettuate attività sul territorio in collaborazione con altri enti;
- **MONITORAGGIO DELLA QUALITÀ DELL'ARIA:** sono attivi alcuni progetti che prevedono il biomonitoraggio della qualità dell'aria attraverso l'analisi di alcuni markers ambientali quali le api (progetto "Le API, il clima e il territorio!", in collaborazione con ARPAT Associazione Regionale Produttori Apistici Toscani, che prevede attività di monitoraggio degli alveari, indagini sul miele ed eventi divulgativi, a seguito dell'adesione da parte del Comune di Calenzano alla Dichiarazione di Intenti per la tutela delle api, dell'ambiente e dell'apicoltura con Deliberazione di Giunta Municipale n. 200 del 30 novembre 2021 e coerentemente con l'adesione del Comune alla rete dei *Comuni Amici delle Api* – Deliberazione Consiglio Comunale n. 76 del 27 maggio 2021), i licheni (progetto esecutivo approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 108 del 12 luglio 2022 per un periodo di monitoraggio di 7 anni) ed i pipistrelli (progetto "bio-bat", consistente nel monitoraggio di specie bioindicatrici di buona gestione ambientale e specie protette, nel monitoraggio bioacustico di chiroteri e loro determinazione specifica, con l'identificazione di almeno 5 aree di monitoraggio; progetto in collaborazione con il Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Ricerca sugli Ecosistemi Terrestri IRET, secondo D.G. n. 152 del 31 ottobre 2023). È inoltre in corso di formalizzazione una convenzione con Publiacqua per l'effettuazione di attività di indagine e monitoraggio sulle sorgenti generanti disturbo olfattivo, sia in ambito industriale che urbano, tramite sistemi aeromobili a pilotaggio remoto (droni), in linea con quanto svolto negli anni precedenti;
- **PROGETTO HUMUS:** il Comune di Calenzano è stato scelto da ANCI Toscana ente capofila del "progetto HUMUS – Healthy Municipal Soils" avviato nell'ambito della Mission Soil, come uno dei casi pilota, ed ha partecipato all'Assemblea Generale e Meeting Tecnico nelle giornate 23, 24 e 25 Gennaio 2024 presso l'Università di Architettura di Granada – Spagna, presentando il proprio caso pilota "Soil &



Biodiversity” – “Suolo & Biodiversità”; al contempo, è stato sottoscritto il “Manifesto per la Missione del Suolo” (Missione Soil Manifesto), con il quale il Comune ha aderito formalmente al progetto ed alle varie attività conseguenti (Delibera di Giunta Municipale n. 04 del 16 gennaio 2024); è in corso di stipula la convenzione tra ANCI Toscana ed il Comune di Calenzano per la realizzazione di un processo partecipativo finalizzato alla co-creazione di un accordo di gestione territoriale in materia di salute del suolo;

- **PROGETTO ERASMUS+:** il Comune di Calenzano è stato scelto dal Consiglio Nazionale delle Ricerche - Istituto per la Bioeconomia (CNR-IBE), ente capofila del Progetto Europeo ERASMUS+ dal titolo “FuCIN: Le sfide Future del Green Deal Europeo per il coinvolgimento attivo dei Cittadini di domani. Un laboratorio per una cittadinanza consapevole”, come partner insieme ad altri, quali: INAK ong nel campo dell’educazione ambientale Slovacchia; K12 Fondazione ricerca e educazione (Istanbul) Turchia; Istituto Tecnico per il Turismo Marco Polo Firenze; Municipalità di Marmara (Istanbul) Turchia; Bilimce Derneği associazione per la sostenibilità ambientale (Istanbul) Turchia; tale progetto è stato selezionato e finanziato dall’Unione Europea. Lo scopo è quello di promuovere un nuovo approccio di cittadinanza attiva attraverso la collaborazione tra studenti ed amministrazioni locali, con l’obiettivo di creare un dialogo partecipativo nella costruzione delle politiche sostenibili e verdi nel quadro del Green Deal Europeo. Il progetto coinvolge quindi scuole, associazioni ed amministrazioni, che condividono ed approfondiscono i progetti e le politiche “green” attive sul territorio, per elaborare strategie comunicative informative e innovative rivolte alle comunità locali;
- **COMUNITÀ ENERGETICA RINNOVABILE CER:** con Deliberazione di Giunta Municipale n. 158 del 29 settembre 2022 il Comune di Calenzano ha manifestato la volontà di istituire una Comunità Energetica; a seguito di manifestazione di interesse, con Determinazione n. 87 del 14 febbraio 2023 è stata individuata l’Associazione “ENERGIA E COMUNITÀ - Associazione per la promozione dello sviluppo delle Comunità Energetiche Rinnovabili in Italia” come soggetto facilitatore che supporti l’amministrazione a titolo gratuito durante tutti i passi necessari alla costituzione, avvio e sviluppo della CER. La Comunità Energetica Rinnovabile di Calenzano si è costituita in data 10 maggio 2023 come soggetto giuridico autonomo in forma di associazione senza scopo di lucro, dopo che con Delibera di Consiglio Comunale n. 30 del 30 marzo 2023 era stata approvata la partecipazione del Comune di Calenzano alla costituzione dell’associazione. In seguito è stata condotta una indagine esplorativa per la ricerca di un soggetto Global Partner per la gestione tecnica ed amministrativa della CER, individuando in data 12 dicembre 2023 RE-COVER ENERGY s.r.l. quale operatore economico.

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

### 2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è stato approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 30.01.2024.

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti.

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
<b>Giunta Comunale</b>	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D. L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione
<b>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</b>	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è il Segretario Generale dell'ente. La Segretaria Dott.ssa Maria Benedetta Dupuis è stata nominata quale titolare della Segreteria convenzionata dei Comuni di Calenzano e Vicchio con decreto del Sindaco n. 2 del 23/01/2024. Il Segretario è stato nominato altresì quale <b>RPCT</b> con decreto del Sindaco n. 12 dell'11/12/2023.</p> <p>Il Segretario assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:</p> <p><u>in materia di prevenzione della corruzione:</u></p>	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale";</p> <p>ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30</p>

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;</li> <li>- obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;</li> <li>- obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012).</li> </ul> <p><u>in materia di trasparenza:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;</li> <li>- segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D. lgs. n. 33/2013;</li> <li>- ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.</li> </ul> <p><u>in materia di whistleblowing:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ricevere e prendere in carico le segnalazioni;</li> <li>- porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.</li> </ul> <p><u>in materia di inconferibilità e incompatibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini</li> </ul>	<p>marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;</li> <li>- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano”.</li> </ul> <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D. lgs. 97/2016, “In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.”.</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
	<p>dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC.</li> <li>- <u>in materia di AUSA:</u></li> <li>- sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT. <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>In materia di antiriciclaggio:</u></li> <li>- Il Comune di Calenzano ha nominato per la prima volta il proprio gestore delle segnalazioni antiriciclaggio per l'ente, nominando l'allora Segretario Generale titolare della Segreteria Gen., nominato con decreto del Sindaco n. 2 del 18.01.2023.</li> </ul> </li> </ul>	
<p><b>Unità Pres organizzativa di supporto al RPCT</b></p>	<p>Presso l'ente non è stata ad oggi istituita un'adeguata unità organizzativa di supporto alle attività del RPCT. Si auspica nel medio termine che tale criticità venga superata attraverso l'individuazione di almeno n. 1 unità lavorativa dotata delle necessarie competenze per coadiuvare il Segretario Generale nell'esercizio delle sue funzioni quale RPCT dell'ente.</p>	
<p><b>Responsabile dell'Anagrafe della Stazione</b></p>	<p>Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, nominato con decreto del Sindaco n. 7/S del</p>	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di</p>

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
<b>Appaltante (RASA)</b>	23/12/2013 nella persona del Responsabile Area Affari generali/nonchè Responsabile CUC tra i Comuni di Calenzano e Campi Bisenzio, cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.	collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.
<b>Titolari di Posizione Organizzativa (PO) Elevata Qualificazione</b>	<p>Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 D.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- partecipano al processo di gestione del rischio;</li> <li>- propongono la mappatura dei processi e le misure di prevenzione (art. 16 D.lgs. n. 165 del 2001);</li> <li>- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;</li> <li>- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d. lgs. n. 165 del 2001);</li> <li>- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti;</li> <li>- suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio.</li> </ul>	Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.</li> <li>- garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.</li> <li>- applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa.</li> </ul>	
<p><b>I dipendenti</b></p>	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al</p>	

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
	Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D..	
<b>Collaboratori esterni</b>	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.</p>	<p>Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.</p> <p>E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.</p>

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

<b>SOGGETTI</b>	<b>COMPITI</b>
<b>Consiglio Comunale</b>	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale
<b>Organismo di valutazione (OIV/NdV)</b>	<p>Partecipa al processo di gestione del rischio;</p> <p>considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;</p> <p>svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);</p> <p>esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei titolari di P.O. ai fini della corresponsione della indennità di risultato;</p> <p>verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance;</p> <p>verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti;</p> <p>riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>
<b>Collegio dei Revisori dei conti</b>	<p>Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.</p> <p>Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.</p>



<b>Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)</b>	Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza.  Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.  Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.
<b>Responsabile della trattazione dei dati (RDP o DPO)</b>	Figura chiamata ad assolvere funzioni di supporto e controllo, consultive, formative e informative relativamente all'applicazione della normativa in materia di protezione dei dati personali. Il coordinamento con il <b>RTD</b> (Responsabile per la Transizione Digitale)* è fondamentale per lo sviluppo di sistemi informativi e servizi online conformi ai principi data protection by default e by design.

\* Il ruolo di Responsabile per la Transizione digitale presso l'ente è ricoperto dal Responsabile dell'Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese che ricomprende, tra i vari servizi, anche il Servizio relativo ai Sistemi informativi.

Le funzioni di **Data Protection Officer (DPO)** per il Comune di Calenzano saranno svolte, per il periodo 1/1/2024 – 30/06/2026, dall'Avvocato Nicoletta Giangrande del Foro di Livorno. L'incarico è stato formalizzato con determinazione dell'Area Affari Generali e Istituzionali n. 37 del 17.01.2024 e decreto del Sindaco n. 3 del 26.01.2024.

L'Amministrazione comunale di Calenzano ha adottato con deliberazione di Giunta Municipale n. 11 del 30.01.2024 il proprio PTPCT 2024-2026, recependo le indicazioni fornite nel comunicato del Presidente Anac, Avv. Busia, dello scorso 10 gennaio, avente ad oggetto il Termine del 31 gennaio per l'adozione e la pubblicazione dei PIAO e dei PTPCT 2024-2026.

Per le amministrazioni tenute all'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che include anche la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, il termine restava infatti fissato al 31 gennaio 2024, secondo quanto disposto dall'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

L'amministrazione ha proceduto altresì alla pubblicazione, in sezione amministrazione trasparente del sito istituzionale, di un avviso di consultazione per l'aggiornamento del proprio Piano Anticorruzione 2024-2026 con scadenza 29.02.2024, al fine di apprendere eventuali segnalazioni da portatori di interesse esterni e dalla cittadinanza, da recepire prioritariamente al recepimento del Piano stesso nel presente PIAO.

Si attesta in questa sede che, alla scadenza prevista, non sono pervenute segnalazioni per cui le misure anticorruzione previste nel PTPCT 2024/26 vengono riconfermate così come precedentemente approvate.

### 2.3.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Calenzano, in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

1. **Misurazione** del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.
2. **Definizione** del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.
3. **Attribuzione** di un livello di rischio a ciascun processo.

Nell'allegato n. 2 del presente Piano (**Metodologia per la stima del rischio e catalogo dei processi, degli eventi rischiosi, dei fattori abilitanti e stima del rischio di corruzione**) vengono riportati totali n. 29 procedimenti, che sono stati mappati sulla base della valutazione del rischio, valutato complessivamente in ALTO, MEDIO o BASSO.

Per quanto riguarda il metodo adottato, la valutazione complessiva del rischio è il frutto di una valutazione di tipo "qualitativo" e non quantitativo da parte del RPCT e dei Responsabili delle singole strutture organizzative, pertanto, la valutazione finale non è data dalla media dei singoli indicatori di rischio.

In presenza di eventi rischiosi con diverso livello di rischio, è stata recepita l'indicazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione di applicare il valore più alto nella stima del valore complessivo.

Si rimanda alla consultazione dell'Allegato 2 del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo.

### 2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Si riporta di seguito la programmazione delle misure “generali” di prevenzione della corruzione e trasparenza.

MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORE DI REALIZZAZIONE
(A) Formazione	1. Realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codice di comportamento. Ci si propone di realizzare un doppio livello di formazione: uno generale rivolto a tutti i dipendenti e mirato all'aggiornamento delle competenze improntato all'etica ed alla legalità; uno specifico, rivolto al RPC, ai Responsabili di settore e ai dipendenti addetti alle aree a rischio, e mirato ad approfondire tematiche settoriali in relazione al ruolo svolto da ciascuno.	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. corsi realizzati
(B) Codice di comportamento	1. Aggiornamento del Codice di comportamento	Entro il 30/09/2024	RPCT previa istruttoria Ufficio Personale	Approvazione
	2. Formazione del personale in materia di codice di comportamento	Entro il 31/12 di ogni anno	RPCT	Realizzazione
	3. Monitoraggio della conformità del comportamento dei dipendenti alle previsioni del Codice	Entro il 15/12 di ogni anno	Responsabili di Settore	N. sanzioni applicate nell'anno (Riduzione sanzioni rispetto all'anno precedente)
(C) Conflitto d'interesse (art. 6bis L. 241/1990; art. 3, comma 2, art. 6, comma 2, e art. 7 D.P.R. 62/2013; art. 7 Codice di Comportamento; art. 42 D.Lgs. 50/2016).	1. Obbligo di astensione e di segnalazione preventiva scritta del conflitto di interesse, anche potenziale, al proprio Responsabile di Settore (per i dipendenti non incaricati di PO o EQ)	Tempestivamente	I Responsabili di Settore sono responsabili della verifica e del controllo nei confronti dei dipendenti; la decisione deve essere trasmessa al RPCT	N. Segnalazioni/N. Decisioni (100%)
	2. Obbligo di astensione e di segnalazione preventiva scritta del conflitto di interesse, anche potenziale, al Segretario Comunale (per le PO o EQ)	Tempestivamente	RPCT	N. Segnalazioni/N. Decisioni (100%)

MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORE DI REALIZZAZIONE
	3. CONTRATTI che utilizzano fondi PNRR o fondi strutturali - obbligo per il soggetto <sup>1</sup> che interviene nella procedura di gara, di rendere la dichiarazione sui conflitti di interessi (per ciascuna procedura)	Tempestivamente	RUP / Responsabili di settore	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa:
	4. CONTRATTI che NON utilizzano fondi PNRR o fondi strutturali - obbligo per il soggetto di rendere la dichiarazione sui conflitti di interessi solo al momento dell'assegnazione dell'ufficio o dell'attribuzione dell'incarico. (Resta fermo l'obbligo di rendere la dichiarazione per ogni singola gara da parte del RUP e dei commissari di gara.)	Tempestivamente	RUP / Responsabili di settore	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa:
(D) Assenza di conflitto d'interesse - Consulenti	1. Verifica di eventuali conflitti di interesse negli incarichi (art. 53, comma 14, D. Lgs. 165/2001)	Prima dell'affidamento dell'incarico	I responsabili di procedimento sono tenuti a farsi rilasciare dagli interessati la dichiarazione di insussistenza di conflitto di interesse	
(E) Rotazione ordinaria del personale	1. In ottemperanza al disposto di cui all'art. 1, comma 10 lett. b) della Legge 190/2012 il RPCT provvede alla verifica, d'intesa con il Responsabile di Settore competente l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio.	Almeno ogni 5 anni	Ciascun Responsabile di Settore comunica al RPCT il piano di rotazione che intende attuare nel settore di competenza. Qualora, per ragioni oggettive e comprovate (es. infungibilità o possesso di specifica qualifica professionale), sia impossibile procedere alla rotazione dei dipendenti, il RS comunicherà quali diverse misure abbia adottato	Trasmissione piano di rotazione entro il 15/01
(F) Rotazione straordinaria del personale	1. In ottemperanza al disposto di cui all'art. 16, comma 1, lett. l-quater), del d.lgs. 165/2001 deve essere disposta, con provvedimento motivato, "la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".	Tempestivamente	Il dipendente, non appena venga a conoscenza della propria iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. per uno dei reati presupposti di cui alla delibera ANAC n. 215 del 26/03/2019, è	N. Segnalazioni/N. Decisioni (100%)  N. Segnalazioni/N. Comunicazioni al RPCT (100%)

<sup>1</sup> Art. 42, comma 2, D. Lgs. 50/2016: "2. Si ha conflitto d'interesse quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione. In particolare, costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, 62."

MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORE DI REALIZZAZIONE
			tenuto a darne comunicazione immediata al proprio Responsabile di Settore, il quale avvierà e concluderà il procedimento volto a disporre l'eventuale assegnazione ad altro ufficio. Il RS ne darà notizia tempestiva al RPCT.	
(G) Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA	1. Obbligo di acquisizione della dichiarazione di assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001	Tutte le volte che si deve conferire un incarico o fare un'assegnazione	Responsabili per i dipendenti RPCT per i Responsabili	N. dichiarazioni/N. Nomine o Conferimenti incarichi (100%)
(H) Inconferibilità per incarichi dirigenziali o equiparati	1. Obbligo di acquisire preventiva autorizzazione prima di conferire l'incarico	Prima del conferimento dell'incarico	Soggetti responsabili del provvedimento finale della nomina o del conferimento dell'incarico Ufficio personale per controlli a campione	N. dichiarazioni/N. incarichi (100%) N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
(I) Incompatibilità per incarichi dirigenziali o equiparati	1. Obbligo di acquisire dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità	Tempistica definita nel "Disciplinare sulle inconferibilità ed incompatibilità di incarichi ai sensi del Decreto n. 39/2013"	Soggetti responsabili del provvedimento finale della nomina o del conferimento dell'incarico Ufficio personale per controlli a campione	N. dichiarazioni/N. incarichi (100%) N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
(L) Incompatibilità ed incarichi extraistituzionali	1. Previsione nel contratto di lavoro stipulato con neo dipendenti di una specifica clausola sul divieto di cumulo degli impieghi	Al momento della stipula del contratto di lavoro	Ufficio del personale	N. dipendenti assunti/N. contratti che prevedono la clausola di divieto di cumulo degli impieghi (100%)
	2. verifica sul conflitto d'interesse prima dell'autorizzazione all'espletamento di incarichi extraistituzionali.	Al momento della richiesta di autorizzazione	Ufficio del personale	
(M) Svolgimento di attività successiva alla cessazione dal servizio - Divieto di pantouflage	1. Previsione nei bandi e/o nei documenti di gara di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia	Per tutta la durata del Piano	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa: N. bandi esaminati/N. bandi che

MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORE DI REALIZZAZIONE
	stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001			prevedono la dichiarazione (100%)
	2. Previsione nel contratto di una clausola apposita in cui il contraente conferma la dichiarazione resa in fase di gara relativa al divieto di pantouflage	Al momento della stipula del contratto di affidamento / appalto	Ufficio responsabile della stipula del contratto	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
	3. Previsione nel contratto di lavoro stipulato con neo dipendenti di una specifica clausola sul divieto di pantouflage	Al momento della stipula del contratto di lavoro	Ufficio del personale	N. dipendenti assunti/N. contratti che prevedono la clausola di divieto di pantouflage(100 %)
	4. Obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto della norma sul divieto di pantouflage e dunque di non accettare impieghi o collaborazioni con soggetti privati sui quali abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali nel corso degli ultimi tre anni di servizio	Per tutta la durata del Piano	Ufficio del personale	N. dipendenti cessatiche abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali nel corso degli ultimi tre anni di servizio/N. dichiarazioni (100%)
(N) Tutela di chi segnala irregolarità o illeciti – whistleblowing	Monitoraggio dell'attuazione della misura	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT in coordinamento con l'Ufficio CED	Test di Funzionamento
(O) Accesso civico e trasparenza	Pubblicazione in "Amministrazione trasparente" del Registro degli accessi	Per tutta la durata del Piano	Ufficio responsabile delle pubblicazioni su Trasparenza su trasmissione dell'Ufficio Segreteria	N. registro accessi elaborato e trasmesso/ N. registro pubblicato (1)
(P) Indice di trasparenza calcolato sulla base dell'attestazione annuale del Nucleo di valutazione	Pubblicazione	Per tutta la durata del Piano	Responsabili di Settore (responsabili della pubblicazione dei dati)	Valore attestato dall'Organismo di valutazione
	Completezza del contenuto	Per tutta la durata del Piano	Responsabili di Settore (responsabili della pubblicazione dei dati)	Valore attestato dall'Organismo di valutazione
	Completezza rispetto agli uffici	Per tutta la durata del Piano	Responsabili di Settore (responsabili della pubblicazione dei dati)	Valore attestato dall'Organismo di valutazione
	Aggiornamento	Per tutta la durata del Piano	Responsabili di Settore (responsabili della pubblicazione dei dati)	Valore attestato dall'Organismo di valutazione
	Apertura formato		Responsabili di Settore (responsabili della pubblicazione dei dati)	Valore attestato dall'Organismo di valutazione

### 2.3.4 Monitoraggio sull' idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

Per una maggiore efficienza ed efficacia del monitoraggio si auspica che l'Amministrazione comunale doti l'ente di strumenti informatici adeguati, che ad oggi sono assenti.

### 2.3.5 Programmazione della trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione, attraverso i rispettivi Dirigenti.

Nella tabella di cui all'**Allegato 3** del presente Piano (**Elenco dei Responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013**), sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

### 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 148 del 15/10/2019, da ultimo modificato con D.G. n. 181 del 03/11/2022.



A seguito delle modifiche apportate con la delibera di G.C. 181/2022, che ha riorganizzato in parte la struttura comunale, rispetto alla macrostruttura riportata sotto, le competenze e le funzioni che fanno capo al Servizio Staff del Sindaco sono state assegnate all'Area Affari Generali e Istituzionali, come da relativo funzionigramma (allegato C) allegato alla delibera stessa.



## Principali funzioni e compiti

<b>SEGRETARIO GENERALE</b> Programmazione e coordinamento Controlli Anticorruzione Performance	<b>SERVIZIO STAFF DEL SINDACO</b> Segreteria e assistenza agli organi istituzionali Comunicazione istituzionale Cerimoniale	<b>AREA AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI</b> Organi istituzionali Comunicazione Affari generali Legale e contenzioso Gare di appalto Provveditorato ed economato Contratti Notifiche e albo pretorio on line	<b>AREA PERSONALE</b> Gestione del personale Concorsi Formazione	<b>AREA RISORSE</b> Servizi finanziari Tributi	<b>AREA VIGILANZA</b> Controllo viabilità Pronto intervento Controllo del territorio Gestione amministrativa
<b>AREA SERVIZI ALLA PERSONA</b> Assistenza scolastica Istruzione Sport Attività Educative Assistenza e sicurezza sociale Casa Cultura Biblioteca	<b>AREA PIANIFICAZIONE URBANISTICA</b> Pianificazione urbanistica comunale e sovracomunale	<b>AREA EDILIZIA</b> Edilizia Privata Piani Attuativi Abusi Edilizi Autorizzazioni paesaggistiche	<b>AREA AMBIENTE E VIABILITA'</b> Ambiente e Sit Viabilità e strade Trasporto pubblico Protezione civile Verde Pubblico e Servizio igiene ambientale Patto Sindaci e PAESC	<b>AREA GESTIONE DEL PATRIMONIO</b> Gestione del patrimonio immobiliare Decoro urbano Pubblica illuminazione Espropri Cimiteri Manutenzione	<b>AREA SERVIZI AI CITTADINI E ALLE IMPRESE</b> Servizi demografici Sportello del cittadino Protocollo Archivio Suap Commercio Turismo Servizi informatici

La struttura sopra rappresentata è articolata in n. 10 Aree Funzionali (strutture di massimo livello) ed il Servizio di staff all'Ufficio del Sindaco, oltre il Segretario Generale, che esercita funzioni di coordinamento dei Responsabili, è Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, esercita funzioni di controllo e presiede il Nucleo di Valutazione.

A capo di ogni Area è assegnata una Posizione Organizzativa nominata con decreto sindacale.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 28/01/2020 è stata effettuata una ricognizione dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione Comunale, con l'individuazione dei Servizi individuati all'interno delle Aree Funzionali, come di seguito riportati:

AREA	SERVIZIO
	Staff del Sindaco
<b>AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI</b>	Comunicazione Affari Generali; gare e contratti Affari legali e contenzioso. Provveditorato ed economato
<b>PERSONALE</b>	Sviluppo organizzativo e trattamento economico Programmazione e formazione Presenze
<b>RISORSE</b>	Servizi finanziari Tributi
<b>VIGILANZA</b>	Viabilità e Pronto Intervento Controllo del territorio Gestione amministrativa
<b>SERVIZI ALLA PERSONA</b>	Assistenza e sicurezza sociale, casa Assistenza scolastica, sport e attività educative Cultura e politiche giovanili Biblioteca
<b>PIANIFICAZIONE URBANISTICA</b>	Urbanistica
<b>EDILIZIA</b>	Edilizia
<b>AMBIENTE E VIABILITA'</b>	Ambiente e SIT Verde pubblico Protezione Civile e Igiene urbana Viabilità
<b>GESTIONE DEL PATRIMONIO</b>	Manutenzione patrimonio immobiliare Espropri, cimiteri e gestione amministrativa del patrimonio comunale
<b>SERVIZI AI CITTADINI E ALLE IMPRESE</b>	Sistemi informativi SUAP-Sviluppo Economico Sportello del Cittadino Demografico

Di seguito il funzionigramma dell'Ente:

### ***FUNZIONIGRAMMA***

Si fa presente che di seguito sono enunciate alcune delle funzioni facenti capo all'Area.

Questa elencazione non ha carattere esaustivo ma esemplificativo, ossia rimangono in capo al servizio le funzioni e/o attività che oggettivamente per loro natura o affinità funzionale, cosiddetta attribuzione "per materia" sono da attribuirsi ai singoli servizi. Eventuali conflitti di competenza saranno risolti dal Segretario Generale.

## **COMPETENZE TRASVERSALI A TUTTE LE AREE:**

Competenze del Datore di Lavoro relativamente al personale assegnato;

Gestione del personale assegnato (ferie, permessi straordinari, trasferte, procedimenti disciplinari, valutazioni, progetti, aggiornamento, etc);

Attività di studio, ricerca normativa e relativa applicazione attinente alla singola Area;

Gestione obiettivi e risorse assegnate PEG;

Gestione dei capitoli di PEG assegnati, accertamento e riscossione, anche coattiva, delle entrate di propria competenza, assunzione impegni di spesa, liquidazioni di spesa, proposte di variazioni etc);

Attività amministrativa (determinazioni, proposte di deliberazione, atti, provvedimenti, etc);

Riservatezza dei dati e accesso agli atti ai sensi della vigente normativa;

Predisposizione delle proposte di ordinanza da emanare ai sensi dell'articolo 50 e 54 del D.Lgs. n. 267/2000;

Costituzione e/o partecipazione a commissioni e/o a gruppi di lavoro anche intersettoriali al fine di raggiungere, nei tempi e con le modalità richieste ed in funzione delle specifiche competenze e professionalità, gli obiettivi assegnati;

Informazione e comunicazione di competenza dell'Area e pubblicazione dati;

Esecuzione obblighi previsti dalla normativa Anticorruzione e Trasparenza e relativa comunicazione dei dati delle competenti sezioni del sito internet istituzionale;

Rilascio pareri e autorizzazioni di propria competenza;

Predisposizione scritture private di competenza dell'Area;

Stesura, predisposizione e aggiornamento regolamenti di competenza dell'Area.

## **SEGRETARIO GENERALE**

Funzioni previste dalla legge, dai regolamenti comunali e incarichi attribuiti dal Sindaco;

Normativa e adempimenti in materia di anticorruzione;

Programmazione, pianificazione e controlli:

- Controlli interni di regolarità amministrativa;
- Controllo di gestione;
- Attività di programmazione;

Coordinamento e monitoraggio PEG e DUP;

Gestione iter di nomina del Nucleo di Valutazione;

Coordinamento Piano Performance Ente;

Gestione delle relazioni sindacali, in qualità di Presidente della delegazione di parte pubblica;

Contrattazione decentrata;

Istruttoria, cura ed esecuzione dei provvedimenti disciplinari quale Ufficio Procedimenti Disciplinari, con il supporto dell'Area Personale;

Responsabilità della Direzione del Sistema di Gestione ambientale;

Coordinamento della programmazione.

## **SERVIZIO STAFF DEL SINDACO**

Segreteria e assistenza agli organi istituzionali;

Cerimoniale;

Comunicazione istituzionale, ufficio stampa, conferenze e comunicati stampa;

Scambi e gemellaggi;

Salvaguardia della memoria ed educazione civica.

## **AREA AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI**

Amministratori comunali: status (indennità, gettoni di presenza, rimborsi datori lavoro, permessi, ecc.) anagrafe degli amministratori, missioni, ecc.;

Assistenza ai lavori degli organi collegiali (Giunta, Consiglio, Commissioni Consiliari, Conferenza dei Capigruppo);

Affari generali;

Atti amministrativi (deliberazioni/determinazioni/ordinanze contingibili ed urgenti);

Pubblicazione, esecutività e conservazione atti del Comune;

Collaborazione con il Segretario Generale per tutte le funzioni a lui demandate dalla legge e dai regolamenti;

Stesura ed aggiornamento Statuto e regolamenti di competenza dell'Area;

Amministrazione trasparente: organizzazione e controllo delle sezioni del sito internet istituzionale;

Gestione del contenzioso e della difesa giudiziaria, liti ed arbitraggi e rapporti con i legali dell'ente;

Gestione delle procedure di gare;

Stipula dei contratti e relative formalità amministrative e fiscali e tenuta del repertorio;

Società Partecipate – pubblicità e aspetti normativi;

Gestione dei contratti assicurativi, rapporti con il broker;

Gestione dei sinistri attivi e passivi;

Provveditorato;

Funzioni economiche;

Gestione della cassa economica;

Riscossione e deposito entrate economiche;

Gestione, carico e scarico magazzino economico;

Gestione inventari beni mobili e alienazione e dismissione dei materiali dichiarati fuori uso;

Servizio Notifiche e Albo pretorio on-line;

Approvvigionamento di beni e servizi di uso generale, necessari al funzionamento dell'ente, spese minute e urgenti di funzionamento degli uffici;

Acquisto e gestione degli automezzi dell'ente (carburante, manutenzione, ecc.);

Acquisti e forniture per servizi generali (pulizie, arredi, fotocopiatrici, ecc.);

Informazione e comunicazione pubblica, comunicazione interna ed esterna, gestione degli strumenti di comunicazione, promozione e comunicazione di attività e di eventi;

Trasparenza e gestione della sezione del sito “Amministrazione Trasparente”.

## **AREA RISORSE**

### ***Contabilità e Bilancio***

Programmazione e controllo delle risorse finanziarie ed economiche dell’Ente, (predisposizione del bilancio di previsione annuale e pluriennale e relative variazioni, della relazione previsionale e programmatica, del D.U.P., elaborazione del PEG – parte finanziaria, predisposizione in genere degli strumenti di programmazione, atti deliberativi e adempimenti connessi ecc.);

Redazione degli atti relativi alla dimostrazione dei risultati di gestione, (conto del bilancio, conto economico, conto del patrimonio, inventari, atti deliberativi e adempimenti connessi, elenco residui attivi e passivi, relazione dei revisori, certificazione di bilancio, ecc.);

Corte Conti: adempimenti e questionari;

Controlli interni: adempimenti contabili;

Gestione iter nomina collegio revisori dei conti;

Gestione finanziaria delle entrate e delle spese;

Gestione dell'indebitamento;

Monitoraggio, statistiche, prospetti, analisi, relazioni contabili, verifica dei flussi di spesa e adempimenti sulla salvaguardia degli equilibri di bilancio e al rispetto del patto di stabilità, vigilanza sull’impiego di somme a destinazione vincolata;

Società Partecipate – bilanci, quote e aspetti contabili;

Rapporti con la tesoreria, gli agenti contabili, Enti ed istituti di credito;

Gestione inventari beni immobili;

Relazioni di inizio e fine mandato;

Controllo di Gestione (supporto al Segretario Generale).

### ***Tributi***

Gestione delle entrate comunali (ICI, pubblicità e pubbliche affissioni, TOSAP, TARSU, addizionali e compartecipazioni, ecc.);

Recupero evasione tributaria;

Gestione del contenzioso tributario: ricezione atti giudiziari, proposta nomina patrocinante, tenuta scadenzario, pareri in ordine alla costituzione in giudizio; monitoraggio sull’andamento delle cause, decisione - di concerto col patrocinante - in merito alla strategia processuale e agli accordi transattivi;

Gestione dell’attività stragiudiziale e precontenziosa, decisione in merito alle transazioni stragiudiziali.

## **AREA PERSONALE**

Sviluppo organizzativo;

Gestione giuridica ed economica del personale;

Reclutamento del personale;

Procedure previdenziali per trattamenti di quiescenza: ricostruzione della carriera del dipendente e compilazione della modulistica da inviare all'INPDAP con l'indicazione dei periodi di servizio, dei relativi inquadramenti giuridici e dei relativi trattamenti economici (supporto Ufficio Previdenziale Associato);

Programmazione fabbisogni personale;

Tirocini e borse di studio;

Contrattazione Decentrata;

Costituzione e gestione del fondo risorse decentrate (aspetti giuridici, normativi ed economici): costante monitoraggio sia in termini di costituzione che di utilizzo;

Gestione delle relazioni sindacali a supporto del Segretario Generale;

Gestione dinamica della dotazione organica;

Analisi costante del fabbisogno di risorse umane, con l'elaborazione ed attuazione del Piano triennale del fabbisogno di personale e del Piano annuale delle assunzioni;

Formazione del personale;

Anagrafe delle prestazioni-incarichi ai dipendenti;

Compilazione degli allegati di bilancio attinenti al personale;

Presenze e assenze del personale;

Medicina del lavoro.

## **AREA PIANIFICAZIONE URBANISTICA**

Pianificazione sovracomunale (P.I.T., P.T.C.P., P.R.A.E.R., Accordi di pianificazione e Piano territoriale della Città metropolitana etc. e rapporti con i relativi Enti);

Formazione e gestione degli atti di governo del territorio di competenza comunale ( Piano Strutturale e Regolamento urbanistico) e loro varianti;

## **AREA EDILIZIA**

Edilizia privata (sportello unico);

Controllo attività edilizia;

Pianificazione Territoriale di dettaglio (PDR; PEEP;PIP etc).

## **AREA AMBIENTE E VIABILITA'**

Coordinamento cantieri grandi opere realizzate da terzi (autostrade, elettrodotti, ecc.);

Lavori pubblici con riferimento alla viabilità ed al verde pubblico compreso strade vicinali;

Manutenzioni con riferimento alla viabilità ed al verde pubblico;  
Viabilità;  
Strade extraurbane vicinali;  
Parchi e verde urbano;  
Programmazione e progettazione ambientale;  
Servizio di igiene ambientale;  
Sistema informativo territoriale;  
Protezione civile;  
Attività estrattiva/cave (verifica e controllo delle attività);  
Programmazione lavori pubblici mediante predisposizione del programma triennale e dell'elenco annuale dei lavori pubblici, per quanto di competenza;  
Trasporto pubblico locale;  
Patto dei Sindaci e PAESC;  
Sistema Gestione Ambientale e certificazioni.

#### **AREA GESTIONE DEL PATRIMONIO**

Programmazione lavori pubblici mediante predisposizione del programma triennale e dell'elenco annuale dei lavori pubblici, per quanto di competenza;  
Lavori pubblici con riferimento ai fabbricati, edifici pubblici, scuole, impianti sportivi, edilizia residenziale, aree demaniali;  
Manutenzioni con riferimento ai fabbricati, edifici pubblici, scuole, impianti sportivi, edilizia residenziale, aree demaniali;  
Gestione Patrimonio Immobiliare;  
Illuminazione pubblica;  
Gestione cimiteri comunali;  
Datore lavoro ex art. 2 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;  
Espropri.

#### **AREA SERVIZI AI CITTADINI E ALLE IMPRESE**

Stato civile, anagrafe, anagrafe italiani residenti all'Estero;  
Servizi Elettorali;  
Leva militare;  
Sportello del cittadino;  
Protocollo;  
Toponomastica;  
Statistica;  
Sistemi informativi;

Sportello Unico attività Produttive;  
Agricoltura;  
Caccia e Pesca;  
Commercio;  
Turismo/marketing territoriale;  
Promozione e rapporti con le attività economiche e produttive territoriali.

### **AREA SERVIZI ALLA PERSONA**

Adempimenti connessi con l'osservanza dell'obbligo scolastico e del diritto allo studio;  
Organizzazione, pianificazione e gestione delle funzioni di assistenza e integrazione scolastica per il diritto allo studio: mense scolastiche, trasporto alunni, sostegno alunni disabili;  
Fornitura arredi, presidi e materiale didattico alle istituzioni scolastiche pubbliche;  
Contributi, finanziamenti e sussidi inerenti l'istruzione;  
Collaborazione ed integrazione con i diversi livelli istituzionali dell'organizzazione scolastica;  
Erogazione di servizi di supporto alle istituzioni scolastiche private operanti sul territorio;  
Servizi educativi e attività ricreative per l'infanzia;  
Gestione asili nido comunali;  
Manifestazioni culturali ed attività di promozione culturale;  
Gestione dei beni artistici di proprietà comunale;  
Conservazione e tenuta dell'archivio storico comunale;  
Educazione permanente degli adulti;  
Erogazione contributi ad associazioni sportive;  
Organizzazione di eventi e patrocinii nell'ambito delle materie di competenza dell'area (sport, cultura ecc.);  
Gestione di strutture museali e teatri comunali;  
Promozione delle attività sportive e del tempo libero;  
Gestione di impianti sportivi di proprietà comunale;  
Gestione della biblioteca comunale e relative attività di promozione alla lettura;  
Sostegno ad associazioni culturali;  
Rapporti con la Società della salute nord ovest per la gestione associata dei servizi sociali;  
Sostegno alle associazioni operanti nel sociale;  
Politiche a sostegno della popolazione anziana;  
Attività di accoglienza e integrazione degli immigrati;  
Eventi ed iniziative di promozione della cultura del territorio, delle attività culturali, scientifiche, storiche, artistiche, gestione e valorizzazione dei beni culturali;  
Politiche per l'accesso alla casa;  
Gestione emergenza abitativa;  
Gestione delle comunità alloggio comunali per emergenze abitative;



Erogazione contributi affitto;  
Assegnazione alloggi di E.R.P.;  
Rapporti con Casa S.p.a.;  
Iniziativa e progetti rivolti alla fascia giovanile;  
Diritti e Pari Opportunità.

## **AREA VIGILANZA**

### ***Gestione Amministrativa***

Centrale Operativa;  
Gestione amministrativa;  
Supporto e centrale operativa Protezione civile;  
Sanzioni pecuniarie;  
Gestione del contenzioso Prefettura e Giudice di Pace con delega alla rappresentanza dell'Ente in giudizio;  
Tenuta armamento;  
Attività di educazione stradale e/ o legalità-campagne di sensibilizzazione.

### ***Pronto Intervento – Viabilità - Controllo del Territorio***

Gestione Sinistri stradali;  
Controllo e Vigilanza del territorio e dell'ambiente e relative procedure;  
Polizia stradale;  
Polizia giudiziaria;  
Sicurezza Urbana: programmazione ed interventi operativi ed attuativi delle politiche di sicurezza urbana anche in collaborazione con altre forze di Polizia;  
Interventi per Trattamenti Sanitari Obbligatori e/o ASO;  
Rilascio autorizzazioni pratiche pubblicità temporanea-provvisoria;  
Controlli attività commerciali, artigianali, pubblici esercizi, locali pubblico spettacolo, mercati, fiere.

### 3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

Nella tabella sotto riportata viene fornita un'indicazione della consistenza di personale alla data del 31 dicembre 2023:

SITUAZIONE AL 31 DICEMBRE 2023		
AREA DI INQUADRAMENTO	PROFILO PROFESSIONALE	N. DIPENDENTI IN SERVIZIO CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO
AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI	Specialista Esperto in attività tecniche e progettuali	1
	Specialista Esperto in attività amministrative e/o contabili	1
	Specialista Esperto in attività culturali	1
	Specialista esperto in attività dell'area di vigilanza	1
	Specialista in attività tecniche e progettuali	13
	Specialista in attività amministrative e/o contabili	16
	Assistente sociale	4
	Specialista di vigilanza della P.M. e locale	1
		<b>38</b>
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Esperto in attività tecniche e/o progettuali e/o ambientali	5
	Esperto amministrativo e/o contabile	34
	Agente di Polizia Municipale e locale	11
	Esperto di servizi informatici	2
		<b>52</b>
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore tecnico specializzato e/o conduttore di macchine complesse	7
	Assistente tecnico amministrativo	6
	Addetto di supporto ai servizi amministrativi	6
	Addetto di supporto ai servizi sociali, educativi ed assistenziali	1
		<b>20</b>
	TOTALE:	<b>110</b>
AREA DI INQUADRAMENTO	PROFILO PROFESSIONALE	N. DIPENDENTI IN SERVIZIO CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO
AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI	Specialista in attività amministrative e/o contabili	1
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Agente di Polizia Municipale e locale	2
	Esperto amministrativo e/o contabile	1
	TOTALE:	<b>4</b>

Alla data del 31.12.2023 le unità di personale in servizio erano dunque n. 114 e in particolare: n. 110 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e n. 4 a tempo determinato.

#### 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

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

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere di seguito elencati hanno ottenuto il previsto parere da parte del Comitato Unico di Garanzia (CUG) in data 26.01.2024.

## **“Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2024-2026”.**

### **Fonti Normative**

- Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

### **Premessa**

Il presente Piano rappresenta un aggiornamento annuale del Piano Triennale delle Azioni Positive approvato per il Triennio 2024-2026 dal Comitato Unico di Garanzia, come ricostituito in seguito a Determinazione n. 63 del 23.01.2024.

Al Comitato Unico di Garanzia sono assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, non solo in tema di promozione delle pari opportunità e di prevenzione e contrasto alla discriminazione di genere, ma anche sull’efficacia organizzativa e il benessere lavorativo di tutti i lavoratori, a beneficio sia dei dipendenti comunali che dell’Amministrazione stessa.

Con la locuzione “benessere organizzativo” si intende comunemente la capacità dell’organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori, indipendentemente dal livello e dal ruolo ricoperto, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle loro prestazioni lavorative.

Come previsto dalle fonti normative richiamate nel presente documento, le “azioni positive” sono misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità, nonché dirette a realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche adottate per la gestione stessa del personale.

Negli scopi delle azioni positive si annovera tra l'altro:

- l'eliminazione delle disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- il superamento delle condizioni, dell'organizzazione e della distribuzione del lavoro, che provocano effetti diversi a seconda del genere e di altri fattori di differenza, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- la promozione dell'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto-rappresentate, ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità così come nei livelli di responsabilità;
- il favorire, compatibilmente con le disposizioni orarie previste dalla normativa vigente e le esigenze di servizio, e anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità all'interno delle famiglie.

La proposta del Piano Triennale delle Azioni Positive è stata quindi redatta, partendo dalla revisione del piano relativo al periodo 2023-2025.

Nel corso del triennio 2024-2026 il Comune di Calenzano intende realizzare il seguente Piano di Azioni positive, prefiggendosi la continuazione dei seguenti obiettivi a carattere generale:

- 1) Comunicazione e Trasparenza
- 2) Formazione salute e benessere
- 3) Conciliazione dei tempi vita-lavoro
- 4) Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica
- 5) Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;

Segue un breve *excursus* dei cinque obiettivi, oggetto del nuovo Piano, con l'elencazione dei principali punti che ne evidenziano le azioni principali per il raggiungimento dell'obiettivo stesso.

### **Obiettivo 1) Comunicazione e Trasparenza**

1.1 Utilizzo e monitoraggio di apposito indirizzo mail creato ad hoc per la raccolta delle comunicazioni e di eventuali osservazioni, rivolte al Comitato dai dipendenti:

[cug@comune.calenzano.fi.it](mailto:cug@comune.calenzano.fi.it);

1.2 Garantire l'accesso alla rete internet a tutti i dipendenti (anche a coloro che sono comandati presso altri enti e al personale assimilato ai dipendenti: es. tirocinanti);

1.3 Garantire l'aggiornamento via web delle informazioni riguardanti le azioni del Piano delle Azioni Positive con pubblicazione del presente Piano e di tutta l'attività svolta nel corso dell'anno dal CUG sulla rete intranet del Comune di Calenzano, cercando di incrementare i momenti di scambio di informazioni tra il Comitato e i dipendenti, per raggiungere una maggiore sinergia.

### **Obiettivo 2) Formazione salute e benessere**

2.1 Rilevazione delle necessità e delle problematiche dei singoli servizi, anche attraverso la somministrazione di questionari o indagini simili, con successiva analisi da parte dei membri e contro-proposta per il superamento delle criticità emerse;

2.2 Predisposizione ed attuazione del Piano della Formazione tenendo conto delle reali esigenze dei servizi e dei dipendenti, definendo momenti di confronto anche con i Responsabili di area;

2.3 Obbligo di formazione, aggiornamento sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sullo stress da lavoro-correlato al servizio di appartenenza;

2.4 Obbligo di effettuazione prove di comportamenti, previsti dal D.lgs. 81/2006 sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, da adottare in caso di emergenza;

- 2.5 Realizzazione di studi ed indagini più mirate sulle condizioni lavorative del personale a sostegno della promozione del benessere organizzativo;
- 2.6 Collaborazione con RSU d'Ente, con il RSPP, con il medico competente e con il datore di lavoro interno per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi, in un'ottica di genere, e dell'individuazione di eventuali fattori che potrebbero incidere negativamente sul benessere organizzativo;
- 2.7 Favorire la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione quando gratuiti, sia in modalità on-line/webinar (attualmente preferita) che usufruendo di autorizzazioni e permessi per assenze di formazione (una volta usciti dalla fase di gestione dell'emergenza sanitaria ancora in corso);
- 2.8 Facilitare la condivisione e la diffusione delle conoscenze apprese, con la possibilità di informare/formare i colleghi che non hanno partecipato alla formazione, trovando anche nuove forme di condivisione, attraverso anche la collaborazione degli informatici comunali;
- 2.9 Implementazione di una banca dati "strutturata"/bacheca sulla intranet, di agevolazioni tariffarie, bandi, convenzioni senza oneri per l'Amministrazione, supporto alle famiglie ecc...

### **Obiettivo 3) Conciliazione dei tempi vita-lavoro**

- 3.1 Facilitazione di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio – anche temporaneo – compatibilmente con le disposizioni orarie previste dalla normativa vigente e le esigenze manifestate dal servizio di appartenenza del dipendente;
- 3.2 Facilitazione del lavoro agile o del telelavoro, ove compatibile con l'erogazione dei servizi a favore della cittadinanza, evidenziandone i benefici per l'Ente, per il dipendente e per l'ambiente, anche lavorativo;
- 3.3 Facilitazione nella fase di reinserimento delle dipendenti e dei dipendenti dal congedo di maternità o situazioni simili (rientro a lavoro dopo periodi lunghi di malattia, aspettative, altro);
- 3.4 Realizzazione di incontri, tra i responsabili di area e i propri dipendenti - eventualmente anche per il tramite dei responsabili di servizio - per la rilevazione dei bisogni di flessibilità oraria, soprattutto al verificarsi di situazioni particolari che comportano la riorganizzazione stessa del lavoro (es. diminuzione o incremento del personale, introduzione di nuovi adempimenti o nuovi servizi, altro).

### **Obiettivo 4) Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

- 4.1. Informazione sulla prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione sulla intranet ai dipendenti di informative che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti o condivisione di focus tematici (invio di materiale specifico);
- 4.2. Monitoraggio dello sviluppo di fenomeni che potrebbero profilarsi come casi di mobbing all'interno dell'Ente, a cura del CUG, allo scopo di segnalarlo preventivamente all'attenzione dell'Ente (Area Personale) così da affrontare le situazioni di disagio sul nascere, prima che possano sfociare in reali fenomeni discriminatori/ di violenza o mobbing, portando all'isolamento del dipendente;
- 4.3. Predisposizione e diffusione interna di un questionario di auto-valutazione, da utilizzare come strumento utile ad individuare autonomamente probabili condizioni di rischio mobbing/discriminazione/forme di violenza morale o psicologica.

### **Obiettivo 5) Formazione o organizzazione di eventi sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione**

- 5.1 Riservare, se possibile in termini di budget e di organizzazione interna, una formazione ad hoc per i membri del Comitato e per il suo Presidente, tesa ad offrire una formazione più mirata relativamente alle attività delle quali il Comitato deve farsi promotore (funzioni propositive, consultive e di verifica).
- 5.2 Coinvolgimento dell'Assessorato all'Istruzione, alla promozione e al sostegno delle attività sportive, ai diritti e alle Pari Opportunità, con nuova delega alla Gentilezza, per una maggiore promozione della cultura della lotta agli stereotipi di genere e alle discriminazioni sul luogo di lavoro e non.

## Monitoraggio del Piano

Per la verifica ed il monitoraggio *in itinere* dell'attuazione del presente Piano, il Comune di Calenzano attiverà un percorso di verifica e valutazione sotto la responsabilità del Presidente del Comitato Unico di Garanzia.

Per quanto di competenza del Comitato, quest'ultimo procederà alla redazione entro il 30 marzo di ogni anno di una relazione riferita all'anno precedente sulla situazione del personale nell'Amministrazione, sulla base dei dati che saranno forniti dall'Ente.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Con nota prot. Pec in uscita n. 12485 del 12/04/2024 si è provveduto a richiedere il parere di competenza alla Consigliera di parità della Città metropolitana di Firenze Prof.ssa Annamaria Di Fabio.

L'Amministrazione Comunale complessivamente favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.

Tra i dipendenti in servizio nell'Ente prevalgono le figure femminili: 70 donne e 44 uomini, per un totale di 114 dipendenti.

Nella rappresentazione del personale, relativamente alle differenziazioni di genere, si rileva quanto evidenziato nelle tabelle di seguito riportate:

Rapporto tra donne e uomini per area e per tipologia di incarico	OPERATORI ESPERTI		ISTRUTTORI		FUNZIONARI	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
	8	12	42	13	20	19
				dei quali incaricati di Posizione Organizzativa		
				3	6	

	donne	uomini
numero di dipendenti part-time	3	1
numero di dipendenti titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento dei familiari (si precisa che il n. medio dei giorni fruiti su base annuale è il medesimo tra donne e uomini)	7	6
numero di dipendenti che accedono al lavoro agile su base annuale	18	6
giorni di congedo parentale fruito su base annuale (esclusa la maternità obbligatoria)	146	3

Il Comune di Calenzano ha partecipato nell'annualità 2022 al progetto "*Bilancio di genere*" promosso dall'Ufficio Politiche Sociali della Città Metropolitana di Firenze in collaborazione con l'Università degli Studi di Firenze.

Il Comune di Calenzano ha aderito al progetto promosso dalla Città Metropolitana di Firenze che prevedeva la redazione di un Bilancio di Genere della Città Metropolitana di Firenze e dei Comuni firmatari dell'Accordo Territoriale di Genere, a cura dell'Università degli Studi di Firenze.

L'inserimento della prospettiva di genere nel processo di bilancio (*gender budgeting*) consiste in una riorganizzazione del Bilancio Contabile finalizzata a mettere in evidenza le scelte operate e le risorse assegnate per raggiungere gli obiettivi di parità di genere che il Comune si vuole dare.

Al fine di perseguire questi obiettivi è necessario infatti che il sistema di programmazione economico-finanziaria e la relativa rendicontazione siano già organizzati in modo da rendere esplicita la natura delle voci di costo in una prospettiva di genere.

L'Università di Firenze ha quindi redatto un documento relativo al Bilancio di genere per il Comune di Calenzano, relativo all'annualità 2022. Il documento è allegato alla Deliberazione di Giunta del Comune di Calenzano n. 174 del 21.11.2023.

### **3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale**

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.



<b>INDICATORE</b>	<b>VALORE DI PARTENZA – anno 2023</b>	<b>TARGET 1° ANNO - 2024</b>	<b>TARGET 2° ANNO - 2025</b>	<b>TARGET 3° ANNO - 2026</b>
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	288/302	286/286	286/286	286/286
Numero di accessi unici tramite SPID su servizi digitali collegati a SPID/Numero di accessi totali su servizi digitali collegati a SPID	4850/5000	4900/5000	4900/5000	4900/5000
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	195/302	230/286	250/302	270/302
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	95/100	97/100	98/100	100/100
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali /n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	7780/8150	8000/8300	8100/8300	8200/8300
Dataset pubblicati in formato aperto/ n. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	0/2	2/2	2/2	2/2
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	fornire attività di formazione digitale ad almeno il 30% del personale	fornire attività di formazione digitale ad almeno il 55% del personale	fornire attività di formazione digitale ad almeno il 75% del personale	fornire attività di formazione digitale ad almeno il 85% del personale
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	si	si	si	si
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	7250/7342	7300/7500	7350/7500	7400/7500
Costi sostenuti in investimenti per ICT/ costi totali per ICT	29.450/ 103.000	30.000/ 120.000	30.000/ 120.000	30.000/ 120.000

<b>INDICATORE</b>	<b>VALORE DI PARTENZA – anno 2023</b>	<b>TARGET 1° ANNO - 2024</b>	<b>TARGET 2° ANNO - 2025</b>	<b>TARGET 3° ANNO - 2026</b>
PC portatili	6	8	8	8
% PC portatili sul totale dei dipendenti	5,4%	7,2%	7,2%	7,2%
Smartphone	32	35	35	25
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	110/125	120/125	120/125	120/125
Dipendenti con firma digitale	80	80	80	80

### **3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria**

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

<b>INDICATORE</b>	<b>VALORE DI PARTENZA - 2023</b>	<b>TARGET 1° ANNO 2024</b>	<b>TARGET 2° ANNO 2025</b>	<b>TARGET 3° ANNO 2026</b>
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	25,29%	27,35%	37,01%	38,06%
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	Ente non strutturalmente deficitario	Ente non strutturalmente deficitario	Ente non strutturalmente deficitario	Ente non strutturalmente deficitario
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti con valore non superiore all'1%	0,00%	< 1%	< 1%	< 1%

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA - 2023	TARGET 1° ANNO 2024	TARGET 2° ANNO 2025	TARGET 3° ANNO 2026
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	28 gg	< 30 gg	< 30 gg	< 30 gg

Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	<u>Spesa Personale + Spesa indebitamento</u>			
	Entrate correnti			
	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
<b>Spesa personale</b>	4.539.723,51	4.891.440,00	4.906.622,00	4.890.457,00
Spesa per indebitamento	1.380.703,58	1.799.314,42	1.966.737,19	2.154.688,00
entrate correnti	23.412.542,43	24.462.530,79	18.569.834,00	18.511.288,00
	25,29%	27,35%	37,01%	38,06%

## 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Calenzano, con deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 07/03/2023, ha approvato il nuovo “*Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa mediante forme di lavoro a distanza*”.

Nell’ambito dell’organizzazione del lavoro rientra l’adozione di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità a distanza, quale il lavoro agile, caratterizzato dall’assenza di vincoli orari o spaziali e un’organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo scritto tra il lavoratore e il datore di lavoro.

Ai sensi dell’art. 263 comma 4-bis del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 recante “*Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID19*”, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, entro il 31 gennaio di ciascun anno le Amministrazioni Pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA).

Il POLA costituisce sezione del documento di cui all’articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 - Piano della Performance - quest’ultimo definito dall’Organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell’amministrazione e secondo gli indirizzi del Dipartimento della Funzione pubblica. Tenuto conto del disposto dell’art. 16 comma 2 del medesimo Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e ss. mm. ii., la previsione non è di stretta applicazione per gli enti locali; tale possibilità è comunque demandata all’autonomia regolamentare dell’ente.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 9 dicembre 2020 sono state adottate le “*Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance.*”

L’art. 6, comma 1, del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto che per assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all’art. 1, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, con più di 50 dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell’art. 1, comma 1, lett. e) del Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante l’individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile di cui all’art. 14, comma 1, della Legge 7 agosto 2015, n. 124, è stato assorbito nel PIAO.

La Legge 7 agosto 2015, n.124 di delega al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche - c.d. riforma Madia- aveva costituito il momento di avvio verso una progressiva apertura nel pubblico impiego a forme alternative e flessibili di rapporto di lavoro, ispirate inizialmente dall’obiettivo di conciliare i tempi di vita ed i tempi di lavoro.

L’art. 14 della stessa, recante “*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*” aveva previsto che le amministrazioni adottassero misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio- temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettessero, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, su richiesta,

di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

La norma prevedeva che l'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi suddetti costituissero oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Le amministrazioni pubbliche dovevano adeguare altresì i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Tale disposizione ha consentito a ciascuna amministrazione, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, di individuare le modalità innovative, alternative al telelavoro, più adeguate rispetto alla propria organizzazione, fermo restando il rispetto delle norme e dei principi in tema di sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della riservatezza dei dati e verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa.

Nel solco tracciato dalla Legge 7 agosto 2015, n. 124, veniva emanata la Legge 22 maggio 2017, n.81, recante

*“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”.*

Al capo II della suddetta Legge (artt. 18-24) si trova l'attuale disciplina del lavoro agile, che pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale, e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto. In particolare l'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81 definisce il lavoro agile quale *“..modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.”*

Con Decreto Ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, entrato in vigore in data 22.09.2022, è stato definito il contenuto del PIAO e l'organizzazione del lavoro agile è stata inserita come seconda sotto-sezione della Sezione Organizzazione e Capitale Umano.

Per completare il quadro normativo, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022, ha disciplinato le forme di lavoro a distanza nel Titolo VI, disciplinando il lavoro agile al Capo I e le altre forme di lavoro a distanza al Capo II.

## **CONTENUTI**

La disciplina vigente per quanto concerne lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile è quella contenuta nel “Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa mediante forme di lavoro a distanza”, approvato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 07.03.2023.

I contenuti dell'organizzazione del Lavoro Agile, nel rispetto del Regolamento sopra richiamato, sono illustrati nei seguenti articoli:

Art. 1- Obiettivi che si intendono raggiungere

Art. 2- Individuazione delle Unità Organizzative che contribuiranno al raggiungimento degli obiettivi

Art. 3- Livello di attuazione del lavoro agile

Art. 4- Monitoraggio del lavoro agile

Art. 5- Disposizioni Finali

### **Art. 1- Obiettivi che si intendono raggiungere**

Il ricorso al Lavoro Agile è finalizzato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- promozione di una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a incrementare e incentivare lo sviluppo dell'autonomia, della responsabilità e della motivazione dei dipendenti;
- incremento della produttività con conseguente miglioramento dei servizi ai cittadini;
- cura del benessere organizzativo tramite la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro;
- promozione della mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla riduzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.

### **Art. 2- Individuazione delle Unità Organizzative coinvolte**

Nel Comune di Calenzano è stata effettuata un'attività di monitoraggio delle attività che possono essere svolte in lavoro agile; questa verifica ha evidenziato che non rientrano nelle attività che non si possono svolgere a distanza quelle sotto specificate, relative a:

#### Area Vigilanza

Tutte le attività di competenza degli Agenti e degli Ispettori di Polizia Municipale e Locale che necessitano per loro natura della presenza sul territorio e le attività di apertura al pubblico da parte del personale amministrativo.

#### Area Servizi alla Persona

- L'effettuazione del servizio da parte degli autisti di scuolabus;
- Le attività di competenza del personale assegnato alla Biblioteca Comunale;
- Le attività di apertura al pubblico da parte del personale amministrativo.

#### Area Affari Generali e istituzionali

Le attività di assistenza tecnica e supporto agli organi di governo del Comune.

#### Area Gestione del Patrimonio

Tutte le attività del personale addetto ai Servizi Tecnico-Manutentivi

Per tutte le altre Aree: Area Personale, Area Risorse, Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese, Area edilizia e pianificazione urbanistica, Area Ambiente e Viabilità

Le attività di apertura al pubblico da parte del personale amministrativo.

### **Art. 3 Livello di attuazione del Lavoro Agile**

L'attuazione del Lavoro Agile ha favorito lo sviluppo delle competenze di guida e coordinamento da parte dei Responsabili e l'incremento della *performance* individuale da parte dei lavoratori agili, rivolta al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Tra i benefici riscontrati dal personale dipendente si evidenziano la promozione del benessere organizzativo, attraverso l'agevolazione della conciliazione vita-lavoro, con particolare riguardo alla tutela delle cure parentali.

Per quanto concerne l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea, il Comune di Calenzano ispira la propria condotta a principi di ragionevolezza, correttezza e buona fede, avendo riguardo al rilievo del Lavoro Agile quale misura inclusiva, che consente la rimozione delle barriere che impediscono o rendono difficoltoso lo svolgimento dell'attività lavorativa presso la sede dell'Amministrazione.

Il Comune di Calenzano facilita infatti l'accesso al Lavoro Agile ai lavoratori in condizione di fragilità, accertata dall'organo medico competente, e di disabilità di cui all'art. 3 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole (art.3, comma 3-bis, D. Lgs. n. 216/2003), nel rispetto delle agevolazioni previste dalle vigenti disposizioni di Legge in favore dei portatori di *handicap*.

In applicazione delle Linee Guida di cui al D. M. 08.10.2022, nell'ambito di ogni Area è assicurata l'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di Lavoro Agile e, con riferimento all'orario di lavoro, è assicurata la prevalenza della presenza in servizio.

#### **Art. 4 Monitoraggio del Lavoro Agile**

I Responsabili di Area provvedono alla valutazione della prestazione e dei risultati ottenuti con cadenza almeno trimestrale, attraverso il monitoraggio dell'attività secondo il seguente schema, inserito nell'accordo individuale di Lavoro Agile:

				<b>A CURA DEL LAVORATORE</b>	<b>A CURA DEL RESPONSABILE</b>	
<b>Data monitoraggio</b>	<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Valore atteso</b>	<b>Valore raggiunto</b>	<b>Valore raggiunto</b>	<b>Esito della valutazione</b>

Con cadenza annuale l'Ente monitora gli effetti del Lavoro Agile sull'organizzazione e sulla comunità. Tale monitoraggio è effettuato sulla base dei risultati effettivamente raggiunti nell'ambito di ogni Area, valutati i seguenti elementi:

- realizzazione degli obiettivi;
- soddisfazione degli utenti;
- riduzione dell'assenteismo;
- miglioramento del benessere organizzativo;
- rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti;
- aumento della produttività.

#### **Art. 5 Disposizioni Finali**

Il presente Piano costituisce parte del Piano degli Obiettivi, ha validità triennale e sarà oggetto di aggiornamento triennale, in modo da evidenziare i passaggi raggiunti nell'anno precedente e gli obiettivi per il nuovo triennio.

Per la disciplina del Lavoro a distanza nelle forme del Lavoro Agile e del Lavoro da Remoto si rimanda al *Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa mediante forme di lavoro a distanza*, approvato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 07.03.2023.



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

#### **3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale**

##### **Introduzione**

Attraverso la programmazione del fabbisogno di personale le Pubbliche Amministrazioni perseguono tre finalità, ascrivibili ai corollari del principio di buon andamento di cui alla L. 7 agosto 1990, n. 241 e all'art. 97, c.2 della Costituzione:

- accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni nazionali in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi degli altri paesi dell' U. E.;
- razionalizzazione del costo del lavoro pubblico, anche attraverso il coordinamento della spesa per il personale e il miglior utilizzo possibile delle risorse umane attraverso la formazione e lo sviluppo professionale dei lavoratori;
- garanzia delle pari opportunità e dell'assenza di qualsiasi forma di discriminazione nei pubblici uffici.

La programmazione del fabbisogno di personale assume pertanto un ruolo strategico nel bilanciamento tra la tendenza al raggiungimento degli obiettivi mediante la miglior utilizzazione delle risorse umane e la garanzia di contenimento della spesa pubblica.

Uno dei punti cardine della riforma Madia è stata l'introduzione del concetto di "programmazione flessibile": una programmazione del fabbisogno di personale che, investendo l'organizzazione dei servizi in modo dinamico, consenta all'Amministrazione di decidere sul proprio organico, definendo la dotazione in relazione al variare dei fabbisogni.

A tal fine la capacità assunzionale viene distribuita in base a priorità strategiche da valutare in relazione a una pluralità di variabili e in particolare:

- capacità assunzionale calcolata sulla base di vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, con particolare riguardo ai pensionamenti;
- stima dell'evoluzione del fabbisogno in relazione a fattori interni o esterni quali, a mero titolo esemplificativo, la digitalizzazione dei processi, le internalizzazioni/esternalizzazioni, il potenziamento o la dismissione di servizi, attività o funzioni.

##### ***Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2023***

Nel prospetto sotto riportato viene rappresentata la consistenza in termini quantitativi del personale in servizio alla data del 31 dicembre 2023, accompagnata dalla descrizione dei relativi profili professionali; tale consistenza costituisce il punto di partenza per la pianificazione del nuovo fabbisogno e l'efficiente allocazione delle risorse umane già in organico e di quelle oggetto di nuova assunzione.

<b>DOTAZIONE AL 31 DICEMBRE 2023</b>		
<i>AREA DI INQUADRAMENTO</i>	<i>PROFILO PROFESSIONALE</i>	<i>N. DIPENDENTI</i>
<b>AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI</b>	Specialista Esperto in attività tecniche e progettuali	1
	Specialista Esperto in attività amministrative e/o contabili	1
	Specialista Esperto in attività culturali	1
	Specialista esperto in attività dell'area di vigilanza	1
	Specialista in attività tecniche e progettuali	13
	Specialista in attività amministrative e/o contabili	16
	Assistente sociale	4
	Specialista di vigilanza della P.M. e locale	1
		<b>38</b>
<b>AREA DEGLI ISTRUTTORI</b>	Esperto in attività tecniche e/o progettuali e/o ambientali	5
	Esperto amministrativo e/o contabile	34
	Agente di Polizia Municipale e locale	11
	Esperto di servizi informatici	2
		<b>52</b>
<b>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</b>	Operatore tecnico specializzato e/o conduttore di macchine complesse	7
	Assistente tecnico amministrativo	6
	Addetto di supporto ai servizi amministrativi	6
	Addetto di supporto ai servizi sociali, educativi ed assistenziali	1
		<b>20</b>
	<b>TOTALE:</b>	<b>110</b>

Come si evince dalla tabella, l'Ente, alla data del 31.12.2023, si compone di:

- n. 38 dipendenti inquadrati nell'area Funzionari ed Elevanti Qualificazioni, di cui n. 8 titolari di incarico di posizione organizzativa;
- n. 52 dipendenti inquadrati nell'area Istruttori;
- n. 20 dipendenti inquadrati nell'area Operatori Esperti.

Oltre alle figure sopra richiamate, alla data considerata sono in servizio con rapporto di lavoro a tempo determinato:

- n. 1 unità di personale inquadrata nell'area Funzionari ed Elevanti Qualificazioni, assunta ai sensi dell'art. 90 D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- n. 2 dipendenti inquadrati nell'area Istruttori e assunti con contratto di formazione e lavoro;
- n. 1 dipendente inquadrato nell'area Istruttori e assunto con contratto di lavoro a tempo determinato. Tale assunzione è finanziata con quote di proventi per violazione del Codice della Strada.

Nel piano assunzionale l'Amministrazione ha previsto la conversione dei contratti di formazione e lavoro mediante la stabilizzazione del personale nell'annualità in cui si concludono i 12 mesi di formazione e lavoro, subordinandola al buon esito del percorso lavorativo e allo svolgimento della formazione specifica programmata dall'Ente.

### **Obiettivi di programmazione del fabbisogno per il triennio 2024-2026**

Valutata l'attuale dotazione organica, con il Piano Triennale di fabbisogno di Personale per il triennio 2024-2026 si intende:

- garantire la sostituzione di alcune figure cessate negli anni precedenti per dimissioni volontarie o in seguito a collocamento a riposo, con particolare riguardo all'organico della Polizia Locale, al fine di potenziare la sicurezza sul territorio;
- attivare le procedure valutative di cui all'art. 13, comma 6, del CCNL per il personale del comparto funzioni locali, sottoscritto in data 16.11.2022, finanziandole anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL richiamato;
- provvedere alla conversione dei contratti di formazione e lavoro mediante la stabilizzazione del personale nell'annualità in cui si concludono i 12 mesi di formazione e lavoro, subordinandola al buon esito del percorso lavorativo e allo svolgimento della formazione specifica programmata dall'Ente;
- garantire i fabbisogni standard, intesi come livelli di spesa che devono essere garantiti tenendo conto di tutti gli elementi che concorrono sia ad alimentare la domanda di un certo servizio che a condizionare i costi che l'ente deve sostenere per erogarlo.

Si riporta di seguito la programmazione del fabbisogno per ciascuna annualità del triennio 2024-2026, effettuata sulla base di una duplice analisi:

*-quantitativa:* valutazione sulla consistenza numerica di unità necessarie per il perseguimento della *mission* istituzionale, tenuto conto del trend delle cessazioni e dell'analisi delle richieste presentate dai Responsabili degli uffici e dei servizi, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. a-bis) del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

*-qualitativa:* attraverso lo studio delle conoscenze, competenze, capacità e caratteristiche comportamentali richieste e la valutazione del grado di responsabilità proprio di ciascuna posizione da ricoprire.

ANNO 2024			
N.	Profilo professionale	Area di inquadramento	Modalità di assunzione <i>* con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato</i>
1	Agente di polizia municipale e locale	ISTRUTTORI	trasformazione contratto di formazione e lavoro
2	Agente di polizia municipale e locale	ISTRUTTORI	concorso
1	Agente di polizia municipale e locale	ISTRUTTORI	stabilizzazione

1	Esperto in attività tecniche e/o progettuali e/o ambientali	ISTRUTTORI	mobilità (concorso in caso di mobilità con esito negativo)
4	Esperto amministrativo e/o contabile	ISTRUTTORI	Mobilità (concorso in caso di mobilità con esito negativo)
1	Esperto amministrativo e/o contabile (assistente biblioteca)	ISTRUTTORI	trasformazione contratto di formazione e lavoro
3	Esperto amministrativo e/o contabile	ISTRUTTORI	progressione verticale
1	Specialista in attività amministrative e/o contabili	FUNZIONARI ED E.Q.	concorso
1	Specialista in attività amministrative e/o contabili	FUNZIONARI ED E.Q.	Mobilità (concorso in caso di mobilità con esito negativo)
1	Specialista nelle comunicazioni istituzionali	FUNZIONARI ED E.Q.	concorso
3	Specialista in attività amministrative e/o contabili	FUNZIONARI ED E.Q.	progressione verticale
1	Funzionario Informatico	FUNZIONARI ED E.Q.	progressione verticale
1	Ispettore di polizia municipale	FUNZIONARI ED E.Q.	progressione verticale
2	Specialista in attività tecniche e progettuali	FUNZIONARI ED E.Q.	progressione verticale

\* Per la disciplina di copertura del fabbisogno mediante progressione verticale straordinaria di cui all'art. 13, comma 6, CCNL 16.11.2022, si rinvia al Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 250 del 18.12.2023.

ANNO 2025			
N.	Profilo professionale	Area di inquadramento	Modalità di assunzione <i>* con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato</i>
1	Autista di scuolabus	OPERATORI ESPERTI	concorso/mobilità
1	Esperto in attività amministrative e/o contabili	ISTRUTTORI	concorso/mobilità
1	Specialista in attività tecniche e progettuali	FUNZIONARI ED E.Q.	concorso/mobilità

ANNO 2026			
N.	Profilo professionale	Area di inquadramento	Modalità di assunzione <i>* con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato</i>
1	Esperto in attività amministrative e/o contabili	ISTRUTTORI	concorso/mobilità

*\*La definitiva assegnazione del personale assunto a tempo indeterminato ai servizi dell'ente non sarà determinata dalla provenienza del personale cessato ma dagli effettivi fabbisogni come sotto programmati, a seguito dell'espletamento di procedure di mobilità interna per una più efficiente allocazione nell'ente del personale in servizio. È comunque sempre possibile prevedere, prima del concorso o comunque dell'avvio della procedura indicata a fianco di ciascun posto, per esigenze di economicità e per una migliore allocazione e valorizzazione del personale in servizio all'interno dell'ente, la mobilità interna previo avviso.*

Assegnazione potenziale del personale che si prevede di assumere nel triennio 2024-2026 (escluse progressioni verticali):

ANNO 2024	2024		
N.	Profilo professionale	Area di inquadramento	Area di Assegnazione
4	Agente di polizia municipale e locale	ISTRUTTORI	AREA VIGILANZA
1	Esperto in attività tecniche e/o progettuali e/o ambientali	ISTRUTTORI	AREA EDILIZIA
1	Esperto amministrativo e/o contabile	ISTRUTTORI	AREA AFFARI GENERALI

1	Esperto amministrativo e/o contabile	ISTRUTTORI	AREA AMBIENTE E VIABILITÀ
1	Esperto amministrativo e/o contabile	ISTRUTTORI	AREA SERVIZI AI CITTADINI E LE IMPRESE
1	Esperto amministrativo e/o contabile	ISTRUTTORI	AREA PERSONALE
1	Esperto amministrativo e/o contabile (assistente biblioteca)	ISTRUTTORI	AREA SERVIZI ALLA PERSONA
1	Specialista in attività amministrative e/o contabili	FUNZIONARI ED E.Q.	AREA RISORSE
1	Specialista in attività amministrative e/o contabili	FUNZIONARI ED E.Q.	AREA SERVIZI ALLA PERSONA
1	Specialista nelle comunicazione istituzionale	FUNZIONARI ED E.Q.	AREA AFFARI GENERALI

ANNO 2025			Area di Assegnazione
N.	Profilo professionale	Area di inquadramento	
1	Autista di scuolabus	OPERATORI ESPERTI	AREA SERVIZI ALLA PERSONA
1	Esperto in attività amministrative e/o contabili	ISTRUTTORI	AREA SERVIZI ALLA PERSONA
1	Specialista in attività tecniche e progettuali	FUNZIONARI ED E.Q.	AREA AMBIENTE E VIABILITÀ

ANNO 2026			Area di Assegnazione
N.	Profilo professionale	Area di inquadramento	
1	Esperto in attività amministrative e/o contabili	ISTRUTTORI	AREA SERVIZI AI CITTADINI E ALLE IMPRESE

Con il presente Piano si intende inoltre effettuare una programmazione strategica sulle modalità di sostituzione del personale il cui rapporto di impiego si potrebbe estinguere per cause diverse dal pensionamento (dimissioni volontarie, trasferimento per mobilità presso altra Amministrazione...) tenuto conto che sussiste una componente di imprevedibilità nella materia oggetto di programmazione.

L'obiettivo delle recenti riforme al Testo Unico sul Pubblico Impiego e delle linee guida che orientano le Amministrazioni alla programmazione del fabbisogno di personale è la creazione di una macchina pubblica in cui potenzialità, competenze, attività e obiettivi si potenziano sinergicamente e con flessibilità, in modo tale che l'efficienza di ogni singolo componente determini quella dell'intero ingranaggio.

Per perseguire tale finalità è necessario superare la logica meramente sostitutiva del *turn over* per accogliere una programmazione del personale flessibile, in una Pubblica Amministrazione che intende procedere verso l'innovazione organizzativa, facendo dell'ottimizzazione della gestione del capitale umano il suo baluardo.

Così come il ciclo di gestione della *performance* di cui all'articolo 4, comma 2, del D. Lgs. 150 del 2009 si deve sviluppare in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, il

piano triennale dei fabbisogni di personale si deve sviluppare, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi specifici di ogni Pubblica Amministrazione.

L'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, di cui all'art. 6 del D. Lgs. 9 giugno 2021, n. 80, ha rafforzato questo legame indissolubile tra i diversi documenti di programmazione, racchiudendo in un unico documento i diversi assi tramite i quali l'Amministrazione intende definire la propria fisionomia.

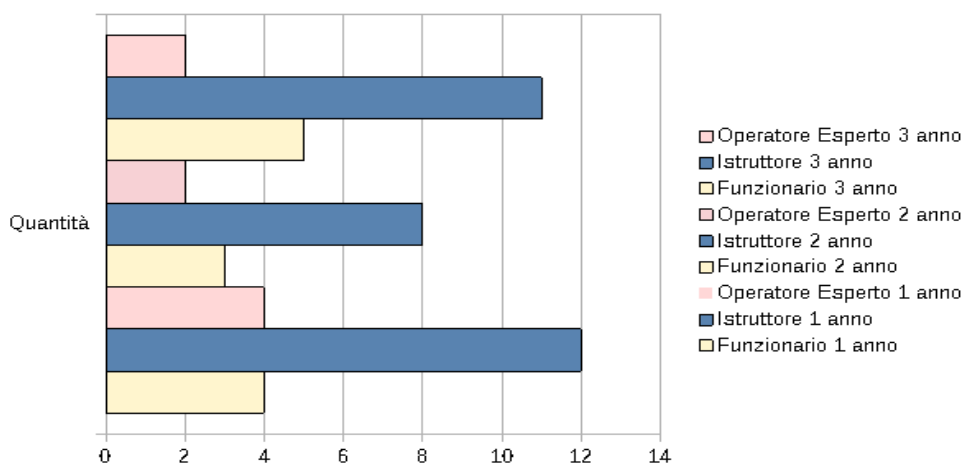
A tal fine i Responsabili apicali, organi dell'Ente, svolgono una funzione propulsiva, essendo chiamati a elaborare le strategie per la migliore valorizzazione e ottimizzazione possibile del personale assegnato e per l'individuazione delle migliori modalità di gestione delle attività di competenza degli Uffici e dei Servizi ai quali sono preposti.

Già le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni", pubblicate in G. U., Serie Generale, n. 173 del 27 luglio 2018, prevedevano, come attività propedeutica alla programmazione del fabbisogno di personale, un'analisi predittiva sulle cessazioni di personale, con l'auspicio che la Dirigenza tutta, e quella apicale in particolare, possa perseguire l'obiettivo di realizzare un'Amministrazione moderna che sia capace di pianificare il reclutamento non secondo criteri meramente sostitutivi, di vacanze da ricoprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future.

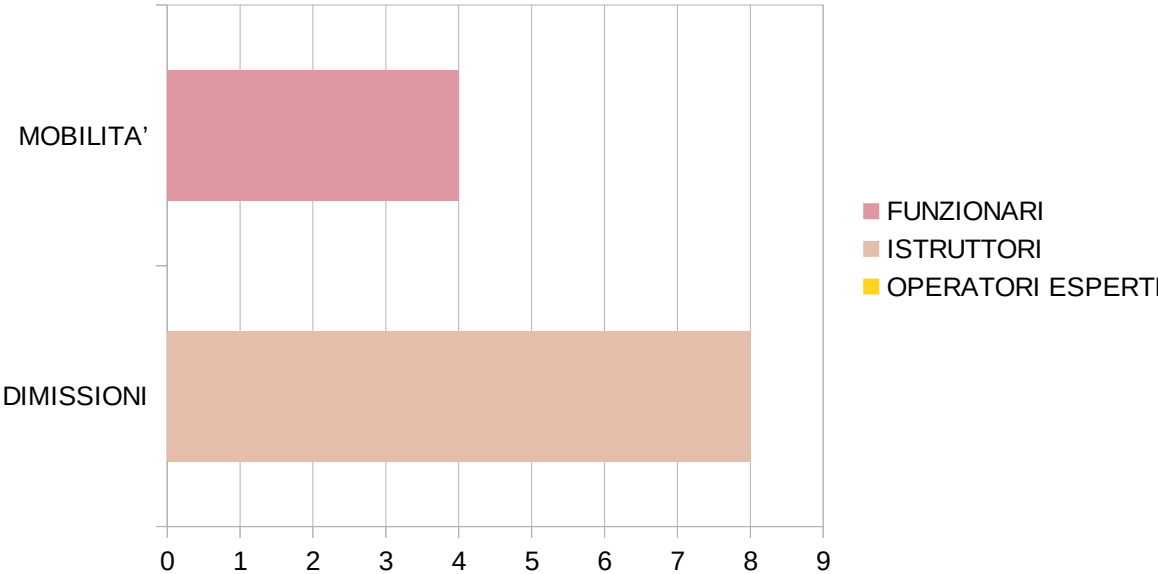
A tal fine è stata effettuata un'analisi sull'andamento delle cessazioni nel triennio 2021-2023:

Nel prospetto sotto riportato viene rappresentato il *trend* delle cessazioni, per ciascuna area di inquadramento, nel triennio che precede l'esercizio interessato dalla programmazione, 2021-2023.

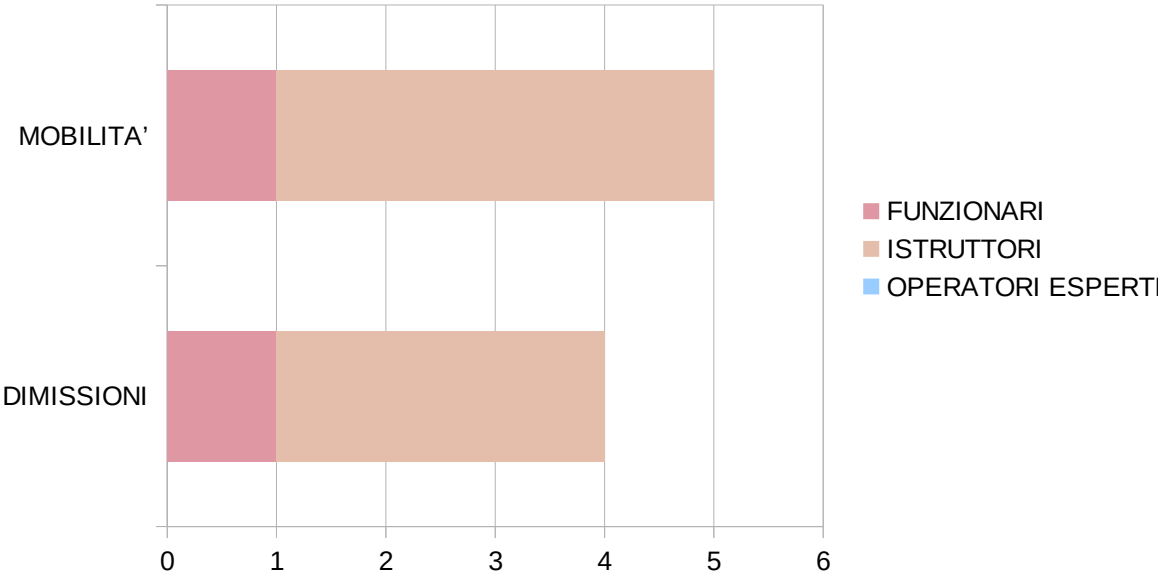
(2021 - 1 anno, 2022 - 2 anno, 2023 - 3 anno).



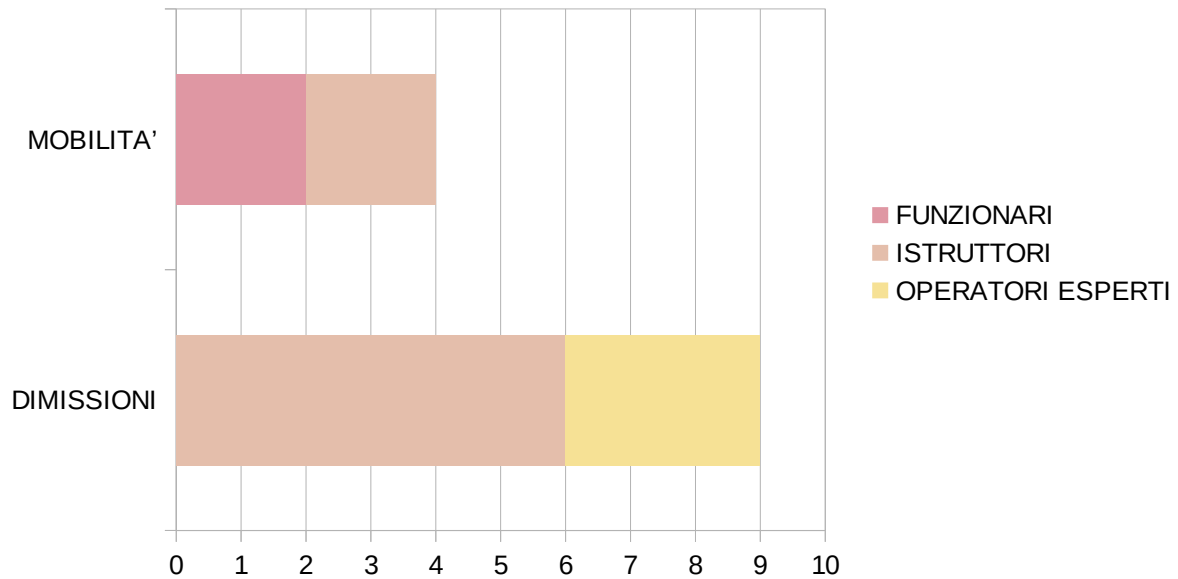
**ANNO 2023**



**ANNO 2022**



## ANNO 2021



Effettuata l'analisi sulle cessazioni infra annuali che hanno interessato il triennio che precede il primo esercizio di programmazione considerato, si è reso necessario procedere a un approfondimento sulle cessazioni che avverranno per collocamento a riposo nel corso del triennio 2024-2026 e a una previsione di quelle che potrebbero avvenire per altre cause.

### Cessazioni previste per pensionamento nel triennio 2024-2026

Data cessazione prevista (ultimo giorno di servizio)	Unità di personale interessate	Area di inquadramento	Tabellare annuo
31.12.2024	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA ISTRUTTORI	23.175,61
31.12.2024	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI	21.745,62
11.08.2025	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	25.146,71
31.12.2026	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI	21.745,62

### Cessazioni previste per causa diversa dal pensionamento nel triennio 2024-2026

In relazione alle cessazioni intervenute nel triennio 2021-2023, si stimano le seguenti cessazioni di personale per cause diverse dal pensionamento per ciascuna annualità del triennio 2024-2026:

Anno di riferimento	Unità di personale interessate	Area di inquadramento
2024	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI
	N. 9 UNITA' DI PERSONALE	AREA ISTRUTTORI
	N. 3 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.
2025	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI
	N. 8 UNITA' DI PERSONALE	AREA ISTRUTTORI
	N. 3 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.



Anno di riferimento	Unità di personale interessate	Area di inquadramento
2026	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI
	N. 8 UNITA' DI PERSONALE	AREA ISTRUTTORI
	N. 3 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.

Con nota del Personale è stato chiesto ai Responsabili di Area di segnalare se per il triennio 2024-2026 fossero previsti obiettivi di digitalizzazione dei processi, internalizzazioni o esternalizzazioni, potenziamento o dismissione di servizi, attività o funzioni nelle Unità Organizzative di propria competenza.

Tale indagine ha avuto esito negativo, pertanto in caso di cessazione di personale per cause diverse dal collocamento a riposo si procederà nel seguente modo:

Anno di riferimento	Previsione unità di personale interessate da cessazione infra annuale	Area di inquadramento	MODALITA' DI SOSTITUZIONE	Previsione unità da assumere	Area di inquadramento del personale da assumere
2024	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI	Mobilità volontaria/concorso	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI
	N. 9 UNITA' DI PERSONALE	AREA ISTRUTTORI	Mobilità interna/Mobilità volontaria/concorso	N. 9 UNITA' DI PERSONALE	AREA ISTRUTTORI
	N. 3 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	Mobilità interna/Mobilità volontaria/concorso	N. 3 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.

Anno di riferimento	Previsione unità di personale interessate da cessazione infra annuale	Area di inquadramento	MODALITA' DI SOSTITUZIONE	Previsione unità da assumere	Area di inquadramento del personale da assumere
2025	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI	concorso	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI
	N. 8 UNITA' DI PERSONALE	AREA ISTRUTTORI	Mobilità interna/Mobilità volontaria/concorso	N. 9 UNITA' DI PERSONALE	AREA ISTRUTTORI
	N. 3 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	Mobilità interna/Mobilità volontaria/concorso	N. 3 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.

Anno di riferimento	Previsione unità di personale interessate da cessazione infra annuale	Area di inquadramento	MODALITA' DI SOSTITUZIONE	Previsione unità da assumere	Area di inquadramento del personale da assumere
2026	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI	concorso	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI
	N. 8 UNITA' DI PERSONALE	AREA ISTRUTTORI	Mobilità interna/Mobilità volontaria/concorso	N. 9 UNITA' DI PERSONALE	AREA ISTRUTTORI
	N. 3 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	Mobilità interna/Mobilità volontaria/concorso	N. 3 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.

**\* la modalità di sostituzione è indicata secondo ordine di priorità.**

La sostituzione di personale cessato, come sopra programmata, rappresenta una sostituzione che tiene conto non solo della legittimità (non essendo sufficiente che la spesa del dipendente in uscita sia ricompresa in quella registrata nell'ultimo rendiconto) ma anche dell'insieme della spesa di personale dell'anno, che dinamicamente può mutare nell'arco dell'esercizio, per far sì che sia garantita la sostenibilità finanziaria prevista dalla disciplina vigente.

Infatti, benché la sostituzione di un dipendente con un altro inquadrato nella medesima area e senza avvicendamento con l'unità dimissionaria non comporti certamente un incremento della spesa (che si può a tal fine definire "neutra"), *“la sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno*

costituisce assunzione di personale, possibile entro i limiti di capacità assunzionale del comune. Tale capacità deve essere improntata al “principio della sostenibilità finanziaria” della spesa, misurata attraverso i valori soglia e le percentuali come definiti dall’art. 33, c. 2, del D.L. 34/2019 e dalle relative disposizioni di attuazione approvate con D.M. 17 marzo 2020”. (Corte dei Conti, sez. Lombardia, del. n. 167/2021).

### **Verifica del limite di cui all’art.1, comma 557-quater, L. 296/2006**

La spesa relativa al personale deve essere contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013, ai sensi dell’art. 1, comma 557, L. n. 296/2006, introdotto dall’art. 3 del D. L. n. 90/2014 e delle linee di indirizzo di cui al D.M. 8 maggio 2018.

Il valore medio di riferimento per il Comune di Calenzano, relativo al **triennio 2011-2013, è pari a € 4.452.242,39.**

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa (Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13) ai sensi dell’art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 sono:

<i>Annualità</i>	<i>Piano Finanziario</i>	<i>descrizione</i>	<i>Previsione 2024</i>	<i>Previsione 2025</i>	<i>Previsione 2026</i>
<b>COMPONENTI DA INCLUDERE</b>					
spesa personale (oneri diretti e riflessi)	U.1.01	redditi da lavoro dipendente (quota al netto delle voci sottostanti e comprese nel macroaggregato 01)	4.805.736,86	4.906.622,64	4.890.457,07
irap	U.1.02.01.01.000	IRAP	308.924,39	310.858,33	310.858,33
Costo retribuzione per Collaborazioni Coordinate e continuative interinali ed altre forme di lavoro flessibile o convenzioni			0,00	0,00	0,00
Quota parte personale in convenzione	U.1.03.02.16.000; U.1.03.02.99.000	Servizi amministrativi; altri servizi	21.000,00	21.000,00	21.000,00
Lavori socialmente Utili a carico amministrazione			0,00	0,00	0,00
Personale incaricato ex art. 90 267/200	U.1.01	Quota redditi da lavoro dipendente	17.059,88	0,00	0,00
Incarichi art. 110 commi 1 e 2 267/2000	U.1.01	Quota redditi da lavoro dipendente	58.017,51	0,00	0,00
Contratti formazione lavoro	U.1.01	Quota redditi da lavoro dipendente	10.626,18	0,00	0,00
Personale utilizzato in strutture ed organismi partecipati			0,00	0,00	0,00
Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni			0,00	0,00	0,00
Altre spese (Formazione del personale)	U.1.03.02.04.000	Acquisto di servizi per formazione e addestramento del personale dell'ente	9.000,00	9.000,00	9.000,00
Altre spese (missioni del personale)	U.1.03.02.02.002	Organizzazione eventi, pubblicità e servizi per trasferta	1.200,00	1.200,00	1.200,00
<b>TOTALE COMPONENTI INCLUSE</b>			<b>5.231.564,82</b>	<b>5.248.680,97</b>	<b>5.232.515,40</b>
<b>COMPONENTI DA ESCLUDERE</b>					
- Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati direttamente connessi all’attività elettorale con rimborso dal Ministero dell’interno;			0,00	0,00	0,00
consultazioni elettorali – straordinari al personale di ruolo	U.1.01	Quota redditi da lavoro dipendente	20.000,00	18.000,00	0,00

consultazioni elettorali – straordinari al personale di ruolo oneri riflessi	U.1.01	Quota redditi da lavoro dipendente	4.000,00	3.000,00	0,00
consultazioni elettorali – straordinari al personale a t.d.	U.1.01	Quota redditi da lavoro dipendente	1.000,00	1.000,00	0,00
consultazioni elettorali – irap	U.1.02.01.01.000	IRAP	1.500,00	0,00	0,00
Spese per formazione personale	U.1.03.02.04.000	Acquisto di servizi per formazione e addestramento del personale dell'ente	9.000,00	9.000,00	9.000,00
Spese per missioni del personale	U.1.03.02.02.002	Organizzazione eventi, pubblicità e servizi per trasferta	1.200,00	1.200,00	1.200,00
Spese di personale trasferito da Regione per funzioni delegate			0,00	0,00	0,00
ONERI DERIVANTI DA RINNOVI CONTRATTUALI PREGRESSI	U.1.01	Quota redditi da lavoro dipendente	676.537,36	676.538,36	676.539,36
Spese per personale categorie protette (emolumenti +oneri) – NEI LIMITI DELLA QUOTA D'OBBLIGO	U.1.01	Quota redditi da lavoro dipendente	156.309,06	156.310,06	156.311,06
Rimborsi spettanti per personale comandato presso altre amministrazioni (escluso Calenzano Comune)	E.3.05.02.01.000	Rimborsi ricevuti per spese di personale (comando, distacco, fuori ruolo, convenzioni, ecc.)	20.000,00	20.000,00	20.000,00
previdenza complementare versamenti al Fondo Perseo	U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	15.500,00	15.500,00	15.500,00
Personale stagionale a progetto finanziato con quote proventi codice della strada	U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	33.000,00	0,00	0,00
Personale stagionale a progetto finanziato con quote proventi codice della strada – IRAP	U.1.02.01.01.000	IRAP	2.200,00	0,00	0,00
Compensi per rilevazioni ISTAT	U.1.01	Quota redditi da lavoro dipendente	3.323,07	3.323,07	3.323,07
IRAP su compensi ISTAT	U.1.02.01.01.000	IRAP	226,83	226,33	226,33
Compensi per incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 dlgs 50/2016			99.733,75	87.000,00	87.000,00
incentivi f.t. ufficio tecnico	U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	37.000,00	37.000,00	37.000,00
incentivi f.t. area Affari Generali	U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	0,00	0,00	0,00
incentivi f.t. area Servizi alla Persona	U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	4.933,75	0,00	0,00
incentivi f.t. area Ambiente e Viabilità	U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	51.000,00	50.000,00	50.000,00
incentivi f.t. area Vigilanza	U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	5.000,00	0,00	0,00
incentivi f.t. area Cittadini e Imprese	U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	1.800,00	0,00	0,00
Compensi per incentivi per funzioni tecniche – oneri riflessi			40.913,72	36.500,00	36.500,00
incentivi f.t. ufficio tecnico – oneri riflessi	U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	9.500,00	9.500,00	9.500,00
incentivi f.t. Area Affari Generali – oneri riflessi	U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	0,00	0,00	0,00
incentivi f.t. area servizi alla persona – oneri riflessi	U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	1.313,72	0,00	0,00
incentivi f.t. area Ambiente e Viabilità – oneri riflessi	U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	27.000,00	27.000,00	27.000,00
incentivi f.t. area Vigilanza – oneri riflessi	U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	2.500,00	0,00	0,00

Annualità	Piano finanziario – codice	descrizione	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
incentivi f.t. area Cittadini e Imprese – oneri riflessi	U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	600,00	0,00	0,00
Irap su incentivi per funzioni tecniche			12.072,56	10.500,00	10.500,00
incentivi f.t. ufficio tecnico – irap	U.1.02.01.01.000	IRAP	3.500,00	3.500,00	3.500,00
incentivi f.t. Area Affari Generali – irap	U.1.02.01.01.000	IRAP	0,00	0,00	0,00
incentivi f.t. area servizi alla persona – irap	U.1.02.01.01.000	IRAP	472,56	0,00	0,00
incentivi f.t. area Ambiente e Viabilità – irap	U.1.02.01.01.000	IRAP	7.000,00	7.000,00	7.000,00
incentivi f.t. area Vigilanza – irap	U.1.02.01.01.000	IRAP	1.000,00	0,00	0,00
incentivi f.t. area Cittadini e Imprese – irap	U.1.02.01.01.000	IRAP	100,00	0,00	0,00
Emolumenti al personale per la celebrazione dei matrimoni fuori dalla struttura comunale ("Matrimoni in villa").	U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	2.000,00	2.000,00	2.000,00
Emolumenti al personale per la celebrazione dei matrimoni fuori dalla struttura comunale ("Matrimoni in villa").	U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	400,00	400,00	400,00
Emolumenti al personale per la celebrazione					

dei matrimoni fuori dalla struttura comunale ("Matrimoni in villa").	U.1.02.01.01.000	IRAP	160,00	160,00	160,00
Compensi incentivo IMU-ICI	U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	30.300,00	31.500,00	31.500,00
Compensi incentivo IMU-ICI oneri riflessi	U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	11.100,00	11.400,00	11.150,00
Irap su incentivo IMU-ICI	U.1.02.01.01.000	IRAP	4.050,00	4.050,00	4.050,00
Compensi per diritti di rogito	U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	10.000,00	13.000,00	13.000,00
Altre spese Recuperi vari al personale (scioperi, ecc.)	E.3.05.99.99.000	Altre entrate correnti n.a.c.	3.500,00	3.500,00	3.500,00
Altre spese Recupero IRAP versata in più			0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE VOCE ESCLUSE</b>			1.158.026,35	1.104.107,82	1.081.859,82
<b>TOTALE SPESA PER PERSONALE</b>			4.073.538,47	4.144.573,15	4.150.655,58
<b>media triennio 2011/2013</b>			4.452.242,39	4.452.242,39	4.452.242,39
risparmi			-378.703,92	-307.669,24	-301.586,81

Come da prospetto dimostrativo sopra riportato, la spesa per il personale, comprensiva delle assunzioni previste, è pari per l'anno 2024 a € 4.073.538,47 per l'anno 2025 a € 4.144.573,15 e per l'anno 2026 a € 4.150.655,58.

<b>SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE ART. 1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006</b>			
	2024	2025	2026
<b>TOTALE COMPONENTI INCLUSE</b>	5.231.564,82	5.248.680,97	5.232.515,40
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>	1.158.026,35	1.104.107,82	1.081.859,82
<b>TOTALE RILEVANTE VERIFICA</b>	4.073.538,47	4.144.573,15	4.150.655,58
<b>MEDIA TRIENNIO 2011-2013</b>	4.452.242,39		

Per conciliare le disposizioni vigenti in materia di limiti per la spesa di personale degli enti locali e quanto previsto dalle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, di cui al Decreto 08.05.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, si riporta una tabella di raccordo. Si parte da un prospetto di "dotazione organica" in cui sono indicate le spese dei dipendenti in servizio, più quelle previste per le assunzioni. Si precisa che non si tratta della spesa effettiva, ma teorica su base annua. I valori sono quelli dello stipendio tabellare di cui alla tabella F del CCNL per il personale del comparto funzioni locali sottoscritto in data 16.11.2022 e non tutti quelli di effettiva competenza.

	<b>COSTO DEGLI STIPENDI TABELLARI DI ACCESSO CCNL 16.11.2022</b>	<b>COMPRESIVI DI 13 esima MENSILITA'</b>
D3	26.553,70	28.766,51
D1	23.212,35	25.146,71
C1	21.392,87	23.175,61
B3	20.072,88	21.745,62
B1	19.034,51	20.620,72

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA  
COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013  
ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006

4.452.242,39

PROFILO PROFESSIONALE	AREA	COSTO TABELLARE	N. POSTI 31.12	Stipendio tabellare personale in servizio	2024		2025		2026			
					CESSAZIONI	ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV. - CESS. + A.S.S.)	CESSAZIONI	ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV. - CESS. + A.S.S.)
Specialista Esperto in att. tecniche - amm.ve - culturali - dell'area di vigilanza	FUNZIONARI ED E.Q.	28.766,51	4	115.066,04			-	115.066,04			-	115.066,04
Specialista in attività tecniche e progettuali	FUNZIONARI ED E.Q.	25.146,71	13	326.907,23			-	326.907,23	1	###	-	326.907,23
Specialista in att. Amm.ve e/o contabili - Alta Specializz. art. 110 c. 1 D.Lgs. 267/2000	FUNZIONARI ED E.Q.	25.146,71	1	25.146,71	1		-	-			-	-
Specialista in attività amministrative e/o contabili	FUNZIONARI ED E.Q.	25.146,71	15	377.200,65	2	50.293,42	427.494,07	-			-	427.494,07
Specialista della comunicazione istituzionale	FUNZIONARI ED E.Q.	25.146,71	-	-	1	25.146,71	25.146,71	-			-	25.146,71
Assistente sociale	FUNZIONARI ED E.Q.	25.146,71	4	100.586,84			-	100.586,84			-	100.586,84
Specialista di vigilanza della Polizia Municipale e locale	FUNZIONARI ED E.Q.	25.146,71	1	25.146,71			-	25.146,71			-	25.146,71
Esperto in attività tecniche e/o progettuali e/o ambientali	ISTRUTTORI	23.175,61	5	115.878,05	1	23.175,61	139.053,66	-			-	139.053,66
Esperto amministrativo e/o contabile	ISTRUTTORI	23.175,61	34	787.970,74	5	115.878,05	903.848,79	-		1	23.175,61	927.024,40
Agente di Polizia Municipale e locale	ISTRUTTORI	23.175,61	11	254.931,71	4	92.702,44	347.634,15	-			-	347.634,15
Esperto di servizi informatici	ISTRUTTORI	23.175,61	2	46.351,22			-	46.351,22			-	46.351,22
Operatore tecnico specializzato e/o conduttore di macchine complesse	OPERATORI ESPERTI	21.746,62	7	152.219,34	1		-	130.473,72			-	130.473,72
Assistente tecnico amministrativo	OPERATORI ESPERTI	21.746,62	6	130.473,72			-	130.473,72			-	130.473,72
Addetto di supporto ai servizi amministrativi	OPERATORI ESPERTI	20.620,72	6	123.724,32			-	123.724,32	1		20.620,72	103.103,60
Addetto di supporto ai servizi sociali, educativi ed assistenziali	OPERATORI ESPERTI	20.620,72	1	20.620,72			-	20.620,72			-	20.620,72
<b>TOTALI:</b>			110	2.602.224,00	2	13	307.196,23	2.862.527,90	1	1	0,00	2.862.527,90
ali compreso oneri a carico ente:			110	3.296.497,36			389.156,18	3.626.250,34			-	3.626.250,34

Si è inteso dettagliare il costo totale massimo annuo teorico della dotazione organica, che

- aggiunte le spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione (ad esempio: fondo del trattamento accessorio, posizioni organizzative, lavoro straordinario, stanziamento per corresponsione dei differenziali per progressioni verticali ecc...);
- sottratte le spese di personale non rilevanti (rimborsi da altre amministrazioni, rimborsi da Stato o da altri per elezioni, spesa dei disabili per quota obbligatoria, quote per rinnovi contrattuali, ecc...)

non supera la media 2011-2013, come da prospetto dimostrativo della spesa (Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13) ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006.

## Capacità assunzionale

art. 33, comma 2, D. L. 34/2019

*“I Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato (...) sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”.*

Ai sensi del D.M. 17 marzo 2020:

spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all’art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 200, n. 267, nonché per tutti i soggetti utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all’ente, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell’IRAP, come rilevati nell’ultimo rendiconto della gestione approvato;

entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata.

Si riporta il prospetto relativo al rapporto sopra indicato, precisando che si fa riferimento al rendiconto della gestione 2023, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 11.04.2024:

	IMPORTI	DEFINIZIONI
spesa di personale rendiconto 2023	<b>4.514.933,24</b>	Art.2, comma 1, lett.a)
entrate rendiconto anno 2021	<b>22.535.099,08</b>	Art.2, comma 1, lett.b)
entrate rendiconto anno 2022	<b>22.650.472,29</b>	
entrate rendiconto anno 2023	<b>23.412.542,43</b>	
FCDE previsione assestata anno 2023	<b>1.952.967,00</b>	
media entrate al netto FCDE	<b>20.913.070,93</b>	
rapporto spesa di personale/entrate correnti	<b>21,59</b>	

Il rapporto spesa di personale/entrate correnti risulta pari al **21,59%**.

Art. 4, comma 1, D. M. 17 marzo 2020 - Tabella 1

verifica del rispetto del valore soglia in base alla fascia demografica

Facendo riferimento ai valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa di personale dei Comuni rispetto alle entrate correnti, di cui alla Tabella 1, il Comune di Calenzano rientra nella fascia demografica di cui alla lettera f), che individua come valore soglia per i comuni tra 10.000 e 59.999 abitanti il 27,0%.

Il valore soglia si intende pertanto rispettato.

Valore soglia comuni tra 10.000 e 59.999 abitanti	27%
Valore calcolato per il Comune di Calenzano	21,59%

Art. 5, comma 1, D. M. 17 marzo 2020 - Tabella 2

calcolo dell'incremento della spesa di personale registrata nel 2018\*il valore percentuale previsto in tabella

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	€ 4.417.665,43	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	22,00%	
INCREMENTO CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	€ 971.886,39	

Art. 6, comma 1, D.M. 17 marzo 2020 - Tabella 3

Verifica che il rapporto spesa di personale/entrate correnti non superi il valore soglia per fascia demografica previsto dalla Tabella

Facendo riferimento ai valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa di personale dei Comuni rispetto alle entrate correnti, di cui alla Tabella 2, il Comune di Calenzano rientra nella fascia demografica di cui alla lettera f), che individua come valore soglia per i comuni tra 10.000 e 59.999 abitanti il 31,0%.

Dal momento che il valore registrato dal Comune di Calenzano è del 21,59%, l'Ente non incorre in alcuna delle limitazioni previste dall'art. 6 del D.M. sopra citato.

Pertanto, la spesa potenziale massima è rappresentata dal valore minore tra:

- la differenza tra la spesa potenziale massima determinata dal valore soglia di cui alla Tabella 1 e la spesa di personale risultante dall'ultimo consuntivo:

**€ 5.646.529,15 (media entrate correnti al netto del FCDE\*27%) – € 4.514.933,24 (spesa di personale come da rendiconto 2023) = € 1.131.595,91.**

- la spesa relativa all'anno 2018 \* la percentuale di incremento di cui alla Tabella 2 :

**€ 4.417.665,43 (spesa relativa all'anno 2018) \* 22% (percentuale di incremento per l'anno 2024) = € 971.886,39.**

L'incremento teorico massimo per l'anno 2024 è pertanto di € 971.886,39.

Si riporta di seguito la spesa potenziale massima sostenibile nell'anno 2024 per le nuove assunzioni, tenuto conto che il costo teorico massimo del personale deve essere ricalcolato in relazione ai mesi di effettivo servizio:

ANNO 2024				
N.	Profilo professionale	Area di inquadramento	costo teorico intero anno 2024 <i>*al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'Irap</i>	Nuove assunzioni <i>* con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato</i>
1	Agente di polizia municipale e locale	ISTRUTTORI	32.527,02	trasformazione contratto di formazione e lavoro
2	Agente di polizia municipale e locale	ISTRUTTORI	65.054,04	mobilità/concorso
1	Agente di polizia municipale e locale	ISTRUTTORI	32.527,02	stabilizzazione
1	Esperto in attività tecniche e/o progettuali e/o ambientali	ISTRUTTORI	30.853,62	mobilità/concorso
4	Esperto amministrativo e/o contabile	ISTRUTTORI	92.560,86	mobilità/concorso
1	Esperto amministrativo e/o contabile (assistente biblioteca)	ISTRUTTORI	30.853,62	trasformazione contratto di formazione e lavoro
1	Specialista in attività amministrative e/o contabili	FUNZIONARI ED E.Q.	35.739,20	mobilità/concorso
1	Specialista in attività amministrative e/o contabili	FUNZIONARI ED E.Q.	35.739,20	mobilità/concorso
1	Specialista nelle comunicazione istituzionale	FUNZIONARI ED E.Q.	35.739,20	mobilità/concorso
<b>TOTALE</b>			<b>360.740,16</b>	

Sono programmate altresì l'assunzione di n. 1 unità di personale nel profilo di Ispettore di Polizia Municipale e di Specialista in attività amministrative e contabili, da inquadrare nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, tramite progressione verticale straordinaria.

n. posti	Profilo professionale	Area di inquadramento	Modalità di assunzione	Differenziale non finanziato con lo 0,55% del m.s. 2018
1	Ispettore di Polizia Municipale	FUNZIONARI ED E.Q.	progressione verticale	1.978,42
1	Specialista in attività amministrative e contabili	FUNZIONARI ED E.Q.	progressione verticale	1.978,42

**La spesa potenziale massima, per l'anno 2024, rilevante al fine del D. L. 34/2019 ammonta pertanto a complessivi € 364.697,00.**

Per gli anni 2025 e 2026 il D.M. sopra citato non prevede ulteriori percentuali di incremento della spesa, pertanto, facendo riferimento ai medesimi vincoli previsti per il 2024 e sopra richiamati:

**La spesa potenziale massima, per l'anno 2025, rilevante al fine del D. L. 34/2019, ammonta a complessivi € 97.961,26**

ANNO 2025	Profilo professionale	Area di inquadramento	costo teorico intero anno 2024 <i>*al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'Irap</i>	Nuove assunzioni <i>* con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato</i>
1	Autista di scuolabus	OPERATORI ESPERTI	28.895,04	mobilità/concorso
1	Esperto in attività amministrative e/o contabili	ISTRUTTORI	32.527,02	mobilità/concorso
1	Specialista in attività tecniche e progettuali	FUNZIONARI ED E.Q.	35.739,20	mobilità/concorso
<b>TOTALE</b>			<b>97.961,26</b>	

**La spesa potenziale massima, per l'anno 2026, rilevante al fine del D. L. 34/2019, ammonta a complessivi € 32.527,02**



ANNO 2026	Profilo professionale	Area di inquadramento	costo teorico intero anno 2024 <i>*al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'Irap</i>	Nuove assunzioni <i>* con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato</i>
1	Esperto in attività amministrative e/o contabili	ISTRUTTORI	<b>32.527,02</b>	mobilità/concorso

<b>Incremento teorico massimo</b>	€ 971.886,39
Incremento massimo anno 2024	€ 364.697,00
Incremento massimo anno 2025	€ 97.961,26
Incremento massimo anno 2026	€ <b>32.527,02</b>

*Progressioni verticali finanziate con lo 0,55% del m.s. 2018 che non incidono sulla capacità assunzionale*

L'art. 13 del CCNL per il personale del comparto funzioni locali, sottoscritto in data 16.11.2022, prevede “ *In applicazione dell’art. 52. comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. 165/2001, al fine di tener conto dell’esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall’amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata tabella C di corrispondenza*” .

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 250 del 18.12.2024 è stato approvato il Regolamento per le progressioni verticali straordinarie.

Tali progressioni sono finanziate anche mediante l’utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell’art. 1, comma 612, della L. 30 Dicembre 2021, n. 234, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell’anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL.

Nell’orientamento applicativo Aran, CFL-209 si legge:

*“Sulla base delle richiamate discipline, gli enti hanno dunque la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell’art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell’art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d.lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale.*

*Se decidono in tal senso, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria.*

È il caso di precisare che tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto.

Ovviamente, gli enti continuano ad avere la possibilità di stanziare, in coerenza con i propri fabbisogni, anche le ordinarie risorse assunzionali, sussistendone le condizioni (in particolare per quanto concerne il rispetto dei parametri di sostenibilità finanziaria).”

Considerato che il monte salari dell'anno 2018 ammonta a € 3.224.112,72, l'Amministrazione prevede di attivare le procedure per procedere all'attivazione dell'istituto per la copertura del seguente fabbisogno per l'anno 2024 come sotto dettagliato:

n. posti	Profilo professionale	Area di inquadramento	Modalità di assunzione	Differenziale finanziato con lo 0,55% del m.s. 2018
1	Esperto in attività tecniche e/o progettuali e/o ambientali	ISTRUTTORI	progressione verticale	2.562,21
1	Esperto amministrativo e/o contabile	ISTRUTTORI	progressione verticale	2.562,21
1	Esperto amministrativo e/o contabile	ISTRUTTORI	progressione verticale	2.562,21
1	Specialista in attività amministrative e/o contabili	FUNZIONARI ED E.Q.	progressione verticale	1.978,42
1	Specialista in attività amministrative e/o contabili	FUNZIONARI ED E.Q.	progressione verticale	1.978,42
1	Funzionario Informatico	FUNZIONARI ED E.Q.	progressione verticale	1.978,42
1	Specialista in attività tecniche e progettuali	FUNZIONARI ED E.Q.	progressione verticale	1.978,42
1	Specialista in attività tecniche e progettuali	FUNZIONARI ED E.Q.	progressione verticale	1.978,42
				17.578,73

Le progressioni sopra riportate, la cui spesa è quantificata in € 17.578,73 sono interamente finanziate con lo 0,55% del m.s. 2018, quantificato in € 17.732,62.

Progressioni verticali	0,55% m.s. 2018	€ 17.732,62
	spesa n. 8 progressioni da finanziare con lo 0,55% del m.s. 2018	€ 17.578,73

Le risorse per la corresponsione dei differenziali per le progressioni verticali sono stanziate in bilancio sulla missione 01, programma 02, titolo 1, macro aggregato 01, capitolo/articolo 0201001, P. Fin. U. 1.01.01.01.000 – Retribuzioni in denaro, descrizione “Quota risorse per progressioni orizzontali e verticali. Voci stipendiali”.

### **Verifica del limite al lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010**

Ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, le Pubbliche Amministrazioni possono stipulare contratti individuali di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente e nei limiti in cui se ne preveda l'applicazione nelle Pubbliche Amministrazioni.

Il ricorso alle forme di lavoro flessibile è inoltre possibile soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'art. 35 del TUPI e dall'art. 60 del CCNL per il comparto funzioni locali sottoscritto in data 16.11.2022.

In particolare, ai sensi dell'art. 60, comma 3 del CCNL 16.11.2022, il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi dell'art. 9, comma 28, D. L. 78/2010, per gli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. 296/200, il limite di spesa per i contratti di lavoro flessibile è pari al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009.

La spesa sostenuta dal Comune di Calenzano nell'anno 2009 cumulativamente per tutte le tipologie di contratto di lavoro flessibile, ammonta ad € 203.959,00 e tale importo rappresenta il limite di spesa per le assunzioni con contratto di lavoro flessibile in ciascuna delle annualità del triennio di programmazione.

La spesa potenziale massima soggetta a limite che si prevede di sostenere nell'esercizio 2024 per i contratti di lavoro flessibile ammonta a € 94.673,54 come sotto dettagliato.

2024					
N°	Area di inquadramento	Profilo professionale	note	Totale mesi di servizio previsti	Spesa per lavoro flessibile considerata per n. mesi 12
1	ISTRUTTORI	Agente di Polizia Municipale e locale	Contratti di formazione lavoro – trasformazione nel 2024	3	23.175,61
1	ISTRUTTORI	Agente di Polizia Municipale e locale	Sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto	4	23.175,61
1	ISTRUTTORI	Esperto amministrativo e/o contabile (biblioteca)	Contratti di formazione lavoro – trasformazione nel 2024	1	23.175,61
1	FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	Specialista in attività amministrative e/o contabili	Incarico art. 90 D.Lgs. n.267/2000 presso lo staff del Sindaco - cessazione nel 2024	5	25.146,71

			<b>Spesa potenziale massima 2024</b>		<b>94.673,54</b>
			<b>Spesa 2009</b>		<b>203.959,00</b>
			<b>Ulteriore margine</b>		<b>109.285,46</b>
1	ISTRUTTORI	Agente di Polizia Municipale e locale	Finanziato con proventi art. 208 C.d.S.- cessazione nel 2024	9	23.175,61

*\*possono essere previste, nei limiti della spesa potenziale massima per l'anno 2024 che ammonta a € 94.673,54 e compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio, assunzioni di personale a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo o straordinario, per il periodo strettamente necessario al fabbisogno dei servizi e nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di personale e di lavoro flessibile.*

Non sono programmate per gli anni 2025 e 2026 assunzioni con forme di lavoro flessibile.

### **3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale.**

#### **Introduzione**

La formazione dei dipendenti rappresenta il cardine sul quale ruotano il reskilling (obiettivo di maturazione di nuove competenze più aderenti alle sfide che la Pubblica Amministrazione deve affrontare) e l' upskilling (obiettivo di ampliamento delle competenze del personale).

La funzione perseguita dalla programmazione della formazione è duplice: rafforzare le competenze individuali dei singoli e potenziare, al contempo, la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

Già le Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022, intendono coniugare la programmazione dei fabbisogni di personale con un modello organizzativo volto a non limitare la descrizione dei profili professionali all'assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro ricoperta dai lavoratori ma ad accrescerne le conoscenze e competenze, accompagnando l'evoluzione e realizzando così una "gestione per competenze".

L'integrazione di tutti gli atti di programmazione (piano della performance, piano delle azioni positive, piano triennale dei fabbisogni del personale..) in un unico documento, il PIAO e la centralità delle politiche di gestione del personale, assunte a matrice di sviluppo degli individui e delle organizzazioni pubbliche, comporta la necessità di innovare i tradizionali sistemi di amministrazione del personale verso strategie di gestione del pubblico impiego basate sulle competenze, con l'obiettivo di definire le competenze di cui le persone hanno bisogno per svolgerli in tutte le aree della realtà organizzativa.

#### ***Obiettivi strategici del Piano della formazione 2024-2026***

Con Direttiva ministeriale recante "*Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale*" del 28 novembre 2023, il Ministro della Funzione Pubblica ha previsto che ogni amministrazione debba prevedere, nell'ambito dei rispettivi sistemi, che tutto il personale, anche apicale, sia valutato anche con riferimento alla capacità di esercitare adeguatamente la propria "*leadership*", incidendo sulla motivazione dei propri dipendenti al fine di poter guidare con successo il personale assegnato.

Ai Responsabili degli Uffici e dei Servizi (Aree nel Funzionigramma del Comune di Calenzano) è dunque affidato il compito di promuovere percorsi per l'accrescimento delle competenze del capitale umano prevedendo le priorità formative sia per il perfezionamento delle competenze personali di ognuno che per l'efficace svolgimento del proprio ruolo.

Su questa base, acquisite agli atti le esigenze indicate dai Responsabili di Area e previo confronto con i soggetti sindacali, con il piano della formazione per il triennio 2024-2026 sono programmati i seguenti interventi:

- sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate alle Aree;
  - sostenere le misure previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026;
  - supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
  - predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;
  - dare attuazione alle previsioni dettate dal D.L. n. 36/2022 per la formazione sui temi dell'etica pubblica e dei comportamenti etici, con particolare riferimento al personale di nuova assunzione e programmando, per l'anno 2024, un percorso formativo rivolto a tutti i dipendenti sul Codice di Comportamento aziendale che sarà aggiornato nell'anno 2024 in relazione alle modifiche che il D. P. R. 81/2023 ha apportato al D.P.R. 62/2013;
  - attribuire rilievo alle competenze e conoscenze digitali, nell'ambito del processo di semplificazione e riorganizzazione che interessa in maniera crescente la Pubblica Amministrazione. A tal proposito si evidenzia che l'Amministrazione Comunale ha aderito già nel 2022 alla formazione sulla piattaforma Syllabus quale obiettivo di performance di Ente da perseguire nel triennio 2023-2025. Nell'ambito del percorso formativo sulle competenze digitali offerte dalla formazione gratuita della piattaforma Syllabus è compresa la *cybersicurezza*, tema estremamente attuale soprattutto nell'ottica del potenziamento delle forme di lavoro a distanza;
  - programmare proposte formative per il 2024 per agevolare un coordinamento tra i Responsabili delle Aree interessate da progetti finanziati con le risorse di cui al PNRR. Nell'ambito della struttura organizzativa non è stato costituito un Ufficio con funzioni di coordinamento sulla rendicontazione dei progetti finanziati con le risorse del PNRR; ogni Responsabile preposto ad un'unità organizzativa interessata da tali progetti ha gestito in autonomia tale attività. L'Area Risorse si è già fatta promotrice di un raccordo e controllo di natura finanziaria e contabile nell'ambito dei monitoraggi richiesti dalla Corte dei Conti. Per il 2024 si auspica la convergenza verso un'attività uniforme nell'ambito dell'intera macchina amministrativa;
  - organizzare per l'anno 2024 una formazione specifica rivolta ai Responsabili di Area ed ai collaboratori da questi individuati sul sistema dei controlli interni, avente in particolare per oggetto la gestione del *software* acquistato per il monitoraggio del controllo di gestione.
- Sono inoltre destinate risorse per corsi obbligatori *ex lege* come di seguito evidenziati:
- corsi in materia di anticorruzione e trasparenza (vedi sottosezione rischi corruttivi e trasparenza);
  - corsi SIPL per il personale assegnato all'Area Vigilanza;

- corsi relativi al conseguimento e o al mantenimento di specifiche qualifiche professionali;
- eventuali ulteriori esigenze formative necessarie ed obbligatorie come, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelle inerenti il Nuovo Codice degli Appalti;
- eventi formativi in tema di *privacy* e trasparenza, in collaborazione con alcune Amministrazioni locali limitrofe che da anni si aggiornano, anche in compresenza, sulle tematiche legate agli accessi civici, alla trattazione dei dati personali e all'*accountability*, in sinergia col DPO fino ad oggi nominato in forma congiunta.

### ***Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale***

Già a partire dall'anno 2022, l'Area Personale dell'ente ha partecipato al proprio personale la possibilità di candidarsi, per l'anno accademico 2022-2023, al bando di concorso per il conferimento di borse di studio per la partecipazione a Master universitari "*executive*" di I e II livello, promosso da INPS.

Anche per l'anno 2024 sono state illustrate ai dipendenti le varie forme di formazione gratuita ed a pagamento che saranno pubblicizzate sia dagli enti pubblici che privati.

L'Ente inoltre promuove il diritto allo studio di cui all'art. 45 del CCNL per il personale del comparto funzioni locali sottoscritto in data 16.11.2022, informando il personale a novembre di ogni anno con trasmissione di circolare informativa e modulistica per la presentazione dell'istanza.

Nell'anno 2022, il personale che ha fatto richiesta delle 150 ore per studio ammontava a n. 2 unità (2 richieste fatte e 2 dipendenti autorizzati).

Nell'anno 2023, i dipendenti che sono stati autorizzati a fruire delle 150 ore per studio sono pari a 4 unità (4 richieste fatte e 4 dipendenti autorizzati).

Nell'anno 2024 i dipendenti che sono stati autorizzati a fruire delle 150 ore per studio sono pari a 3 unità a fronte di 5 richieste.

### ***Le risorse interne disponibili e/o attivabili***

Al fine di valorizzare al massimo le professionalità interne sulla base delle loro esperienze, nonché di ottimizzare l'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili, il Comune di Calenzano ha sperimentato nell'anno 2023 attività formative trasversali promosse da propri formatori interni in materia di contabilità finanziaria.

Per il triennio 2024-2026 si prevede di intensificare, ove possibile, la formazione in-house per alimentare lo scambio di conoscenze e saperi per favorire la crescita personale e professionale del singolo dipendente coinvolto nel processo formativo e concorrere, al contempo, allo sviluppo dell'intera macchina amministrativa.

Tale soluzione consente di gestire efficacemente sia l'aggiornamento del personale sia il trasferimento delle conoscenze e prassi operative interne agli uffici conseguenti alle cessazioni del personale.

Nell'ottica di ottimizzare le risorse si prevede altresì di partecipare ad attività di formazione in presenza o da remoto in modalità sincrona, con altre Amministrazioni del territorio, per una maggiore sinergia tra Enti limitrofi interessati da situazioni comuni.

### ***La formazione trasversale rilevante ai fini delle progressioni economiche all'interno dell'area di inquadramento***

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente del Comune di Calenzano, sottoscritto in data 21.11.2023 per il triennio 2023-2025, disciplina le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL per il personale del comparto funzioni locali per il triennio 2019-2021.

In particolare, l'art. 11, comma 13, rubricato "*progressioni economiche all'interno delle aree*", prevede "*Le capacità culturali e professionali attraverso i percorsi formativi sono valutate fino ad un punteggio massimo di 10 punti così ripartiti: viene riconosciuto 1 (uno) punto per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano i corsi di formazione attinenti alle mansioni svolte nell'Ente, della durata superiore a quattro ore, fino a massimo 10 corsi in un triennio. L'applicazione di tale criterio sarà condizionata all'adozione, da parte dell'Amministrazione, del Piano della Formazione aggiornato ai sensi dell'art. 55, comma 3, del CCNL 16.11.2022. Pertanto, l'applicazione del criterio sopra richiamato diventerà operativa a decorrere dall'anno di approvazione della suddetta programmazione. Nelle more dell'adozione del nuovo Piano della Formazione, il 10% attribuito a tale criterio sarà assegnato come punteggio ulteriore al criterio della media delle ultime tre valutazioni individuali conseguite*".

Ai sensi dell'art. 55, comma 3, del CCNL per il personale del comparto funzioni locali sottoscritto in data 16.11.2022, "*nell'ambito dei Piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche*".



A tal fine, sentiti i Responsabili di Area e previo confronto con i soggetti sindacali, la proposta formativa elaborata per il triennio 2024-2026 coinvolge tutti i dipendenti in servizio presso il Comune di Calenzano con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, inquadrati in tutte le aree e assegnati a tutte le Unità Organizzative.

Tale formazione sarà rilevante ai fini delle progressioni economiche all'interno dell'area di inquadramento solo se risultante da apposito attestato e, per i percorsi che lo prevedono, se conclusa con profitto tramite superamento di un test finale, uguale per tutti e avente ad oggetto i temi di maggior rilievo affrontati nell'ambito dell'evento formativo.

Il mancato superamento del test finale, laddove previsto, comporterà l'irrelevanza della partecipazione alla formazione ai fini delle progressioni economiche ma rappresenterà un elemento di autovalutazione per il dipendente e di misurazione del *gap* di competenza, cioè di divario tra le competenze richieste in relazione alla posizione da ricoprire e quelle realmente possedute dal lavoratore subordinato, di cui il Responsabile di Area acquisisce consapevolezza anche al fine dell'elaborazione dei documenti di programmazione per le annualità successive, con particolare riguardo alla programmazione del fabbisogno formativo ordinario.

Al fine di incentivare la formazione *in house*, garantendo la razionalizzazione della spesa pubblica e la circolazione del sapere, sarà rilasciato l'attestato di frequenza con profitto, senza necessità di superamento di un test finale, al personale dipendente eventualmente coinvolto nell'organizzazione del percorso formativo.

*Ambiti, di interesse per l'intera struttura, oggetto di formazione trasversale rilevante ai fini delle progressioni economiche per l'anno 2024:*

**- Riqualficazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità:**

In data 13 dicembre 2023 è stato approvato il D.Lgs. 13 dicembre 2023, n. 222, recante "Disposizioni in materia di riqualficazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità", in vigore dal 13.01.2024.

Il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, anche eventualmente individuato tra i Responsabili apicali in servizio e in possesso di esperienza e competenza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità è il primo referente di supporto del lavoratore con disabilità sia in fase di accesso all'impiego che per lo svolgimento delle sue mansioni; elabora, con il coinvolgimento del lavoratore, soluzioni operative a situazioni di disagio che condizionano negativamente l'inclusione lavorativa nel contesto aziendale e pianifica e promuove interventi che consentono l'adeguata formazione dei lavoratori, con particolare

coinvolgimento delle figure preposte alla gestione delle risorse umane e degli addetti alla sicurezza e alla prevenzione degli infortuni.

Il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità coniuga infatti competenze di tipo manageriale ed economico con altre di tipo psicologico-sociale, con particolare riguardo alle competenze in materia di gestione delle risorse umane, sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia informatica.

Non essendo possibile trovare tutte le *skills* necessarie in un solo soggetto, nella pratica il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità è un coordinatore dell'attività di diverse e altre figure professionali, in particolare:

- il personale in servizio presso l'Amministrazione, per pianificare gli interventi necessari;
- gli addetti alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- i soggetti sindacali e il personale addetto alla gestione delle risorse umane per interventi su diverse aree, non solo tramite l'introduzione di strumenti di *welfare* aziendale ma anche tramite strumenti di *work-life balance*.

L'obiettivo della formazione in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità consiste nel focalizzare l'attenzione del personale, sia addetto ai cd "processi di supporto" che ai cd. "processi caratterizzanti", sulla soddisfazione delle esigenze delle persone con disabilità e sulla loro valorizzazione attraverso lo studio di soluzioni che apportino vantaggi e opportunità a beneficio dell'intero contesto aziendale e non solo del disabile.

La disabilità non conosciuta o non ri-conosciuta e non inclusa costituisce un limite al successo delle relazioni con l'utenza interna ed esterna ed al benessere lavorativo.

Il percorso di inclusione consente invece di trasformare il limite in opportunità, attraverso la spinta evolutiva verso il riconoscimento dell'umanità della "risorsa", punto di partenza necessario per l'apertura allo scambio reciproco, alla novità e ad una migliore produttività.

Tutto il personale dovrebbe pertanto acquisire, per adempiere al meglio agli impulsi del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità:

- capacità di comunicazione assertiva;
- capacità di motivazione verso l'accoglienza della disabilità;
- capacità di *problem solving* ;
- capacità di negoziazione e mediazione (*case management*);
- capacità di ascolto empatico attivo.

Il percorso formativo avrà durata superiore a quattro ore, con possibilità che si sviluppi anche nell'arco di più giornate.

Sarà prevista la possibilità di un recupero per coloro che sono impossibilitati, per ragioni oggettive legate a problemi di salute debitamente certificati o in presenza di attività obbligatorie per legge o di esigenze di apertura al pubblico, risultante da espressa comunicazione del Responsabile di Area.

**- Codice di comportamento aziendale:**

Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 16 aprile 2013 è stato modificato dal D.P.R. n. 62, 13 giugno 2023, n. 81.

In attuazione all'art. 54, comma 1-bis, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che prevede che il codice di comportamento contenga una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della Pubblica Amministrazione, il nuovo codice ha introdotto due nuovi articoli:

- Art. 11- bis, rubricato “*Utilizzo delle tecnologie informatiche*”, in cui si prevede che l'Amministrazione possa svolgere, per il tramite dei Responsabili preposti a ciascuna Unità Organizzativa, gli accertamenti necessari e adottare ogni misura a garanzia dei sistemi informatici. L'utilizzo degli account istituzionali è consentito solo per fini connessi all'attività lavorativa e non può mai compromettere la sicurezza o la reputazione dell'Amministrazione. Il dipendente è pertanto responsabile del contenuto dei messaggi inviati e si uniforma alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio;

- Art. 11- ter rubricato “*Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media*” recante la disciplina che il dipendente è tenuto ad osservare nell'utilizzo dei *social media*. In particolare, il dipendente è tenuto ad utilizzare ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente all'Amministrazione e, in ogni caso, il dipendente è tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'Amministrazione di appartenenza o della Pubblica Amministrazione in generale. Le Amministrazioni si possono dotare di una “*social media policy*”.

Ogni Amministrazione provvede all'aggiornamento del codice di comportamento aziendale con le novità introdotte dal D. P. R. 81/2023 e garantisce l'espletamento di cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, che debbono essere svolti obbligatoriamente sia a seguito di nuova assunzione che di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, la cui durata e intensità devono essere proporzionate al grado di responsabilità.

A questa formazione, avente carattere obbligatorio, per l'anno 2024 si prevede di affiancare una formazione trasversale, rivolta a tutti i dipendenti, sulle novità introdotte dal codice di comportamento aziendale.

La formazione non vuole ridursi a una mera esposizione della disciplina introdotta dal nuovo codice di comportamento ma ad un'approfondita analisi degli istituti di maggiore rilievo per il benessere organizzativo, in particolare l'etica pubblica, come dettagliata dal codice di comportamento aziendale.

La nostra vita, sia di lavoratori che di cittadini, si svolge in uno spazio pubblico, governato da scelte istituzionali che lo orientano e lo definiscono.

L'obiettivo principale della formazione è quello di sviluppare competenze e conoscenze utili per orientare il proprio comportamento nella dimensione istituzionale in termini che siano riconoscibili dal punto di vista della comunicazione.

I principi dell'azione amministrativa, fermo restando il principio cardine della legalità, requisito indefettibile, tendono a coincidere con i principi dell'etica pubblica, che tuttavia portano con sé un *quid* in più laddove investono direttamente il rapporto con l'utenza interna, con i cittadini, con le imprese, ma anche il funzionamento dei servizi erogati.

Il personale tutto deve essere così chiamato a porre attenzione al corretto perseguimento dell'interesse pubblico attraverso l'azione amministrativa; interesse che viene perseguito non soltanto ponendo l'attenzione sul fatto che un'attività a tal fine necessaria sia svolta ma sul come questa viene esercitata.

Tutto il personale dovrebbe pertanto acquisire, per gestire convergenze, divergenze, incompatibilità e disaccordi con l'utenza interna ed esterna:

- approfondita conoscenza del codice di comportamento aziendale;
- capacità di formulare giudizi e difendere posizioni associate a competenze comunicative atte a rendere espliciti e lineari i ragionamenti di fronte ad interlocutori, specialisti e non specialisti nell'ambito oggetto di discussione;
- capacità di organizzare e gestire il lavoro (spirito di iniziativa, lavoro di squadra, coordinamento delle risorse eventualmente assegnate, gestione del tempo, innovazione nella soluzione delle problematiche, attitudine negoziale e capacità di risposta al cambiamento).

Tale percorso formativo si intreccia indissolubilmente con gli obiettivi previsti dal PTPCT, dando vita ad un approccio multidisciplinare che, partendo dall'analisi del codice di comportamento aziendale, persegue, in sinergia con i corsi obbligatori rivolti al personale dipendente, l'obiettivo di potenziamento della consapevolezza dei diritti e dei doveri del pubblico dipendente nell'ottica della massima tutela e valorizzazione del fine perseguito dall'attività amministrativa: la tutela dell'interesse pubblico.

Il percorso formativo avrà durata superiore a quattro ore, con possibilità che si sviluppi anche nell'arco di più giornate.

Sarà prevista la possibilità di un recupero per coloro che sono impossibilitati, per ragioni oggettive legate a problemi di salute debitamente certificati o in presenza di attività obbligatorie per legge o di esigenze di apertura al pubblico, risultante da espressa comunicazione del Responsabile di Area.

***-Transizione digitale:***

Il Ministero per la Pubblica Amministrazione ha attivato il Piano Strategico “*Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese*” con l’obiettivo di portare innovazione all’interno degli enti, attraverso l’investimento in capacità e competenze dei dipendenti pubblici e una costante formazione per la Pubblica Amministrazione.

Anche all’interno del nuovo Piano Triennale per la Transizione Digitale sono presenti indirizzi importanti per quanto riguarda la formazione della Pubblica Amministrazione, con un duplice scopo: rafforzare le competenze individuali dei singoli lavoratori subordinati e migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e a imprese.

Nell’ambito del servizio di affiancamento al Responsabile per la Transizione Digitale è previsto, oltre ad un percorso di formazione specifica per la figura del RTD e informatici, anche un percorso di formazione di base di due moduli rivolto a tutti i dipendenti:

- 1) *Accessibilità e usabilità degli strumenti informatici* – di durata 3 ore e 22 min.;
- 2) *Cyber security base* – di durata 1 ora e 51 min.

Tutti i dipendenti hanno ricevuto a inizio anno una mail da Transizione Digitale s.r.l. con il link per iscriversi ai percorsi formativi, che saranno fruibili senza vincolo di spazio e di tempo, garantendo le esigenze di massima flessibilità nell’organizzazione del lavoro.

L’intero percorso formativo, composto dai due moduli sopra indicati, avrà una complessiva durata superiore a quattro ore e al termine il sistema rilascerà un attestato di partecipazione alla formazione. L’Amministrazione si riserva di sottoporre un test finale per verificare l’effettivo apprendimento di quanto contenuto nei moduli formativi.

*Ambiti, di interesse per l’intera struttura, oggetto di formazione trasversale rilevante ai fini delle progressioni economiche per gli anni 2025 e 2026*

Per gli anni 2025 e 2026 l’Amministrazione si propone di programmare una formazione trasversale avente come obiettivo l’incremento delle competenze informatiche, con particolare riguardo ai software ed ai programmi di calcolo utilizzati in tutto l’Ente, per consentire la digitalizzazione e con

questa la semplificazione dei processi, oltre che la maggiore accessibilità da parte degli utenti, con particolare riguardo alle esigenze di alfabetizzazione informatica nei confronti della terza età.

Tra i percorsi formativi che saranno proposti nelle annualità 2025 e 2026 saranno previsti degli approfondimenti sulla formazione organizzata nel 2024, modulati sulla base dei ruoli del personale nell'Ente (operativi o gestionali).

### ***Fabbisogno formativo ordinario***

Obiettivi e risultati attesi della formazione:

<b>INDICATORE</b>	<b>VALORE DI PARTENZA (anno 2023)</b>	<b>TARGET 1° ANNO 2024</b>	<b>TARGET 2° ANNO 2025</b>	<b>TARGET 3 ANNO 2026</b>
Totale corsi di formazione	n. 36 corsi complessivi, tra cui: 1 webinar di aggiornamento sulla privacy; 1 corso anticorruzione; in ambito sicurezza: edizione corso sicurezza per formazione addetti incendio e addetti primo soccorso; formazione corso aggiornamento lavoratori + formazione aggiornamento RLS Rispetto all'anno precedente, si è realizzato un lieve incremento nel numero di corsi realizzati (+12 corsi)	L'obiettivo è quello di mantenere lo stesso standard ed incrementare il numero di corsi negli anni successivi, raggiungendo un maggior numero di soggetti. Visto il ruolo della formazione trasversale, collegata alle progressioni verticali programmate nel triennio, andrà valutata la necessità di incrementare la disponibilità finanziaria allocata per la formazione annuale.	Incrementare il numero di corsi erogati, nel rispetto della disponibilità economica concessa dal bilancio.	Incrementare il numero di corsi erogati, senza trascurare la qualità degli stessi.
% corsi a distanza / totale corsi	Gli unici corsi tenuti in presenza sono stati: tiro a segno per gli agenti di PM; il corso Aran per i dipendenti del Servizio Personale; tutte le edizioni dei corsi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro; nr. 2 giornate di formazione sulla contabilità finanziaria rivolte dai colleghi delle Risorse a circa 80 dipendenti dell'ente.	Continueranno a tenersi in presenza quelle tipologie di corsi di natura tecnico operativa oppure la formazione in tema di sicurezza (inerente la formazione degli addetti antincendio o di primo soccorso, ad esempio), sebbene in alcuni casi sia stato possibile seguire i corsi sicurezza anche da remoto (es. formazione RLS, aggiornamento sicurezza). Anche l'aggiornamento in tema di privacy ed anticorruzione negli ultimi anni si sono tenuti a distanza.	La sempre maggiore diffusione della formazione a distanza farà deporre in futuro per questa scelta, piuttosto che per la formazione in aula, dal momento che il corso da remoto consente di abbattere maggiormente i costi, può essere fruito sia dalla postazione di lavoro che in modalità smart, consente spesso l'utilizzo della registrazione delle lezioni (ad es. in caso di assenza).	La sempre maggiore diffusione della formazione a distanza farà deporre in futuro per questa scelta, piuttosto che per la formazione in aula, dal momento che il corso da remoto consente di abbattere maggiormente i costi, può essere fruito sia dalla postazione di lavoro che in modalità smart, consente spesso l'utilizzo della registrazione delle lezioni (ad es. in caso di assenza).

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA (anno 2023)	TARGET 1° ANNO 2024	TARGET 2° ANNO 2025	TARGET 3 ANNO 2026
Totale ore di formazione erogate	Circa 1718 ore complessive. Rispetto alle 1240 ore del 2022 c'è stato un incremento formativo annuale di 478 ore. (Alle 1718 ore di formazione vanno tuttavia aggiunte anche le ore fatte dal personale assegnato all'obiettivo formativo Syllabus 2023 che si concluderà con la formazione da concludersi entro il mese di marzo 2024).	Incremento delle ore di formazione annuali	Incremento delle ore di formazione annuali	Incremento delle ore di formazione annuali
% Ore di formazione erogate a distanza / totale ore corsi	Le ore di formazione in presenza sono risultate essere circa 766 a fronte di 1718 ore complessive. Rispetto all'anno precedente la formazione in presenza è quasi sestuplicata.	Incremento delle ore formative da remoto, per convenienza sia gestionale che economica.	Incremento delle ore formative da remoto	Incremento delle ore formative da remoto
Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio	1718 ore circa su tot. 115 dipendenti – media di quasi 15 ore/anno di formazione a dipendente. Il numero di giorni di formazione è sceso dal massimo di 4,9 milioni del 2008 ai 2,9 milioni del 2021, <u>meno di un giorno in media per dipendente</u> . A settembre 2022 si contano poco più di 55.000 dipendenti entrati in formazione su 3,2 milioni (fonte: FPA 16.05.2023). Nel nostro caso, nel 2023, abbiamo garantito formazione in misura più che doppia rispetto al dato nazionale.	La sempre maggiore diffusione della prassi di erogare formazione a distanza anziché in aula, anche acquistando le registrazioni di corsi già tenuti, sta facendo registrare un considerevole aumento delle ore formative usufruite dai dipendenti. Già a partire dal 2024, nel rispetto della direttiva della FP, dovranno essere garantite ai dipendenti pubblici, <b>almeno 24 ore formative all'anno (diversamente quantificate in 3 giorni di formazione/anno)</b> , che possono ricomprendere anche la formazione obbligatoria e quella digitale su Syllabus. Per la nostra Amministrazione, questo significherà fare un ulteriore sforzo, anche in termini economici, per riuscire a raggiungere il tetto di 2760 ore formative annue (+ 1000 ore di formazione).	Incremento ore formative per dipendente	Incremento ore formative per dipendente

<b>INDICATORE</b>	<b>VALORE DI PARTENZA (anno 2023)</b>	<b>TARGET 1° ANNO 2024</b>	<b>TARGET 2° ANNO 2025</b>	<b>TARGET 3 ANNO 2026</b>
Ore di formazione in competenze digitali sul totale delle ore di formazione	Il Responsabile del CED ha seguito un corso di 2 ore sull'aggiornamento Piano triennale informatica 2022-24. Inoltre, nel primo anno di validità della formazione digitale sulla Piattaforma Syllabus, abbiamo proceduto ad iscrivere quasi tutti i dipendenti dell'ente, incaricando quasi una quarantina di essi a concorrere all'obiettivo formativo del 2023, ovvero la formazione per almeno il 30% dei dipendenti, con superamento di 1 livello formativo in 8 competenze digitali.	Piattaforma Syllabus- revisione anagrafica, completamento assessment e avvio formazione per almeno un ulteriore 25 % dei dipendenti iscritti per garantire formazione a circa il 55% del personale di ente.	Avvio alla formazione di un'ulteriore quota di personale non inferiore al 20%, garantendo così formazione al 75% del personale.	Svolgimento di formazione Syllabus anche in altri ambiti, oltre a quello digitale, valutando la loro offerta formativa gratuita: es. formazione ambientale-green; codice dei contratti, pari opportunità, ecc.



Di seguito le tabelle contenenti le richieste avanzate dai vari Responsabili ed i principali argomenti formativi proposti ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente.

**Tabella - Programmazione degli interventi formativi per tutte le Aree organizzative dell'Ente**

<b>AREA O SERVIZIO PROPONENTE</b>	<b>ARGOMENTI FORMATIVI</b>	<b>DESTINATARI</b>	<b>ANNUALITÀ' INTERESSATA NEL TRIENNIO 2024-2026</b>	<b>TIPOLOGIA OBBLIGATORIA / FACOLTATIVA</b>
Area Affari Generali e istituzionali	Il nuovo Codice dei contratti pubblici - affidamento di servizi e forniture e affidamento lavori pubblici – digitalizzazione degli appalti	Buona parte dei dipendenti che si occupano di affidamenti di lavori o di forniture di beni e servizi. in base agli aggiornamenti da effettuare e nuove formazioni.	2024 – 2025 - 2026	Formazione esterna facoltativa
Area Gestione del Patrimonio (il Responsabile è il datore di lavoro)	Sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008	Tutti i dipendenti in base agli aggiornamenti da effettuare e nuove formazioni	2024-2025-2026	Formazione obbligatoria
Area Servizi alla Persona	Approfondimento della conoscenza nell'utilizzazione degli strumenti informatici suddivisi in livelli base (n.1 b), intermedio (n.4 C) e avanzato (n.3 d, n.4 C).	Approfondimento della conoscenza nell'utilizzazione degli strumenti informatici suddivisi in livelli base (n.1 b), intermedio (n.4 C) e avanzato (n.3 d, n.4 C).	Spalmati sul triennio	Formazione facoltativa
Area Affari Generali e istituzionali	Formazione in materia di trasparenza amministrativa, protezione dei dati personali (privacy), accesso agli atti (varie tipologie di accesso) e tenuta del registro informatizzato degli accessi	Buona parte dei dipendenti, in base agli aggiornamenti da effettuare e nuove formazioni.	2024 – 2025 - 2026	Formazione obbligatoria
Segreteria Generale	Aggiornamenti sulla disciplina del whistleblowing (obblighi e sanzioni)	Tutti i dipendenti dell'ente		Formazione obbligatoria
Area Personale	Percorso formativo di aggiornamento per i componenti del Comitato Unico di Garanzia	Membri effettivi e supplenti del Comitato Unico di Garanzia	2024-2025-2026	Formazione facoltativa
Area Edilizia e Servizi ai Cittadini e alle Imprese	Il rinnovato ruolo del Rup nei progetti PNRR	Responsabile Area Edilizia e Funzionario; Responsabile Servizi ai Cittadini e alle Imprese e Responsabile Servizi Informativi		Formazione facoltativa
Segreteria Generale e Area Risorse	Formazione utilizzo applicativo per effettuazione sistema dei controlli interni all'ente (controllo di gestione)	n. 10 referenti (un referente per area); Responsabili di Area; Segretario Generale	2024-2026	Formazione facoltativa
Area Personale e Segreteria Generale	Il codice di comportamento aziendale	Tutti i dipendenti dell'ente	2024	Formazione facoltativa
Area Edilizia e Area Urbanistica	Criteri Ambientali Minimi (C.A.M.)	Tutti i dipendenti dell'ente	2024	Formazione facoltativa

<b>AREA O SERVIZIO PROPONENTE</b>	<b>ARGOMENTI FORMATIVI</b>	<b>DESTINATARI</b>	<b>ANNUALITÀ' INTERESSATA NEL TRIENNIO 2024-2026</b>	<b>TIPOLOGIA OBBLIGATORIA / FACOLTATIVA</b>
Segreteria Generale	Prevenzione della corruzione	Tutti i dipendenti dell'ente	2024-2025-2026	Formazione obbligatoria
Segreteria Generale	Iniziativa Piattaforma Syllabus - miglioramento delle competenze digitali	Tutti i dipendenti individuati annualmente negli obiettivi di <i>performance</i>	2024-2025-2026	Formazione facoltativa collegata alla <i>performance</i> di Ente
Segreteria Generale	Come gestire le risorse del PNRR	1 istruttore del Patrimonio + funzionario area Servizi ai Cittadini e alle Imprese + Resp Ced + Resp. Area Risorse	2024 da rinnovare 2025	Formazione facoltativa

**Tabella - Fabbisogni formativi specifici per la Segreteria del Sindaco e il Servizio Comunicazione**

<b>AREA O SERVIZIO PROPONENTE</b>	<b>ARGOMENTI FORMATIVI</b>	<b>DESTINATARI</b>	<b>ANNUALITÀ' INTERESSATA NEL TRIENNIO 2024-2026</b>	<b>TIPOLOGIA OBBLIGATORIA / FACOLTATIVA</b>
Area Affari Gen. e Ist.	Comunicazione istituzionale, tecniche per la predisposizione delle pagine informative del sito e altri canali di comunicazione	2 funzionari, 1 istruttore, 1 operatore	2024 – 2025	Formazione facoltativa
Area Affari Gen. e Ist.	Cerimoniale e strumenti per gestire le relazioni con il cittadino	2 funzionari, 1 istruttore, 1 operatore	2024 – 2025	Formazione facoltativa

**Tabella - Fabbisogni formativi specifici per il Settore Tecnico (Area Edilizia e Pianificazione – Area Ambiente e Viabilità – Area Gestione del Patrimonio).**

<b>AREA O SERVIZIO PROPONENTE</b>	<b>ARGOMENTI FORMATIVI</b>	<b>DESTINATARI</b>	<b>ANNUALITÀ' INTERESSATA NEL TRIENNIO 2024-2026</b>	<b>TIPOLOGIA OBBLIGATORIA / FACOLTATIVA</b>
Area Edilizia e Pianificazione Urbanistica	SIT su base open source, creazione e gestione di data base geografici	Tutti i dipendenti assegnati alle Aree Edilizia e Pianificazione Urbanistica	2024 - 2025	Facoltativo
Area Edilizia e Pianificazione Urbanistica	i criteri ambientali minimi in edilizia	1 Funzionario-Responsabile di Area	2024 - 2025	Facoltativo
Area Edilizia e Pianificazione Urbanistica	Aggiornamento tecnico-procedurale in materia edilizia con particolare riferimento a: paesaggistica, territorio rurale, rischio idraulico	5 (tecnici edilizia)	2024 - 2025	Facoltativo
Area Edilizia e Pianificazione Urbanistica	Autorizzazioni ambientali, strutture sanitarie, nuove normative in materia di semplificazione e SCIA, varianti art 8 DPR 160/2010	5 (tecnici edilizia)	2024 - 2025	Facoltativo
Area Edilizia e Pianificazione Urbanistica	La SCIA in sanatoria e la disciplina sui cambi di destinazione d'uso	5 (tecnici edilizia)	2024 - 2025	Facoltativo

<b>AREA O SERVIZIO PROPONENTE</b>	<b>ARGOMENTI FORMATIVI</b>	<b>DESTINATARI</b>	<b>ANNUALITÀ' INTERESSATA NEL TRIENNIO 2024-2026</b>	<b>TIPOLOGIA OBBLIGATORIA / FACOLTATIVA</b>
Area Edilizia e Pianificazione Urbanistica	La pianificazione urbanistica generale	1 responsabile area + 1 tecnico urbanistica	2024 - 2025	Facoltativo
Area Edilizia e Pianificazione Urbanistica	I titoli e le sanzioni in materia edilizia	5 (tecnici edilizia)	2024 - 2025	Facoltativo
Area Edilizia e Pianificazione Urbanistica	Il recupero dei crediti: le sanzioni amministrative (dal verbale di accertamento all'ordinanza di ingunzione)	1 responsabile area + 2 tecnici 2 istruttori amministrativi	2024 - 2025	Facoltativo
Area Ambiente e Viabilità	Barriere architettoniche: la progettazione accessibile e funzionale	1 funzionario – 3 istruttori	2024	Facoltativo
Area Ambiente e Viabilità	La direzione dei lavori	1 funzionario – 4 istruttori	2024	Facoltativo
Area Ambiente e Viabilità	BIM pianificazione, realizzazione e gestione di opere pubbliche tramite aiuto di un software	1 funzionario – 4 istruttori	2024 - 2025	Facoltativo
Area Ambiente e Viabilità	Aggiornamento legislativo sul codice della strada	1 funzionario – 3 istruttori	2025	Facoltativo
Area Ambiente e Viabilità	Aggiornamento corso Autocad	1 funzionario – 4 istruttori	2024	Facoltativo
Area Ambiente e Viabilità	La valutazione ambientale	1 funzionario – 2 istruttori	2024	Facoltativo
Area Ambiente e Viabilità	SIT su base open source, creazione e gestione di database geografici	1 funzionario – 2 istruttori	2024 - 2025	Facoltativo
Area Ambiente e Viabilità	Bonifica siti inquinanti, aspetti tecnici e procedurali per la gestione del recupero delle aree inquinate	1 funzionario – 2 istruttori	2024	Facoltativo

**Tabella - Fabbisogni formativi specifici per le Aree Personale, Risorse, Affari Generali e Istituzionali e Segreteria Generale**

<b>AREA O SERVIZIO PROPONENTE</b>	<b>ARGOMENTI FORMATIVI</b>	<b>DESTINATARI</b>	<b>ANNUALITÀ' INTERESSATA NEL TRIENNIO 2024-2026</b>	<b>TIPOLOGIA OBBLIGATORIA /FACOLTATIVA</b>
Area Personale	Specifici corsi di aggiornamento relativi alla programmazione del fabbisogno di personale: ultime novità	n. 1 funzionario e n. 1 istruttore	2024-2026	Facoltativo
Area Personale	Aggiornamento sulle assenze del personale: ferie, congedi, permessi, aspettative.	n. 2 istruttori	2024-2026	Facoltativo
Area Personale	Formazione specifica sul Fondo delle risorse decentrate: costituzione e utilizzo	n. 1 funzionario + n. 1 istruttore	2024-2026	Facoltativo
Area Personale	Incarichi extra-istituzionali con guida operativa ai fini dell'inserimento in Perlapa	n. 2 funzionari +	2024-2026	Facoltativo

<b>AREA O SERVIZIO PROPONENTE</b>	<b>ARGOMENTI FORMATIVI</b>	<b>DESTINATARI</b>	<b>ANNUALITÀ' INTERESSATA NEL TRIENNIO 2024-2026</b>	<b>TIPOLOGIA OBBLIGATORIA /FACOLTATIVA</b>
Area Personale	Il sistema dei controlli interni dell'ente (comune)	n. 1 funzionario	2024-2026	Facoltativo
Segreteria Gen. e Risorse	Il sistema dei controlli interni con particolare riguardo per il controllo di gestione	n. 2 Funzionari e n. 2 Istruttori	2024	Facoltativo
Area Risorse	Disciplina fiscale applicata agli EE.LL.	n. 2 Funzionari e n. 2 Istruttori	2024, 2025 e 2026	Facoltativo
Area Risorse	Nuove disposizioni normative per i tributi comunali	n. 2 Istruttori e 1 Operatore esperto	2024, 2025 e 2026	Facoltativo
Area Risorse	Nuovo sistema unico di contabilità economico-patrimoniale ACCRUAL per tutte le amministrazioni pubbliche	n. 4 Funzionari e n. 2 Istruttori	2024, 2025 e 2026	Facoltativo
Area Risorse	Formazione specifica sui programmi Maggioli relativi a "Patrimonio, gestione inventariale" e "Controllo di gestione"	n. 2 Funzionari e n. 2 Istruttori	2024	Facoltativo
Area Affari Gen e Ist.	Messi comunali – gestione notifiche e notifiche digitali	1 funzionario, 2 operatori	2024 – 2025	Formazione facoltativa
Area Affari Gen e Ist.	Provveditorato, economato, gestione inventario	1 funzionario, 1 istruttore	2024 – 2025	Formazione facoltativa
Area Affari Gen e Ist.	Digitalizzazione del ciclo degli appalti pubblici, FVOE.2 (il fascicolo virtuale degli operatori economici), nuove modalità CIG	3/4 funzionari, 2/3 istruttori	2024-2025	Formazione facoltativa

**Tabella - Programmazione degli interventi formativi specifici per l'Area Servizi alla Persona e Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese**

<b>AREA O SERVIZIO PROPONENTE</b>	<b>ARGOMENTI FORMATIVI</b>	<b>DESTINATARI</b>	<b>ANNUALITÀ' INTERESSATA NEL TRIENNIO 2024-2026</b>	<b>TIPOLOGIA OBBLIGATORIA /FACOLTATIVA</b>
Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese	La gestione dei cittadini stranieri • aggiornamenti in materia Anagrafe/Stato civile.	Personale di sportello personale demografico 3 cat B + 4 C	2024-2026	Facoltativo
Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese	Corso di aggiornamento professionale: la formazione degli atti di stato civile • Dal tribunale all'ufficiale di stato civile	2 cat C + 1B	2024-2026	Facoltativo
Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese	Lo Stato civile digitale.	1. cat C	2024-2026	Facoltativo
Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese	Comunicazione: gli operatori al pubblico	2B + 2C	2024-2026	Facoltativo
Area Servizi ai	aggiornamento piano	2 cat C	2024-2026	Facoltativo

<b>AREA O SERVIZIO PROPONENTE</b>	<b>ARGOMENTI FORMATIVI</b>	<b>DESTINATARI</b>	<b>ANNUALITÀ' INTERESSATA NEL TRIENNIO 2024-2026</b>	<b>TIPOLOGIA OBBLIGATORIA /FACOLTATIVA</b>
Cittadini e alle Imprese	triennale informatica			
Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese	Aggiornamenti in materia di SUAP	1 cat C	2024-2026	Facoltativo
Area Servizi alla Persona	Corso su ISEE (n.5 C) Corso su appalti sotto soglia (n.8 C e n.3 D)	Corso su ISEE (n.5 C) Corso su appalti sotto soglia (n.8 C e n.3 D)	2024-2026	Facoltativo

**Tabella - Programmazione degli interventi formativi specifici per l'Area di Vigilanza**

<b>AREA O SERVIZIO PROPONENTE</b>	<b>ARGOMENTI FORMATIVI</b>	<b>DESTINATARI</b>	<b>ANNUALITÀ' INTERESSATA NEL TRIENNIO 2024-2026</b>	<b>TIPOLOGIA OBBLIGATORIA /FACOLTATIVA</b>
Area Vigilanza	corso in materia ambientale	PERSONALE CONTROLLO DEL TERRITORIO	2024/2025	Facoltativo
Area Vigilanza	il nuovo codice della strada	TUTTO IL PERSONALE PM	2024-2026	Facoltativo
Area Vigilanza	corso PG stupefacenti ed educazione alla legalità	TUTTO IL PERSONALE PM	2024	Facoltativo
Area Vigilanza	Corso di lezioni regolamentari di tiro a segno	TUTTO IL PERSONALE DI RUOLO ARMATO	2024-2026	Obbligatorio
Area Vigilanza	Le attività di controllo della Polizia Locale in materia edilizia (introdotte dal decreto semplificazioni)	Preferibilmente BOSCHI, FEDI	2024	Facoltativo
Area Vigilanza	Normativa e posizionamento delle strumentazioni per il rilevamento della velocità	PERSONALE PM ADDETTO ALLA VIABILITA'	2024	Facoltativo
Area Vigilanza	Corsi in materia di gare ed appalti e nuove procedure Start.	PERSONALE AMMINISTRATIVO	2024	Facoltativo
Area Vigilanza	Corso di prima formazione fatto dalla SIPL	AGENTI NEO ASSUNTI	2024	Obbligatori
Area Vigilanza	Corsi specifici per PM della SIPL	Personale di volta in volta indicato	2024-2026	Facoltativo

## 4. SEZIONE: MONITORAGGIO

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

Per quanto attiene il monitoraggio del PIAO, si premette che ciascuno dei piani e dei programmi assorbiti porta con sé specifiche modalità stabilite dalle norme che li disciplinano, come di seguito indicate:

- 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;
- Sezione “Organizzazione e capitale umano”, monitoraggio dall'Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

### **Sottosezione Valore Pubblico:**

Il monitoraggio degli indicatori di “Valore Pubblico” individuati nel presente piano viene attuato secondo le procedure individuate per il controllo strategico dell'Ente ai sensi dell'art. 147-ter del Tuel. .

Il controllo strategico esamina l'andamento della gestione dell'Ente - e in particolare - rileva i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi contenuti nelle Linee Programmatiche di mandato del Sindaco, gli aspetti economico-finanziari, l'efficienza nell'impiego delle risorse, con specifico riferimento ai vincoli al contenimento della spesa, i tempi di realizzazione, le procedure utilizzate, la qualità dei servizi erogati, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, il grado di soddisfazione della domanda espressa ed il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Il monitoraggio degli obiettivi strategici nell'ambito del controllo strategico coincide con la Relazione sulla gestione allegata al Rendiconto di bilancio, approvata dal Consiglio comunale entro il 30 aprile dell'anno successivo.

### **Sottosezione Performance:**

Il monitoraggio della performance ha per oggetto la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance - elencati nella sezione 2.2 del presente documento - i cui contenuti possono essere consultati per esteso nell'allegato 4 del presente piano, denominato Piano Performance anno 2024 del Comune di Calenzano.

Il monitoraggio della performance coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti ovvero dell'output in termini di efficacia quantitativa e/o qualitativa, secondo tempi e fasi indicate in ciascun obiettivo di performance.

Il monitoraggio viene effettuato dal Nucleo di Valutazione, il quale esamina gli obiettivi e i risultati conseguiti effettuando le osservazioni e le precisazioni che ritiene opportune. Completato l'esame degli obiettivi di ciascuna Area, sulla base delle motivazioni fornite dalle Posizioni Organizzative per eventuali scostamenti, provvede ad assegnare la percentuale definitiva ad ogni obiettivo.

I criteri per la misurazione e valutazione del raggiungimento degli obiettivi dei settori e dell'ente nel suo complesso sono dettagliati nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito SMVP) adottato con Delibera di Giunta Municipale n. 7 del 23/01/2018.

Il SMVP prevede la misurazione e valutazione della performance negli ambiti di seguito indicati:

- *Performance di ente*: esprime la performance del Comune nel suo complesso e può prendere in esame molteplici aspetti atti a misurare il soddisfacimento dei bisogni della collettività. Sono stati considerati "performance di ente" gli obiettivi trasversali a tutte le aree da realizzarsi, di volta in volta, con il coordinamento del Segretario Generale o dal Responsabile dell'Area Risorse;

- *Performance organizzativa*: La performance dell'Unità organizzativa (Area) di appartenenza esprime la valutazione della struttura amministrativa alla quale il dipendente è assegnato in merito alla capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati dall'Amministrazione nei documenti di programmazione annuale;

- *Performance individuale*: fa riferimento all'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione; si tratta, quindi, del contributo fornito dal singolo (ricomprendendo il Segretario comunale, i Responsabili di Area e tutto il personale dipendente) al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione.

A conclusione delle proprie attività, l'OIV redige apposito verbale, quale espressione della propria valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Ente.

Il monitoraggio si conclude infine con l'adozione in Giunta della "Relazione sulle Performance" ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 150/2009, validata dal Nucleo di Valutazione.

La validazione della relazione da parte dell'OIV e l'approvazione della stessa da parte della Giunta Comunale è condizione necessaria e inderogabile per la corresponsione di premi e per l'accesso agli strumenti previsti per premiare il merito e la professionalità. A seguito della validazione la relazione è pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale del Comune.

### **Soddisfazione degli utenti:**

La performance organizzativa viene misurata anche in relazione al grado di soddisfazione degli utenti. Il D.l gs. n. 74/2017 ha infatti inteso rafforzare il ruolo dei cittadini e degli utenti dei servizi pubblici nel ciclo di gestione della performance.

Per quanto attiene le indagini di customer satisfaction effettuate nei confronti dell'utenza esterna dell'ente si rimanda alle informazioni fornite nella trattazione del tema degli Stakeholder e della soddisfazione degli utenti, contenute nella Sottosezione 2.1. Valore Pubblico del presente documento.

### **Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza:**

A partire dall'anno 2019 l'Amministrazione ha dato avvio ad un complesso lavoro di revisione dei singoli rischi per ciascun processo, adeguamento delle relative misure di prevenzione e di nuova indicazione dei tempi e degli indicatori di attuazione.

Il monitoraggio, che coinvolge i medesimi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio, viene attuato in occasione della relazione annuale predisposta dal RPCT, da elaborare ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012, che permette di evidenziare l'attuazione di quanto contenuto nella relativa sottosezione del PIAO, la sua efficacia e gli eventuali scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate.

Tale relazione viene pubblicata in Amministrazione Trasparente nella sezione "Altri contenuti".

Anche l'attività semestrale di controllo successivo sugli atti amministrativi, effettuata dal Segretario Generale con la collaborazione del personale dell'Area Affari Generali e Istituzionali, rappresenta un'ulteriore occasione di verifica di eventuali rischi corruttivi collegati ai vari procedimenti dell'azione amministrativa. Gli esiti dei controlli successivi di regolarità amministrativa sono anch'essi pubblicati in Amministrazione Trasparente nella sezione "Controlli e rilievi sull'Amministrazione".

### **Trasparenza:**

Il RPCT, con l'ausilio dei Responsabili di Area, provvede all'aggiornamento della parte della Sottosezione dedicata alla Trasparenza amministrativa, all'interno della quale sono previste specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza (si rimanda alla tabella sugli Obblighi di pubblicazione dell'allegato 3 - Elenco dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013).

L'OIV effettua il monitoraggio periodico degli obblighi di pubblicazione, secondo quanto previsto dall'ANAC (di norma al 31.05 dell'anno successivo).



**Sottosezione struttura organizzativa:**

Per quanto concerne l'organigramma dell'ente, le unità organizzative e le relative dotazioni organiche, nonché l'assegnazione di posizioni apicali, i dati afferenti saranno aggiornati annualmente in sede di definizione del PIAO.

**Sottosezione Lavoro Agile:**

I Responsabili di Area provvedono alla valutazione della prestazione e dei risultati ottenuti, con cadenza almeno trimestrale, attraverso il monitoraggio dell'attività svolta in modalità agile. Con cadenza annuale invece l'Ente monitora gli effetti del Lavoro Agile sull'organizzazione e sulla comunità. Per la modalità con la quale viene attuato questo monitoraggio si rimanda all'art. 4 della sottosezione 3.2 "Organizzazione del Lavoro Agile".

**Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni:**

Verifica annuale con relativo aggiornamento entro il termine di legge per l'approvazione del DUP (31 luglio anno precedente al triennio di riferimento) e entro il termine di approvazione del P.I.A.O. con il quale vengono recepite le previsioni inserite in precedenza nel DUP (termine stabilito al 31 gennaio di ogni anno).

**Sottosezione Piano della Formazione del Personale:**

I dati sono monitorati annualmente a cura del Servizio Programmazione e Formazione afferente l'Area Personale dell'Ente. Il monitoraggio costante inerente i dati relativi alla formazione annuale del personale dipendente avviene tramite la predisposizione di tabelle che riportano una serie di dati tra cui: la tipologia di corsi realizzati nell'anno precedente (in aula o da remoto), le aree organizzative coinvolte, la denominazione del corso, la durata, la data di svolgimento, l'ente organizzatore, i nominativi dei partecipanti, la qualifica professionale, il costo degli interventi formativi.

Suddetti dati vengono forniti al Servizio Personale dell'Area omonima per la predisposizione della rilevazione del Conto Annuale del Personale degli Enti Locali.

Per quanto non qui stabilito diversamente, il monitoraggio delle diverse sezioni e sottosezioni verrà svolto in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO.