

# **Comune di Vicchio**

Città metropolitana di Firenze

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

**2024 – 2026**

*(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)*

## **PREMESSA**

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

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

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026, approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 93 del 29/12/2023.

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:

- a) Il Piano degli obiettivi- Piano della Performance;
- b) Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e trasparenza (PTPCT);
- c) Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale;
- d) Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- e) Il Piano della Formazione;
- f) Il Piano di Azioni Positive (PAP);
- g) Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD)/Piano razionalizzazione spese di funzionamento

e viene strutturato in quattro sezioni, a loro volta articolate in sotto-sezioni tematiche, nel quale gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali ed alla mission pubblica di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

## SEZIONE 1

### SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

<b>Comune di VICCHIO</b>
Indirizzo: Via G. Garibaldi, 1
Codice fiscale/Partita IVA: 83002370480/01443650484
Sindaco: Dr. Filippo Carlà Campa
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 55
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 8.122
Telefono: 055 843921
Sito internet: <a href="http://www.comune.vicchio.fi.it">www.comune.vicchio.fi.it</a>
E-mail: <a href="mailto:protocollo@comune.vicchio.fi.it">protocollo@comune.vicchio.fi.it</a>
PEC: <a href="mailto:comune.vicchio@postacert.toscana.it">comune.vicchio@postacert.toscana.it</a>

## SEZIONE 2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### 2.1 Valore pubblico

##### Premessa

La sezione Valore Pubblico intende rappresentare una selezione delle priorità strategiche che l'ente individua per caratterizzare la propria azione amministrativa.

Il concetto di valore pubblico si rinviene nel nuovo modo di concepire i percorsi di miglioramento

---

delle amministrazioni pubbliche e, in particolare, delle loro performance. Per valore pubblico deve intendersi il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi e non può prescindere da una rilevazione reale della realtà amministrata.

Per generare valore pubblico, il PIAO si pone come strumento di governance rivolto a tutti i soggetti interni ed esterni della pubblica amministrazione ed intende realizzare e perseguire obiettivi sostenibili per il miglioramento del livello di benessere economico, sociale, sanitario, ambientale dei cittadini, delle imprese e di tutti gli stakeholder.

Il rapporto con il DUP 2024-2026 è costituito dal fatto che, mentre nel DUP sono rappresentati per Programmi e Missioni tutte le attività dell'amministrazione che giustificano anche di fronte al Consiglio Comunale gli investimenti del triennio di competenza in relazione al programma di mandato, la sottosezione Valore Pubblico esplicita la sintesi di quanto l'amministrazione ritiene essere motivo di particolare qualificazione delle scelte gestionali che vengono messe in atto a partire dai problemi e dalle opportunità che si intendono affrontare.

Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica degli obiettivi specifici triennali e dei relativi indicatori di impatto. L'esistenza di variabili esogene che potrebbero influenzare gli impatti non esime l'amministrazione dal perseguire politiche volte a impattare sul livello di benessere di utenti, stakeholder e cittadini.

In questa sezione, sono rappresentati i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati.

Di seguito si rappresenta una sintesi dell'analisi delle opportunità e dei problemi che l'ente intende affrontare in chiave di strategia di evoluzione, anche alla luce dei punti di forza e delle aree di debolezza che caratterizzano l'attuale situazione dell'ente.

In ottemperanza a quanto prescritto dall'art. 46 comma 3 TUEL, con l'atto di Consiglio n. 54 del 13/06/2019 è stato approvato il Programma di mandato per il periodo 2019 – 2024 le cui linee che costituiscono il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni e i progetti da realizzare durante il mandato.

Di seguito si riportano le linee programmatiche definendo così le aree di intervento strategico che rappresentano le politiche essenziali da cui sono derivati i programmi, progetti e singoli interventi da realizzare nel corso del mandato.

### **IL COMUNE DEI VALORI**

Prima di ogni progetto o di ogni azione amministrativa, chi verrà chiamato a governare la cosa pubblica, comune piccolo o comune grande che sia, non fa distinzione, a nostro avviso dovrà avere i valori e la responsabilità di dare voce e rappresentanza a tutti i cittadini, in una cornice democratica di rispetto e di inclusione. Soprattutto in un momento come questo di forte individualismo e di sfrenata rincorsa agli interessi di bottega del proprio particolare ma anche di evidente discontinuità e di fine di un ciclo amministrativo che ha portato buoni risultati ma che

necessita di una importante azione di rilancio e di una nuova impostazione capace di individuare risorse pubbliche esterne che permettano di programmare e di mantenere gli impegni verso i cittadini di Vicchio con investimenti in grado di migliorare la qualità della vita. I titoli e l'imperativo su cui individuare e progettare una nostra strategia amministrativa partono da almeno 6 aspetti correlati tra loro, ovvero: 1-ridare una nuova guida amministrativa, basata sulla competenza e la professionalità di tutti, amministratori e personale dipendente, quale elemento prioritario per stabilire un nuovo cammino e individuare quelle azioni ritenute utili alla nostra comunità; 2-ridare voce ai giovani, perché sono loro il nostro presente e il nostro futuro, in quanto pongono l'ineludibile domanda di valorizzazione del loro talento. 3-L'inclusione di tutti gli oltre 8000 cittadini vicchiesi per valorizzare i meriti e soddisfare i bisogni e non i privilegi; 4-la libertà delle donne. Un tema che potrà risultare obsoleto ma che invece è sempre di assoluta attualità. Sta cambiando il mondo e ancora molte volte sembra che siamo fermi con l'orologio al medioevo, vanno superati i gap e i ritardi, dando loro non solo gli stessi diritti, ma anche le stesse opportunità in tutti i campi, compresa la politica, quindi...forte presenza nelle istituzioni e negli ambiti della vita sociale, economica e di formazione della nuova classe dirigente del paese; 5-le persone anziane e tutte le persone che soffrono, hanno il diritto di avere supporti e presenze del pubblico, in un rapporto programmato ed esteso/stretto con gli operatori e le competenze dedicate; 6-dare spazio alla conoscenza e alle competenze, per rafforzare lo sviluppo sostenibile, i diritti umani e la stabilità dei diritti e delle libertà di ognuno di noi, l'inclusività sociale ed economica, che fanno perno sulla stabilità della Costituzione.

#### ***IL COMUNE DELL'ASCOLTO E DELLA PARTECIPAZIONE DEI CITTADINI***

L'azione del buon governo si misurerà con l'integrazione di questi 3 fondamentali valori: competenza, ovvero dotare la macchina pubblica di amministratori capaci e disponibili all'ascolto; discontinuità e cioè scatto in avanti nell'anticipazione dei bisogni dei cittadini e nella valorizzazione dei meriti; passione, come elemento in più nel credere nella bellezza del territorio e nel suo sviluppo. Daremo vita alla costituzione di un Forum permanente Sindaco-Amministrazione Comunale- Cittadini, ogni lunedì, il primo giorno del mese, una sorta di "Agorà" in paese e nelle frazioni, per ascoltare, partecipare e condividere le azioni di governo. Il Sindaco, sarà in prima persona l'Assessore all'Ascolto, e questa nuova delega sarà davvero il collante e la cartina al tornasole con cui si misurerà il rapporto tra amministratori e amministrati, nella nuova stagione amministrativa 2019-2024, sia sui grandi progetti che sui piccoli interventi di manutenzione e di miglioria della cosa pubblica.

#### ***IL COMUNE DEI GIOVANI E DEI MENO GIOVANI***

Il "Palazzo" inteso come Casa dei Cittadini, dovrà aprirsi 365 giorni l'anno alla creatività del linguaggio giovanile, agli stimoli e alle esigenze nuove del futuro generazionale locale, ascoltando, migliorando e favorendo la loro integrazione nella società vicchiese, con politiche specifiche che ne facilitino la comprensione. I giovani sono il fulcro della vita di un paese. Mettere al centro di un progetto politico-amministrativo questa parte di società civile significa avere una chiara e determinata visione di futuro. La nuova amministrazione lavorerà con ogni mezzo possibile per dare importanza ad ogni ragazzo e ragazza vicchiese. Il nostro compito sarà quello di incentivare e stimolare il più possibile la partecipazione attiva alla vita del paese, senza creare alcun ostacolo "superfluo". Riteniamo che la nuova amministrazione dovrà consolidare e migliorare la fruibilità di alcune strutture già esistenti, come ad esempio la biblioteca comunale, un fiore all'occhiello nel panorama locale e non, mettendo a disposizione degli studenti e degli studiosi spazi ad essi dedicati anche fuori dagli orari previsti, se sarà necessario, come già accade in altre realtà dell'area metropolitana fiorentina. Cercheremo inoltre di rendere più accessibile e fruibile la stagione teatrale anche verso coloro che si affacciano per la prima volta in questo mondo. Per quanto concerne le attività ricreative, abbiamo intenzione di portare avanti alcune idee e progetti che

stimolino l'interesse dei ragazzi, in modo da mettere in circolo la nascita di nuove energie e proposte per migliorare il nostro paese e renderlo più attrattivo per i giovani. Lavoreremo affinché progetti di aggregazione che in passato funzionavano (come ad esempio il Giugno Sportivo) possano trovare nuova linfa per offrire sempre di più alternative alle attività dei nostri giovani cittadini. L'impegno prioritario, prima di ogni progetto, sarà il coinvolgimento ovvero garantire un contatto semplice e diretto con questa importante fascia di popolazione: incontri periodici, semplici canali di contatto dedicati (di messaggistica o telefonici, ovviamente anche social), con l'obiettivo di rendere semplice ed immediato il contatto, per venire incontro ad ogni loro esigenza. Stesse dinamiche per il mondo della 3<sup>a</sup> età, in un coacervo di palese confronto con tutti i cittadini per individuare nel patrimonio pubblico esistente un Polo Permanente( struttura fissa) di ricreazione culturale e di svago.

#### ***IL COMUNE DELLA SICUREZZA SULLE STRADE E DELLA PREVENZIONE***

È un tema importante, che spesso releghiamo di volta in volta agli organi e alle autorità preposte, dai Carabinieri, alla Polizia, fino alla Polizia Municipale. Secondo il nostro giudizio la sicurezza sulle strade si ottiene in tre modi: - attraverso una campagna di informazione a partire dalle scuole, e nei luoghi pubblici, educando le persone sulla conoscenza delle norme, a rispettarle, senza usare il telefono alla guida e senza abusare di alcool e sostanze stupefacenti; - investendo in segnaletica, rotonde e migliorie tecnico-urbanistiche, - smettendo di pensare che forze preposte all'ordine e, per quanto ci riguarda più da vicino, la Polizia stradale, siano un impiccio per gli automobilisti, quindi investendo in organici e loro dotazioni professionali e tecnologiche.

#### ***IL COMUNE DELL'URBANISTICA SOSTENIBILE***

Valorizzare il nostro comune, il nostro territorio e il nostro Mugello, individuando nel prossimo mandato amministrativo il terreno congeniale e le azioni ad hoc per aumentare le occasioni di lavoro d'insieme, partendo dal Piano Strutturale Comunale e Intercomunale, dai servizi unici di polizia municipale, fino ad arrivare a un Servizio di Sportello per le Attività Economiche( SUAP) di zona funzionante e attrattore di offerta e di domanda di lavoro e alla ricerca comune di nuove risorse a livello comunitario per finanziare progetti di grande importanza infrastrutturale materiale ed immateriale che intreccino la filiera della sostenibilità ambientale, paesaggistica e dello sviluppo di una nuova economia circolare basata sulla conoscenza e il riuso e l'interscambiabilità dei prodotti e dei servizi. Con l'obiettivo di migliorare e rendere più appetibili e competitive le attuali strutture imprenditoriali e di favorire nuove opportunità di lavoro per i giovani e chi vuole intraprendere, partendo dall'individuazione di incentivi mirati a chi colloca la propria attività nel centro storico del paese, così come a chi mantiene o istituisce ex novo una nuova attività imprenditoriale o di servizio pubblico, nelle frazioni. Insomma, far ripartire lo sviluppo e sostenere la dignità del lavoro. In un'ottica di allargamento del raggio di azione per quanto concerne la collaborazione e l'integrazione fra Vicchio e i comuni contermini, anche la pianificazione del territorio dovrà diventare uno dei capisaldi dell'azione di questa nuova Amministrazione Comunale. Quando si parla di pianificazione del territorio occorre essere consapevoli di lavorare in un quadro istituzionale più ampio dei confini comunali. Gli strumenti urbanistici sono composti da un articolato complesso all'interno del quale devono essere trovati adeguati equilibri tra politiche e strategie di area vasta. Il Piano Strutturale Intercomunale racchiude e sintetizza questo aspetto e pur essendo caratterizzato dagli stessi elementi del Piano Strutturale Comunale, riporta una strategia di fondo condivisa con gli altri comuni del Mugello. Questi importanti strumenti devono essere coerenti con il Piano di Indirizzo Territoriale della Regione Toscana e con il Piano Territoriale della Città Metropolitana di Firenze. Se da un lato il Piano Strutturale ha un valore di indirizzo, non ha una scadenza certa, gli altri strumenti locali come il Regolamento Urbanistico comunale e il Piano Operativo (con validità quinquennale) entrano nel merito delle scelte dell'Amministrazione, definendo e dimensionando gli pag. 12 di 78 interventi. Riteniamo che

all'interno di questo quadro la nuova amministrazione, ponendo particolare attenzione a non contrapporre lo sviluppo all'ambiente, debba valutare la possibilità di avviare un confronto che porti attraverso una Variante Generale ad una revisione delle capacità qualitative e quantitative previste dagli strumenti vigenti, privilegiando il recupero edilizio ai fini residenziali e produttivi ma cercando di superare le difficoltà che negli anni sono state riscontrate nel rendere operative le previsioni delle Unità Territoriali Omogenee Elementari individuate dagli strumenti urbanistici.

### ***IL COMUNE DELL'EDILIZIA "RECUPERATA"***

La valorizzazione del bene pubblico, così come la ricerca meticolosa del riuso di porzioni importanti del territorio, in una dimensione di grande e fattiva collaborazione tra pubblico e privato, potrebbe sfociare in una stagione di rilancio stesso dell'edilizia, settore trainante di tutta l'economia del territorio, e traino essenziale sia per gli altri settori produttivi ed economici che per l'occupazione stessa. In un quadro siffatto, l'azione amministrativa non dovrà sostituirsi al ruolo di competenza degli attori economici e sociali, dedicati, ma servirà da stimolo per attrarre nuovi investitori privati e avviare un maggior dialogo con i livelli superiori istituzionali (in primis Città Metropolitana e Regione) tale da consentire la destinazione di un flusso di risorse necessarie da investire nella risorsa "Vicchio". Ciò potrà riguardare e interessare sia l'attuale rete commerciale dei centri storici (capoluogo e frazioni), che va sostenuta, rilanciata e riempita di nuovi spazi imprenditoriali (con incentivi pubblici e risorse regionali e comunitarie), sia la parte più strettamente correlata al turismo, alla cultura e all'offerta paesaggistico-gastronomica. Una rete di relazioni, di scambi quotidiani e di competenze ben individuate che permetteranno di fare un passo in avanti per modernizzare e far vivere il nostro comune, come un fiore all'occhiello, di cui vantarsi per moltissimo tempo. L'obiettivo è di costruire un insieme che riunisca storia, cultura, paesaggio, gastronomia d'eccellenza, turismo esperienziale ed imprenditoriale, in un contenitore chiamato Vicchio che poi significa Mugello, Firenze, Toscana e Italia.

### ***IL COMUNE DELLA MANUTENZIONE***

Spesso i cittadini, con ragione, pongono particolare attenzione allo stato di manutenzione degli ambiti in cui vivono e misurano l'efficacia con cui una amministrazione governa il bene pubblico. Consapevoli che la grande e complessa estensione del territorio comunale, ci pone di fronte ad un considerevole impegno di risorse finanziarie ed umane, cercheremo di mettere in atto tutti quegli interventi tesi a conservare e migliorare il patrimonio pubblico, la viabilità, i parchi ed i giardini. Le dotazioni strumentali di cui è dotato l'Ufficio Tecnico dovranno trovare una ottimizzazione nel loro utilizzo, in modo di migliorare il livello di efficienza nel settore e rispondere prontamente alle aspettative della cittadinanza.

### ***IL COMUNE DELL'INTEGRAZIONE DEI SERVIZI***

Per raggiungere questo obiettivo dovremo lavorare sodo e farlo insieme agli altri comuni del territorio, nell'ottica della collaborazione e della progettazione unica come Mugello. Ecco perché, dopo il buon risultato sul lato urbanistico, con un Piano Strutturale Unico di zona o con i servizi di Polizia Municipale ecc, dovremo porci l'obiettivo strategico di agire come comune ma "pensare come Mugello", pensando sempre di più ad integrare i servizi pubblici, da quelli amministrativi di base a quelli più complessi. E 'questa e sarà questa la nuova sfida che ci attende, almeno per il prossimo mandato amministrativo. Ce lo impongono i dati sulla finanza locale, sempre più esigui e sempre più ridotti all'osso, che non consentono di programmare a lunga o media scadenza gli stessi investimenti sul territorio, ma sono ormai le economie di scala, che anche sul lato istituzionale, ci indirizzano verso questi lidi. La pressione fiscale verso il mondo imprenditoriale e agli stessi cittadini è arrivata a livelli di guardia, ben al di sopra delle medie europee rispetto agli altri paesi membri Ue; aumentare ancora le tasse non è più la medicina per risolvere i problemi, ecco perché occorre orientarsi verso una razionalizzazione della spesa pubblica che non penalizzi

le comunità locali, puntando sulla qualità nel modo di lavorare e di agire. Tra le innovazioni da apportare una delle prime sarà quella di dotarsi di professionalità interne ed esterne (tra Comuni contermini o meglio ancora come Unione dei Comuni) che svolgano progettazione e coordinamento sui Fondi Europei. È lì la nuova frontiera. L'Unione dei Comuni, sono state finora un buon viatico per indirizzarci verso questa nuova sfida; c'è ancora molto terreno da conquistare, dobbiamo avere la consapevolezza di aumentare la domanda e favorire un'offerta tale da presentare all'Europa, progetti ambiziosi e utili per lo sviluppo non solo del nostro comune ma di tutto il Mugello.

### ***IL COMUNE DELLA CULTURA E DEL TURISMO***

La casa di Giotto, il Museo Beato Angelico, la Casa di Benvenuto Cellini, i luoghi della memoria di Don Lorenzo Milani, per non parlare della bellezza del lago di Montelleri a pochi metri dal centro storico del paese, seppur con potenzialità e sensibilità diverse tra loro, hanno bisogno di avere un nuovo racconto, una attenzione più definita e meno episodica rispetto all'attuale fase, dove ogni contenitore sembra andare per conto suo, La nostra azione di governo dovrà compiere un salto di qualità, iniziando ad operare una efficace comunicazione/ integrazione di marketing strategico nel trinomio cultura-turismo-territorio. Con l'eccezione di Barbiana, che resta un luogo di preghiera e di riflessione e non può avere commistioni turistico-ricettive od altro di simile, le altre eccellenze del territorio dovranno avere un riferimento unico contenitore che ne valorizzi l'identità e la presenza. L'idea-progetto, realizzabile nel breve periodo, è quella di dotarsi di un Ufficio Turistico o meglio ancora un infopoint alle porte del centro storico che accolga il turista e dia informazioni al visitatore sui luoghi e anche sulle opportunità commerciali, ricreative e di svago del nostro tessuto economico e produttivo. A tale riguardo sarebbe auspicabile fare un ragionamento da subito con Firenze, città metropolitana e Regione Toscana per destagionalizzare i flussi turistici in modo che gran parte del popolo del turismo mondiale che adesso tocca per 2,5 giorni la città fiorentina, ormai ai limiti della ricettività turistica, possa spostarsi nel resto della area metropolitana, dove cibo, paesaggio, cultura, non hanno niente da invidiare ad altri luoghi della nostra bella Italia. Un intervento fondamentale che dovrà restituire ai vicchiesi e ai visitatori quella giusta collocazione che merita e di cui parleremo più avanti riguarda il Lago di Montelleri. Il Comune di Vicchio, potrebbe attivarsi per una progettazione specifica attraverso un concorso internazionale da indire tramite gli uffici UE fra le Università d'Europa.

### ***IL COMUNE DELLA SOSTENIBILITÀ DELL'AMBIENTE E DEL TERRITORIO***

Tra gli ambiti prioritari della nostra azione amministrativa, anche essi condivisi con il resto dei comuni a noi confinanti, la sostenibilità ambientale e del territorio riveste una priorità assoluta, che negli anni è rimasta inalterata nei suoi equilibri paesaggistici e di giusto rispetto tra sviluppo e ambiente stesso. A seguire alcuni spunti e riflessioni che potranno far parte della nostra agenda per il periodo 2019-2024. L'azione della nuova amministrazione dovrà basarsi su interventi mirati per mitigare e prevenire rischi idraulici. Indispensabile gestire e monitorare la situazione, ponendo miglioramenti negli aspetti legati all'antisismica e promuovendo l'attuazione funzionale del Nuovo Piano di Protezione Civile. - Migliorare ulteriormente la raccolta differenziata, con sistemi di conferimento in grado di determinare il peso dei rifiuti- da cittadini, pubblici esercizi, enti e uffici- nelle varie tipologie, che consentano l'applicazione di una tariffazione puntuale e premiale con l'incentivazione dei comportamenti etici. - Istituire almeno una volta l'anno "La Giornata Ecologica" per favorire già a partire dalle scuole di primo grado una nuova forma di cultura sul riuso e sulla differenziazione dei rifiuti stesi e la pulizia dell'ambiente circostante. - Incentivare la gestione e la valorizzazione del Verde Pubblico, promuovendo iniziative e collaborazioni con il mondo del volontariato, con aziende specializzate e con gruppi di volontari. - Monitoraggio trasparente sull'impianto biomasse di via Primo Maggio, attraverso l'istituzione di un Forum ad. Esso dedicato sul quale i cittadini possono verificarne le emissioni e il

funzionamento. Incentivare le riserve di raccolta di tartufo gestite dalle associazioni, per una maggiore condivisione con la collettività e maggiore tutela delle aree geografiche di raccolta. - Trovare soluzioni ambientali su un problema in via di proliferazione riguardanti i piccioni e i topi nel centro storico. - Individuazione aree dedicate e costruzione ex novo zone per cani con eventuali collaborazioni e sponsor di associazioni animaliste. - Potenziamento dei mezzi pubblici per i collegamenti con le frazioni anche nel periodo post-scolastico. - Potenziamento aree giochi bimbi sia nel capoluogo che nelle frazioni. - Previsione e montaggio detrattori di velocità in zona la Mirandola e Mattagnano. - Politiche di adozione di aree verdi, pulizia di boschi. - politiche di incentivazione sul fotovoltaico e eolico. - verifiche costanti e potenziamento delle reti fognarie ed idriche. - verifiche degli interventi realizzati o non realizzati attraverso il Forum dedicato all'Ascolto dei Cittadini, il primo lunedì di ogni mese.

### ***II COMUNE DELLE FRAZIONI***

Il capoluogo e le frazioni costituiscono un insieme istituzionale, politico-amministrativo che dà vita al comune; non dobbiamo relegare questa parte importante del territorio ad una funzione meramente distaccata dal paese come se esistessero cittadini di serie a e di serie b. Dobbiamo accorciare il gap esistente in termini di viabilità, di sicurezza stradale, di nuovi servizi importanti per il lavoro e le professioni come la fibra, il miglioramento dei servizi essenziali per il cittadino, come le botteghe e i luoghi di aggregazione ricreativi, pensando ad una incentivazione mirata verso chi investe in questi porzioni di territorio. Sarà importante verificare un nuovo decollo dell'esperienza dei Comitati di Frazione, quale ponte tra gli amministrati del luogo e chi governa, così come sarà importante definire all'interno del Consiglio Comunale figure di riferimento, oltre che nel l'esecutivo (Giunta Comunale), che siano gli ambasciatori delle istanze delle frazioni, in un ruolo di ascolto e di trasmissione delle problematiche negli organi competenti. La riunione mensile dell'Ascolto" con i cittadini, poi, dovrebbe essere il giusto completamento di questa operazione di dialogo e di pronto intervento sui vari temi legati alla manutenzione e allo sviluppo di queste importanti aree del nostro comune.

### ***IL COMUNE DELLE ASSOCIAZIONI***

Un Comune che guarda al cambiamento e alla valorizzazione delle tante esperienze "del fare" esistenti nel tessuto connettivo locale non può non perfezionare e consolidare sempre di più una stretta collaborazione con l'associazionismo locale e con le organizzazioni territoriali e nazionali no profit, per favorire l'equità sociale individuando forme di valorizzazione di un nuovo welfare locale che metta in campo tutte le energie pubbliche e private, puntando sulla sussidiarietà e sul ruolo centrale della famiglia. Una forte coesione sociale dove i valori dell'identità, della autonomia dei poteri locali della/e nostra/e amministrazione/i Comunale/i, diventano un perno essenziale per affrontare e scrivere una pagina di grande convivenza democratica e civile sui temi della sicurezza e della legalità, sulla formazione e sull'educazione civica e sulle nuove sfide di libertà e di eticità riguardanti le innovazioni tecnologiche, la ricerca scientifica e le concause derivanti dai cambiamenti climatici. Sono temi che chiamano in causa tutti; le stesse questioni ambientali impongono misure e cambiamenti diversi dagli attuali standard quanti qualitativi e quindi anche nel nostro comune, parlare ed ottenere risultati in termini di riuso dei materiali e di lotta agli sprechi alimentari ad esempio potrebbe diventare un nuovo governo di buone pratiche dell'economia circolare che oltrepassi quella soglia fisiologica sotto il 10 per cento, a cui siamo attestati come sistema-Paese. - Valorizzare, proteggere e divulgare la conoscenza di tutti i beni e i siti di interesse istituzionale presenti nel nostro comune e nel Mugello individuando anche crowdfunding (finanziamento collettivo) privati italiani od esteri, che ne diventino ambasciatori e manutentori allo stesso tempo. - un nuovo approccio e un ruolo più moderno e costruttivo di interazione-collaborazione tra Comune e Associazionismo locale, che sappia valorizzare i meriti e le competenze e i bisogni della nostra comunità, per concepire una nuova stagione di formazione

e di innovazione culturale di una nuova classe dirigente che sappia ascoltare i bisogni della gente e che sia altrettanto pronta ed attenta a tramutarli in “sostanza” di governo.

#### ***IL COMUNE DELLO SPORT E DELL'INVESTIMENTO NELLA SALUTE DEI CITTADINI***

Lo sport è gioco, movimento, salute. E ‘amicizia, impegno, sfida e solidarietà. È anche fatica, rispetto e senso del dovere. In altre parole lo sport è una esperienza straordinaria per lo sviluppo dei ragazzi e non solo. Proprio per questi motivi noi crediamo che lo sport per i nostri ragazzi sia un’occasione unica e irrinunciabile di crescita e di sviluppo, nonché un fattore di protezione rispetto al disagio giovanile. Nel nostro comune operano numerose associazioni nel mondo sportivo giovanile, a loro e ai dirigenti volontari che le sostengono va il nostro plauso in quanto danno ai tanti ragazzi del nostro comune l’opportunità di svolgere uno sport in un ambiente sano, fatto di passione ed impegno. Per queste Associazioni e per il lavoro che svolgono nel mondo giovanile, il nostro comune dovrà sicuramente aumentare il proprio impegno di sostegno. Occorre che siano dotate di strutture adeguate in cui svolgere l’attività sportiva e al tempo stesso, anche punto di aggregazione per le famiglie e per i ragazzi al di fuori della mera competizione sportiva e dell’allenamento. Per questo occorre ripensare all’attuale Polo Sportivo migliorando la dotazione impiantistica e promuovendo al tempo stesso una sinergia tra le varie associazioni per la gestione di un punto di aggregazione per i nostri ragazzi (pensiamo ad una struttura come hanno gli altri impianti con un bar e ristorante gestito dalle varie associazioni e che sia per i ragazzi un punto di riferimento dove stare insieme. In questo ambito di crescita esponenziale delle opportunità e della domanda e dell’offerta di sviluppo delle attività sportive, il Comune riteniamo che debba essere stimolo e partner a fianco di ogni associazione sportiva, che voglia promuovere eventi sportivi, anche di livello sovracomunale.

#### ***IL COMUNE DEI SAPERI, DEL LAVORO E DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE, COMMERCIALI, ARTIGIANE E AGRICOLE. IL COMUNE DELLA FIERA CALDA***

Sono le persone, i talenti, e i saperi che impreziosiscono un territorio. Tantissimi imprenditori di successo, attività e professioni importanti, possono essere raccontati e fatti conoscere alle Giovani generazioni a “costo zero”, con piccole iniziative di riconoscimento, diciamo “oltre il Giotto d’Oro”, con una partecipazione dell’Amministrazione Comunale quale soggetto facilitatore attivo nel privilegiare il sapere e il saper fare dei nostri maestri artigiani, dei commercianti e degli agricoltori locali. “L’educazione civica dei saperi e del talento”, è una proposta di 1 ora nelle scuole di primo grado a contatto con le imprese e il mondo del lavoro: con docenti “laici”, ovvero i nostri imprenditori del territorio. Una profonda riflessione interesserà già a partire da questa edizione 2019 la Fiera Calda, uno dei momenti di maggiore attrattiva dell’estate vicchiese, che va restituita ad un ruolo maggiormente qualitativo sia sul piano della programmazione che della presenza qualificata delle attività commerciali e artigianali e ricreative. Sarà ‘presentato subito dopo le elezioni amministrative un progetto e un piano operativo di rilancio della Fiera stessa, dove anche l’Artigianato locale torni ad essere protagonista.

#### ***IL COMUNE DELLA VALORIZZAZIONE DEI BENI PUBBLICI, CAMPEGGIO, PISCINA COMUNALE E LAGO DI MONTELLERI***

Insieme ai partner privati il Comune dovrà farsi carico di reperire risorse da destinare alla formazione professionale e ai giovani riuniti in cooperativa o in società di capitali o a chi semplicemente vuol intraprendere tale percorso potremo affidare la gestione di questi due importanti beni pubblici senza alcun costo aggiuntivo per le casse comunali. Due quindi gli obiettivi, 1- rilancio e promozione su scala locale e internazionale del Campeggio comunale; 2- messa in sicurezza e valutazione costi/benefici per una eventuale copertura della Piscina Comunale, per renderla fruibile, 365 giorni l’anno. Altro intervento irrinunciabile riguarda il complesso di Montelleri e nello specifico il lago, che dovrà ritornare vivibile, attrezzato, sanificato.

La riqualificazione e la bonificazione con un progetto di fitodepurazione delle acque è ciò che serve. Piccoli passi e progetti fattibili, per un Comune moderno.

#### **IL COMUNE DELL'ISTRUZIONE E DELLE PARI OPPORTUNITÀ**

L'istruzione e l'inclusione sociale tra tutti i cittadini sarà al centro delle iniziative e degli investimenti del nostro progetto di governo. Dovremo favorire il processo di inclusione e la multiculturalità attraverso momenti di aggregazione ed eventi pubblici; sul lato delle funzioni logistiche riguardanti un nuovo impegno sulle strutture scolastiche, dopo i risultati importanti ottenuti nel precedente mandato amministrativo con la Scuola Elementare, ci impegneremo nell'arco del mandato per la fattibilità progettuale della nuova scuola media inferiore. Sarà avviato un progetto sperimentale di lotta al bullismo, con l'apertura di uno Sportello Antibullismo per studenti e famiglie. Il Comune, proseguendo nelle importanti attività di sostegno diretto e indiretto alle famiglie e ai ragazzi disabili del territorio, dovrà perseguire a nostro avviso una promozione sempre più attenta ed estesa verso tutte le fasce sociali inerenti i temi della disabilità, attraverso la valorizzazione delle associazioni territoriali. Avremo cura di dotare ogni aula scolastica di strumentazione informatica per consentire - su base volontaria - agli studenti disabili di seguire le lezioni anche da casa. Sul versante dell'infanzia ed adolescenza, sarà nostra cura individuare con gli specialismi esistenti nel pubblico e anche nel privato un progetto sull'utilizzo dei socialnet e la dipendenza da internet (conferenza con gli attori preposti e costituzione di un apposito osservatorio).

#### **IL COMUNE DEGLI ANZIANI E DEI DIRITTI VERSO I PIÙ DEBOLI E SVANTAGGIATI**

Il comune della salvaguardia dei diritti sociali e della salute del cittadino e dei più deboli, secondo la ns. visione, passa da una palese collaborazione tra l'Amministrazione Comunale e la Società della Salute, oltre che da un rapporto stretto con la ASL territoriale e a tutte quelle istanze legate al volontariato e alla sussidiarietà sociale presenti nella nostra comunità. Appunto, oltre alla valorizzazione e al sostegno delle associazioni che già operano su scala locale, come già menzionato, le azioni dovranno essere rivolte generalmente non solo in campo sanitario e sociale, ma anche nella filiera del "welfare lavorativo" e della formazione. Ciò per favorire anche gli inserimenti lavorativi di persone in situazioni di difficoltà, ovvero, donne sole con figli a carico, disoccupati che vivono in famiglie multiproblematiche, persone appartenenti a nuclei familiari monoreddito, persone inserite in strutture di accoglienza, o inserite nei programmi di assistenza. Sul "pianeta" anziani, con gli operatori e le professionalità esistenti nel territorio, lavoreremo all'individuazione/promozione di progetti per la sperimentazione di nuove forme di assistenza per anziani fragili, e soprattutto nelle frazioni, sarà importante rilevare i bisogni della popolazione over65, con uno apposito sportello dedicato che sappia anticipare ed intervenire sui bisogni stessi. Per tutta questa fascia di popolazione, il Comune, in stretta sintonia con ASL, Società della Salute e entità private specializzate, dovrà individuare un luogo di aggregazione, promuovere momenti di "self help" ed il trasferimento di competenze a nuclei familiari che devono affrontare una criticità. Le risorse necessarie per la realizzazione di queste attività sono veramente limitate e si potranno materializzare sia attraverso le fondazioni no profit che con il crowdfunding, già attivi da molti anni in questi segmenti benefici per l'umanità.

Tali linee sono state, nel corso del mandato amministrativo, monitorate e riparametrate al fine di garantirne la realizzazione.

Le **Linee Programmatiche**, che attengono a vari ambiti di intervento dell'Ente, sono state così denominate:

Codice	Descrizione
1	Servizi istituzionali, generali e di gestione

2	Ordine pubblico e sicurezza
3	Istruzione e diritto allo studio
4	Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali
5	Politiche giovanili, sport e tempo libero
6	Turismo
7	Assetto del territorio ed edilizia abitativa
8	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
9	Trasporti e diritto alla mobilità
10	Soccorso civile
11	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
12	Sviluppo economico e competitività
13	Politiche per il lavoro e la formazione professionale
14	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca
15	Energia e diversificazione delle fonti energetiche
16	Fondi e accantonamenti
17	Debito pubblico
18	Anticipazioni finanziarie
19	Servizi per conto terzi

Nell'ambito delle suddette linee programmatiche di mandato si articolano gli obiettivi operativi annuali oltre l'obiettivo trasversale per tutti i Settori dell'ente inerente l'attuazione delle misure di trasparenza e per la Prevenzione della corruzione, che trovano corrispondenza nella parte operativa del DUP 2024-2026 e rappresentano gli obiettivi di Performance (cfr. allegati obiettivi Servizi).

Per il triennio 2024-2026 è stata approvata con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 93 del 29.12.2023 la Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione e quindi la versione definitiva della Sezione strategica ed operativa dello stesso, a cui si rimanda integralmente.

Nell'ambito del valore pubblico relativo alla "Valorizzazione dei beni d'interesse storico", allo "Sport e tempo libero" ed ai "Servizi istituzionali, generali e di gestione" rivestono particolare importanza i progetti finanziati con i fondi del PNRR inerenti agli interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni, la riqualificazione del territorio e degli impianti sportivi, la digitalizzazione dei servizi.

Misurare l'impatto degli obiettivi di Valore Pubblico significa individuare indicatori in grado di esprimere l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico.

## 2.2 Performance

### **Premessa:**

La presente sezione del PIAO è redatta secondo i principi e criteri direttivi di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 ed è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività amministrativa i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Piano della Performance contiene sia gli obiettivi che discendono dalla strategia e dall'esplicitazione del Valore Pubblico dell'ente sia quelli che nascono dalle esigenze di garantire il funzionamento e la mission istituzionale dell'ente. Entrambe queste componenti costituiscono le fonti per la individuazione degli obiettivi di performance che l'ente intende realizzare.

L'ente si dota anche di un set di indicatori di misura della performance per il funzionamento dei processi e delle attività correnti, in modo da poter consentire la valorizzazione del mantenimento dei livelli di performance attesi e da garantire nei confronti della comunità di riferimento.

Tramite il PIAO, in cui confluiscono Piano degli Obiettivi e Piano della Performance, gli organi di indirizzo e di controllo politico-amministrativo assegnano ai Responsabili dei Servizi gli obiettivi gestionali e le risorse umane, strumentali e finanziarie per raggiungerli, dando così concreta attuazione al processo di pianificazione del Comune, sulla base degli obiettivi strategici e operativi contenuti nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026, approvato con Deliberazione consiliare n. 73 del 30.10.2023 e aggiornato con Deliberazione consiliare n. 93 del 29.12.2023, definendo altresì, in considerazione delle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance individuale e organizzativa dell'Ente.

Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D.lgs. 150/2009, si sviluppa attraverso un complessivo sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi (strategici, operativi, di gestione e anticorruzione), le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun Centro di Responsabilità, sulla base delle previsioni contenute nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

La misurazione e valutazione della performance, intesa come raggiungimento di tali obiettivi, è effettuata sulla base del "Sistema di valutazione della performance" adottato dal Comune di Vicchio con delibera G.C. n. 22 del 15.03.2018 e successivamente aggiornato, che ha per oggetto:

a) Performance a livello di Ente: ovvero livello di raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione nel suo complesso. E' 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.

b) Performance organizzativa: esprime il livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni della struttura e quindi dei Servizi con particolare riferimento all'attività svolta dalle Posizioni organizzative;

c) 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.

### 2.2.1 Performance – obiettivi per l'anno 2024

Attraverso il PIAO è stata declinata, in maggior dettaglio, la programmazione operativa contenuta nell'apposita sezione del DUP, mediante l'individuazione di obiettivi gestionali collegati con il periodo triennale considerato dal bilancio finanziario. Il processo di definizione del PIAO – sezione performance, ha avuto inizio, come di consueto, con la proposta degli obiettivi da parte dei responsabili, unitamente all'indicazione dei valori attesi di risultato e dei relativi indicatori di misurazione dello stesso, coerentemente agli atti di pianificazione e programmazione dell'Ente e strettamente correlati agli obiettivi di Valore Pubblico.

Gli obiettivi individuali di performance, come anche recentemente ribadito dalla Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 24.01.2024 devono essere:

- chiari, concreti, misurabili;
- assegnati tempestivamente, previo colloquio tra valutatore e valutato all'incremento dell'efficienza e dell'efficacia del lavoro pubblico e aderenti alla specificità dei destinatari e alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;
- pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili;

La descrizione degli obiettivi di performance per l'anno 2024 dell'Ente ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, sono stati declinati dagli obiettivi strategici ed operativi individuati nel DUP 2024-2026 in obiettivi assegnati alla Aree dalla Giunta e legati al PEG, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 11/01/2024, assegnando ai responsabili dei Servizi la gestione della risorse economiche risultanti dal Bilancio di previsione 2024/2026 e gli obiettivi di struttura predisposti dai responsabili dei settori, costituenti il piano dettagliato degli obiettivi relativi alle attività e ai piani di lavoro delle unità operative.

I Responsabili dei Servizi hanno individuato gli obiettivi per l'anno 2024, assegnato a ciascun dipendente del proprio servizio gli obiettivi/attività alla cui realizzazione sarà impegnato nel corso dell'anno, utilizzando le schede obiettivi di Performance 2024, allegati al presente piano, –che in questa sede vengono approvate dalla Giunta, a far parte integrale e sostanziale del presente P.I.A.O., in quanto rispondenti ai programmi e agli obiettivi indicati negli atti di programmazione dell'Ente

#### **Obiettivo di semplificazione e digitalizzazione**

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, ed infatti viene richiamata nelle diverse riforme settoriali contenute nel PNRR.

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti: a) riduzione dei tempi per la gestione delle procedure b) liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure c) digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive.

Nell'ottica di garantire all'ente la massima trasparenza (come prevede il d.lgs. 33/2013), un maggior coinvolgimento dei cittadini alle attività comunali, l'ente ha aderito agli Avvisi pubblici per

la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ha lavorato per ottenere finanziamenti che garantissero una massima digitalizzazione dei processi interni, il passaggio al Cloud, nonché un più facile accesso ai servizi pubblici da parte dei cittadini.

L'ente ha aderito agli Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per raggiungere i seguenti obiettivi:

- snellire i procedimenti burocratici, adottando soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
  - servizi pubblici comunali fruibili interamente on line e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);
  - servizi di pagamento on line all'Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;
  - implementazione dei servizi da collegare all'app nazionale IO del Ministero dell'Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione
- Attivazione piattaforma per le notifiche digitali

Grazie ai finanziamenti PNRR digitali, l'ente ha aderito alle seguenti misure:

1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali"

1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"

1.4.3 "Adozione app IO"

1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE"

### 2.2.2 Piano delle azioni positive

Il Comune di Vicchio, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato alla rimozione di ogni ostacolo alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne ed all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha proceduto alla approvazione del Piano delle Azioni Positive approvato con Delibera n. 196 del 14.12.2023 di cui all'art. 48, comma 1, D. LGS. 11/04/2006 n. 198, ora assorbito interamente dal PIAO ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021.

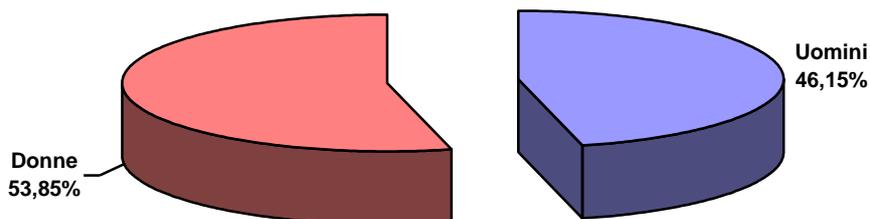
#### Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

#### **FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2023**

Al 31 dicembre 2023 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presentava il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

<b>DIPENDENTI</b>	<b>N. 52</b>
<b>DONNE</b>	<b>N. 28</b>
<b>UOMINI</b>	<b>N. 24</b>



SUDDIVISIONE PER SERVIZI	DONNE	UOMINI
Servizio 1 – Servizi Interni Generali	6	3
Servizio 2 – Servizi Interni Finanziari	6	2
Servizio 3 – Servizi Tecnici	7	15
Servizio 4 – Servizi alla persona	9	4
SEGRETARIO COMUNALE	1	
<b>TOTALE</b>	<b>28 - 1</b>	<b>24</b>

**Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale sulla base dell'inquadramento al 31.12.2023:**

	Uomini	Donne
Area degli Operatori ex cat A	0	0
Area degli Operatori Esperti ex cat B	17	5
Area degli Istruttori ex cat C	6	15
Area dei funzionari ex cat D	0	5
Elevata qualificazione	1	3
Segretario Comunale	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>24</b>	<b>28 +1</b>

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", è stato adottato con Delibera n. 196 del 14.12.2023 il Piano di azioni positive per il triennio 2024-2026 allegato al presente piano.

Con il **Piano delle Azioni Positive** il Comune di Vicchio favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono

sottorappresentate;

2. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
3. agli orari di lavoro;
4. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
5. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 39 del 07/04/2011 è stato approvato il Regolamento di istituzione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità che, oltre ad avere un ruolo propositivo, ha il compito di svolgere l'attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità.

#### **OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE**

Di seguito si indicano gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungerli:

<b>OBIETTIVO</b>	<b>AZIONE POSITIVA</b>
INFORMAZIONE: Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità. Favorire una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Promuovere indagine conoscitiva sul lavoro all'interno dell'Ente con monitoraggio ed aggiornamento statistiche sulla situazione del personale dipendente all'interno dell'Amministrazione Comunale. I dati raccolti ed elaborati potranno così rilevare il profilo occupazionale dell'Ente ed eventuali ambiti in cui ci sono criticità e che potranno essere oggetto di mirate azioni positive.</li><li>2. Curare l'aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità e tenere informati i dipendenti sulle novità legislative introdotte, anche con apposite circolari.</li><li>3. Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo di poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.</li></ol>
FORMAZIONE: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Promuovere i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.</li><li>2. Predisporre riunioni di Area con ciascun</li></ol>

	Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.
ORARIO DI LAVORO Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro e al part-time.</li> <li>2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.</li> <li>3: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.</li> </ol>
SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA' Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.</li> <li>2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.</li> <li>3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.</li> </ol>

### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

#### Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Nel Comune di Vicchio la Responsabilità della prevenzione della Corruzione è assegnata con decreto sindacale del n. 3 del 18/01/2024 al Segretario Dott.ssa Maria Benedetta Dupuis.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Con delibera di Giunta comunale n. 13 del 29/01/2024 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2024-2026 che integralmente si richiama in allegato, 1 unitamente ai relativi allegati.

---

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113). Sennonché mantiene una sua autonomia per cui il presente piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, per il triennio 2024-2026, è redatto secondo le originarie indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con la delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 del Piano Nazionale Anticorruzione come successivamente aggiornate.

L'Autorità ha deciso di dedicare l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 ai contratti pubblici che restano centrali nell'analisi dei rischi del Comune di Vicchio.

La disciplina in materia è stata innovata dal d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici", intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte.

La parte speciale del PNA 2022, dedicata ai contratti pubblici, risulta sostanzialmente ancora attuale e collegata al codice di contratti precedente al nuovo. Con questo aggiornamento al PTPCT si intende presidiare l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi in tale settore dell'agire pubblico. L'ANAC ha voluto così offrire un supporto operativo alle Pubbliche Amministrazioni e agli altri soggetti tenuti all'introduzione di misure di prevenzione della corruzione, affinché si possa adottare un nuovo piano triennale di prevenzione della corruzione in linea con le rilevanti modifiche legislative intervenute di recente con il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, in attuazione dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124.

Se da una parte si ribadisce il ruolo del responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) quale soggetto titolare del potere di predisposizione e di proposta del PTPCT, dall'altra si prevede un maggiore coinvolgimento degli organi di indirizzo nella formazione e attuazione del piano medesimo, così come di quello del nucleo di valutazione.

Il nucleo di valutazione è chiamato a rafforzare il raccordo tra le misure di anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità dell'Amministrazione e della performance organizzativa ed individuale. Inoltre, nell'ottica della semplificazione in un'apposita sezione del PTPCT, si indicano espressamente i responsabili della trasmissione ed il Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto 4 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii., concernente "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

A seguito del mutato quadro normativo su diverse questioni di carattere generale sono intervenute note di lettura e chiarimenti da parte di ANAC ed in particolare in materia di, trasparenza, whistleblowing, RPC, conflitti d'interesse applicazione della normativa di prevenzione della corruzione e della trasparenza alle società e agli enti di diritto privato in controllo pubblico o partecipati da pubbliche amministrazioni. L'ANAC sottolineava l'importanza di adottare il PTPCT assicurando il pieno coinvolgimento di tutti i soggetti dell'amministrazione e degli stakeholder esterni, al fine di migliorare la strategia complessiva di prevenzione della corruzione dell'amministrazione.

Tra i contenuti necessari del PTPCT vi sono gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (art 1, comma 8, come novellato dall'art. 41 del d.lgs. 97/2016). L'ANAC raccomanda agli organi di indirizzo di prestare particolare attenzione alla individuazione di detti obiettivi nella logica di una effettiva e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione.

L'adozione del PTPCT costituisce un atto dovuto, pena l'applicazione della sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000, salvo che il fatto costituisca reato, si applica, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689 (art. 19, co. 5, lett. b) del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114).

Il PNA conferma sostanzialmente la nozione di "corruzione" contenuta nella Circolare n. 1/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri e reiterata nel PNA 2013 nonché nel suo Aggiornamento 2015. Il termine "corruzione" assume un'accezione ampia, comprendendo situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Pertanto, le situazioni rilevanti, nella prospettiva del PNA e dei piani di prevenzione della corruzione che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare, sono più ampie delle fattispecie penalistiche. Esse, infatti, contemplano non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione, previsti dal Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – vengano in evidenza fenomeni di malfunzionamento dell'amministrazione determinati dall'esercizio a fini privati delle funzioni attribuite, oppure emergano forme d'inquinamento dell'azione amministrativa fuori dal contesto o dalla realtà dell'istituzione, sia che le condotte abbiano successo, sia qualora rimangano a livello di tentativo.

Il concetto di "malamministrazione" viene inteso come "assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre cioè avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse".

Per quanto concerne, in particolare, la gestione del rischio corruttivo, il PNA 2017 non fornisce suggerimenti ulteriori rispetto al quadro indicato con il PNA 2013 e 2016, ma ribadisce le indicazioni metodologiche già fornite in precedenza, con riferimento alla adeguata progettazione di misure di prevenzione della corruzione sostenibili e verificabili. In ogni modo per assicurare un efficace sistema di prevenzione della corruzione occorre garantire un'accurata azione di monitoraggio sull'implementazione del PTPC. L'aggiornamento del presente Piano tiene pertanto conto di tutto il predetto quadro normativo, adeguando i contenuti delle precedenti versioni alle integrazioni e modifiche intervenute a livello nazionale.

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

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

<b>SOGGETTI</b>	<b>COMPITI</b>	<b>RESPONSABILITÀ</b>
-----------------	----------------	-----------------------

<p><b>Giunta Comunale</b></p>	<p>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</p>	<p>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</p>
<p><b>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</b></p>	<p>Il Responsabile della prevenzione della Corruzione e Trasparenza Dott.ssa Maria Benedetta Dupuis nominata con decreto del Sindaco n. 3 del 18/01/2024 la quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. elabora la proposta di piano triennale di prevenzione della corruzione ed i successivi aggiornamenti da sottoporre all'organo di indirizzo politico ai fini della successiva approvazione, secondo le procedure previste;</li> <li>2. verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità e ne propone la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;</li> <li>3. verifica, d'intesa con il funzionario responsabile titolare di elevata qualificazione, l'attuazione del piano di rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;</li> <li>4. definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori individuati quali particolarmente esposti alla corruzione;</li> <li>5. dispone la pubblicazione entro il 15 dicembre di ogni anno (o diverso termine stabilito dall'Autorità nazionale</li> </ol>	<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"; 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 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</li> </ul>

	<p>anticorruzione) sul sito web istituzionale dell'ente una relazione recante i risultati dell'attività svolta.</p> <p>in materia di prevenzione della corruzione:</p> <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>in materia di trasparenza:</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> </ul>	<p>prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;</p> <ul style="list-style-type: none"> <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</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <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>in materia di whistleblowing:</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>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</p>

	<p>in materia di inconfiribilità e incompatibilità (si veda allegato):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconfiribilità, dell'applicazione di misure interdittive;</li> <li>- segnalazione di violazione delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità all'ANAC.</li> </ul>	<p>obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione. [L. 1] [SEP]</p>
<p><b>Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione</b></p>	<p>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.</p> <p>Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.</p> <p>Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi.</p> <p>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.</p> <p>Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.</p>	

<b>I dipendenti</b>	<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 Responsabile della Prevenzione della Corruzione</p>	
<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/NIV)</b>	Partecipa al processo di gestione del rischio; considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti; svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013); esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001); verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato; 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; 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 ed i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti; riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
<b>Il Revisore dei conti</b>	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. Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.
<b>Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)</b>	Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria. Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento. Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza.

### 2.3.2 Valutazione di impatto di contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione o l'ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'Ente, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni. Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta consente di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Le informazioni ed i dati relativi al contesto esterno non sono reperiti in modo "acritico", ma vengono selezionate, sulla base delle fonti disponibili (ISTAT, Regione Toscana) quelle informazioni ritenute più rilevanti ai fini della identificazione e analisi dei rischi e conseguentemente alla

individuazione e programmazione di misure di prevenzione specifiche.

I dati analizzati riguardano sostanzialmente il contesto regionale e provinciale.

### **Regione Toscana**

Il terzo rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione, curato dalla Scuola Normale superiore di Pisa su incarico della Regione, conferma quanto emerso nei due precedenti anni: le quattro mafie storiche, a guardare le carte dei tribunali, continuano infatti a non manifestarsi con una presenza di insediamenti stabili sul territorio. Sono però sempre più riconoscibili le 'tracce' di una crescita di gruppi di criminalità organizzata nel territorio. Le cosche considerano la Toscana come una terra di conquista. Preferiscono, piuttosto che colonizzare, esternalizzare a gruppi autoctoni o mimetizzarsi, ma non si limitano a riciclarvi denaro, ma la usano anche per farvi affari. Gli episodi emersi nel 2018 chiariscono la logica del 'fare impresa' delle mafie in questa regione: più che 'sostituirsi' al mercato ricercando forme di oligopolio criminale nell'economia legale, pare che la strada battuta sia quella di mettersi 'al servizio' del mercato attraverso l'esercizio abusivo del credito, l'erogazione di servizi illeciti finalizzati a reati tributari ed economici o all'abbattimento dei costi di impresa attraverso attività illecite di intermediazione del lavoro o nel ciclo dei rifiuti.

E' stabile, dice sempre il rapporto, il numero delle condanne definitive per associazione mafiosa, ma sono in calo i procedimenti definiti. Le sequenze e i numeri dell'Istat dal 2010 al 2017 passati al setaccio dalla Scuola Normale raccontano in ogni caso di un aumento del rischio di criminalità.

E' il caso dell'elevato tasso delle denunce per estorsione e riciclaggio, ma anche degli attentati (sia pur in modo più lieve). Rimangono alte, rispetto al Centro Nord, anche le denunce con aggravante mafiosa. Diminuiscono però, in linea con il trend già registrato l'anno passato, quelle per contraffazione, rapine in banca, sfruttamento e favoreggiamento della prostituzione o per reati che hanno a che fare con droghe e stupefacenti. Grosseto, Livorno, Prato e Massa-Carrara si confermano le province con il più elevato rischio di penetrazione criminale. Prato in particolare rimane al primo posto in Italia per numero di persone denunciate per reati di riciclaggio, con un aumento esponenziale a partire dal 2012 e livelli venti volte superiori al tasso nazionale.

Livorno continua a registrare il tasso medio annuo più elevato per quanto riguarda le segnalazioni per traffico e spaccio di stupefacenti, seguito da Firenze. Si tratta di un mercato tra i più internazionalizzati d'Italia e il 63,76% delle persone denunciate in tutta la Toscana sono straniere. Per alcuni prodotti l'intera filiera è straniera. Il porto di Livorno guadagna anche il primato nazionale per cocaina sequestrata nel 2018: 530 chili, che è una parte considerevole dei 589 recuperati in tutta la regione che catapultano la Toscana al terzo posto in Italia dopo Veneto e Lazio. Prato conquista invece il primo posto nella regione per produzione, con 17 mila piante di marijuana sequestrate negli ultimi dieci anni. I beni confiscati alla criminalità organizzata in Toscana sono anch'essi in aumento: tolti i provvedimenti dall'esito ancora incerto, si tratta di 572 beni immobili, distribuiti in 67 comuni, ovvero il 23 per cento del territorio regionale. Di questi 145 sono quelli già destinati, come ad esempio la tenuta di Suvignano assegnata alla Regione Toscana. La matrice camorristica è la più ricorrente, con quasi il 40 per cento dei beni, seguiti da Cosa nostra (11,5%) e 'ndrangheta (6,2%). Quel che rimane è riconducibile alla Sacra Corona Unita, la Mala del Brenta o associazioni mafiose originarie del Lazio.

Quanto ai fenomeni di corruzione, le statistiche comparate prese in esame dal rapporto segnano un aumento percentuale, tra il 2016 e 2017, anche dei cosiddetti 'crimini dei colletti bianchi'. Crescono del 150 per cento le malversazioni, raddoppiano i reati di concussione, in crescita del 67 per cento gli abusi di ufficio e del 37 per cento i reati societari. Il coinvolgimento di manager pubblici in vicende di corruzione risulta in Toscana ancora più marcato che nel resto d'Italia. Nell'analisi degli episodi che si sono succeduti nel 2018 emerge come, accanto ad imprenditori (29 casi) e funzionari o dirigenti pubblici (21 casi), in quasi la metà dei casi - 17 su 38 - vi siano coinvolti professionisti come avvocati, commercialisti, ingegneri, architetti, geometri, ragionieri,

medici ma anche intermediari e faccendieri (cfr allegato).

### 2.3.3 Valutazione di impatto del contesto interno

Per l'analisi del contesto interno si ha riguardo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione. In particolare essa è utile a evidenziare, da un lato, il sistema delle responsabilità e, dall'altro, il livello di complessità dell'Ente (valori 1- 5 rischio basso, 6-15 medio, 16-25 alto) (cfr allegato)

### 3.4 Mappatura dei processi sensibili

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.

Per mappatura dei processi si intende *“quell'insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'Amministrazione può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più Amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica”*.

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.

L'identificazione dei processi è una fase complessa, che richiede un forte impegno ed un grande dispendio di risorse dell'amministrazione. E' pertanto necessaria:

1. L'analisi dell'applicabilità dei processi ed individuazione di nuove Aree di rischio e/o Processi per l'amministrazione di appartenenza;
2. L'identificazione degli Uffici deputati allo svolgimento del Procedimento

Per semplificare tale fase è stato proposto un elenco di processi elaborato tenendo conto delle indicazioni contenute nell'allegato 1 del PNA cui si richiama (cfr allegato).

Si riporta in allegato 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. La catalogazione avviene per macroaggregati procedurali.

Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare alcuni dei processi mappati nelle differenti aree di rischio come evidenziata nella seguente tabella indicando un grado di pericolosità (1-5):

Area di rischio	Numero processi
Affari legali e contenzioso	1

Area acquisizione e gestione del personale - Incarichi e nomine	3
Area affidamento di lavori, servizi e forniture - Contratti Pubblici	4
Area gestione sanzioni amministrative e controlli	3
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	3
Governo del territorio	4
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	3
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	2

### 2.3.5 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 “generalì” di prevenzione della corruzione e trasparenza.

### 2.3.6 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (*analizzati e ponderati con esiti positivo*):

#### **I fattori di rischio per la probabilità degli eventi di corruzione.**

La gestione del rischio di corruzione va condotta in modo da realizzare sostanzialmente l’interesse pubblico alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. Essa non è un processo formalistico né un mero adempimento burocratico, ma è parte integrante del processo decisionale. Pertanto, essa non è un’attività meramente ricognitiva, ma deve supportare concretamente la gestione, con particolare riferimento all’introduzione di efficaci strumenti di prevenzione e deve interessare tutti i livelli organizzativi. Si realizza assicurando l’integrazione con altri processi di programmazione e gestione (in particolare con il ciclo di gestione della performance e i controlli interni) al fine di porre le condizioni per la sostenibilità organizzativa della strategia di prevenzione della corruzione adottata. Detta strategia deve trovare un preciso riscontro negli obiettivi organizzativi delle amministrazioni e degli enti.

Gli obiettivi individuati nel PTPC per i responsabili delle unità organizzative in merito all’attuazione delle misure di prevenzione o delle azioni propedeutiche e i relativi indicatori sono collegati agli obiettivi inseriti per gli stessi soggetti nel Piano delle performance o in documenti analoghi.

#### **Valutazione del rischio**

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio). L’analisi del rischio ha come obiettivo quello di consentire di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati

nella fase precedente e di individuare il livello di esposizione al rischio delle attività e dei relativi processi. Anche in questa fase è indispensabile il coinvolgimento della struttura organizzativa.

### **Stima del valore della probabilità**

La probabilità di un evento di corruzione dipende da sei fattori di tipo organizzativo, che ricorrono nel processo in cui l'evento di corruzione potrebbe aver luogo:

1. la discrezionalità del processo (punteggi da 1 a 5, dal meno probabile al più probabile);
2. la rilevanza esterna (punti 2, meno probabile, in quanto solo interno; punti 5, più probabile, in quanto esterno);
3. la complessità del processo (punti 1, 3 o 5, a seconda del numero di amministrazioni coinvolte):  
è presente un errore logico e quantomeno una incompletezza:
  - il processo coinvolge una sola PA, punti 1;
  - il processo coinvolge più di 3 amministrazioni (e, quindi, 4 oppure 5), punti 3;
  - il processo coinvolge più di 5 amministrazioni (e, quindi da 6 in su), punti 5.
1. Il valore economico (punti 1, 3 e 5, in rapporto all'impatto economico del processo);
2. la frazionabilità del processo (no 1 punto; si 5 punti);
3. i controlli, intesi come strumenti utilizzati dall'Ente per ridurre la probabilità di rischio, e determinanti punteggio in base alla capacità di eliminare il rischio; il piano considera un controllo graduato da 1 a 5.

Per ogni processo esposto al rischio viene attribuito un valore / punteggio per ciascuno dei sei criteri indicati. La media aritmetica finale rappresenta la stima della "probabilità".

### **Stima del valore dell'impatto**

Gli eventi di corruzione possono colpire e danneggiare l'Amministrazione in quattro modalità diverse di impatto, attraverso cui determinare l'importanza (o gravità) dell'impatto di un evento di corruzione:

1. impatto organizzativo (rispetto a singolo servizio, inteso come unità di base), considerando la percentuale di personale coinvolta nel processo: da 1 a 5 punti;
2. impatto economico, inteso come sentenze di condanna a risarcimento per dipendenti o per l'amministrazione: no 1 punto; si 5 punti;
3. impatto reputazionale, inteso quale trattazione (si suppone intesa in senso negativo, stante la tipologia di punteggio proposta) sui giornali di eventi connessi ai processi in considerazione: da 0 a 5 punti;
4. impatto organizzativo, economico e sull'immagine, in rapporto al livello del dipendente interessato (a livello locale vari sono gli atti di competenza politica che possono essere rilevanti ai fini del tema in considerazione; nel presente piano saranno considerati come di massimo livello, con punti 5): punti da 1 a 5.

La gravità dell'impatto di un evento di corruzione si ricava moltiplicando la media aritmetica dei punteggi associati alle risposte fornite a ciascuna domanda. Il valore minimo sarà 1 (impatto marginale), il valore massimo 5 (impatto superiore).

VALORE	IMPATTO
1	Marginale
2	Minore

3	Soglia
4	Serio
5	Superiore

### Determinazione del livello di rischio

Conoscendo la probabilità di un evento di corruzione e la gravità del suo impatto, è possibile determinare il livello di rischio. Il livello di rischio si ricava moltiplicando il valore della probabilità (P) e il valore dell'impatto (I), per ottenere un valore complessivo, che esprime il livello di rischio (L) dell'evento di corruzione ( $L = P \times I$ ). Il prodotto  $P \times I$  è un numero che descrive il livello di rischio di un evento di corruzione in termini quantitativi e che determina la grandezza del rischio generato da tale evento.

La quantità e l'impatto di un evento di corruzione dipendono da certe caratteristiche dei processi e degli uffici in cui l'evento potrebbe accadere: discrezionalità, valore economico, controlli, numero di persone dell'ufficio addette al processo, ruolo di soggetti che, nell'ufficio potrebbero attuare l'evento, ecc. Quindi l'analisi del rischio (determinando il livello di rischio degli eventi di corruzione), consente anche di individuare i processi, gli uffici e i soggetti maggiormente esposti al rischio corruzione).

*Matrice dei valori di  $L = P \times I$  (Quantità di rischio)*

Da questa tabella emerge chiaramente che il livello di rischio minimo di un evento di corruzione è 1, mentre il 25 rappresenta il livello di rischio massimo (cfr allegato).

PROBABILITA'	5	5	10	15	20	25
	4	4	8	12	16	20
	3	3	6	9	12	15
	2	2	4	6	8	10
	1	1	2	3	4	5
		1	2	3	4	5
		IMPATTO				
Basso	Medio – basso		Medio	Rilevante		Alto
Da 1 a 3	Da 4 a 5		Da 6 a 9	Da 10 a 14		Da 15 a 25

### 2.3.7. 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 Responsabili di Servizio, 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

### 2.3.8 Programmazione dell'attuazione della trasparenza

La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di un'amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

Le disposizioni in materia integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione e costituiscono altresì esercizio della funzione di coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale, di cui all'art. 117, secondo comma, lettera r), della Costituzione.

Il Comune, nel rispetto della Costituzione, dei principi fondamentali della legislazione nazionale e dell'ordinamento dell'Unione Europea nonché dello Statuto comunale, riconoscendo che la partecipazione dei cittadini alle scelte politiche, alla funzione amministrativa e al controllo dei poteri pubblici è condizione essenziale per lo sviluppo della vita democratica, si dota degli adeguati strumenti di trasparenza per la comunicazione della propria attività.

La pubblicazione nel sito istituzionale e la conseguente diffusione al pubblico di dati richiesti ai sensi del D. Lgs. 33/2013 è finalizzata alla realizzazione della trasparenza pubblica quale presupposto per l'esercizio dei diritti civili e politici da parte dei cittadini e per il controllo democratico diffuso sull'esercizio delle funzioni pubbliche, che integra una finalità di rilevante interesse pubblico ed è realizzata nel rispetto dei principi sul trattamento dei dati personali.

Al fine di agevolare il diritto di accesso e di informazione dei consiglieri e dei cittadini, come presupposto indispensabile alla garanzia di trasparenza e di buona amministrazione, il Comune si dota di disposizioni sulla trasparenza e sull'informazione.

Per pubblicazione si intende la pubblicazione, in conformità alle specifiche e alle regole tecniche sul sito istituzionale dei documenti, delle informazioni e dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività della Pubblica amministrazione, cui corrisponde il diritto di chiunque di accedere ai siti direttamente ed immediatamente, senza autenticazione ed identificazione.

Il Comune garantisce la qualità delle informazioni riportate nei siti istituzionali nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la

facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

L'esigenza di assicurare adeguata qualità delle informazioni diffuse non può, in ogni caso, costituire motivo per l'omessa o ritardata pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti.

Tutti i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblici e chiunque ha diritto di conoscerli, di fruirne gratuitamente e di utilizzarli e riutilizzarli.

## SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura organizzativa

#### Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

#### 3.1.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'Organigramma del Comune di Vicchio alla data del 31.12.2023, unitamente alla mappa delle funzioni, servizi, centri di responsabilità.

Si dà atto che dall'01/09/2016 è avvenuto il passaggio della funzione fondamentale della Polizia Municipale all'Unione Montana dei Comuni del Mugello e quindi anche del personale della Polizia Municipale.

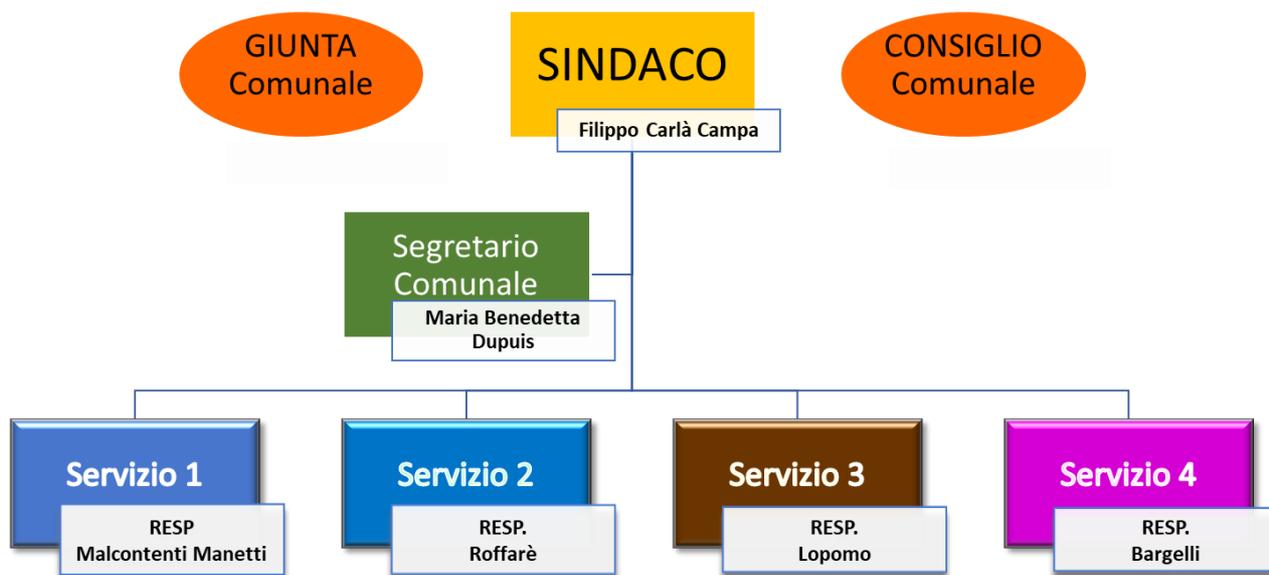
Nel 2023, a seguito delle dimissioni per pensionamento della Responsabile del Servizio 1 – Servizi Interni, è stata modificata la macrostruttura dell'Ente con Deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 01.06.2023.

La struttura è articolata in n. 4 Servizi, oltre il Segretario Generale.

Il Servizio è l'unità organizzativa di massima dimensione presente nel Comune, la cui responsabilità è assegnata a dipendenti titolari di posizione organizzativa, ora Funzionario di Elevata Qualificazione, nominata con decreto sindacale.

Al vertice della struttura, per il coordinamento della stessa, si trova il Segretario Generale al quale compete altresì sovrintendere alla gestione del comune e allo svolgimento delle funzioni dei responsabili di Area, coordinandone l'attività e perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza; svolge inoltre funzioni di consulenza giuridico-amministrativa per gli organi del comune.

La Struttura organizzativa risulta così articolata:



La macrostruttura dell'Ente approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 01.06.2023 prevede il seguente "funzionigramma".

<b>Sindaco</b>	
<b>Giunta Comunale</b>	
<b>Segretario Comunale</b>	
<p><b>Servizio 1 – Servizi Interni Generali (Affari Generali, URP, Servizi Demografici)</b></p> <p><b>Responsabile Avv. Lucia Malcontenti Manetti</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Servizi Demografici (Anagrafe, Stato Civile, Elettorale, Leva, toponomastica)</i></li> <li>• <i>Servizi di informazione al cittadino, URP, Protocollo e Archivio</i></li> <li>• <i>Comunicazione</i></li> <li>• <i>Formazione del Personale</i></li> <li>• <i>Polizia Mortuaria relativamente al trasporto di salme e resti mortali fuori comune)</i></li> <li>• <i>Segreteria</i></li> <li>• <i>Affari Legali</i></li> <li>• <i>Gestione economica, previdenziale e assicurativa del personale</i></li> <li>• <i>Relazioni Sindacali</i></li> <li>• <i>Gestione Giuridica del Personale</i></li> <li>• <i>Controllo di Gestione</i></li> </ul>

	<b>Servizio 2 – Servizi Interni Finanziari (Bilancio, Contabilità) Responsabile Dott.ssa Laura Roffarè</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Contabilità, Bilancio, Programmazione</i></li> <li>• <i>Gestione Economato/Provveditorato</i></li> <li>• <i>Tributi ed Altre Entrate</i></li> <li>• <i>CED</i></li> <li>• <i>Messo comunale</i></li> <li>• <i>Ufficio prossimità</i></li> </ul>
	<b>Servizio 3 – Servizi Tecnici (Servizio Urbanistica, Edilizia ed Ambiente Servizio LL.PP. Manutenzione del patrimonio e protezione civile) Responsabile Arch. Mario Lopomo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Urbanistica, edilizia privata e pubblica</i></li> <li>• <i>Tutela ambientale</i></li> <li>• <i>Controllo servizi esternalizzati</i></li> <li>• <i>Lavori Pubblici</i></li> <li>• <i>Protezione civile</i></li> <li>• <i>Manutenzione patrimonio comunale e servizi esterni</i></li> </ul>
	<b>Servizio 4 – Servizi alla persona (Servizio Sviluppo Economico, Cultura Pubblica Istruzione, Servizi sociali e Contributi UE) Responsabile Dott.ssa Cristina Bargelli</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Pubblica Istruzione</i></li> <li>• <i>Servizi Scolastici</i></li> <li>• <i>Trasporto pubblico locale</i></li> <li>• <i>Servizi Sociali</i></li> <li>• <i>Casa</i></li> <li>• <i>Politiche giovanili</i></li> <li>• <i>Comunicazione istituzionale</i></li> <li>• <i>Sviluppo economico</i></li> <li>• <i>Sviluppo turistico e culturale</i></li> <li>• <i>Sport</i></li> </ul>

Al vertice delle aree sopra espone sono stati nominati i Responsabili apicali di area a cui compete *“lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa”*.

Tutti i Responsabili dei Servizi devono garantire:

- Datore di Lavoro del personale assegnato;

- Gestione del personale assegnato (ferie, permessi, straordinari, trasferte, procedimenti disciplinari, valutazioni, progetti, aggiornamento, etc.) e coordinamento dell'attività ai sensi e nel rispetto del C.C.N.L.;
- Attività di studio, ricerca normativa e relative applicazioni attinenti al proprio Servizio;
- Gestione dei capitoli di P.E.G. assegnati, accertamento delle entrate di propria competenza, assunzione impegni di spesa, liquidazioni di spesa, proposte di variazioni;
- 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 ordinanze da emanare ai sensi dell'art. 50 e 54 del d.lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.);
- 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.
- Garantire quanto previsto dalla sotto-sezione del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza";
- Pubblicazione dati/informazioni di competenza dell'Area.
- Gestione e controllo contratti e concessioni di propria competenza funzionale.
- Rilascio pareri e autorizzazioni di propria competenza.

Per quanto riguarda l'analisi delle FUNZIONI ASSEGNATE ai singoli Servizi si rinvia alle Deliberazioni di Giunta Comunale n. 74 del 01.06.2023.

L'articolazione delle competenze delle strutture di livello sub-apicale (Unità Operative e Servizi), come da Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi operata con la Deliberazione della Giunta n. 8 del 18.01.2024.

### **3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere**

Promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, oltre che a un preciso obbligo normativo, risponde a fondamentali obiettivi di equità e a un corretto riconoscimento del merito e costituisce una leva importante per il potenziamento dell'efficienza organizzativa e, di conseguenza, per accrescere la qualità delle prestazioni rese ai cittadini.

Per il triennio 2024/2026 è riconosciuta la valenza delle principali tematiche da perseguire:

- l'assicurazione della parità e delle pari opportunità, da raggiungere rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere;
- il divieto di forme di violenza morale o psichica, strettamente connesso al fenomeno del mobbing già oggetto di tutela in diversi contratti collettivi nazionali;
- il principio della garanzia di parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro;
- il benessere organizzativo, strettamente connesso con la previsione contenuta all'art. 28 del D.Lgs. 81/2008, "TU in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro", che prevede l'innalzamento dei livelli di tutela di tutti i prestatori di lavoro sia in termini soggettivi di

categorie di lavoratori che in termini oggettivi di rischio, attraverso, in particolare, la previsione della obbligatorietà della valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato.

### 3.1.3 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 richiamano gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione di cui ai progetti di PNRR presentati dal Servizio 1.

### 3.1.4 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 richiamano gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione di cui alla delibera di GC n. 36 del 23/03/2023.

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

## 3.2 Organizzazione del lavoro agile

### Premessa

In questa sezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

### MISURE ORGANIZZATIVE

Il SMVP è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della *performance*, ossia del ciclo della *performance*.

Sulla base del d.lgs. 150/2009, modificato dal d.lgs. 74/2017, le amministrazioni pubblicano e

aggiornano annualmente un documento che ne descrive il funzionamento; in tale documento, ciascuna amministrazione, tenuto conto del quadro normativo di riferimento, nonché degli indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), riporta anche i ruoli e le responsabilità di ciascuno dei soggetti coinvolti nelle diverse fasi di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione.

#### **PIATTAFORME TECNOLOGICHE**

L'iniziativa deve essere inerente al progetto di riorganizzazione dell'intero sistema informativo del comune di Vicchio per risolvere alcune criticità dell'Ente in termini di qualità e quantità dei dati disponibili e analizzabili riguardanti la struttura amministrativa. Nel progetto del nuovo strumento deve essere data priorità al rifacimento del sistema di analisi del rapporto tra la performance individuale, di settore e di ente la cui costruzione vede direttamente coinvolte le posizioni organizzative quali principali utenti. A regime, esso consentirà: – un ulteriore incremento in termini di digitalizzazione dell'Ente; – di raccogliere e classificare dati più consistenti per quantità e qualità, muovendo così un passo importante nella direzione di un graduale alleggerimento della sovrastruttura burocratica di tutti i servizi e della facilitazione nell'esecuzione dei relativi adempimenti/ attività.

#### **COMPETENZE PROFESSIONALI**

La competenza è *“una caratteristica intrinseca individuale che è causalmente collegata a una performance efficace o superiore in una mansione e che è misurata sulla base di un criterio stabilito”*.

La spiegava così il saggio dal titolo *“The competent manager”* (1982) di Richard Boyatzis, fra i massimi esperti di intelligenza e leadership emotiva. Il termine competenza è nato negli anni '70 negli Stati Uniti nell'ambito della psicologia dell'organizzazione.

In un secondo momento è stato usato e introdotto nel processo di selezione del personale. Oggi ne abbiamo fatta di strada e le definizioni di competenza sono moltissime. Una delle più centrate è questa: *La competenza è un insieme di comportamenti espressi dall'individuo e derivati dal possesso e dall'applicazione di conoscenze teoriche, di abilità (know-how specialistici e di processo), di atteggiamenti e di orientamenti mentali.*

In poche parole una competenza è un mix di conoscenze + capacità/comportamenti posseduti dalla persona. Quindi, per analizzare e valutare il profilo di un collaboratore, sia quello richiesto per ricoprire “al meglio” la posizione analizzata, sia quello posseduto dal dipendente, è necessario fare riferimento a un modello composto da più variabili.

Nel comune di Vicchio è necessario investire nella ricerca del profilo reale dei collaboratori o aspiranti tali. Questo perché i risultati che assicurano il valore di un'organizzazione dipendono sempre dalle caratteristiche delle persone.

Inoltre queste caratteristiche sono sempre in continua evoluzione e di conseguenza anche i profili di competenze sono via via sempre più mutevoli.

Diventa fondamentale riuscire a seguire costantemente lo sviluppo delle persone che lavorano in comune.

## OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

Il Comune di Vicchio ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con deliberazione di Giunta Comunale n. 102 del 14/07/2022 inserendola nel Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi così come aggiornato successivamente con delibera GC n. 8 del 18/01/2024.

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi (digitalizzazione e trasparenza - Tracciamento, registrazione ed aggiornamento delle competenze dei collaboratori) e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Unità organizzativa in lavoro agile	3	3	3	3
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	14	7	8	8
% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%
% Banche dati consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	ottimo			

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

#### 3.3.1 Premessa

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura la gestione delle risorse umane finalizzato a coniugare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance (organizzativa, di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini) e ad assicurare, da parte delle pubbliche amministrazioni, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Come atto di programmazione deve essere adottato nell'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo e rientra quindi nel più generale concetto di organizzazione ed è per questo che le scelte organizzative adottate dall'Ente costituiscono un riferimento imprescindibile.

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire.

- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

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

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano assunzionale, si rimanda all'Allegato contenente il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale.

Si dà atto che, dando seguito a tale programmazione, viene rispettato il principio di riduzione della spesa di personale, nonché il principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, oltreché i limiti di spesa ai rapporti di lavoro flessibile.

Sull'aggiornamento della Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 l'Ente ha ottenuto il parere favorevole del revisore dei conti, inserito in calce e depositato in originale agli atti del Servizio Affari Generali.

## **3.4 PIANO DELLA FORMAZIONE**

### **3.4.1 Premessa**

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane costituiscono un fondamentale strumento per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e, allo stesso tempo, uno strumento strategico volto al miglioramento dei processi interni, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale, intesa anche come fattore di crescita, motivazione e innovazione;
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a pianificare l'attività formativa.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare (cfr allegato) sviluppando:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

#### **3.4.2 Priorità strategiche**

Partendo dall'analisi della formazione adottata internamente nelle singole organizzazioni, sono presenti tre principali problematiche che derivano da una analisi a campione condotta nel comune di Vicchio: la formazione non è sufficientemente misurabile (38%), i dipendenti non ricordano ciò che hanno imparato (39%) e la formazione non è ancora ben adattata alle esigenze del personale (35%).

"Continuare a imparare è uno dei punti focali delle aziende moderne, data l'attuale crisi del mercato del lavoro, è sempre più difficile attrarre personale qualificato. Per trattenere le persone e attrarre nuovi talenti, la formazione è particolarmente importante, perché i dipendenti ne hanno un enorme bisogno" (Guy Van Neck, CEO e Founder dell'applicazione mobile di microlearning MobieTrain).

Nonostante la sempre più forte riduzione del personale che incombe sulle amministrazioni, il Comune di Vicchio vuole continuare a investire sulla formazione del personale.

Quando si parla di crescita e formazione dei dipendenti, le preoccupazioni riguardano in particolare il personale frontline.

Si rileva come i telefoni cellulari vengono utilizzati come dispositivo chiave per sostenere il coinvolgimento dei dipendenti e aumentare la loro produttività per cui si ha un potenziale crescente nell'apprendimento mobile.

I lavoratori deskless, senza postazione fissa operano tramite telefono cellulare che è uno strumento eccellente per seguire e strutturare un percorso di formazione.

In questo modo, si vuole che tutti i dipendenti che non usano il computer durante il lavoro possano accedere al materiale dei corsi in modo semplice ed efficace tramite cellulare.

#### **3.4.2 Misure e modalità per favorire l'accesso alla qualificazione del personale**

Nell'ambito di ciascun servizio, per ogni dipendente sarà organizzato un percorso formativo dando priorità a chi non ha mai usufruito di corsi di formazione. L'individuazione dei partecipanti a ciascun corso sarà effettuata dalle posizioni organizzative favorendo, per quanto possibile, il

criterio della rotazione dei dipendenti. Per le Aree degli Operatori e degli Operatori Esperti il corso di formazione può essere tenuto dall'apicale di servizio qualora la materia sia già stata trattata e conosciuta da quest'ultimo. Saranno coinvolti i servizi in cui è strutturato il sistema organizzato del Comune di Vicchio.

L'apicale di ciascun servizio provvede all'individuazione dei corsi di formazione da far seguire ai dipendenti appartenenti al proprio Servizio. Ciascun dipendente potrà inoltre proporre e concordare con il proprio Responsabile la partecipazione a corsi di formazione gratuiti, sia in modalità on line che in presenza, pertinenti alle proprie mansioni e al Settore di appartenenza. Ciascun Responsabile dovrà garantire che ogni dipendente partecipi almeno ad un corso di formazione tra quelli previsti per tutto il personale.

I Funzionari di Elevata Qualificazione concorderanno i corsi relativi alla loro formazione con il Segretario Comunale.

Gli interventi formativi si articoleranno in attività seminariali, attività d'aula, attività di affiancamento sul posto di lavoro e attività di formazione a distanza. In ogni caso, per l'erogazione degli interventi formativi si prevede prioritariamente di applicare una metodologia fortemente innovativa, basata sul concetto di "formazione – azione" per utilizzare l'attività didattica come strumento per accompagnare i partecipanti nella definizione di un percorso di crescita che permetta loro di sperimentare e applicare direttamente al sistema lavorativo le competenze acquisite teoricamente.

#### **3.4.3. Risorse interne ed esterne disponibili**

Le risorse interne (fondi propri stanziati in bilancio) ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative (strumenti messi a disposizione dall'Unione dei Comuni e da altri enti) sono volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (ad es., politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione).

#### **3.4.4 Obiettivi e risultati attesi**

Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo. Le iniziative formative coinvolgeranno tutti i dipendenti dell'ente senza distinzione di genere, che, ad oggi, ammontano a n. 52 unità a tempo indeterminato.

Tale metodologia verrà costantemente tarata in relazione al monitoraggio dello sviluppo delle competenze dei partecipanti, in termini di conoscenze, abilità e atteggiamenti, garantendo la flessibilità dell'erogazione dei contenuti in modo da adeguarli progressivamente alle specifiche esigenze degli utenti, anche in termini di personalizzazione degli apprendimenti

## SEZIONE 4

### MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.

In particolare si prevede la seguente differenziazione nel monitoraggio a seconda delle sezioni.

#### SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

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 monitoraggio della "performance"- descritta nell'apposita sottosezione - coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti ovvero dell'output in termini di efficacia quantitativa, secondo tempi e fasi indicate nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle 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 di tutti le Aree, sulla base delle motivazioni fornite dal Responsabile di Area per eventuali scostamenti, provvede ad assegnare la percentuale definitiva ad ogni obiettivo/attività. I criteri per la misurazione e valutazione del raggiungimento degli obiettivi delle aree e dell'ente nel suo complesso sono dettagliati nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato con deliberazione di Giunta comunale

Il monitoraggio si conclude con l'adozione della "Relazione sulle Performance" ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, validata dal Nucleo.

La performance organizzativa viene misurata anche in relazione all'efficacia qualitativa soggettiva/ percepita ovvero in relazione alla soddisfazione degli utenti.

Le indagini di customer satisfaction, nel ciclo di misurazione della performance, sono finalizzate a rilevare i risultati dell'amministrazione nell'ottica dell'efficacia soggettiva in relazione ai servizi valutati.

#### SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie (cfr. Parte II PNA 2019).

Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio.

Per quanto riguarda il monitoraggio viene effettuato sull'attuazione delle misure di trattamento

del rischio e sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio.

In base a quanto contenuto nelle Indicazioni metodologiche Anac, allegate al PNA 2019, l'Ente organizza il processo di gestione del rischio in maniera tale da consentire un costante flusso di informazioni e feedback in ogni sua fase, e da essere svolto secondo il principio guida del "miglioramento progressivo e continuo". La frequenza del riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema coincide con l'aggiornamento annuale, salvo situazioni in cui, durante il corso dell'anno, risulti necessario effettuare un riesame.

Gli organi da coinvolgere nel riesame sono tutti gli E.Q., i referenti, i componenti della struttura di supporto stabile al RPCT, essendo il riesame periodico della funzionalità del sistema di gestione del rischio un momento di confronto e dialogo tra i soggetti coinvolti nella programmazione. Il confronto e il conseguente riesame riguarda tutte le fasi del processo di gestione del rischio al fine di poter individuare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio. Il riesame, coordinato dal RPCT, è realizzato anche con coinvolgimento e il contributo metodologico dell'organismo deputato all'attività di valutazione delle performance (OIV/Nucleo) e/o delle strutture di vigilanza e audit interno.

#### SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Rispetto a: organigramma dell'ente, unità organizzative e dotazioni organiche, graduazione posizioni apicali, i dati afferenti saranno aggiornati annualmente in sede di definizione del PIAO.

#### SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI

In relazione alla sezione il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato annualmente dal segretario generale quale organo di vertice amministrativo dell'ente e dal nucleo di valutazione per quanto di competenza.

#### FORMAZIONE DEL PERSONALE

Rispetto agli obiettivi di performance riguardanti l'implementazione del programma formativo dell'ente così come indicato nell'apposita sottosezione, i dati saranno monitorati annualmente, in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO; il monitoraggio annuale riporterà i singoli corsi realizzati nell'anno precedente, i partecipanti, le ore di formazione e le modalità di partecipazione.