

COMUNE DI BAISO
Provincia di Reggio Emilia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
(P.I.A.O.)

2024-2026

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 29/01/2024
Modificato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 102 del 07/10/2024

Sommario

COMUNE DI BAISO	1
Provincia di Reggio Emilia	1
Sommario	2
Sezione 1. Scheda Anagrafica dell'Amministrazione	6
Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione	11
<i>Sottosezione 2.1 Valore pubblico</i>	12
<i>Sottosezione 2.2 Performance</i>	15
<i>Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</i>	57
Sezione 3. Organizzazione e capitale umano	80
<i>Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa</i>	81
<i>Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile</i>	84
<i>Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</i>	101
<i>Formazione del personale</i>	109
Sezione 4. Monitoraggio	110

Premessa

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) introdotto dal DI n. 80/2021 è un documento unitario all'interno del quale confluiscono atti di programmazione fino ad ora previsti a sè stante. Nello specifico il PIAO assorbe e unifica:

- Piano della Performance,
- PTPCT,
- Piano triennale dei fabbisogni,
- piano per il lavoro agile (POLA),
- programmazione dei fabbisogni formativi.

L'obiettivo alla base delle novità introdotte con il PIAO è quello di riordinare e collegare il complesso degli strumenti di programmazione delle amministrazioni pubbliche, anche al fine di favorire e spingere verso una maggiore organicità e coerenza delle politiche pubbliche, considerati i svariati settori di intervento interessati dalle stesse, ed in considerazione del fatto che le condizioni interne di funzionamento delle organizzazioni pubbliche determinano e condizionano i risultati (*output* e *outcome*) dell'azione amministrativa.

Il PIAO deve favorire l'integrazione delle diverse sezioni e sottosezioni, in quanto sono la funzionalità dell'organizzazione dell'ente, la sua efficacia, efficienza ed il livello di economicità nella erogazione dei servizi alla collettività, nonché la capacità di realizzazione degli obiettivi che determinano il livello degli impatti sul contesto esterno (*outcome*) ed il livello di benessere delle comunità, ovvero il cd "valore pubblico".

Riferimenti normativi

La predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è prevista dal Decreto legge 80/2021 per il "rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni", convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il PIAO è predisposto nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui ai seguenti provvedimenti:

- Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica)
- Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione dell'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013;
- Organizzazione del lavoro agile ai sensi delle Linee Guida Dipartimento della Funzione Pubblica in materia;
- normative di riferimento relative al Piano delle azioni positive, Piano triennale dei fabbisogni di personale e alla Formazione.

Metodologia di lavoro

La riforma che è ha introdotto il PIAO si è posta, tra gli altri, l'obiettivo razionalizzare la disciplina normativa in ottica di semplificazione dei documenti di programmazione, individuando la necessità di assicurare una adeguata integrazione tra i diversi strumenti in vigore. In tal senso, il Piano si configura come un documento unico, mirante a semplificare ed accorpere piani dal contenuto eterogeneo già disciplinati da altre normative di settore (Piano *performance*, Piano del lavoro agile, Piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza).

Al fine di prevedere un sistema di *governance* che consenta di realizzare i risultati attesi di integrazione e semplificazione dei diversi documenti e strumenti di programmazione, con delibera di giunta n. 110 del 28/11/2022 ad oggetto: "ISTITUZIONE GRUPPO DI LAVORO PER LA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.)", è stato istituito formalmente un gruppo di lavoro intersettoriale allo scopo di integrare competenze afferenti a diverse unità organizzative. Il gruppo di lavoro interno è costituito da:

- Segretario Comunale - Responsabile Servizio Affari Generali;
- Responsabile del Servizio Finanziario;
- Responsabile del Servizio alla Persona;
- Responsabile del Servizio Tecnico Progettuale;
- Segreteria.

Si precisa che a seguito della riorganizzazione strutturale dell'ente, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 24/03/2023 i Servizi sono stati denominati Settori e il Servizio tecnico Progettuale è stato scisso in 2 nuovi settori: Settore Lavori Pubblici e Patrimonio e Settore Urbanistica, Edilizia e Ambiente. Tale precisazione si rende necessaria in quanto entrambi i Responsabili dei 2 nuovi settori costituiti fanno parte del gruppo di lavoro istituito con la deliberazione di Giunta Comunale n. 110/2022.

L'enfasi posta sull'esigenza di integrare progressivamente le diverse sezioni e sottosezioni del Piano, richiede una applicazione graduale delle previsioni normative ed una attenzione all'ottica di processo più ancora che a quella di output.

Nello specifico, si rende necessario creare ed evidenziare i legami ed i nessi/collegamenti presenti tra gli Obiettivi strategici del DUP (in ottica di "Valore pubblico"), obiettivi esecutivi (previsti all'interno del Piao di *performance*) e misure di anticorruzione (previste dal PTPC), a partire dalla consapevolezza che l'azione amministrativa si deve riferire in ultima istanza ai bisogni ed alle esigenze della comunità (*stakeholder*) e deve, a tal fine, informare attività e organizzazione intese quali componenti strumentali al raggiungimento degli obiettivi di mandato.

Considerata nel suo insieme l'azione amministrativa è collegata principalmente alle seguenti dimensioni tra loro interdipendenti:

- Missione istituzionale (strategie);
- Capacità operativa (processi e capitale umano);
- Capitale relazionale (*stakeholder*);
- Legittimazione (da parte degli organi di controllo interni ed esterni).

Secondo una logica e metodologia già sperimentata in altre sedi (ad es. *Balanced Scorecard*) il PIAO rappresenta lo strumento in grado di assicurare il collegamento tra le strategie e le attività operative in modo coerente e bilanciato nel medio-lungo periodo: tenendo conto delle diverse dimensioni che entrano in gioco e che devono essere quanto più allineate secondo una visione unitaria ed equilibrata. Ciascuna dimensione deve pertanto essere calibrata in rapporto alle altre tenendo conto delle relative compatibilità, anche al fine di evitare incoerenze tra le varie componenti, o che il perseguimento di un determinato obiettivo vada a detrimento di altri.

Sezione 1. Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione	 COMUNE DI BAISO
Indirizzo	Piazza della Repubblica n. 1 Baiso (RE)
PEC	info@cert.comune.baiso.re.it
Partita Iva	00237240353
Codice fiscale	80019170358
Telefono centralino	0522-993511
Fax istituzionale	0522-843980
Sito web istituzionale	https://www.comune.baiso.re.it/
Account Facebook	https://it-it.facebook.com/ComuneBaiso/

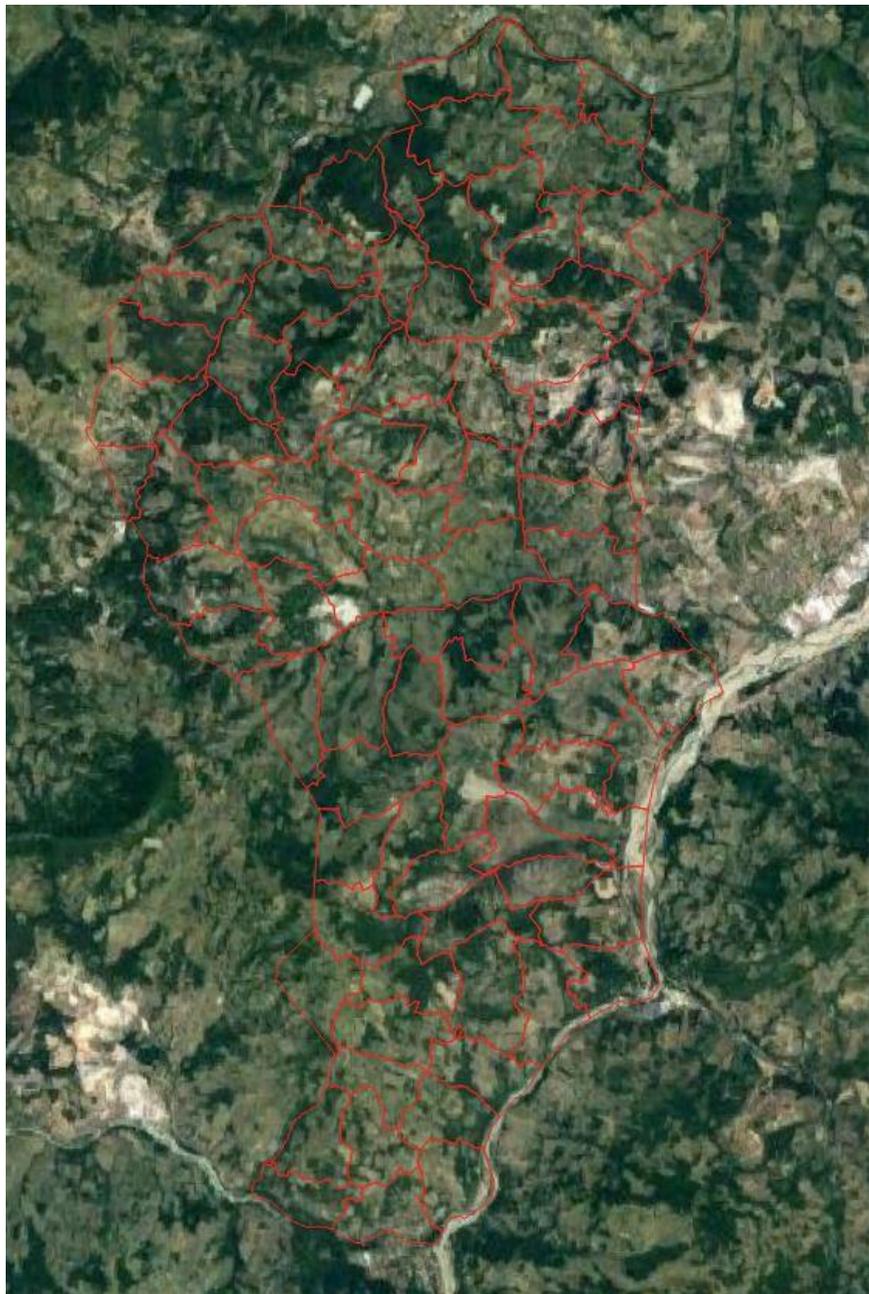
Numero abitanti al 31.12.2023	3.223
-------------------------------	-------

Andamento demografico dal 2019 al 2023 (31.12)

2019	2020	2021	2022	2023
3215	3211	3221	3.212	3.223

Estensione km ²	75.31 km ²
Densità popolazione al 31.12.2023 (ab./km ²)	42,79

Numero dipendenti al 31.12.2023	13
---------------------------------	----



Mappa del Comune di Baiso

**Organi istituzionali:
GIUNTA**

Sindaco	Fabrizio Corti	Deleghe: <u>Bilancio, Patrimonio, Urbanistica e assetto del territorio, Sport e Organi Istituzionali</u>
Vice Sindaco	Fabio Spezzani	deleghe: <u>Scuola, Cultura, Associazionismo, Personale, Protezione civile e STAMI</u>
Assessore	Giuseppina Ferretti	deleghe: <u>Salute e Benessere, Sociale e Servizi</u>
Assessore	Tiziano Merli	deleghe: <u>Lavori pubblici, Agricoltura, Decoro urbano e Comunicazioni</u>
Assessore	Vanessa Piccinini	deleghe: <u>Ambiente, Tutela del Territorio, Turismo, Commercio e Pari opportunità</u>

CONSIGLIO

Fabrizio Corti	Sindaco
----------------	----------------

Fabio Spezzani	Vice Sindaco Gruppo consiliare “Baiso Insieme”
Tiziano Merli	Consigliere Gruppo consiliare “Baiso Insieme”
Andrea Barozzi	Consigliere Gruppo consiliare “Baiso Insieme”
Rebecca Abbati	Consigliere Gruppo consiliare “Baiso Insieme”
Vanessa Piccinini	Consigliere Gruppo consiliare “Baiso Insieme”
Francesco Benassi	Consigliere Gruppo consiliare “Baiso Insieme” - Capogruppo
Gian Franco Monticelli	Consigliere Gruppo consiliare “Baiso Insieme”
Denis Casali	Consigliere Gruppo consiliare “Baiso Insieme”
Stefania Albicini	Consigliere Gruppo consiliare “Baiso Insieme”
Serena Astolfi	Consigliere Gruppo consiliare “Baiso Insieme”
Giuseppina Ferretti	Consigliere Gruppo consiliare “Baiso Insieme”
Michela Palladini	Consigliere Gruppo consiliare “Baiso Insieme”

Per ulteriori approfondimenti sulle condizioni interne ed esterne dell’Ente si rimanda al DUP 2024/2026 approvato con delibera CC 33/2023.

Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sottosezione 2.1 Valore pubblico

Il Valore pubblico è inteso in termini di miglioramento del livello di benessere economico, sociale, ambientale, sanitario del territorio e della comunità.

*Le dimensioni del valore pubblico fanno riferimento a:

Dimensione VP	Sottodimensione	Finalità
1. <i>Mission</i> istituzionale	-	<i>Performance</i> attesa attuativa della <i>mission</i> istituzionale
2. Capacità operativa	2.1 Sana gestione finanziaria	<i>Performance</i> attesa finalizzata a rafforzare la capacità operativa dell'ente. Si riferisce ai processi trasversali di sviluppo dell'organizzazione e del capitale umano
	2.2 Organizzazione, processi e lavoro agile	
	2.3 Accessibilità fiscale e digitale	
	2.4 Sviluppo capitale umano	
	2.5 Trasparenza e anticorruzione	
	2.6 Sicurezza informatica e protezione dati personali	
	2.7 Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro	
3. Qualità delle relazioni	-	<i>Performance</i> attesa finalizzata a rafforzare i processi di governo delle relazioni con gli <i>stakeholder</i>
4. Legittimazione	-	<i>Performance</i> attesa finalizzata a rafforzare i processi di legittimazione verso organi di controllo

	Stakeholder finali/ destinatari	Dimensione Valore pubblico*	2024	2025	2026	Quanto Valore Pubblico (indicatore/formula di impatto sul livello di benessere)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Fonte di verifica dei dati
Ob. Str. 1. Urbanistica Ed Edilizia									
Ob. oper. 1.1 Trasformazione urbana	Proprietari di immobili nel Comune	1.Mission istituzionale	X	X	X	% di interventi di sicurezza sismica e di efficientamento energetico e confort abitativo	N. Pratiche edilizie presentate in media nell'ultimo triennio	+5% rispetto al triennio precedente	Registro pratiche edilizie
Ob. Str. 2. Ambiente E Tutela Del Territorio									
Ob. oper. 2.1 Interventi per la mobilità sostenibile, turismo naturalistico e l'efficientamento energetico	Cittadini, PA e Associazioni	1.Mission istituzionale	X	X	X	% di intereventi conclusi nell'anno	Numero di interventi conclusi nell'anno precedente	Conclusione di minimo 60% degli intereventi iniziati nel corso dell'anno	Atti del Comune
Ob. Str. 3 Servizi									
Ob. oper. 3.1 Mantenere o incrementare la qualità dei servizi resi dal Comune	Cittadini e Associazioni	2.2 Organizzazione, processi e lavoro agile	X	X	X	Consolidamento dei servizi resi a fronte dello spopolamento	n. dei servizi al 31.12.2023 rispetto al n. degli utenti	Mantenimento del numero dei servizi rispetto agli utenti	Atti a disposizione dei diversi uffici che rendono servizi
Ob. oper. 3.2 Attuare un maggior controllo della spesa, in coerenza e compatibilità con il rispetto degli equilibri di Bilancio	Fornitori	2.1 Sana gestione finanziaria	X	X		Consolidamento dei tempi medi di pagamento < 0	Tempi medi anno 2023 (-19)	Mantenimento o riduzione dei tempi medi rispetto al 2023	Bilancio e MEF
Ob. oper. 3.3 Razionalizzare il patrimonio comunale	Cittadini, PA e Associazioni	1.Mission istituzionale	X	X	X	Indice di spesa di manutenzione straordinaria e riqualificazione rispetto alla spesa di manutenzione ordinaria e di gestione	Indice di spesa al 31.12.2023	Indice di spesa maggiore di 1	Bilancio e Controllo di Gestione
Ob. Str. 4 Trasparenza e Partecipazione									

	Stakeholder finali/ destinatari	Dimensione Valore pubblico*	2024	2025	2026	Quanto Valore Pubblico (indicatore/formula di impatto sul livello di benessere)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Fonte di verifica dei dati
Ob. oper. 4.1 Incrementare i processi digitali	Cittadini e PA	2.5 Trasparenza e anticorruzione	X	X	X	N. di processi digitalizzati sul n. di processi esistenti nella PA	Quanti processi sono digitalizzati al 31.12.2023	+2% rispetto all'anno precedente	Sito e link in esso riportati per collegamenti a processi digitalizzati
Ob. oper. 4.2 Etica Pubblica	Cittadini e PA	2.5 Trasparenza e anticorruzione	X	X	X	Ore di formazione effettuate su quelle programmate	Ore di formazione effettuate in media nell'ultimo triennio	+ 5 % rispetto alla media del triennio precedente	Ufficio Personale dell'Unione Tresinaro Secchia
Ob. oper. 4.3 Anticorruzione	Cittadini e PA	2.5 Trasparenza e anticorruzione	X	X	X	% di segnalazioni di cattiva amministrazione	Numero delle segnalazioni di maladministration giunte all'ente	Riduzione delle segnalazioni di maladministration	Protocollo dell'ente, Whistleblowing del Comune
Ob. oper. 4.4 Trasparenza	Cittadini e PA	2.5 Trasparenza e anticorruzione	X	X	X	% di pubblicazioni	Numero di pubblicazioni effettuate nell'anno 2022 da ciascun Responsabile del Servizio	Aumento delle pubblicazioni da parte dell'ente	Protocollo dell'ente, l'Albo Pretorio e la sezione Amministrazione Trasparente
Ob. Str. 5 Sicurezza e Decoro Urbano									
Ob. oper. 5.1 Aggiornamento dei piani/sistemi di sicurezza	Cittadini e PA	1.Mission istituzionale	X	X	X	Approvazione degli aggiornamenti necessari per raggiungere il target e numero delle segnalazioni inviate agli utenti	Piani e sistemi esistenti	Miglioramento nell'utilizzo dei piani e sistemi esistenti	Atti del Comune

Sottosezione 2.2 Performance

La sottosezione Performance è predisposta secondo le disposizioni del Dlgs n. 150/2009 e secondo quanto previsto dal “Sistema Unico di Misurazione e Valutazione della Performance”.

Questa sottosezione contiene la programmazione degli:

- obiettivi di performance;
- indicatori di performance di efficienza e di efficacia.

Classificazione obiettivi di performance

1	Accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità
2	Semplificazione e reingegnerizzazione, secondo Agenda Semplificazione
3	Digitalizzazione previsti dall’Agenda Digitale
4	Prevenzione della corruzione
5	Efficienza
6	Pari opportunità ed equilibrio di genere

OBIETTIVI PERFORMANCE

SEGRETARIO COMUNALE

Classificazione		OdP1 PROGETTAZIONE DELLA SEZIONE ANTICORRUZIONE DEL PIAO E COORDINAMENTO CON LE ALTRE SEZIONI E I VARI SOGGETTI COINVOLTI							
Stakeholder finali/destinatari		Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)	Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1	Dirigente/posizione responsabile		PNRR		Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione	
Cittadini, imprese e PA		Tutti i Settori dell'Ente Rete integrità e trasparenza della RER/ UTS	4.1 Incrementare i processi digitali	Dott.ssa Francesca Eboli				Trasparenza, Formazione, Organizzazione e Rispondenza normativa	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati	
2024	Proseguire l'attività di mappatura dei processi	31.12.2024	Mappatura dei processi di cui al PAIO 2023/2025	Incremento dei processi mappati e valutati e costante adeguamento al PNA			30	PIAO	

Classificazione		OdP2 COORDINAMENTO CON L'UTS PER L'INTEGRAZIONE DEL PIAO CON LA SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO (SEZ. 3)						
Stakeholder finali/destinatari		Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)	Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1	Dirigente/posizione responsabile		PNRR	Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione	
Cittadini e PA		Tutti i settori dell'ente	Ob. oper. 3.1 Mantenere o incrementare la qualità dei servizi resi dal Comune	Dott.ssa Francesca Eboli		Pa Digitale 1.2	Trasparenza e Formazione	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2024	Omogeneizzare gli strumenti di programmazione del Comune con quelli dell'Unione	31.12.2024	Trasferimento all'UTS della funzione relativa al Controllo di gestione	Incrementare documenti condivisi con l'UTS per la formazione del PIAO			15	Applicativi presenti all'interno dell'ente

Classificazione		OdP3 ADEGUAMENTO ALLE NUOVE PROCEDURE DETTATE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) – SUPPORTO AGLI UFFICI						
Stakeholder finali/destinatari	Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)	Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1	Dirigente/posizione responsabile	PNRR	Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione			
PA	Tutti i settori dell'ente	Ob. oper. 3.1 Mantenere o incrementare la qualità dei servizi resi dal Comune	Dott.ssa Francesca Eboli		Trasparenza e Organizzazione			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2024	% di avanzamento dei PNRR di cui il Comune è attuatore	31.12.2024	Assegnazione del contributo PNRR	Nuove modalità di monitoraggio e rendicontazione. Rispetto dei tempi previsti nei singoli decreti di assegnazione del finanziamento e delle procedure predisposte dai soggetti titolari per il raggiungimento dei target della Misura.			30	Accessi ai servizi digitali

Classificazione		OdP4 ATTIVITA' DI RACCORDO CON L'UNIONE TRESINARO SECCHIA						
Stakeholder finali/destinatari		Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)	Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1	Dirigente/posizione responsabile		PNRR	Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione	
Cittadini, imprese e PA		Tutti i settori dell'ente	Ob. oper. 3.1 Mantenere o incrementare la qualità dei servizi resi dal Comune	Dott.ssa Francesca Eboli			Trasparenza e Organizzazione	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2024	Partecipazione tavoli trasversali per l'implementazione di nuovi servizi/strumenti condivisi	31.12.2024	Funzioni conferite all'Unione e servizi gestiti uniformemente	Progressiva omogeneizzazione/unificazione di servizi/organismi/strumenti			25	Atti del Comune

RIEPILOGO OBIETTIVI ANNO 2024 – SEGRETARIO COMUNALE

N.	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO	Peso Obiettivo	NOTE/CRITICITA'
1	PROGETTAZIONE DELLA SEZIONE ANTICORRUZIONE DEL PIAO E COORDINAMENTO CON LE ALTRE SEZIONI E I VARI SOGGETTI COINVOLTI	30/100	
2	COORDINAMENTO CON L'UTS PER L'INTEGRAZIONE DEL PIAO CON LA SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO (SEZ. 3)	15/100	
3	ADEGUAMENTO ALLE NUOVE PROCEDURE DETTATE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) – SUPPORTO AGLI UFFICI	30/100	
4	ATTIVITA' DI RACCORDO CON L'UNIONE TRESINARO SECCHIA	25/100	

1° SETTORE – AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI

Classificazione		OdP1 GESTIONE POLIZIA MORTUARIA						
Stakeholder finali/destinatari	Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)	Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1	Dirigente/posizione responsabile	PNRR	Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione			
Onoranze Funebri	Personale dell'Ufficio Demografici, Stato Civile, Elettorale e Leva, Sia UTS	4.1 Incrementare i processi digitali	Dott.ssa Francesca Eboli		Trasparenza, Formazione e Organizzazione			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2024	Numero delle pratiche inserite nel nuovo portale dall'Ufficio e numero delle richieste avanzate tramite il sistema informatico da parte degli utenti (onoranze funebri)	31.12.2024	Utilizzo dei dati presenti sul portale	Utilizzo programma per la gestione cimiteriale da parte degli utenti	In attesa di attività formativa		10	Applicativo gestione cimiteriali

Classificazione		OdP2 GESTIONE SERVIZI DI MANUTENZIONE CIMITERIALE						
Stakeholder finali/destinatari	Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)	Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1	Dirigente/posizione responsabile	PNRR		Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione		
Onoranze Funebri	Personale dell'Ufficio Demografici, Stato Civile, Elettorale e Leva, Settore Lavori Pubblici e Patrimonio, CUC UTS	Ob. oper. 3.1 Mantenere o incrementare la qualità dei servizi resi dal Comune	Dott.ssa Francesca Eboli			Trasparenza e Organizzazione		
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2024	Individuazione di un operatore economico a cui affidare i servizi di manutenzione cimiteriale attraverso una procedura di evidenza pubblica	31.12.2024	Mancato rinnovo contrattuale da parte dell'operatore uscente per la gestione del servizio	Individuazione di un operatore economico			20	Atti dell'ente

Classificazione		OdP3 NUOVO REGOLAMENTO DEL CONSIGLIO COMUNALE						
Stakeholder finali/destinatari		Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)	Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1	Dirigente/posizione responsabile		PNRR	Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione	
Cittadini, PA e Consiglieri		Segreteria	Ob. oper. 3.1 Mantenere o incrementare la qualità dei servizi resi dal Comune	Dott.ssa Francesca Eboli		Pa Digitale 1.2	Trasparenza	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2024	Elaborazione e approvazione di un nuovo regolamento del Consiglio Comunale	31.12.2024	Vigente Regolamento	Approvazione nuovo Regolamento da parte del Consiglio Comunale			20	Delibere dell'Ente

Classificazione		OdP4 ATTIVAZIONE DEL PUNTO FACILITAZIONE DIGITALE						
Stakeholder finali/destinatari	Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)	Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1	Dirigente/posizione responsabile	PNRR	Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione			
Cittadini	Personale dell'Ufficio Segreteria	Ob. oper. 3.1 Mantenere o incrementare la qualità dei servizi resi dal Comune	Dott.ssa Francesca Eboli		Organizzazione			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2024	Attivazione dello sportello "Punto Facilitazione Digitale"	31.12.2024	Assegnazione del contributo PNRR e informazione circa l'esistenza dello sportello ai cittadini	Accompagnamento degli utenti che ne facciano richiesta ai servizi digitali della PA	Attivato e operativo dal mese di marzo 2024	Utilizzo da parte degli utenti del servizio e monitoraggio alla RER degli accessi	10	Accessi ai servizi digitali

Classificazione		OdP5 NUOVO PORTALE PRIVACY									
Stakeholder finali/destinatari		Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)		Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1		Dirigente/posizione responsabile		PNRR		Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione	
PA e tutti i destinatari dell'azione amministrativa (Cittadini e imprese)		Maggioli Spa		Ob. oper. 3.1 Mantenere o incrementare la qualità dei servizi resi dal Comune		Dott.ssa Francesca Eboli				Rispondenza normativa	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)		Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati		
2024	Migrazione dei dati dalla piattaforma PrivacyLab fino ad ora utilizzata e utilizzo del nuovo portale.		31.12.2022	Dati inseriti sulla piattaforma PrivacyLab	Miglioramento della gestione delle informative relative alla privacy.	Elaborazione del Piano Privacy	Elaborato il Piano e protocollato (Prot. 4835/2024 del 25/06/2024)	10	Portale entionline		

Classificazione		OdP6 SITO ISTITUZIONALE						
Stakeholder finali/destinatari	Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)	Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1		Dirigente/posizione responsabile	PNRR		Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione	
Cittadini e PA	Sia UTS	Ob. oper. 3.1 Mantenere o incrementare la qualità dei servizi resi dal Comune		Dott.ssa Francesca Eboli	Pa Digitale 1.4.1		Trasparenza, Formazione, Organizzazione e Rispondenza normativa	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2024	Migrazione e riordino dei dati dal vecchio sito a quello nuovo online dal 28/12/2023.	31.12.2024	Dati inseriti sul nuovo sito istituzionale	Totale migrazione dei dati sul nuovo sito istituzionale e riordino degli stessi.	Parziale incremento del sito		20	Sito internet

Classificazione		OdP7 FASCICOLAZIONE PROTOCOLLI						
Stakeholder finali/destinatari	Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)	Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1	Dirigente/posizione responsabile	PNRR	Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione			
Cittadini e PA	URP e tutti i settori dell'ente	Ob. oper. 3.1 Mantenere o incrementare la qualità dei servizi resi dal Comune	Dott.ssa Francesca Eboli		Trasparenza, Organizzazione e Rispondenza normativa			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2024	Fascicolazione di tutti i protocolli in entrata, in uscita e interni	31.12.2024	Attuale modalità di protocollazione dei documenti.	Fascicolazione di tutti i protocolli al fine di digitalizzare i procedimenti e facilitare la conservazione	Formazione dei dipendenti all'utilizzo dei fascicoli digitali		10	Protocollo dell'ente

RIEPILOGO OBIETTIVI ANNO 2024 - I° STTORE - AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI

N.	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO	Peso Obiettivo	NOTE/CRITICITA'
1	GESTIONE POLIZIA MORTUARIA	15/100	
2	GESTIONE SERVIZI DI MANUTENZIONE CIMITERIALE	20/100	
3	NUOVO REGOLAMENTO DEL CONSIGLIO COMUNALE	20/100	
4	ATTIVAZIONE DEL PUNTO FACILITAZIONE DIGITALE	10/100	
5	NUOVO PORTALE PRIVACY	5/100	
6	SITO ISTITUZIONALE	20/100	
7	FASCICOLAZIONE PROTOCOLLI	10/100	

II° SETTORE – FINANZIARIO

Classificazione		OdP1 ADEGUAMENTO DELLA GESTIONE TARI ALLA DELIBERA ARERA 3/08/2023							
Stakeholder finali/destinatari		Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)	Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1	Dirigente/posizione responsabile		PNRR	Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione		
Cittadini		Personale dell'Ufficio Tributi	Ob. oper. 3.1 Mantenere o incrementare la qualità dei servizi resi dal Comune	Dott.ssa Elisa Grisanti		Pa Digitale 1.2	Trasparenza e Formazione		
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati	
2024	Adeguamento della gestione TARI alla Delibera ARERA 3/08/2023 (perequazione rifiuti accidentalmente pescati in mare e corsi d'acqua)	31.12.2024	Perequazione non inserita nelle bollette TARI	Prelievo a regime nella bolletta TARI della perequazione e riversamento a consuntivo allo CSEA	Iscrizione a bilancio delle necessarie poste contabili	Perequazione inserita nelle bollette TARI e riscossione e successivo riversamento a CSEA	15	Bollette TARI emesse	

Classificazione		OdP2 GESTIONE ENTRATE TRIBUTARIE						
Stakeholder finali/destinatari	Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)	Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1	Dirigente/posizione responsabile	PNRR	Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione			
Cittadini	Personale dell'Ufficio Tributi, Agenzia territorio – Gestione associata del contenzioso con il comune di RE – Municipia	Ob. oper. 3.1 Mantenere o incrementare la qualità dei servizi resi dal Comune	Dott.ssa Elisa Grisanti					Rispondenza normative, e Regolamentazione
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2024	Importi accertati per recupero evasione IMU, TASI e TARI al 31.12.2024	31.12.2024	Analisi delle posizioni tributarie	Recupero evasione TASI – IMU gettito previsto € 53.000,00. Recupero Tares e Tari gettito previsto € 3.000,00.	IMU: accertamenti emessi per complessivi € 51.732,00, ampiamente in linea rispetto al risultato finale atteso. TARI: emessi accertamenti per le annualità 2021, 2022 e 2023. Il gettito da accertamenti ha superato l'obiettivo (€ 6.156,37 al 31/07/2024)		20	Atti di accertamento emessi dal Comune o dai Concessionari della riscossione

Classificazione		Odp3 CONTROLLO DELLA SPESA IN RECEPIMENTO DELLA SPENDING REVIEW						
Stakeholder finali/destinatari		Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)	Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1	Dirigente/posizione responsabile		PNRR	Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione	
Cittadini e PA		Personale dell'Ufficio Finanziario	Ob. oper. 3.2 Attuare un maggior controllo della spesa, in coerenza e compatibilità con il rispetto degli equilibri di Bilancio	Dott.ssa Elisa Grisanti			Trasparenza, Rispondenza normative, e Regolamentazione	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2024	Quota di concorso alla finanza pubblica	31.12.2024	Approvazione del Bilancio di previsione con i relativi equilibri	Controllo della spesa nel rispetto della quota di concorso alla finanza pubblica assegnata al Comune di Baiso tramite le norme sulla spending review	Registrazione delle poste contabili previste da normativa	Concorso alla finanza pubblica secondo i parametri stabiliti dalla norma	10	Bilancio di previsione e variazioni

Classificazione		OdP3 VERIFICA COSTANTE DEGLI EQUILIBRI DI BILANCIO						
Stakeholder finali/destinatari	Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)	Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1	Dirigente/posizione responsabile	PNRR	Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione			
Cittadini e PA	Personale dell'Ufficio Finanziario	Ob. oper. 3.2 Attuare un maggior controllo della spesa, in coerenza e compatibilità con il rispetto degli equilibri di Bilancio	Dott.ssa Elisa Grisanti		Trasparenza, Rispondenza normativa, e Regolamentazione			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2024	Equilibrio competenza; Equilibrio cassa; Equilibrio FPV e monitoraggio degli impegni derivanti da Fpv al fine di supportare gli uffici nell'effettivo utilizzo delle risorse rispetto agli interventi previsti; Equilibrio Fcde.	31.12.2024	Approvazione del Bilancio di previsione con i relativi equilibri	Mantenimento costante degli equilibri di bilancio	Costante verifica del rispetto degli equilibri, documenti di programmazione approvati nei tempi previsti dalla normativa: • Approvazione del rendiconto 2023 con DCC 13 del 24/04/2024; Gli equilibri di bilancio sono stati verificati e rispettati ad ogni variazione di bilancio:		20	Bilancio di previsione, Conto Consuntivo, delibera di salvaguardia degli equilibri

					<p>1. DCC n. 9 del 11/03/2024 - I° variazione di bilancio di previsione 2024 - 2026</p> <p>2. DCC n. 15 del 24/04/2024 II° Variazione</p> <p>3. DCC n. 24 del 25/06/2024 III° variazione".</p>			
--	--	--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

Classificazione	OdP4 REGOLAZIONE FINALE CERTIFICAZIONE COVID 19	
------------------------	--------------------------------------------------------	--

Stakeholder finali/destinatari		Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)		Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1		Dirigente/posizione responsabile		PNRR		Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione	
Cittadini e PA		Personale dell'Ufficio Finanziario		Ob. oper. 3.2 Attuare un maggior controllo della spesa, in coerenza e compatibilità con il rispetto degli equilibri di Bilancio		Dott.ssa Elisa Grisanti				Trasparenza e Rispondenza normative	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)		Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati		
2024	Regolazione finale Certificazione Covid 19		30.04.2024	Verifica della regolazione finale dei Fondi Covid, in linea con quanto disposto dalla normativa	Regolazione finale Fondi Covid correttamente contabilizzata entro il rendiconto 2023	Risultato raggiunto, regolazione finale verificata secondo i decreti finali di regolazione emanati dal legislatore. Nel rendiconto 2023 (DCC 13/2024) si è dato atto che l'Ente non è tenuto alla restituzione di somme in quanto l'intero contributo è stato utilizzato.		15	Allegati al rendiconto		

Classificazione	OdP5 MODIFICA REGOLAMENTO DI CONTABILITA'	
-----------------	-------------------------------------------	--

Stakeholder finali/destinatari		Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)		Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1		Dirigente/posizione responsabile		PNRR		Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione	
Cittadini		Settore finanziario - Responsabile II° Settore finanziario		Ob. oper. 3.1 Mantenere o incrementare la qualità dei servizi resi dal Comune		Dott.ssa Elisa Grisanti				Trasparenza, Rispondenza normativa, e Regolamentazione	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)		Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati		
2024	Approvazione delle modifiche al Regolamento di contabilità armonizzata dell'Ente da parte del Consiglio Comunale		31/12/2024	Regolamento di contabilità vigente	Adeguamento del vigente regolamento alla normativa, in particolare alle novità introdotte dal DM 25 luglio 2023	Identificate le parti del regolamento esistente che necessitano di aggiornamento.		20	Delibere del Consiglio Comunale		

RIEPILOGO OBIETTIVI ANNO 2024 - II° SETTORE – FINANZIARIO

N.	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO	Peso Obiettivo	NOTE/CRITICITA'
1	ADEGUAMENTO DELLA GESTIONE TARI ALLA DELIBERA ARERA 3/08/2023	15/100	
2	GESTIONE ENTRATE TRIBUTARIE	20/100	
3	CONTROLLO DELLA SPESA IN RECEPIMENTO DELLA SPENDING REVIEW	10/100	
4	VERIFICA COSTANTE DEGLI EQUILIBRI DI BILANCIO	20/100	
5	REGOLAZIONE FINALE CERTIFICAZIONE FONDI COVID 19	15/100	
6	MODIFICA REGOLAMENTO DI CONTABILITA'	20/100	

Classificazione		OdP1 RIPSTINO CONDIZIONI DI SICUREZZA VIABILITA' E ABITATI A SEGUITO DELLE ALLUVIONI DEL MAGGIO 2023						
Stakeholder finali/destinatari		Contributor/Stakeholderintermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)	Raccordo/CollegamentoObiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1	Dirigente/posizione responsabile		PNRR	Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione	
Cittadini		Personale di tutto ilSettore e CUC	Ob. oper. 2.1 Interventi per la mobilità sostenibile, turismo naturalistico e l'efficiamentoenergetico	Geom. Simone Mangani			Trasparenza e Organizzazione	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e diefficienza)	Tempistica(entro il)	Baseline (o stato delbisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verificadei dati
2024	Numero di interventi effettuati e conclusi	31.12.2024	Stato dei luoghi a dicembre 2023	Ripristino delle ottimali condizioni di sicurezza di abitati e viabilità	Lavori in corso		30	Atti del Comune

Classificazione		OdP2 RISPARMIO ENERGETICO ATTRAVERSO PROGETTI DI MIGLIORAMENTO ERIQUALIFICAZIONE							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>		<i>Contributor/Stakeholderintermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>		<i>Raccordo/CollegamentoObiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>		<i>Dirigente/posizione responsabile</i>		<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>
<i>Cittadini</i>		<i>Personale di tutto ilSettore</i>		Ob. oper. 2.1 Interventi per la mobilità sostenibile, turismo naturalistico e l'efficientamento energetico		Geom. Simone Mangani			Trasparenza e Organizzazione
<i>Anno</i>	<i>Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)</i>	<i>Tempistica (entro il)</i>	<i>Baseline (o stato delbisogno)</i>	<i>Target</i>	<i>Risultato intermedio</i>	<i>Risultato finale</i>	<i>Peso (in % max 100)</i>	<i>Fonte di verifica dei dati</i>	
2024	Numero di interventi effettuati e conclusi	31.12.2024	Media di interventi effettuati e conclusi nel triennio precedente	Conclusione di almeno il 60% degliinterventi iniziati nell'anno	Affidata la progettazione		15	Atti del Comune	

Classificazione	OdP3 INTERVENTI RISCHIO IDROGEOLOGICO	
------------------------	----------------------------------------------	--

Stakeholder finali/destinatari		Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)		Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1		Dirigente/posizione responsabile		PNRR	Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione
Cittadini		Personale di tutto il Settore e CUC		Ob. oper. 2.1 Interventi per la mobilità sostenibile, turismo naturalistico e l'efficiamento energetico		Geom. Simone Mangani		2.4.2.2	Trasparenza e Organizzazione
Ann o	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati	
2024	Numero di interventi effettuati e conclusi	31.12.2024	stabilità del territorio e sicurezza della viabilità	Numero degli interventi eseguiti	Lavori in corso		30	Atti del Comune	

Classificazione	OdP4 GESTIONE E MANUTENZIONE ORDINARIA DEL PATRIMONIO COMUNALE	
------------------------	-----------------------------------------------------------------------	--

Stakeholder finali/destinatari		Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)		Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1		Dirigente/posizione responsabile		PNRR		Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione	
Cittadini		Personale di tutto il Settore		Ob. oper. 3.1 Mantenere o incrementare la qualità dei servizi resi dal Comune		Geom. Simone Mangani				Trasparenza e Organizzazione	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati			
2024	Costante manutenzione ordinaria del patrimonio nel rispetto delle condizioni contrattuali qualitativamente elevate	31.12.2024	Qualità del servizio reso al 31.12.2023 in economia o dalle ditte affidatarie e segnalazioni giunte all'ente dagli utenti	Miglioramento della qualità del servizio reso	Eseguiti lavori di manutenzione nelle scuole e lungo la viabilità comunale		25	Protocollo e atti del Comune			

**III° SETTORE – LAVORI PUBBLICI E
PATRIMONIO**

N.	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO	Peso Obiettivo	NOTE/CRITICITA'
1	RIPSTINO CONDIZIONI DI SICUREZZA VIABILITA' E ABITATI A SEGUITO DELLE ALLUVIONI DEL MAGGIO 2023	30/100	
2	RISPARMIO ENERGETICO ATTRAVERSO PROGETTI DI MIGLIORAMENTO ERIQUALIFICAZIONE	15/100	
3	INTERVENTI RISCHIO IDROGEOLOGICO	30/100	
4	GESTIONE E MANUTENZIONE ORDINARIA DEL PATRIMONIO COMUNALE	25/100	

IV° SETTORE – URBANISTICA, EDILIZIA E AMBIENTE

Classificazione		OdP1 MODIFICA ALLE NORME DEL PIANO DI ZONIZZAZIONE ACUSTICA								
Stakeholder finali/destinatari		Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)		Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1		Dirigente/posizione responsabile		PNRR		Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione
Cittadini		Personale dell'Ufficio Edilizia, URP e Sia UTS		Ob. oper. 2.1 Interventi per la mobilità sostenibile, turismo naturalistico e l'efficientamento energetico		Ing. Davide Morotti				Rispondenza normativa e Regolamentazione
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati		
2024	Modifica Alle Norme Del Piano Di Zonizzazione Acustica	30.06.2024	Vigente Piano di Zonizzazione acustica	Valutazione circa la fattibilità della modifica	La modifica alle norme è stata redatta.	Modifica attuata con delibera di Consiglio Comunale n. 7 del 11.03.2024	15	Atti del Comune		

Classificazione		Odp2 RIDUZIONE TERMINI PROCEDIMENTALI PER IL RILASCIO DEI CDU						
Stakeholder finali/destinatari	Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)	Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1	Dirigente/posizione responsabile	PNRR	Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione			
Cittadini	Personale dell'Ufficio Edilizia, URP	Ob. oper. 1.1 Trasformazione urbana	Ing. Davide Morotti		Trasparenza e Rispondenza normativa			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2024	Tempi di rilascio dei CDU	31.12.2024	Tempo medio per il rilascio attuale dei CDU	Riduzione dei tempi di rilascio dei CDU per agevolare l'utenza e offrire migliori prestazioni. Tempo medio per il rilascio < 30 giorni	I CDU richiesti tra gennaio e giugno 2024 sono stati rilasciati con un tempo medio inferiore a 30 giorni.		25	Atti dell'ente

Classificazione		OdP3 DEFINIZIONE DEI CAMPIONI DI PRATICHE EDILIZIE SOGGETTE A CONTROLLO						
Stakeholder finali/destinatari		Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)	Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1	Dirigente/posizione responsabile		PNRR	Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione	
PA		Personale dell'Ufficio Edilizia	Ob. oper. 1.1 Trasformazione urbana	Ing. Davide Morotti			Rispondenza normative e Regolamentazione	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Adozione di un provvedimento che regolamenti la definizione dei campioni di pratiche edilizie soggette a controllo	31.12.2023	Bozza di provvedimento predisposta	Regolamentazione del controllo sulle pratiche edilizie	On corso di studio il provvedimento.		20	Atti del Comune

Classificazione		OdP4 RIORGANIZZAZIONE DEL SITO INTERNET						
Stakeholder finali/destinatari	Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)	Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1		Dirigente/posizione responsabile	PNRR	Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione		
Cittadini	Personale dell'Ufficio Edilizia, URP, Sia UTS	Ob. oper. 3.1 Mantenere o incrementare la qualità dei servizi resi dal Comune		Ing. Davide Morotti		Trasparenza e Organizzazione		
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2024	Riorganizzazione del sito nelle parti di competenza del settore	31.12.2024	Attuale assetto del nuovo sito internet	Aggiornamento della modulistica per la presentazione delle partiche edilizie	Risistemazione del sito al fine di realizzare pagine che siano chiare e facilmente fruibili dagli utenti		40	Sito internet

IV° SETTORE – URBANISTICA, EDILIZIA E AMBIENTE

N.	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO	Peso Obiettivo	NOTE/CRITICITA'
1	MODIFICA ALLE NORME DEL PIANO DI ZONIZZAZIONE ACUSTICA	15/100	
2	RIDUZIONE TERMINI PROCEDIMENTALI PER IL RILASCIO DEI CDU	25/100	
3	DEFINIZIONE DEI CAMPIONI DI PRATICHE EDILIZIE SOGGETTE A CONTROLLO	20/100	
4	RIORGANIZZAZIONE DEL SITO INTERNET	40/100	

V° SETTORE – SERVIZI ALLA PERSONA

Classificazione		OdP1 MONITORAGGIO E CONTROLLO COSTANTE DELLE RETTE DEI SERVIZI A DOMANDA INDIVIDUALE						
Stakeholder finali/destinatari		Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)	Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1	Dirigente/posizione responsabile		PNRR		Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione
Fruitori dei servizi		Personale dell'Ufficio Scuola	3.1 Mantenere o incrementare la qualità dei servizi resi dal Comune	Dott.ssa Giorgia Ugoletti				Trasparenza, Organizzazione e Regolamentazione
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2024	Monitoraggio costante tra l'emissione delle rette (fase di accertamento dell'entrata) e la riscossione delle stesse	30.06.2024	Fase di accertamento dell'entrata	Riscossione totale (o almeno 80%) delle rette emesse	Dati relativi al numero delle : -rateizzazioni - emissione rette nei tempi stabiliti i primi 15 gg del mes e successivo alla		5	Applicativo entranext

					fruizione del servizio - Solleciti non notificati n. - Solleciti notificati n. - solleciti notificati inviati alla riscossione coattiva n. totale insoluto gestione interna al			
--	--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

Classificazione		OdP2 PROGETTI DI CONSOLIDAMENTO E DI CONTRASTO ALLA FRAGILITA' ADOLESCENZIALE						
Stakeholder finali/destinatari	Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)	Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1	Dirigente/posizione responsabile	PNRR	Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione			
Studenti nel periodo adolescenziale e famiglie	Personale dell'Ufficio Scuola, Sportello psicologico e Centro Giovani	3.1 Mantenere o incrementare la qualità dei servizi resi dal Comune	Dott.ssa Giorgia Ugoletti		Trasparenza e Organizzazione			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2024	Monitoraggio della riorganizzazione del centro giovani, biblioteca e affidamento dello Sportello psicologico e D.S.A.	30.06.2024	Nuovi bisogni riscontrati	1) Monitoraggio nuova riorganizzazione del progetto 2) Incremento degli utenti/famiglie servizi			20	Atti del Comune

				3) Affidamento dei Sportello Picopedagogico servizio per a.s. 2024/2025				
--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

Classificazione		OdP3 ATTUAZIONE DELLA DELIBERA DI GIUNTA REGIONALE N. 1706 DEL 09/10/2023 - NIDO D'INFANZIA							
Stakeholder finali/destinatari		Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)	Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1	Dirigente/posizione responsabile		PNRR	Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione		
Famiglie		Personale dell'Ufficio Scuola	3.1 Mantenere o incrementare la qualità dei servizi resi dal Comune	Dott.ssa Giorgia Ugoletti			Trasparenza, Regolamentazione e Rispondenza normativa		
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati	
2024	Attuazione della delibera di Giunta Regionale n. 1706 del 09/10/2023 "MISURA PER LA	31.12.2024	Servizio 0-3 a pagamento in	Piena attuazione della delibera			10	Atti del Comune	

	RIDUZIONE DEGLI ONERI A CARICO DELLE FAMIGLIE E PER FAVORIRE L'ACCESSO AI SERVIZI EDUCATIVI PER L'INFANZIA PER I BAMBINI IN ETA' 0-3 ANNI PER L'ANNO EDUCATIVO 2023-2024 PR FSE+ 2021/2027 .PRIORITA' 3. INCLUSIONE SOCIALE . OBIETTIVO SPECIFICO K)"		relazione a ISEE					
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------	--	--	--	--	--

Classificazione		OdP4 GESTIONE DEL SERVIZIO DI REFEZIONE SCOLASTICA						
Stakeholder finali/destinatari	Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)	Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1	Dirigente/posizione responsabile	PNRR	Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione			
Famiglie	Personale dell'Ufficio Scuola	3.1 Mantenere o incrementare la qualità dei servizi resi dal Comune	Dott.ssa Giorgia Ugoletti		Trasparenza e Organizzazione			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max	Fonte di verifica dei dati

	efficienza)						100)	
2024	Monitoraggio del servizio a seguito del nuovo affidamento effettuato da intercent e monitoraggio rispetto alla qualità/ qualità del servizio	31.12.2024	Affidamento a nuovo operatore economico dal gennaio 2024	Consolidamento strutturale del servizio			20	Atti del Comune

Classificazione	OdP5 SERVIZIO DI TRASPORTO SCOLASTICO				
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>

<i>Famiglie</i>		<i>Personale dell'Ufficio Scuola</i>		3.1 Mantenere o incrementare la qualità dei servizi resi dal Comune		Dott.ssa Giorgia Ugoletti		Trasparenza, Organizzazione e Regolamentazione	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati	
2024	Monitoraggio del servizio a seguito del nuovo affidamento rispetto alla qualità del servizio di trasporto scolastico	31.12.204	Affidamento a nuovo operatore economico a partire dall'a.a. 2023/2024	Maggiore affidabilità e consolidamento del servizio			20	Atti del Comune	

Classificazione	OdP6 CONSOLIDAMENTO DELL'OFFERTA CULTURALE	
------------------------	---------------------------------------------------	--

Stakeholder finali/destinatari		Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)		Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1		Dirigente/posizione responsabile		PNRR		Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione	
Cittadini		Personale dell'Ufficio Scuola		3.1 Mantenere o incrementare la qualità dei servizi resi dal Comune		Dott.ssa Giorgia Ugoletti				Trasparenza e Organizzazione	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)		Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati		
2024	Organizzazione degli eventi culturali		31.12.2024	Partecipazione dei cittadini a eventi culturali	Consolidamento dell'offerta culturale attraverso l'offerta di eventie attività ai cittadini			10	Atti del comune		

Classificazione		OdP7 GESTIONE DEI SERVIZI BIBLIOTECARI E CENTRO GIOVANI						
Stakeholder finali/destinatari		Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)	Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1	Dirigente/posizione responsabile		PNRR		Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione
Giovani e Cittadini		Personale dell'Ufficio Scuola	3.1 Mantenere o incrementare la qualità dei servizi resi dal Comune	Dott.ssa Giorgia Ugoletti				Trasparenza e Organizzazione
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Risultato intermedio	Risultato finale	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2024	Rinnovo dei contratti di gestione della Biblioteca e del Centro Giovani	31.12.2024	Vigente contratto	Consolidamento strutturale del servizio			15	Atti del Comune

RIEPILOGO OBIETTIVI ANNO 2023 - V° SETTORE – SERVIZI ALLA PERSONA

N.	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO	Peso Obiettivo	NOTE/CRITICITA'
1	MONITORAGGIO E CONTROLLO COSTANTE DELLE RETTE DEI SERVIZI A DOMANDA INDIVIDUALE	5/100	
2	PROGETTI DI CONSOLIDAMENTO E DI CONTRASTO ALLA FRAGILITA' ADOLESCENZIALE	20 /100	
3	ATTUAZIONE DELLA DELIBERA DI GIUNTA REGIONALE N. 1706 DEL 09/10/2023 - NIDO D'INFANZIA	10/100	
4	GESTIONE DEL SERVIZIO DI REFEZIONE SCOLASTICA	20/100	
5	GESTIONE DEL SERVIZIO DI TRASPORTO SCOLASTICO	20/100	
6	CONSOLIDAMENTO DELL'OFFERTA CULTURALE	10/100	
7	GESTIONE DEI SERVIZI BIBLIOTECARI E CENTRO GIOVANI	15/100	

Allegato:

- Piano triennale delle Azioni Positive dell'Unione Tresinaro Secchia e dei Comuni aderenti 2022/2024 (All. 1)

Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

CAPITOLO PRIMO - CONTENUTI GENERALI

Premessa

In attuazione della riforma degli strumenti di pianificazione e programmazione della pubblica amministrazione, avviata nell'ambito delle politiche strutturali e di sviluppo sorrette dai grandi fondi europei come il Next Generation EU e il Piano nazionale di ripartenza e resilienza, l'art. 6 del DL 80/2021 convertito in legge 113/2021, ha introdotto il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, del quale il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e trasparenza, integra la sezione Valore Pubblico e Anticorruzione. Il PTPCT disciplinato dalla legge 190/2012 non è più approvato quale autonomo strumento di pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione ma si trasforma nella sezione di un documento integrato con altri documenti di pianificazione e programmazione quali il piano della performance, il documento di programmazione del fabbisogno del personale, il piano per l'organizzazione del lavoro agile, il piano per le azioni positive. L'integrazione tra questi documenti di pianificazione e programmazione avviene nell'ottica di realizzazione del valore pubblico, ossia del benessere per la collettività di amministrati e della efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

La prevenzione della corruzione esprime di per sé il valore pubblico della tutela della legalità e della trasparenza e quindi della tutela del corretto impiego delle risorse pubbliche e della trasparenza nella loro rendicontazione.

Il presente documento rappresenta aggiornamento per il triennio 2024/2026, del contenuto del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, coerente con la riforma che introduce la pianificazione integrata.

L'aggiornamento è stato predisposto accogliendo le indicazioni fornite, da ultimo, dal piano nazionale anticorruzione per il triennio 2022-2024, Aggiornamento 2023, Approvate da ANAC con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023.

Come raccomandato dal PNA 2022, la redazione dell'aggiornamento è avvenuta previa indagine sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo, promossa dal RPCT tramite somministrazione di questionario ai Responsabili dell'Ente, avvenuta nel mese di dicembre 2023. I risultati dell'indagine sono sintetizzati nel provvedimento del RPCT pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet dell'Ente.

In applicazione di quanto disposto con il PNA 2019, la valutazione del rischio corruttivo è avvenuta seguendo un approccio qualitativo, cioè muovendo dall'analisi del contesto esterno ed interno per elaborare i fattori abilitanti dei fenomeni di rischio corruttivo, individuare i processi

a rischio, assegnare una valutazione del grado di rischio, elaborare le misure preventive ed individuare i responsabili dell'attuazione delle misure.

Il presente Piano è diviso in quattro capitoli: Contenuti generali; Analisi del contesto esterno ed interno; Metodologia di valutazione del rischio e individuazione delle misure preventive; Disciplina generale della trasparenza.

I capitoli contengono la disciplina generale del Piano e la descrizione del metodo di valutazione e classificazione del rischio corruttivo, alla quale segue l'indicazione delle misure di trattamento generali e comuni a tutti i processi e quelle specifiche per i contratti finanziati con fondi PNRR. L'ultimo capitolo è dedicato alla disciplina generale della trasparenza, in attuazione del decreto legislativo n. 33/2013 così come modificato dal D Lgs 97 del 2016 recante *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte della pubblica amministrazione”* e secondo le disposizioni contenute nella delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 1310/2016 e nei PNA approvati dall'Autorità e ad oggi vigenti. La trasparenza è intesa come *“accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”* e concorre *“ ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione.”*, 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 una amministrazione aperta, al servizio del cittadino”*.

Le disposizioni del D. Lgs. 33/2013 e le relative norme di attuazione integrano *“l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle pubbliche amministrazioni a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell'art 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione”*.

NOZIONE DI CORRUZIONE

Il concetto di corruzione resta coerente e conforme alla disciplina introdotta dalla legge n. 190 del 6 novembre 2012 che reca *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”* ovvero come comprensivo di situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto pubblico del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati” (Circ. DPF n. 1/2013).

I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione e nella gestione del rischio sono i seguenti:

L'Autorità nazionale anticorruzione

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge 190/2012 e smi, si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato **dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)**.

Il PNA individua i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) di questo ente è il Segretario Comunale, Dott.ssa Francesca Eboli, designato dal Sindaco con decreto n. 12 del 03/10/2022.

Il RPCT svolge i compiti previsti dall'art. 1, comma 7, della Legge 190/2012, in particolare:

- predispone la proposta di Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in collaborazione con i Responsabili dei Settori;
- sovrintende alle azioni assegnate ai Responsabili dei Settori e vigila sul rispetto delle norme in materia di anticorruzione;
- assicura la formazione del personale, con il supporto della Gestione unica del personale e organizzazione;
- elabora la Relazione annuale sull'attività svolta, conforme ai modelli predisposti dal Dipartimento della Funzione pubblica, e ne assicura la pubblicazione.

In caso di temporanea ed improvvisa assenza del RPCT lo stesso è sostituito dal Vice Segretario Comunale, Dott.ssa Elisa Grisanti.

L'organo di indirizzo politico

- nomina il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (Sindaco);
- adotta il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Giunta).

I responsabili dei settori

- collaborano con il RPCT nella costruzione e predisposizione del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- propongono le misure di prevenzione;

- adottano le misure gestionali previste dal Piano.

Il personale dipendente

I singoli dipendenti partecipano attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT.

L'art. 8 del DPR 62/2013 impone un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente. **Pertanto, il personale dipendente ed i collaboratori sono tenuti a fornire al RPCT la necessaria collaborazione.**

Il Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di valutazione, partecipa alle politiche di contrasto della corruzione; valuta e misura le azioni previste nel Piano collegate al PdO/Piano delle performance.

CAPITOLO SECONDO – ANALISI DEL CONTESTO

Prospettive economiche generali aggiornamento 2022 a cura della Rete regionale per la trasparenza e l'integrità

L'andamento dell'economia mondiale dipende dall'evoluzione del conflitto in Ucraina, dalla pressione dell'inflazione, dall'irrigidimento delle politiche monetarie e dal rallentamento dell'attività in Cina. La guerra in Ucraina ha effetti diretti e indiretti non solo in Europa, ma anche a livello globale con l'aumento dei prezzi e la riduzione della disponibilità di materie prime, in particolare energetiche e alimentari. Gli aumenti degli alimentari e dell'energia colpiranno ovunque le fasce più povere della popolazione. I lock down conseguenti alla gestione dei casi di covid in Cina hanno bloccato alcune filiere produttive mondiali e ulteriormente rallentato l'attività, pesando sul commercio mondiale, inoltre, la crisi del settore immobiliare ha reso più difficile la gestione dell'indebitamento privato e dei governi locali. L'irrigidimento della politica monetaria della Banca centrale statunitense (Fed), dovuto all'aumento dell'inflazione fino ai massimi da 40 anni, è stato seguito da quasi tutte le banche centrali, ha determinato un'eccezionale rivalutazione del dollaro e ha messo sotto pressione i paesi con squilibri commerciali

e quelli con un elevato indebitamento, soprattutto in dollari, ponendo problemi di stabilità finanziaria. I rischi di un errata calibrazione delle politiche monetarie, fiscali e finanziarie sono decisamente aumentati a fronte di una maggiore fragilità dell'economia mondiale e dei mercati finanziari.

A ottobre il Fondo monetario internazionale ha ulteriormente ridotto le stime della crescita globale, che si ridurrà dal 6,0 per cento del 2021 al 3,2 nel 2022 e non andrà oltre il 2,7 per cento nel 2023, ma un terzo dell'economia mondiale sarà in recessione l'anno prossimo. L'inflazione a livello globale salirà dal 4,7 per cento del 2021 al 8,8 per cento per l'anno in corso, per ridursi gradualmente al 6,5 per cento nel 2023, con il rischio di disordini in molti paesi in via di sviluppo. La consistente ripresa del commercio mondiale dello scorso anno (+10,1 per cento) si ridurrà nel 2022 al 4,3 per cento e risulterà ancora più contenuta nel 2023 (+2,5 per cento).

Nelle recenti stime dell'Ocse, dopo una forte ripresa nel 2021 (+5,7 per cento), la crescita negli Stati Uniti proseguirà al di sotto del potenziale nel 2022 (+1,6 per cento) e nel 2023 (+5,7 per cento), per la revisione in senso restrittivo della politica monetaria, il rientro dei sostegni fiscali e a causa delle difficoltà delle catene produttive.

La crescita del prodotto interno lordo cinese, dopo un'accelerazione notevole nel 2021 (+8,1 per cento), subirà gli effetti delle difficoltà del settore immobiliare e delle restrizioni della politica di "zero Covid" con un deciso rallentamento della crescita nel 2022 (+3,2 per cento). Il recupero dell'attività successivo alle restrizioni Covid e un rilevante programma di investimenti infrastrutturali dovrebbero portare il ritmo di crescita al 4,4 per cento nel 2023.

In Giappone nel 2021 si è avuto solo un recupero decisamente parziale (+1,7 per cento), ma grazie anche a una politica monetaria espansiva, che ha indebolito lo yen, la ripresa in corso proseguirà allo stesso ritmo sia nel 2022 (1,7 per cento), sia nel 2023 (1,6 per cento).

L'area dell'euro

Nonostante le conseguenze negative della guerra in Ucraina – interruzioni delle forniture energetiche, aumento dei prezzi dell'energia e degli alimentari, blocchi nelle catene produttive e peggioramento del clima di fiducia - la ripresa dell'inflazione e la revisione in senso restrittivo della politica monetaria, grazie allo slancio della ripresa post pandemia, lo scorso settembre la Banca centrale europea indicava comunque una valida crescita del PIL per l'anno in corso (+3,1 per cento), ma prospettava un deciso rallentamento per il 2023 (+0,9 per cento). L'accelerazione della dinamica dei prezzi, derivata da shock di offerta che hanno fatto esplodere le quotazioni dei prodotti energetici, alimentari e di determinati fattori produttivi, dovrebbe fare salire l'inflazione all'8,1 per cento nel 2022, permettendone solo un contenimento al 5,5 per cento nel 2023. In merito alla politica fiscale, le maggiori entrate frutto della ripresa hanno permesso di limitare l'indebitamento pubblico nel 2021, con un rientro che proseguirà più contenuto anche nel 2022 (-3,8 per cento), a fronte degli interventi di sostegno alla crisi energetica, e anche nel 2023 (-2,9 per cento). Ugualmente proseguirà il rientro del rapporto tra disavanzo pubblico e PIL che scenderà al 92,3 per cento nel 2022, per ridursi ulteriormente nel 2023 (90,7 per cento). Con riferimento ai paesi principali dell'area, secondo il Fondo

monetario internazionale in Germania, duramente colpita dalla crisi energetica, la crescita del prodotto interno lordo si ridurrà decisamente nel 2022 (+1,5 per cento) e ulteriormente nel 2023 (+0,3 per cento), forse evitando una recessione. Nonostante la forte crescita economica precedente, anche in Francia la dinamica del PIL non andrà oltre il 2,5 per cento nell'anno corrente e sarà solo di alcuni punti decimali nel 2023 (+0,7 per cento). Infine, dopo un contenuto recupero del PIL nel 2021, in Spagna la crescita non rallenterà molto nel 2022 (+4,5 per cento), sostenuta dagli investimenti e dalla ripresa del turismo, ma cederà alla tendenza generale nel 2023 (+0,8 per cento).

PIL e conto economico in Italia

Dopo la parziale ripresa del PIL del 6,7 per cento nel 2021, sulla spinta della maggiore crescita rilevata nel secondo trimestre, Prometeia a ottobre ha ulteriormente rivisto al rialzo la stima di crescita del PIL per il 2022 al 3,5 per cento, ma ha prospettato per il 2023 un brusco arresto della crescita (+0,1 per cento), a seguito dell'elevata inflazione, dell'aumento dei tassi di interesse e dell'incertezza geopolitica.

La ripresa dei consumi delle famiglie è stata il principale fattore di crescita nella prima metà dell'anno, nonostante la pandemia, l'aumento dei prezzi e il peggioramento del clima di fiducia, grazie alla ripresa del mercato del lavoro e ai sostegni al reddito. Perciò si stima una crescita dei consumi nel 2022 del 3,8 per cento, ma poiché l'inflazione colpirà duramente le fasce della popolazione a basso reddito, per il 2023 se ne prevede un brusco arresto (+0,2 per cento).

La maggiore incertezza, i forti rincari delle materie prime e dei beni strumentali e l'irrigidimento della politica monetaria ridurranno il processo di accumulazione. Nel 2022 la crescita degli investimenti dovrebbe quasi dimezzarsi ma risultare del 6,8 per cento per quelli in macchine, attrezzature e mezzi di trasporto e dell'11,2 per cento per quelli in costruzioni. Gli stessi fattori e una stasi della domanda peseranno però decisamente sull'accumulazione nel 2023, insieme con l'esaurirsi dell'impulso dei bonus, così che gli investimenti in macchine, attrezzature e mezzi di trasporto dovrebbero ridursi dell'1,4 per cento e quelli in costruzioni registrare un aumento in decimali (+0,8 per cento).

La crescita delle esportazioni di merci e servizi risulterà notevole anche nel 2022 (+11,0 per cento), grazie soprattutto alla capacità operativa delle imprese italiane. Ma nel 2023, a causa del netto rallentamento del commercio mondiale e della domanda nei nostri principali mercati di sbocco, alcuni dei quali sperimenteranno una sensibile recessione, la crescita delle esportazioni si ridurrà al 2 per cento. La crescita parallela delle importazioni trainata dagli energetici e sostenuta da limiti di capacità produttiva interna risulterà del 13,7 per cento nel 2022, ma subirà anch'essa una riduzione all'1,7 per cento nel 2023. Quest'anno il saldo conto corrente della bilancia dei pagamenti scenderà in negativo (-1,2 per cento) e il disavanzo si amplierà il prossimo anno fino al 2,1 per cento.

L'inflazione è al centro dell'attenzione a causa dei vorticosi aumenti dei prezzi delle materie prime, in particolare dell'energia e degli alimentari, che si sono trasmessi fino ai prezzi al consumo. L'eccezionale esplosione dell'inflazione è stata proiettata al 7,3 per cento per il 2022 e dovrebbe essere destinata a rientrare solo gradualmente nel 2023 (+4,4 per cento), anche grazie agli effetti del cambiamento di base.

Gli effetti sul mercato del lavoro della pandemia, della ripresa e dell'esplosione dei costi dell'energia sono stati e saranno diseguali per tipologie di lavoratori e tra i settori e si sono riflessi in evidenti problemi di mancato incontro tra domanda e offerta. Nella prima parte del

2022 il mercato del lavoro ha vissuto una fase positiva nel complesso, con il superamento dei livelli delle ore lavorate e degli occupati precedenti alla pandemia e a fine anno la crescita degli occupati risulterà del 4,6 per cento riducendo il tasso di disoccupazione dal 9,5 all'8,2 per cento. Nel 2023, il previsto blocco della crescita dell'attività condurrà a una stasi anche dell'occupazione (+0,1 per cento) e l'aumento dell'offerta sul mercato del lavoro farà risalire la disoccupazione all'8,4 per cento.

Nel 2022, nonostante le spese per i sostegni alle imprese, alle famiglie e a salvaguardia degli investimenti, la crescita delle entrate e il contenimento delle spese permetteranno una riduzione del fabbisogno. Il disavanzo si ridurrà al 5,5 per cento del prodotto interno lordo, ma gli effetti automatici sul bilancio del peggioramento ciclico e la crescita dei tassi di interesse determineranno un aumento del rapporto al 5,9 per cento nel 2023. Quindi, se si stima che nel 2022 il rapporto tra debito pubblico e PIL si ridurrà dal 150,3 al 146,6 per cento, le previsioni ne prospettano un pronto rimbalzo al 149,1 per cento nel 2023. Il debito e il suo rifinanziamento costituiscono i principali rischi per l'economia italiana, in particolare a fronte del venire meno dei massicci acquisti di titoli da parte dell'Eurosistema. L'interconnessione tra l'elevato debito pubblico e il sistema bancario resta il rischio di fondo principale per la finanza nazionale.

Il contesto economico in Emilia – Romagna

Nelle stime la ripresa del prodotto interno lordo prevista per il 2022 è stata nuovamente rivista al rialzo (+3,6 per cento), per quattro decimi in più, in considerazione dell'elevato livello di attività nei primi nove mesi dell'anno e fors'anche nell'aspettativa di un rientro dei prezzi dell'energia, ciò permetterebbe a fine anno di superare il livello del PIL del 2018, il più elevato antecedente alla pandemia. Ma la ripresa dovrebbe bruscamente arrestarsi nel 2023 (+0,2 per cento), a seguito degli elevati costi dell'energia, in una situazione di possibile razionamento, e della pesante riduzione del reddito disponibile, in particolare, per le famiglie a basso reddito, tanto che la stima della crescita è stata ridotta di un punto percentuale e otto decimi. Da uno sguardo al lungo periodo emerge che la crescita è rimasta sostanzialmente ferma da più di 20 anni. Il PIL regionale in termini reali nel 2022 dovrebbe risultare superiore dello 0,8 per cento rispetto al livello massimo toccato nel 2007 e superiore di solo l'11,3 per cento rispetto a quello del 2000.

Nel 2022 la ripresa dell'attività a livello nazionale sarà trainata dal nord ovest, dalla Lombardia in particolare, con l'Emilia-Romagna sul terzo gradino del podio nella classifica delle regioni italiane per ritmo di crescita, dietro il Veneto. Nel 2023 la stagnazione riallineerà la crescita delle regioni italiane, che sarà guidata dal Lazio, seguito dalla Lombardia, ma l'Emilia-Romagna si confermerà al terzo posto.

Anche a causa dell'aumento dei prezzi di beni essenziali, come alimentari ed energia, nel 2022 la crescita dei consumi delle famiglie (+5,5 per cento) supererà la dinamica del PIL imponendo una riduzione dei risparmi. Lo stesso avverrà anche nel 2023 (+0,5 per cento), ma con una dinamica decisamente inferiore a seguito della necessità di effettuare tagli ad altre voci di spesa. Gli effetti sul tenore di vita saranno evidenti. Nel 2022 i consumi privati aggregati risulteranno ancora inferiori del 2,1 per cento rispetto a quelli del 2019 antecedenti la pandemia. Rispetto ad allora, il dato complessivo cela anche un aumento della diseguaglianza, derivante dalle asimmetrie degli effetti dell'inflazione sul reddito disponibile di specifiche categorie lavorative e settori sociali.

Anche nel 2022, grazie alla ripresa dell'attività produttiva, gli investimenti fissi lordi registreranno una crescita prossima alle due cifre (+9,8 per cento), continuando a trainare la ripresa nonostante l'aumentata incertezza. L'atteso stop del ritmo di crescita dell'attività, in un quadro di notevole incertezza sull'evoluzione futura, bloccherà anche lo sviluppo dell'accumulazione nel 2023 (+0,2 per cento). Nonostante la rapida crescita dei livelli di accumulazione dell'economia per l'anno corrente essi risulteranno superiori del 20 per cento a quelli del 2019, ma ancora inferiori del 7,5 per cento rispetto a quelli del massimo risalente ormai al 2008, prima del declino del settore delle costruzioni. Il rallentamento dell'attività nei paesi che costituiscono i principali mercati di sbocco delle esportazioni regionali ne conterrà la crescita prevista per quest'anno (+5,4 per cento), che comunque offrirà un sostanziale sostegno alla ripresa. Nonostante un atteso rallentamento della dinamica delle vendite all'estero nel 2023 (+2,3 per cento), le esportazioni continueranno a fornire un contributo positivo alla crescita. Al termine del 2022 il valore reale delle esportazioni regionali dovrebbe risultare superiore del 9,6 per cento rispetto a quello del 2019 e, addirittura, del 40,4 per cento rispetto al livello massimo precedente la lontana crisi finanziaria, toccato nel 2007. Si tratta di un chiaro indicatore dell'importanza assunta dai mercati esteri, ma anche della maggiore dipendenza da questi, nel sostenere l'attività e i redditi regionali a fronte di una minore capacità di produzione di valore aggiunto.

Nel 2022, esaurita la spinta derivante dal recupero dei livelli di attività precedenti, le difficoltà nelle catene di produzione internazionali, l'aumento delle materie prime, ma soprattutto dei costi dell'energia ridurranno decisamente la crescita del valore aggiunto reale prodotto dall'industria in senso stretto regionale allo 0,6 per cento. Il settore non sfuggirà alla recessione nel 2023 subendo una riduzione dell'1,1 per cento del valore aggiunto. Al termine dell'anno corrente, il valore aggiunto reale dell'industria risulterà superiore di solo lo 0,7 per cento rispetto a quello del 2019 e del 6,0 per cento rispetto al massimo del 2007 precedente la crisi finanziaria.

Grazie ai piani di investimento pubblico e alle misure di incentivazione adottate dal governo a sostegno del settore, della sicurezza sismica e della sostenibilità ambientale anche nel 2022, si sta registrando una notevole crescita del valore aggiunto reale delle costruzioni (+13,8 per cento), che trainerà la crescita complessiva, anche se con una dinamica inferiore a quella dello scorso anno. La tendenza positiva subirà un decisissimo rallentamento nel 2023 (+1,4 per cento), con lo scadere delle misure adottate a sostegno del settore e il rallentamento del complesso dell'attività. Al termine del corrente anno il valore aggiunto delle costruzioni risulterà superiore del 28,8 per cento a quello del 2019. Ciò nonostante, sarà ancora inferiore del 24,5 per cento rispetto agli eccessi del precedente massimo del 2007.

Purtroppo, il modello non permette di osservare in dettaglio i settori dei servizi che hanno attraversato la recessione e la successiva ripresa in modi decisamente diversi. La dinamica dell'inflazione e l'aumentata incertezza hanno posto un freno alla ripresa dei consumi che però conterrà solo leggermente la tendenza positiva dei servizi nel 2022 (+4,1 per cento). Ma nel 2023 il deciso rallentamento della dinamica dei consumi e la variazione della loro composizione a favore di quelli essenziali, soprattutto da parte delle fasce della popolazione a basso reddito, dovrebbero ridurre decisamente il ritmo di crescita del valore aggiunto dei servizi (+0,7 per cento), che solo al termine del prossimo anno recupererà i livelli del 2019 (+0,2 per cento) e risulterà superiore di solo il 3,1 per cento rispetto al massimo antecedente la crisi finanziaria toccato nel 2008, soprattutto per effetto della compressione dei consumi e dell'aumento della disuguaglianza.

Nel 2022 le forze di lavoro cresceranno solo modestamente (+0,2 per cento) e non potranno ancora compensare il calo subito nel 2020

nemmeno nel 2023, quando la loro crescita accelererà ulteriormente (+0,8 per cento) sotto la spinta della necessità di impiego. Il tasso di attività, calcolato come quota della forza lavoro sulla popolazione presente in età di lavoro, si manterrà al 72,4 per cento nel 2022 e si riprenderà nel 2023 salendo al 72,9 per cento, ma sarà ancora 1,2 punti percentuali al di sotto del livello del 2019.

Nonostante le misure di salvaguardia adottate, la pandemia ha inciso sensibilmente sull'occupazione, colpendo particolarmente i lavoratori non tutelati e con effetti protratti nel tempo. Nell'anno in corso si avrà una leggera accelerazione della crescita dell'occupazione (+0,9 per cento), contenuta dall'aumento delle ore lavorate, ma gli occupati a fine anno rimarranno ancora al di sotto del livello del 2019 di un punto e mezzo percentuale. Nel 2023 si avrà una decelerazione della crescita dell'occupazione (+0,7 per cento), una previsione soggetta a notevoli incertezze. Il tasso di occupazione (calcolato come quota degli occupati sulla popolazione presente in età di lavoro) nel 2022 risalirà al 69,0 per cento, un punto e due decimi al di sotto del livello del 2019, e nel 2023 nonostante la ripresa non dovrebbe risalire oltre il 69,4 per cento un livello ancora inferiore a quello del 2019.

Il tasso di disoccupazione era pari al 2,8 per cento nel 2002, è salito fino all'8,5 per cento nel 2013 per poi gradualmente ridiscendere al 5,5 per cento nel 2019. Le misure di sostegno all'occupazione e l'ampia fuoriuscita dal mercato del lavoro ne hanno contenuto l'aumento nel 2020. Nel 2022, nonostante la crescita dell'attività e dell'occupazione, il progressivo rientro sul mercato del lavoro, evidenziato dall'aumento delle forze di lavoro, conterrà la riduzione del tasso di disoccupazione che dovrebbe scendere al 4,8 per cento. Nel 2023, l'aumento dell'offerta di lavoro e il contenimento della crescita dell'occupazione sosterranno il tasso di disoccupazione che risalirà al 4,9 per cento.

QUADRO CRIMINOLOGICO

Evoluzione dei fenomeni di illegalità in Emilia-Romagna collegati alla criminalità organizzata e di tipo mafioso

Diverse indagini condotte negli ultimi trent'anni dalle forze investigative hanno portato alla luce la presenza delle mafie fuori dalle zone di origine¹, rivelando così, contrariamente a un'idea diffusa e consolidata nell'immaginario collettivo, la forte capacità di adattamento di queste organizzazioni criminali anche nei territori generalmente ritenuti immuni dal fenomeno mafioso.

¹Si intendono i luoghi dove il fenomeno mafioso è nato e si è sviluppato storicamente, ovvero in alcune aree circoscritte del Mezzogiorno d'Italia. Più precisamente, la Sicilia occidentale per quanto riguarda cosa nostra, la Calabria meridionale in relazione alla 'ndrangheta, il Napoletano con riferimento alla camorra. Per rimanere ancora nell'ambito delle mafie autoctone, a queste occorre aggiungere la sacra corona unita, costituitasi in tempi più recenti nella Puglia meridionale, ma, come è noto, anch'essa, come le altre, si è espansa sia all'interno della regione dove ha avuto origine che in altre regioni.

Come è noto, i casi più evidenti di espansione mafiosa sono emersi soprattutto in Lombardia e in Piemonte, pur essendo ormai molti, in Italia, i territori considerati a rischio di infiltrazione mafiosa o che mostrano criticità addirittura paragonabili alle regioni appena ricordate.

In Emilia-Romagna si riscontra una presenza criminale e mafiosa di lunga data, la cui pericolosità, per diverso tempo, è rimasta confinata nell'ambito dei mercati illeciti - e, fra questi, soprattutto nel traffico degli stupefacenti -, ma che in tempi recenti sembrerebbe esprimere caratteristiche ben più complesse e articolate.

Fra le novità più significative di questo scenario, innanzitutto occorre ricordare la progressione delle attività mafiose nell'economia legale - specie nel settore edile e commerciale - e, parallelamente, lo strutturarsi di un'area grigia formata da attori eterogenei, anche locali, con cui i gruppi criminali hanno stretto relazioni al fine di sfruttare opportunità e risorse del territorio (appalti, concessioni, acquisizioni di immobili o di aziende, ecc.). A rendere tale quadro più complesso ricorre, inoltre, la presenza di gruppi criminali stranieri, i quali generalmente sono impegnati nella gestione di alcuni grandi traffici illeciti, sia in modo autonomo che in collaborazione con la criminalità autoctona (fra tutti, si ricorda il traffico degli stupefacenti e lo sfruttamento della prostituzione). Non vanno trascurati, da ultimo, il comparire della violenza e i tentativi di controllo mafioso del territorio, i cui segni più evidenti sono rappresentati dalle minacce ricevute da alcuni operatori economici, esponenti politici, amministratori locali o professionisti dell'informazione, oltre che dalla preoccupante consistenza numerica raggiunta dalle estorsioni, dai danneggiamenti e dagli attentati dinamitardi e incendiari (reati, questi, solitamente correlati fra di loro).

Secondo le recenti indagini giudiziarie, il nostro territorio oggi sembrerebbe essere quindi di fronte a un fenomeno criminale e mafioso in via di sostanziale mutamento: non più isolato dentro i confini dei traffici illeciti come è avvenuto in passato, ma ormai presente anche nella sfera della società legale e capace di mostrare - quando necessario - i tratti della violenza tipici dei territori in cui ha avuto origine nonché caratterizzata da una propensione al controllo del territorio.

Sono state inoltre svolte indagini negli ultimi 50 anni al fine di monitorare l'incidenza sul territorio dei reati contro la Pubblica Amministrazione, con riferimento ai quali si esamina un quadro forzatamente parziale proprio per la natura di fatti criminosi e strettamente connessi, a titolo esemplificativo, dalla mancata denuncia o mancata scoperta del fatto criminoso. Pare comunque opportuno rilevare che, nonostante la parzialità anzidetta dell'analisi, i reati commessi ai danni della pubblica amministrazione e denunciati costituiscono una minima parte del complessivo dei delitti denunciati ogni anno ed in particolare per la Regione Emilia-Romagna si tratta circa del 4% all'anno.

In Emilia-Romagna si rileva una presenza del fenomeno nettamente inferiore la media nazionale, seppure superiore rispetto alle altre Regioni dell'area Nord-Est.

Controllo del territorio, gestione di traffici illeciti, reati economico-finanziari

Una sintesi utile di quanto è stato illustrato finora, è possibile ottenerla dalla tavola 5. La tavola illustra tre diversi indici che misurano l'incidenza della presenza della criminalità organizzata nel territorio della regione. In particolare, gli indici sono stati ottenuti dai reati esaminati più sopra in modo dettagliato, i quali, seguendo quanto è noto in letteratura, sono stati raggruppati in tre diversi ambiti in cui agiscono i gruppi criminali: l'ambito del controllo del territorio; l'ambito della gestione dei traffici illeciti; l'ambito delle attività criminali economiche-finanziarie.

Nel primo ambito - quello che lo studioso statunitense, Anton Block, negli anni '30 chiamava "Power Syndacate" - ricadono una serie di reati-spia che attestano il controllo del territorio da parte delle organizzazioni criminali. Queste attività criminali generalmente sono consolidate e incidono in misura elevata nelle zone di origine delle mafie, o dove le mafie sono presenti da più tempo. Nel caso specifico, afferiscono a questo ambito gli omicidi per motivi di mafia, i reati di associazione a delinquere mafiosa, le estorsioni, i danneggiamenti e gli attentati dinamitardi e incendiari.

Nella sfera della gestione dei traffici illeciti - chiamata da Anton Block "Enterprise Syndacate" - ricadono i reati riguardanti gli stupefacenti, lo sfruttamento della prostituzione, i furti e le rapine organizzate, i reati di ricettazione. Queste attività criminali risultano tendenzialmente più diffuse - sia nei territori di origine delle mafie che altrove - dove insistono grandi agglomerati urbani e dimostrano la capacità da parte del crimine organizzato di realizzare e organizzare traffici illeciti particolarmente complessi.

Nella sfera delle attività criminali economiche-finanziarie ricadono i reati di riciclaggio, di usura, le truffe, le frodi e i reati di contraffazione. Queste attività criminali tendono a essere più diffuse nei territori economicamente e finanziariamente più attivi e coinvolgono una rete di soggetti afferenti spesso al mondo delle professioni non necessariamente strutturati all'interno delle organizzazioni, ma per le quali offrono prestazioni specialistiche: i cosiddetti colletti bianchi.

Come si può osservare nella tabella, il valore dell'indice che attesta il controllo del territorio da parte delle organizzazioni criminali nella nostra regione è decisamente sotto la media dell'Italia, ma risulta più alta della media della ripartizione territoriale del Nord-Est. Il tasso di delittuosità per questo tipo di attività criminale per la nostra regione è di 22,2 ogni 100 mila abitanti, quello dell'Italia di 30,8 mentre quello del Nord-Est di 17,9 ogni 100 mila abitanti.

Per quanto riguarda invece gli altri due ambiti di attività la nostra regione detiene tassi leggermente superiori a quelli medi dell'Italia e molti più elevati di quelli Nord-Est. In particolare, riguardo alla gestione dei traffici illeciti il tasso della regione è di 115,2 ogni 100 mila abitanti (quello dell'Italia di 112,9, mentre quello del Nord-Est di 94,9 ogni 100 mila abitanti), mentre per quanto riguarda l'ambito della criminalità economica-finanziaria il tasso regionale è di 261,3 ogni 100 mila abitanti (quello dell'Italia di 258,5, mentre quello del Nord-Est 240,6).

Osservando ora l'incidenza di queste attività all'interno della regione, emergono quattro province dove i valori dei tassi risultano più elevati di quelli medi regionali: Parma, Bologna, Ravenna e Rimini. In particolare, nella provincia di Parma risultano più elevati i tassi che afferiscono agli ambiti del controllo del territorio e delle attività criminali economiche-finanziarie, mentre nelle Province di Bologna, Ravenna e Rimini si registrano tassi più elevati della media rispetto a tutte e tre gli ambiti criminali.

Tabella 5:

Presenza della criminalità organizzata nelle province dell'Emilia-Romagna secondo gli indici di "Power Syndacate", "Enterprise Syndacate" e delle attività criminali economiche-finanziarie. Periodo 2010-2019 (tassi medi del periodo su 100 mila residenti; indice di variazione media annuale del periodo; indice di variazione del biennio 2018-2019).

	Power Syndacate (Controllo del territorio)			Enterprise Syndacate (Gestione dei traffici illeciti)			Crimine Economico-Finanziario		
	Tasso su 100 mila ab.	Variazione media	Variazione 2018-2019	Tasso su 100 mila ab.	Variazione media	Variazione 2018-2019	Tasso su 100 mila ab.	Variazione media	Variazione 2018-2019
Italia	30,8	0,2	-7,0	112,9	-1,2	-6,0	258,5	8,1	11,2
Nord-est	17,9	3,0	-7,4	94,9	-0,6	-6,4	240,6	9,8	15,2
Emilia-Romagna	22,2	4,5	-10,1	115,2	-0,8	-9,1	261,3	7,9	12,7
Piacenza	16,7	6,5	-13,6	94,7	5,0	-5,9	205,4	8,8	7,0
Parma	23,0	7,2	-16,3	106,0	2,2	-6,6	264,1	7,9	16,9
Reggio nell'Emilia	19,1	6,9	-41,3	79,0	-2,0	3,9	204,4	11,2	15,6
Modena	16,3	4,3	-6,1	86,9	1,1	-2,2	219,9	7,8	12,3
Bologna	29,2	8,1	11,0	147,5	-1,3	-15,4	340,9	8,1	7,5

Ferrara	18,7	4,8	-5,5	95,8	2,1	-5,4	223,0	12,8	32,8
Ravenna	22,5	2,1	14,9	157,3	-0,6	-10,1	273,4	7,9	20,6
Forlì-Cesena	18,4	3,3	-4,6	93,8	-2,1	-29,8	236,2	4,3	9,9
Rimini	29,2	7,8	-38,6	157,3	-2,8	0,6	295,9	6,3	4,7

Incidenza dei fenomeni criminali nei delitti contro la Pubblica Amministrazione

Si ritiene altresì proficuo a completamento del quadro rappresentato riportare di seguito un'analisi operata con specifico riferimento all'incidenza e alla tendenza di alcuni fenomeni criminali contro la Pubblica Amministrazione (Tabella 6 sottostante). L'elaborato è stato realizzato basandosi sulle denunce operate, tuttavia evidenzia una incidenza inferiore dei reati contro la Pubblica Amministrazione per la Regione Emilia-Romagna rispetto alle altre Regioni. I rilievi della tabella proposta, nonostante siano circoscrivibili come già riportato al dato delle denunce, trova riscontro in un'indagine campionaria sul fenomeno della corruzione operata qualche anno fa dall'Istat.

Tabella 6:

INCIDENZA E TENDENZA DI ALCUNI FENOMENI CRIMINALI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN ITALIA, NEL NORD-EST, IN EMILIA-ROMAGNA E NELLE SUE PROVINCE. PERIODO 2008-2022. TASSI SU 100 MILA ABITANTI E TENDENZA

	ABUSO DI FUNZIONE			APPROPRIAZIONE INDEBITA			CORRUZIONE			ALTRI REATI CONTRO LA P.A.		
Italia	30.215	2,4	+	11.471	0,9	+	7.545	0,6	-	82.806	6,7	-
Nord-est	2.843	1,2	+	1.689	0,7	+	804	0,3	+	6.855	2,9	-
Emilia-Romagna	1.147	1,3	+	507	0,6	+	337	0,4	+	3.833	4,2	-
Piacenza	53	1,2	+	29	0,7	+	31	0,7	-	162	3,8	-
Parma	179	2,7	+	42	0,6	+	42	0,6	+	293	4,4	-
Reggio Emilia	78	1,0	+	29	0,4	+	33	0,4	+	669	8,5	-
Modena	123	1,2	+	56	0,5	+	39	0,4	+	619	5,9	-
Bologna	290	1,9	+	89	0,6	+	44	0,3	+	1.042	7,0	-
Ferrara	88	1,7	+	50	1,0	+	46	0,9	+	232	4,4	-
Ravenna	86	1,5	+	116	2,0	-	28	0,5	+	360	6,2	-
Forlì-Cesena	144	2,4	+	58	1,0	-	25	0,4	+	230	3,9	-
Rimini	103	2,1	+	33	0,7	+	47	0,9	+	226	4,6	-

L'analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno è incentrata:

- sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità;
- sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

Il Comune di Baiso fa parte dell'Unione Tresinaro Secchia a cui ha trasferito le seguenti funzioni:

- Sistemi informativi associati (SIA)
- Polizia locale
- Protezione civile
- Servizi sociali

- Gestione unica del personale
- Centrale Unica di Committenza (CUC)/Stazione unica appaltante (SUA)
- Politiche Abitative
- Controllo di Gestione Associato.

La struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente è stata da ultimo definita con la deliberazione della giunta comunale n. 32 del 24/03/2023.

La struttura è attualmente ripartita in cinque Settori. Ciascun Settore è organizzato in Uffici.

Al vertice di ciascun Settore è posto un Responsabile titolare di posizione organizzativa.

La dotazione organica effettiva prevede: un Segretario Comunale; un Vice Segretario Comunale; n. 5 P.O. (ivi compresi il Segretario Comunale e il Vice segretario Comunale); n. 9 Dipendenti (non considerando i Titolari di Posizione organizzativa).

La struttura organizzativa è rappresentata nel presente strumento di programmazione nella Sezione 3, Sottosezione 3.1 Struttura Organizzativa.

Modalità di redazione e aggiornamento del Piano e collegamento con gli obiettivi strategici di performance

Il PTPCT copre il periodo di medio termine del triennio 2024-2026, e la funzione principale dello stesso è quella di assicurare il processo, a ciclo continuo, di gestione del rischio corruttivo attraverso approvazione del sistema, attuazione e revisione dello stesso, secondo i principi, le disposizioni e le linee guida elaborate a livello nazionale e internazionale. Nel contesto di introduzione del PIAO, il PTPCT è elemento di integrazione programmatica finalizzato a garantire il valore pubblico della imparzialità, trasparenza ed etica dell'agire amministrativo, attraverso il collegamento tra obiettivi di performance ed obiettivi di prevenzione della corruzione.

La redazione di questo documento è avvenuta nel rispetto delle indicazioni fornite dal PNA 2022, in forma sintetica e idonea a costituire una sezione del PIAO, privilegia il ricorso alla sintesi discorsiva, ma essenziale nell'intenzione di raggiungere chiarezza e leggibilità del documento.

L'approvazione definitiva del PTPCT avviene insieme con l'approvazione del PIAO, entro il 31 gennaio o nei trenta giorni successivi all'approvazione del Documento Unico di Programmazione e del Bilancio dell'Ente.

Il collegamento con la sezione Performance del PIAO e quindi il collegamento tra obiettivi strategici di performance e misure di prevenzione

della corruzione è rappresentato all'interno delle schede descrittive degli obiettivi di performance, in apposita parte della scheda che indica, in corrispondenza dell'ambito generale rappresentato nel registro dei rischi e delle misure preventive, quale è la misura preventiva da adottare nello svolgimento dell'azione strategica.

Ogni Responsabile che predispone la scheda descrittiva dell'obiettivo di performance individua l'attività prevalente necessaria a raggiungere l'obiettivo e la riconduce ad uno degli ambiti, generali o specifici, descritti tanto nel presente Piano quanto nel registro dei rischi e delle misure preventive allegato al Piano. Nel registro dei rischi e delle misure preventive sono indicate le misure da adottarsi in corrispondenza delle attività mappate attraverso la mappatura dei processi e inserite nel registro all'esito dell'applicazione dei fattori abilitanti al rischio corruttivo. La misura preventiva viene associata all'attività prevalente individuata per il raggiungimento dell'obiettivo operativo e riportata nella scheda descrittiva dell'obiettivo stesso. La valutazione dell'avvenuto raggiungimento dell'obiettivo si accompagna alla valutazione sull'avvenuto rispetto della misura preventiva.

Il Piano presenta, nei paragrafi successivi e nel capitolo dedicato alla trasparenza, l'indicazione di misure preventive obbligatorie non necessariamente collegate o collegabili agli obiettivi di performance. L'osservanza di tutte le misure preventive è necessaria per realizzare il valore pubblico della legalità, imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa.

In via preliminare la redazione del presente aggiornamento è preceduta da:

- monitoraggio del grado di attuazione delle misure contenute nel piano vigente;
- aggiornamento della mappatura dei processi dell'Ente.

Dal monitoraggio del grado di attuazione delle misure emerge quanto segue:

Descrizione	Numero
Fatti corruttivi nel corso dell'ultimo anno:	0
sentenze passate in giudicato a carico di dipendenti	0
sentenze passate in giudicato a carico di amministratori	0
procedimenti penali in corso a carico di dipendenti	0

procedimenti penali in corso a carico di amministratori	0
decreti di citazione a giudizio davanti alla Corte dei Conti a carico di dipendenti	0
procedimenti disciplinari pendenti	0
Ricorsi in tema di affidamento di contratti pubblici	0
Ricorsi/procedimenti stragiudiziali di dipendenti per situazioni di malessere organizzativo	0
Esiti del controllo interno di regolarità amministrativa	Gli esiti dei controlli interni di regolarità amministrativa non hanno evidenziato anomalie e irregolarità significative
Articoli di stampa che hanno coinvolto l'amministrazione relativamente a casi di cattiva amministrazione	0

CAPITOLO TERZO - METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO E INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE PREVENTIVE

La mappatura dei processi

La mappatura dei processi avviene in modo da definire l'attività dell'ente in forma aggregata nel concetto di processo produttivo ovvero in una nozione che non coincide con il solo procedimento amministrativo ma accomuna attività e procedimenti nell'ottica di produzione di un omogeneo risultato finale.

In vista dell'approvazione del PIAO 24/26 e tenuto conto della scelta, intervenuta tra gli enti a livello distrettuale, di implementare – in maniera graduale – un unico applicativo di gestione del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, oltre che di controllo di gestione – è stato istituito un gruppo costituito dai segretari e dai vicesegretari, coordinato dal Segretario generale dell'Unione Tresinaro Secchia, di aggiornamento della mappatura dei processi dei Comuni del distretto e dell'Unione stessa, tendendo – laddove possibile – all'allineamento.

La mappatura è avvenuta in modo coerente con le indicazioni fornite dal PNA 2019, ribadite nel PNA 2022, così come aggiornato da ANAC con delibera n. 605/23.

L'aggiornamento della mappatura dei processi è prodromico alla aggregazione dei processi in aree di rischio generali e specifiche, secondo le indicazioni del piano nazionale anticorruzione del 2022, così come aggiornato da ANAC con delibera n. 605/23.

All'esito dell'aggiornamento della mappatura dei processi, il Responsabile ha individuato i processi afferenti alle aree di rischio generali ed a quelle specifiche.

Il processo di individuazione è descritto di seguito ed è rappresentato nel Registro dei Rischi, pubblicato in Amministrazione Trasparente, sezione di I livello "Altri Contenuti", sottosezione di secondo livello "Prevenzione della Corruzione".

Le **aree di rischio generali** sono:

- Area A: Acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e progressione del personale);
- Area B: Contratti pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture);
- Area C: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario;
- Area D: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario;
- Area E: Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- Area F: Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- Area G: Incarichi e nomine;
- Area H: Affari legali e contenzioso;
- Area I: Governo del territorio;
- Area L: Pianificazione urbanistica;

Con riferimento all'area contratti pubblici, si precisa che – alla luce delle disposizioni vigenti - l'ambito è disciplinato da norme differenziate:

- procedure avviate entro il 30 giugno 2023, per le quali trova applicazione il previgente d.lgs. 50/2016;
- procedure avviate dal primo luglio 2023, per le quali trova applicazione il d.lgs. 36/2023;
- procedure afferenti al PNRR/PNC, le quali – anche dopo il primo luglio 2023 – sono disciplinate dal regime derogatorio di cui al DL 77/21 e dal d.lgs. 36/2023 per le restanti parti.

Si rileva, inoltre, l'efficacia dal primo gennaio 2024 delle disposizioni sulla digitalizzazione di cui agli artt. 19 e seguenti del d.lgs. 36/2023 nonché l'attuazione dal primo luglio 2023 del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti di cui agli artt. 62 e 63 del citato decreto legislativo, quali fattori di riduzione dei rischi di cattiva amministrazione.

Si evidenzia, altresì, come la previsione di principi generali in apertura del d.lgs. 36/2023 – soprattutto con riferimento agli artt. 1 "Principio del risultato", 2 "Principio della fiducia" e 3 "Principio dell'accesso al mercato", rappresenti un'ulteriore modalità attraverso cui contrastare i

rischi corruttivi.

Ne risulta il seguente quadro di sintesi:

- 1) applicazione del PNA 2022 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati prima dell'01.07.2023, compresi quelli afferenti al PNRR/PNC;
- 2) applicazione del PNA 2022 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dall'01.07.2023 al 31.12.2023, limitatamente alle disposizioni di cui alle norme transitorie e di coordinamento contemplate dalla Parte III del d.lgs. 36/23;
- 3) applicazione del PNA 2022 ai contratti PNRR/PNC con bandi e avvisi pubblicati dall'01.07.2023, con esclusione degli istituti non regolati dal DL 77/21 e normati dal d.lgs. 36/23, per i quali opera l'aggiornamento disposto da ANAC con propria delibera n. 605/23;
- 4) applicazione di quanto disposto con delibera ANAC n. 605/23 ai contratti i cui bandi e avvisi sono stati pubblicati dall'01.07.2023, esclusi quelli di cui ai precedenti punti 2 e 3.

Le precisazioni sopra esposte hanno portato all'elaborazione di due allegati con riferimento al registro dei rischi e misure, al fine di garantire il necessario coordinamento con le diverse discipline normative (Allegati C e D).

Le aree di rischio specifiche sono state individuate in ragione della importanza strategica nell'azione amministrativa o della tipicità organizzativa dell'Ente comunale.

Le **aree di rischio specifiche** sono le seguenti:

- Area M: Gestione dei rifiuti;
- Area N: Altri servizi.

Analisi e valutazione del rischio

L'analisi ha il duplice obiettivo di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione, e, dall'altro lato, di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

Per procedere con l'analisi del livello di esposizione al rischio è stato scelto un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.

L'analisi è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata la scala ordinale suggerita dal PNA: basso, medio, alto.

Il trattamento del rischio - misure generali e specifiche

Il trattamento del rischio consiste nell'individuazione, la progettazione e la programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato mediante le attività propedeutiche sopra descritte.

Le precisazioni sopra esposte hanno portato all'elaborazione di due allegati con riferimento alla mappatura dei processi e alle misure (rispettivamente Allegati A e B), al fine di garantire il necessario coordinamento con le diverse discipline normative

Registro dei rischi

Detto registro, contenente tutte le attività di cui si è detto sopra, si allega al Piano unitamente al registro eventi rischiosi e relative misure di prevenzione con riferimento ai contratti pubblici – d.lgs. 36/2023, conformemente alle prime valutazioni effettuate da ANAC, così come risultanti dalla delibera n. 605/2023;

Mappatura dei processi, analisi dei rischi e relativo trattamento nei progetti PNRR

I processi relativi ai PNRR approvati risultano essere mappati, i relativi rischi già analizzati e le misure per neutralizzarli o ridurli già individuate sia nell'allegato b), sia nell'allegato c), in considerazione del fatto che l'affidamento e l'esecuzione per la realizzazione degli stessi segue le ordinarie procedure previste dalla normativa vigente, sia nell'allegato d).

CAPITOLO QUARTO - DISCIPLINA GENERALE DELLA TRASPARENZA

Il principio della trasparenza

Il d.lgs. 33/2013, intende la trasparenza come “accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche” (art. 1, comma 1).

Tra le principali novità introdotte dal d.lgs. 33/2013 si riscontra l'istituzione del diritto di accesso civico. L'art. 5, comma 1, del decreto, infatti, impone alle pubbliche amministrazioni l'obbligo di pubblicare documenti, informazioni o dati introducendo, il diritto di chiunque, di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

All'accesso di cui al comma 1, “allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico”, il comma 2 aggiunge che “chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis”.

L'accessibilità totale presuppone l'accesso a tutte le informazioni consentendo a ciascun cittadino la possibilità di controllare la pubblica amministrazione con il principale scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità (art. 11, comma 1, d.lgs. 150/2009).

Nella logica del decreto, la trasparenza favorisce la partecipazione dei cittadini all'attività delle pubbliche amministrazioni in modo da:

- a) sottoporre al controllo diffuso ogni fase del ciclo di gestione della performance per consentirne il miglioramento;
- b) assicurare la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi dalle amministrazioni, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative nonché delle loro modalità di erogazione;
- c) prevenire fenomeni corruttivi e promuovere l'integrità.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Il ruolo di Responsabile per la trasparenza è stato unificato con quello di Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC).

Il RPCT svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e, nei casi più gravi, all'Ufficio per i procedimenti disciplinari unificato (UPDU) dell'Unione Tresinaro Secchia i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Il RPCT, inoltre, vigila sulla regolare attuazione dell'istituto dell'accesso civico.

Le modalità attuative degli obblighi di pubblicazione

L'Allegato n. 1, della deliberazione ANAC 28/12/2016 n. 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al d.lgs. 33/2013, ha rinnovato la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti delle pubbliche amministrazioni, adeguandola alle novità introdotte dal d.lgs. 97/2016.

Il legislatore ha organizzato in sotto-sezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione "Amministrazione trasparente".

Le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC 1310/2016.

IL MONITORAGGIO E IL RIESAME DELLE MISURE PREVISTE DALLA PRESENTE SOTTOSEZIONE DEDICATA ALL'ANTICORRUZIONE E ALLA TRASPARENZA

Il monitoraggio circa l'applicazione della presente sottosezione è svolto in autonomia dal RPCT annualmente.

Ai fini del monitoraggio i Responsabili dei settori sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

I Responsabili dei settori e i dipendenti hanno il dovere di fornire il necessario supporto al RPCT nello svolgimento delle attività di monitoraggio.

Tale dovere, se disatteso, dà luogo a provvedimenti disciplinari.

I risultati del monitoraggio devono essere utilizzati per svolgere il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e delle

politiche di contrasto della corruzione.

Al termine, il RPCT descrive in un breve referto i controlli effettuati ed il lavoro svolto e trasmette la relazione al sindaco, ai componenti dell'esecutivo, ai capi dei gruppi consiliari, ai responsabili di servizio.

Nella prima seduta utile del consiglio comunale il Sindaco comunica gli esiti della verifica all'assemblea.

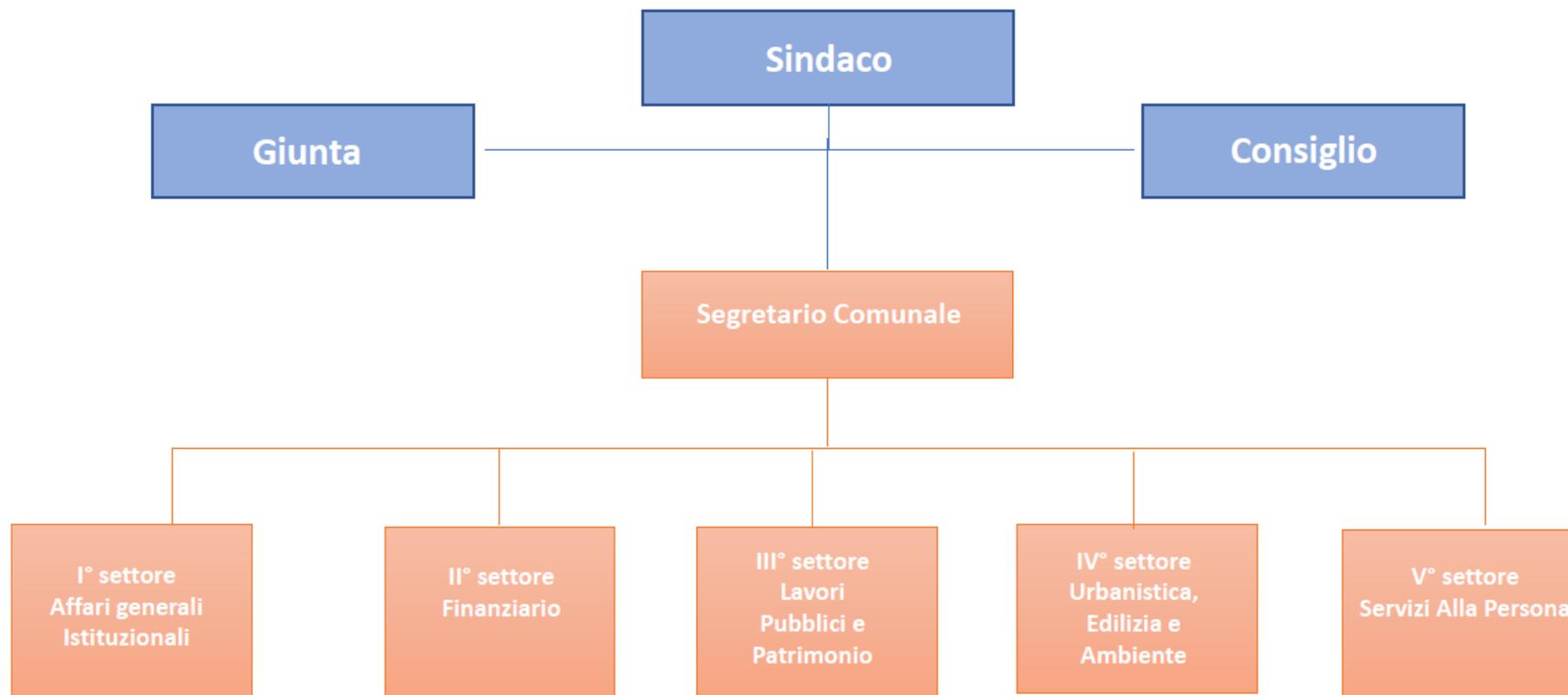
ALLEGATI AL PIANO

- a) mappatura dei processi dell'Ente
- b) misure generali e specifiche
- c) registro rischi e misure
- d) registro eventi rischiosi e relative misure di prevenzione con riferimento ai contratti pubblici – d.lgs. 36/2023;
- e) elenco degli obblighi di pubblicazione
- f) elenco specifico degli obblighi di pubblicazione di bandi di gara e contratti, secondo quanto previsto dal PNA 2022 così come aggiornato con delibera ANAC n. 605/23;

Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa

La nuova struttura organizzativa è stata approvata dalla Giunta Comunale con delibera n. 32 del 24/03/2023 ed è entrata in vigore in data 15/04/2023.



Personale

I dipendenti in servizio al 31/12/2023 sono 13 (11 di ruolo + 2 art. 110, comma 1, TUEL) + Segretario Comunale.

Dettaglio personale in servizio suddiviso per categorie e settore di appartenenza al 31/12/2023:

QUALIFICA FUNZIONALE	IN SERVIZIO				SETTORE ALLA PERSONA	TOTALE IN SERVIZIO
	SETTORE AFFARI GENERALI ISTITUZIONALI	SETTORE FINANZIARIO PERSONALE E TRIBUTI	SETTORE LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO	SETTORE EDILIZIA, URBANISTICA E AMBIENTE		
Funzionari	1*	1**		1**	0,50	3,50
Istruttori Amministrativi	3	1			1	5
Istruttori Tecnici			1	1		2
Esecutori Amministrativi	1					1
Esecutori Tecnici			2			2
TOTALI	5	2	3	2	1,50	13,50

* Segretario Comunale

** Incarico ex art. 110, comma 1, TUEL

Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, quale il lavoro agile.

La diffusione del lavoro agile nell'Unione

Il termine lavoro agile (*smart working*) indica una modalità di esecuzione del lavoro in cui la prestazione professionale si svolge all'esterno delle sedi aziendali, basata su una flessibilità di orari e di luoghi, disciplinata dalla Legge n. 81/2017, "*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*". In particolare, la corrente definizione di Lavoro Agile si basa su:

- flessibilità organizzativa;
- volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale;
- utilizzo di strumentazioni per garantire una prestazione lavorativa senza vincoli orari o spaziali;
- organizzazione del lavoro per fasi, cicli e obiettivi;
- inquadramento temporale entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Esso consente una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, in linea con l'art. 14 della L. 124/2015 (*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*), della Direttiva n. 3 del 2017 e della Circolare n. 1 del 2020, auspicandone la sua positiva ripercussione nella quotidianità di vita delle persone. Da semplice strumento di conciliazione, il lavoro agile è diventato anche un valido strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi, all'interno del continuo processo di digitalizzazione delle amministrazioni: infatti, alla dematerializzazione documentale, oramai diffusa in maniera preponderante nella PA italiana, si accompagna la de-strutturazione e la delocalizzazione del lavoro all'interno nelle amministrazioni pubbliche.

I dati di monitoraggio sulla diffusione di tale strumento nelle pubbliche amministrazioni e sulle su tecnologie abilitanti sono costantemente aggiornati con i dati di Ricerca dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, che vengono studiati e analizzati dagli esperti, all'interno degli Osservatori Digital Innovation della School of Management del Polimi, e sono disponibili al link: https://www.osservatori.net/it_it/osservatori/smart-working

Il lavoro agile oggi è previsto dal nuovo CCNL Funzioni Locali (16.11.2022): il nuovo Contratto nazionale introduce, in particolare, una nuova disciplina del lavoro a distanza, nelle due tipologie di "lavoro agile" e "lavoro da remoto"; il primo, ai sensi dell'art. 63, "*è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. Ciascun ente disciplina tale modalità*

di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato con proprio Regolamento e accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro”.

Se, con l'emergenza sanitaria, gli Enti avevano attivato la modalità di lavoro agile per una pluralità di dipendenti, una volta superata la fase emergenziale, dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è ritornata essere quella in presenza, con la cessazione dello Smart Working straordinario, autorizzato ai fini del contenimento del contagio da Covid-19. Pertanto, dal tale data, le pubbliche amministrazioni hanno seguito lo “*Schema di Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell’articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni*”.

Il legislatore ha previsto la possibilità di ricorrere al lavoro agile specificando che, come già dichiarato nel decreto semplificazioni (D.L. 76/2020) “*il lavoro agile da parte delle pubbliche amministrazioni è svolto a condizione che l'erogazione dei servizi avvenga con regolarità e nel rispetto delle tempistiche previste*” e prevedendo comunque **la stipula di un accordo individuale**, fatta eccezione per alcune categorie di persone (genitori di under 14, lavoratori fragili), così come previsto dall’art. 42, comma 3 bis, della legge di conversione del Decreto Lavoro (legge 3 luglio 2023, n. 85, di conversione del D.L. 4 maggio 2023, n. 48). Per tali dipendenti, vi è stato il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per gran parte del 2023, anche in assenza degli accordi individuali e a condizione che tale modalità fosse compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Per tutti gli altri dipendenti, nelle Linee guida, si stabilisce che: “*L’accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81/2017 e compatibilmente con la disciplina prevista dai rispettivi CCNL vigenti esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore*”. Inoltre, si legge nel documento, “*ciascuna pubblica amministrazione, per agevolare l’adesione alle nuove modalità di organizzazione del lavoro, è chiamata, in particolare, ad adottare misure specifiche volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, attraverso un’organizzazione del lavoro non più necessariamente incentrata sulla presenza fisica ma su risultati obiettivamente misurabili e sulla performance, nei termini ed entro i limiti di cui all’articolo 14 della legge 124/2015*”.

Nel Consiglio dei ministri del 27 settembre 2023, il Governo aveva stabilito, infine, con apposito decreto, di prorogare per tutto il 2023 lo smartworking senza necessità di accordo individuale unicamente per i lavoratori fragili della Pubblica amministrazione, e dunque non più per i genitori degli under 14.

Successivamente, il 29 dicembre 2023, è stata pubblicata la nuova direttiva sul lavoro agile del Ministro della Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo. Ai sensi della recente direttiva, “*il lavoro agile nel pubblico impiego, come strumento organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, è regolato, per ciascun lavoratore, da accordi individuali - sottoscritti con il dirigente/capo struttura – che calano nel dettaglio obiettivi e modalità ad*

personam dello svolgimento della prestazione lavorativa". Viene meno l'obbligatorietà di procedere con lo smart working per i lavoratori fragili, a favore dei quali permane, doverosamente, la massima attenzione all'interno degli Enti.

Sul fronte della programmazione complessiva, la progettualità prevista dall'art. 263 del D.L. 34/2020 e dalle "Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori performance" (9 dicembre 2020) è stata assorbita dalla più ampia cornice degli adempimenti previsti dal corrente PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione. Al suo interno, con Deliberazione di Giunta Unione n.7 del 31 gennaio 2023 "Approvazione Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025", questa Unione ha approvato l'ultimo "Piano Organizzativo del Lavoro agile dell'Unione Tresinaro Secchia e dei Comuni ad essa aderenti".

L'Unione e i suoi Comuni considerano il Lavoro Agile come un'opportunità di modernizzazione delle pubbliche amministrazioni, con vantaggi per i cittadini, gli enti e gli stessi lavoratori, come già evidenziato a suo tempo all'interno del *Piano Triennale delle azioni positive dell'Unione Tresinaro Secchia e dei Comuni aderenti 2022 –2024*, approvato con Deliberazione di Giunta dell'Unione n.38 del 28/06/2022.

Dato che a livello normativo permane la possibilità di svolgere la prestazione di lavoro in smart working, a condizione che sia compatibile con le caratteristiche della prestazione e previa stipula di un accordo individuale, in considerazione della sua natura consensuale e volontaria, tutte le Amministrazioni continuano a rendere possibile l'attivazione, su richiesta del dipendente, dei progetti di lavoro agile a tempo determinato nel rispetto di alcuni presupposti, condizionalità e criteri.

Condizionalità e fattori abilitanti del lavoro agile

Come già accadeva nel periodo pandemico, le prestazioni lavorative sono attivabili in modalità agile, purché si verifichino una serie di condizioni abilitanti, così come definito dall'art. 4 sez. B del decreto interministeriale del 30 giugno 2022:

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudica i servizi a favore degli utenti;
- la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- la garanzia della riservatezza dei dati e delle informazioni trattate dal lavoratore;
- l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- la verifica degli apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Il Lavoro agile è pertanto concesso tenendo presenti le linee guida ministeriali e tali premesse, e purché i servizi non ne risentano dal punto di vista dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa. Infatti, l'autorizzazione al lavoro agile non potrà mai pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore dell'utenza.

1.1 MISURE ORGANIZZATIVE

La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza un vincolo di orario nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dal CCNL. Le amministrazioni, secondo quanto disposto dal nuovo CCNL funzioni locali, attraverso i propri Dirigenti/Responsabili valutano le diverse situazioni all'interno dei propri uffici, verificando tutte le condizionalità previste per l'autorizzazione al lavoro agile a decorrere dal 15 ottobre 2021.

L'indicazione interna, attualmente, è quella di consentire tale attività lavorativa agile fino al 31/12/2024, individuando insieme al lavoratore uno o due giorni da svolgere a distanza, con la possibilità di variare la definizione degli stessi in base alle esigenze lavorative del Servizio o dei lavoratori, per rispettare la modalità ordinaria di lavoro in presenza. Sono i dirigenti/responsabili (incaricati di Posizione organizzativa), coloro che, all'interno dei singoli Enti, e alla luce della condotta complessiva dei dipendenti e all'elenco delle attività remotizzabili (vedi tabella), concorrono a:

- individuare il personale da avviare a modalità di lavoro agile;
- controllare gli esiti del lavoro dei dipendenti assegnati, a prescindere dalla modalità in cui viene resa la prestazione;
- organizzare una programmazione delle priorità;
- individuare gli obiettivi lavorativi di breve-medio periodo;
- verificare il corretto conseguimento degli stessi.

I soggetti interessati al lavoro agile firmano con il proprio Dirigente/Responsabile un progetto di accordo (e le relative proroghe) contenente tutte le indicazioni richieste dalla normativa per la concessione di questa particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, quali: data, inizio, fine, obiettivi, reperibilità e disponibilità. In particolare, ogni accordo deve possedere i seguenti requisiti:

- durata dell'accordo (al 31/12/2024 oppure, in caso di contratto a tempo determinato in scadenza o di risoluzione del rapporto di lavoro, fino al termine dello stesso);
- modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile;
- indicazione del numero delle giornate di lavoro a distanza;
- modalità di recesso;
- fasce di contattabilità e di inoperabilità;
- diritto alla disconnessione del lavoratore: a tal fine il Garante della Privacy ha ricordato la necessità di assicurare *“in modo più netto di quanto già previsto anche quel diritto alla disconnessione, senza cui si rischia di vanificare la necessaria distinzione tra spazi di vita privata e attività lavorativa, annullando così alcune tra le più antiche conquiste raggiunte per il lavoro tradizionale”*;
- modalità di verifica e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione che non sia pervasiva o lesiva della privacy del lavoratore;

Tali accordi individuali di lavoro agile, unitamente ai relativi progetti, sono siglati con la firma di autorizzazione del dirigente e l'accettazione da parte del dipendente e protocollati all'indirizzo della Gestione Unica del personale. Una volta pervenuti all'Unione, essi sono periodicamente trasmessi, così come prevede la normativa vigente, attraverso il portale Servizi Lavoro, accessibile tramite autenticazione SPID e CIE, nel pieno rispetto della procedura introdotta a seguito del DM 149 del 22/9/2022, cosiddetto decreto Semplificazioni.

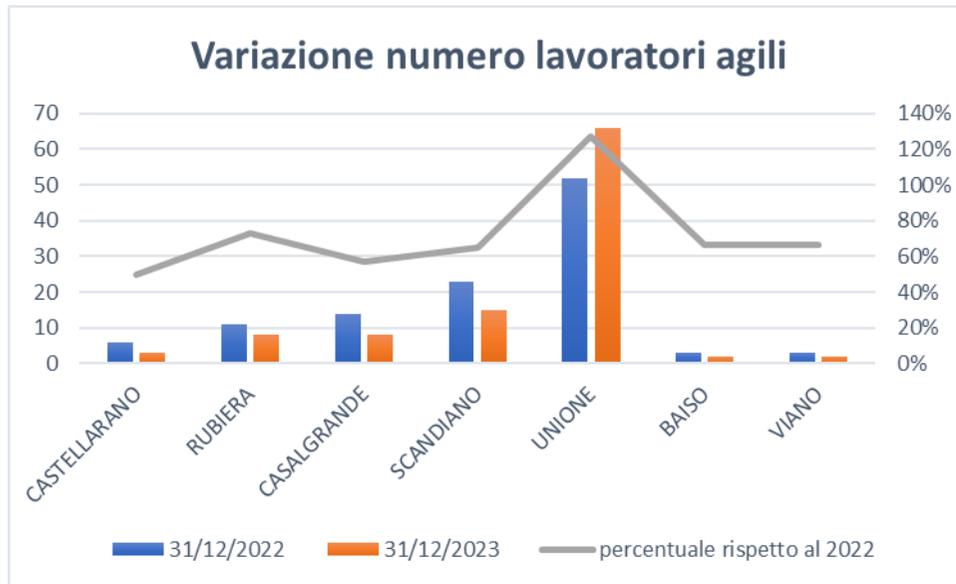
I numeri del lavoro agile al 31/12/2023

Oggi il numero di dipendenti che utilizzano il lavoro agile nell'Unione e nei suoi Comuni, è così ripartito:

Immagine 1



Immagine 2



Attività smartabili/remotizzabili

L'Amministrazione, con deliberazione di approvazione del POLA 2021/2023, aveva già individuato le attività da effettuarsi in lavoro agile, ma in ogni accordo di lavoro agile sottoscritto individualmente, il lavoratore e Dirigente/Responsabile individuano con precisione le attività che possono essere svolte con profitto e quindi valutabili attraverso il raggiungimento degli obiettivi finali. A tal fine, si rimanda alla tabella semplificativa (e non esaustiva) sulla tipologia di processi individuati.

All'interno della piattaforma dedicata al Controllo di Gestione, inoltre, è stata realizzata una mappatura e digitalizzazione dei processi dei servizi erogabili a distanza, suddivisi per struttura.

1.2 PIATTAFORME TECNOLOGICHE

Condizioni tecnologiche, privacy e sicurezza

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici e informatici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa (art. 18, comma 2 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, come da ultimo modificata dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122 (che ha convertito con modificazioni il D.L. 21 giugno 2022, n. 73, c.d. Decreto Semplificazioni). I lavoratori in smart working hanno diritto alla tutela prevista in caso di infortuni e malattie professionali anche in relazione alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali e nel tragitto tra l'abitazione e il luogo prescelto per svolgere la propria attività: si veda, a tal proposito, la circolare INAIL n. 48/2017.

Per le attività da remoto, è fondamentale che ogni lavoratore utilizzi del materiale, di proprietà dell'Amministrazione o del lavoratore stesso, che rispetti i vigenti obblighi di sicurezza e privacy. L'Amministrazione, pertanto, attraverso il SIA (Servizio Informatico Associato), prosegue nelle seguenti azioni:

- assicura che i dispositivi aziendali interagiscano con le piattaforme più diffuse, quali ad esempio Skype e Microsoft Teams, ai fini dell'interazione tra colleghi;
- adotta strumenti digitali volti ad assicurare collaborazione, condivisione e comunicazione fra le persone a distanza;
- garantisce un ambiente digitale di lavoro condiviso, dotato di cartelle, spazi e materiale accessibile da ogni lavoratore che sia connesso alla rete interna;
- garantisce il facile accesso alle informazioni e applicazioni detenute nel cloud, alla rete intranet e a tutti i servizi erogati anche da remoto;
- assicura l'accesso da remoto del protocollo informatico e completamento della gestione documentale;
- fornisce ai lavoratori un sistema di telefonia evoluta, affinché i dipendenti possano essere raggiungibili sul proprio numero aziendale (senza diffondere così il proprio numero privato), tramite smartphone, telefono fisso o desktop;
- dota i dipendenti, su apposita richiesta, di cuffie che garantiscano la concentrazione e la cancellazione del rumore;
- attrezza i dispositivi aziendali con efficienti sistemi antivirus che consentano di prevenire gli attacchi informatici e sensibilizzino gli utenti all'importanza della cybersecurity;
- fornisce webcam per consentire il collegamento a riunioni e a videoconferenze, e la fruizione dei corsi in modalità a distanza;
- assicura un'assistenza tecnica puntuale, rapida e competente, che possa portare l'utente alla risoluzione attenta, e a volte autonoma, delle criticità rilevate.

Sul fronte della sicurezza informatica, l'accesso alle risorse e ai programmi delle amministrazioni è sempre effettuato attraverso sistemi o di gestione dell'identità digitale (es. SPID, autenticazione del proprio utente aziendale, accesso autorizzato da remoto alle applicazioni) o tramite l'accesso alla VPN. Il datore di lavoro, nel pieno rispetto delle norme sulla privacy, può, ove necessario, effettuare l'analisi degli accessi alla VPN. Sarà cura del

lavoratore assicurarsi che l'attività sia prestata in luoghi in cui sia garantita la connessione senza interruzioni che potrebbero pregiudicare il lavoro o inficiare la sicurezza e la privacy della propria attività.

1.3 COMPETENZE PROFESSIONALI

La formazione specifica per lavorare meglio da remoto

La formazione assume un ruolo centrale nelle attività di smart working. Dopo le attività formative iniziali svoltesi nel corso dell'emergenza per sensibilizzare i lavoratori all'uso di questa nuova modalità operativa e per poter realizzare efficacemente ed efficientemente le proprie attività da remoto, sono stati attivati, negli anni, degli specifici moduli formativi volti a implementare le competenze tecnico-digitali dei dipendenti (metodologie di lavoro, strumenti informatici, sicurezza in ambienti diversi dalla sede di lavoro), e a implementare le competenze trasversali già richiamate nel piano di formazione.

Sviluppo delle Competenze direzionali

All'interno del piano della Formazione 2023, è proseguito il percorso di aggiornamento dei Dirigenti/Responsabili, con un seminario rivolto alle figure apicali (marzo 2023), che ha trattato alcuni strumenti manageriali tratti dalle seguenti discipline: Complexity Management, Problem Solving, Agile Project Management, Innovation Management, Change Management, Lean & Risk Thinking e Power Skills.

Sviluppo delle competenze organizzative e digitali

Prosegue incessantemente l'aggiornamento delle competenze digitali e delle nuove soft skills per l'auto-organizzazione del lavoro: a tal fine, questa Amministrazione ha attivato, nel corso del 2023, un *corso sulla transizione digitale*, erogato in tre diverse sessioni: Codice dell'Amministrazione Digitale, privacy e Consapevolezza della Cybersecurity, all'interno dei quali sono stati affrontati anche gli argomenti relativi alla modalità di lavoro agile. A disposizione dei dipendenti restano, sulla piattaforma regionale SELF PA, diversi corsi in modalità e-learning dedicati allo Smart Working, ai fini di creare consapevolezza sul tema dello Smart Working e sviluppare leve operative e manageriali efficaci per potere gestire organizzazioni dinamiche e flessibili.

2. Gli obiettivi all'interno dell'amministrazione

L'Amministrazione, a seguito dell'esperienza maturata in materia di lavoro agile, così come rappresentata nella prima parte, ha fissato i seguenti obiettivi principali del lavoro agile nei propri Enti, quali quelli di:

1. rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
2. promuovere la reingegnerizzazione e la digitalizzazione dei processi e dei servizi;
3. arrivare alla dematerializzazione dell'attività amministrativa;

4. promuovere la mobilità sostenibile, con la conseguente riduzione degli spostamenti casa-lavoro;
5. diffondere una modalità di lavoro orientata a una maggiore autonomia e una maggiore responsabilizzazione del personale, per una cultura manageriale orientata ai risultati;
6. garantire la digitalizzazione della P.A., per promuovere il processo di trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione italiana;
7. aumentare la soddisfazione dei dipendenti grazie a un maggiore equilibrio tra vita professionale e vita lavorativa;
8. assicurare l'erogazione dei necessari servizi alla collettività in un'ottica globale nuova e trasformativa.

PROGRAMMA DI SVILUPPO DL LAVORO AGILE SULLA BASE DELLE CONDIZIONI ABILITANTI

Il triennio 2023/2025 segna la fase di sviluppo avanzato del processo di digitalizzazione e di consolidamento del lavoro in modalità agile all'interno dell'Unione e dei Comuni a essa associati.

INDICATORI DI SVILUPPO

Per meglio comprendere lo stato di avanzamento, per il periodo di riferimento sono stati aggiornati gli indicatori di sviluppo individuati, come di seguito elencati.

3.1. INDICATORI DI SALUTE ORGANIZZATIVA

Questa Unione, dopo avere completato la mappatura dei processi e delle attività, finalizzata all'individuazione di quelle che possono essere svolte secondo le modalità di lavoro agile, ha avviato una riflessione sull'organizzazione reale del lavoro e la contestuale analisi del benessere organizzativo per comprendere l'impatto che l'introduzione del lavoro agile, una volta consolidatosi negli anni, potrà avere all'interno dell'amministrazione.

Indicatori	Risultato al 31.12.2023	Fase di sviluppo: avvio/intermedio/avanzato
COORDINAMENTO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE	PRESENTE, IN CARICO ALLA GESTIONE UNICA DEL PERSONALE	AVANZATO
MONITORAGGIO DEL LAVORO AGILE	PRESENTE	AVANZATO
AGGIORNAMENTO ELENCO PROCESSI DEGLI ENTI, SUDDIVISI PER STRUTTURA	PRESENTE SU STRATEGIC PA	INTERMEDIO
STRUTTURE CHE SPERIMENTANO LA MODALITA' AGILE E CHE ADOTTANO ACCORDI INDIVIDUALI DI LAVORO AGILE	TUTTE, ECCETTO LA POLIZIA MUNICIPALE E ALCUNI SERVIZI AL PUBBLICO	AVANZATO
MAPPATURA E DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI EROGATI A DISTANZA	PRESENTE SU STRATEGIC PA	INTERMEDIO
ANALISI E MAPPATURA DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE E ALLA RILEVAZIONE DEI RELATIVI BISOGNI FORMATIVI	ANNUALE	AVANZATO
PROGETTAZIONE E IMPLEMENTAZIONE DI UN SISTEMA DI	IN CORSO SU STRATEGIC PA	INTERMEDIO

PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO PER OBIETTIVI E/O PER PROGETTI E/O PER PROCESSI		
ANALISI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO RIFERITO AL LAVORO AGILE	ASSENTE, IN FASE DI IDEAZIONE	AVVIO

3.2. INDICATORI DI SALUTE PROFESSIONALE

Annualmente, entro il 31 dicembre, l'Unione verifica i fabbisogni formativi, assicurando idonei percorsi di aggiornamento allo scopo di implementare le competenze richieste. Riguardo ai costi per la formazione funzionali al lavoro agile, si precisa che le risorse destinate per la formazione del personale per l'anno 2023 afferiscono alla Gestione Unica del Personale, Ufficio Formazione. Nel corso del 2023, sono state realizzate, tra le altre, le seguenti attività collegate al lavoro agile:

INDICATORI	RISULTATO AL 31.12.2023	FASE DI SVILUPPO:
		AVVIO/INTERMEDIO/AVANZATO
COMPETENZE DIREZIONALI:	45 FIGURE APICALI (SEMINARIO MARZO/APRILE 2023)	AVANZATO
dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali nell'ultimo anno		
<i>capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione</i>		
COMPETENZE ORGANIZZATIVE:	24 DIPENDENTI SUL PROJECT MANAGEMENT (OTTOBRE 2023)	AVANZATO
lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali nell'ultimo anno	18 DIPENDENTI SULLE RESPONSABILITA' (SETTEMBRE 2023)	
<i>capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di autorganizzarsi</i>		

COMPETENZE DIGITALI:	505 CORSI CONCLUSI* SULLE COMPETENZE DIGITALI; 12 SULLA Consapevolezza della Cybersecurity	INTERMEDIO
lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno	47 TRASFORMAZIONE DIGITALE	
<i>capacità di utilizzare le tecnologie</i>	(NOVEMBRE 2023)	
*N. DI CORSI TERMINATI NEL PROGRAMMA SYLLABUS DAI 292 UTENTI CHE SI SONO REGISTRATI SUL SITO SYLLABUS DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA		

3.3 INDICATORI DI SALUTE DIGITALE

Affinché ogni Ente possa trarre i molteplici vantaggi dalla realizzazione della PA digitale, occorre stabilire un modello coerente e sostenibile incentrato sul lavoro per obiettivi e una digitalizzazione intelligente delle attività. Quest'ultima finalità risulterebbe, di fatto impossibile, se non si potesse contare su un solido impianto tecnologico volto a garantire il massimo sostegno al lavoratore in smart working, così come è illustrato nel seguente prospetto:

INDICATORI	RISULTATO AL 31.12.2023	FASE DI SVILUPPO:
		AVVIO/INTERMEDIO/AVANZATO
Numero PC per Lavoro Agile*	100%	AVANZATO
% di lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati**	100%	AVANZATO
Sistemi VPN***	200 CIRCA	AVANZATO
	100% DEI LAVORATORI AGILI	
INTRANET**	100%	AVANZATO
Sistemi di Collaboration CLOUD	PRESENTE	AVANZATO
% di applicativi consultabili in smart	100%	AVANZATO

% banche dati consultabili in smart	100%	AVANZATO
-------------------------------------	------	----------

*I DIPENDENTI CHE FANNO SMARTWORKING O SONO DOTATI DI PC AZIENDALE O SONO DOTATI DI PC PERSONALE. TUTTI DISPONGONO DI CONNESSIONE INTERNET DA CASA PER COLLEGARE PC A CASA AL PC DELL'UFFICIO VIA VPN

**% LAVORATORI AGILI CHE ACCEDONO ALLA INTRANET

*** PARI AL N. DI LAVORATORI AGILI AUTORIZZATI

3.4. INDICATORI DI SALUTE ECONOMICO FINANZIARIA

La valutazione dei costi e degli investimenti che derivano dai costi per la formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali, per gli investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile, in digitalizzazione di procedure amministrative e di processi, di modalità di erogazione dei servizi, vede già l'attuazione di uno scenario avanzato, in cui i costi principali sono stati sostenuti negli anni passati.

INDICATORI	RISULTATO AL 31.12.2023	FASE DI SVILUPPO:
Investimenti in supporti hardware funzionali al lavoro agile	0	AVVIO/INTERMEDIO/AVANZATO AVANZATO, COSTI SOSTENUTI SOLO IN FASE INIZIALE
Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile	0	AVANZATO, COSTI SOSTENUTI SOLO IN FASE INIZIALE E RIENTRANTI NEL PIANO DELLA FORMAZIONE
Investimenti in digitalizzazione di servizi, progetti, processi	0	AVANZATO, COSTI SOSTENUTI SOLO IN FASE INIZIALE

Contributi al miglioramento delle performance

Il lavoro agile impatta sugli elementi centrali della performance (obiettivi, indicatori e comportamenti organizzativi), e si innesta all'interno del più ampio processo di valutazione del dipendente, delle sue abilità, potenzialità e competenze (anche trasversali), e del suo contesto lavorativo di riferimento.

La verifica del lavoro svolto attraverso la modalità di lavoro agile è a carico del Dirigente/Responsabile che ha cura, in ogni Ente, di verificare l'effettuazione della prestazione concordata con il dipendente in smart working e il raggiungimento degli obiettivi desiderati e/o previsti. Il Responsabile valuta, pertanto, che l'attività sia coerente con quanto siglato nell'accordo o quanto auspicato nel Servizio.

INDICATORI		
EFFICACIA	Garantire ai dipendenti la diffusa comunicazione del piano del lavoro agile approvato e degli aggiornamenti normativi	AVANZATO,
		PUBBLICATI IN GESTIONE PRESENZE
	Aumento produttività	AVANZATO
	Aumento processi, e servizi <i>full digital</i> offerti dalla PA	AVANZATO

EFFICIENZA	Diminuzione assenze	AVANZATO
	Riduzione dei tempi di lavorazione di pratiche ordinarie	INTERMEDIO
ECONOMICITÀ	Riduzione di costi di stampa	INTERMEDIO
	Ripensamento degli spazi e installazioni postazioni co-working	ASSENTE – FASE DI AVVIO

SOGGETTI COINVOLTI NEI PROCESSI D'IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'attuazione e il successo del lavoro agile dipendono dalla partecipazione attiva di diversi soggetti, all'interno di una più ampia visione **win-win**, dalla quale sia i lavoratori sia i datori di lavoro (e gli utenti) possono trarre vantaggio. Essi sono:

Direzione e Segreteria Generale: adozione della direttiva per l'attuazione del lavoro agile all'interno degli Enti;

Dirigenti: individuazione dei contenuti e delle modalità attuative del progetto e approvazione dell'accordo; monitoraggio dell'andamento;

Ufficio Personale: predisposizione del format di progetto di lavoro agile e consulenza ai lavoratori sul tema; invio della comunicazione obbligatoria;

Comitato Unico di Garanzia: promozione di forme di lavoro agile per il miglioramento della qualità del lavoro e del benessere dei dipendenti;

Responsabile per la transizione al digitale: connettività avanzata per garantire lo svolgimento del lavoro agile;

Responsabile della sicurezza (RLS): informazione e monitoraggio sui diritti/doveri del lavoratore in tema di sicurezza.

Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

La sottosezione è composta da:

- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Sulla base del modello organizzativo e della ottimale allocazione dei profili professionali sotto il profilo quali-quantitativo consente di aumentare la probabilità di raggiungimento degli obiettivi di Valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi al territorio ed alla collettività.

La strategia di pianificazione può prevedere di valutare i seguenti aspetti:

- a) capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vincoli di spesa vigenti;
- b) stima del trend delle cessazioni;
- c) stima del fabbisogno in prospettiva e in funzione degli obiettivi strategici relativi a:
 - digitalizzazione dei processi;
 - processi di esternalizzazione/internalizzazione e/o di potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni che impattano sul fabbisogno e sul profilo quali-quantitativo delle risorse umane;

In relazione alle dinamiche organizzative le strategie in materia di "capitale umano" devono tenere in conto di:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica/incrementale, può essere misurata in termini di:
 - a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
 - b) modifica del personale in termini di inquadramento;
- Strategie di copertura del fabbisogno/modalità di reclutamento: inerente le strategie di reclutamento e acquisizione delle competenze necessarie e le scelte quali-quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - a) soluzioni interne all'amministrazione;
 - b) mobilità interna tra settori;
 - c) meccanismi di progressione di carriera;
 - d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o *training on the job*);
 - e) *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - f) soluzioni esterne all'amministrazione;

- g) mobilità esterna in/out;
- h) forme flessibili di lavoro;
- i) concorsi;
- l) stabilizzazioni.

- Formazione del personale: inerente le strategie per riqualificazione o potenziamento delle risorse umane in termini delle competenze tecniche e/o trasversali, organizzate per settore/ambito organizzativo e/ famiglia professionale, anche attraverso una progettazione degli interventi ad hoc ed alla definizione delle modalità organizzative, tra cui si possono prevedere:
 - attivazione di risorse interne e/o esterne;
 - definizione di obiettivi e i risultati attesi sotto il profilo della performance individuale e organizzativa.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione e consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Area</th> <th>Profilo professionale</th> <th>Al 31 dicembre 2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Funzionari</td> <td>Istruttore direttivo amministrativo*</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Funzionari</td> <td>Istruttore direttivo tecnico*</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Istruttori</td> <td>Istruttore amministrativo</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Istruttori</td> <td>Istruttore tecnico</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Operatori esperti</td> <td>Esecutore amministrativo</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Operatori esperti</td> <td>Esecutore tecnico</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Totale</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td colspan="2">* di cui n. 1 incarico ex art. 110 c. 1 tuel</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Area	Profilo professionale	Al 31 dicembre 2023	Funzionari	Istruttore direttivo amministrativo*	2	Funzionari	Istruttore direttivo tecnico*	1	Istruttori	Istruttore amministrativo	5	Istruttori	Istruttore tecnico	2	Operatori esperti	Esecutore amministrativo	1	Operatori esperti	Esecutore tecnico	2	Totale		13	* di cui n. 1 incarico ex art. 110 c. 1 tuel		
	Area	Profilo professionale	Al 31 dicembre 2023																										
Funzionari	Istruttore direttivo amministrativo*	2																											
Funzionari	Istruttore direttivo tecnico*	1																											
Istruttori	Istruttore amministrativo	5																											
Istruttori	Istruttore tecnico	2																											
Operatori esperti	Esecutore amministrativo	1																											
Operatori esperti	Esecutore tecnico	2																											
Totale		13																											
* di cui n. 1 incarico ex art. 110 c. 1 tuel																													
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	<p>A) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>Normativa applicabile. Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento</p>																												

al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,66%;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 2, per l'anno 2024, è pari al 28,00 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,2%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare eventualmente per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 162.307,02 (come da prospetto allegato, All.A);
- Ricorre un limite di spesa pari a Euro 973.113,66 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 871.591,60 l'incremento di € 162.307,02);
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, come riepilogato nella sottostante tabella:

	Media 2011/2013	Bilancio previsione anno 2024	Bilancio previsione anno 2025	Bilancio previsione anno 2026
	2008 per enti non soggetti al patto			
Spese macroaggregato 101	€ 623.182,43	€ 636.830,00	€ 628.130,00	€ 633.680,00
Spese macroaggregato 103	€ -	€ -	€ -	€ -
Irap macroaggregato 102	€ 42.707,17	€ 36.770,00	€ 36.320,00	€ 36.320,00

Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	€ -	€ -	€ -	€ -
Altre spese: formazione/pasti/trasferte	€ 3.985,67			
Altre spese: trasferimenti spazi Unione	€ 14.761,42	€ 75.000,00	€ 75.000,00	€ 75.000,00
Altre spese:				
Totale spese di personale (A)	€ 684.636,69	€ 748.600,00	€ 739.450,00	€ 745.000,00
Incentivi funzioni tecniche, diritti di segreteria, incentivi IMU/ICI e contributi, formazione	€ 6.307,54	€ 26.297,77	€ 26.297,77	€ 26.297,77
Fondo Perseo, Istat	€ 1.429,00	€ 529,00	€ 529,00	€ 529,00
Rimborso elezioni	€ 2.524,66	€ 54.000,00	€ 54.000,00	€ 54.000,00
Rinnovi contrattuali		€ 7.000,00	€ -	€ -
Rimborso spese personale in convenzione	€ 31.499,66	€ 25.000,00	€ 25.000,00	€ 25.000,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE (B)	€ 41.760,87	€ 112.826,77	€ 105.826,77	€ 105.826,77
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet artt.4-5 DM 17.3.2020 (C)				
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B -C	€ 642.875,82	€ 635.773,23	€ 633.623,23	€ 639.173,23

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile
 La capacità assunzionale a tempo determinato calcolata ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e successive modificazioni ed integrazioni è quantificata in € 30.940,53.

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale
 Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da attestazione dei Responsabili conservate agli atti della GUP, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere
 Atteso che:

	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione; - l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2; - l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale; <p>Il Comune di Baiso, pertanto, non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <p>B) stima del trend delle cessazioni: Considerato che nel corso del 2022 e del 2023 si sono verificate le seguenti cessazioni di personale non ancora sostituite: n. 1 Istruttore direttivo contabile Area Funzionari – n. 1 Istruttore amministrativo Area Istruttori – n. 1 Collaboratore amministrativi Area Operatori esperti</p> <p>E che, inoltre, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si ipotizzano le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ANNO 2024: n. 1 Istruttore amministrativo Area Istruttori - n. 1 Istruttore tecnico Area Istruttori – 1. Esecutore tecnico Area Operatori esperti, per un totale di minore spesa per retribuzioni e oneri di circa 86.500,00. - ANNO 2025: nessuna cessazione prevista - ANNO 2026: nessuna cessazione prevista <p>C) stima dell'evoluzione dei fabbisogni: Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente: in considerazione delle piccole dimensioni dell'ente e della dislocazione dello stesso sul territorio è necessario garantire alla popolazione la continuità dei servizi esistenti sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo. Ciò è possibile anche attraverso l'invarianza del numero di dipendenti dell'ente nonché la più elevata qualificazione degli stessi anche a mediante percorsi di carriera interni che vanno a premiare e consolidare le risorse interne.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

D) Modalità di copertura dei fabbisogni rilevati triennio 2024/2026
d.1) a tempo indeterminato

Unità	Area	Profilo professionale	Modalità di copertura	Budget spazio assunzionale	Anno di copertura
1	Funzionari	Istruttore direttivo tecnico	Dall'interno tramite procedure per progressione verticale	2.689,00	2024
2	Funzionari	Istruttore direttivo amministrativo	1 dall'esterno (mobilità, scorrimento graduatoria, concorso pubblico) e 1 dall'interno tramite procedure per progressione verticale	36.589,00	2024
1	Operatori Esperti	Esecutore Tecnico	Dall'esterno (mobilità, scorrimento graduatoria, concorso pubblico)	26.500,00	2024
2	Istruttori	Istruttore amministrativo	Dall'esterno (mobilità, scorrimento graduatoria, concorso pubblico, trasformazione contratto di formazione lavoro)		2025
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	Dall'esterno (mobilità, scorrimento graduatoria, concorso pubblico, trasformazione contratto di formazione lavoro)		2026
TOTALE budget spazio assunzionale				€ 65.778,00	

		<p>Considerato che</p> <ul style="list-style-type: none">- così come evidenziato nel punto A.1) l'incremento teorico disponibile per l'anno 2024 ammonta ad € 162.307,02 e che pertanto il Comune può procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato entro la misura del suddetto incremento;- le previsioni assunzionali per l'anno 2024 della presente sezione prevedono un utilizzo massimo di € 65.778,00 e quindi entro la somma massima di € 162.307,02;- in ogni caso, l'eventuale maggiore spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato, rispetto all'ultimo rendiconto approvato, non si computerà nel tetto di spesa complessivo di cui all'art. 1 comma 557 e segg. della Legge 296/06, ai sensi dell'art. 7 comma 1 DM 17/03/2020. <p>Considerato altresì che il saldo tra le nuove assunzioni a tempo indeterminato di cui alla sezione d.1) e le cessazioni individuate al punto B) è negativo, e non si configura pertanto un incremento della spesa di personale a tempo indeterminato rispetto all'ultimo rendiconto 2022 approvato.</p> <p>La suddetta programmazione avviene nel rispetto dei limiti di cui ai punti A) e B) e sarà da integrare in caso di cessazioni ulteriori non previste alla data di elaborazione del presente provvedimento e/o in relazione ad intervenute necessità organizzative. Qualora non si verificassero le cessazioni ipotizzate alla sezione C) l'Ente non procederà con nuove assunzioni. In aggiunta alle esplicite previsioni contenute nel PTFP, sarà possibile procedere a:</p> <ul style="list-style-type: none">a) assunzioni per mobilità in entrata compensative di mobilità in uscita non previste all'atto dell'approvazione del PTFP nel rispetto della quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP;b) ricorso all'acquisizione temporanea di personale dipendente di altri enti e assunzioni di cui all'articolo 110, comma 1, del TUEL, per sopperire a cessazioni non previste all'atto dell'approvazione del PTFP, nel rispetto della quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP;c) ricorso ad assunzioni a tempo indeterminato in sostituzione di altro personale a tempo indeterminato di pari area e profilo che dovesse cessare e la cui cessazione non sia prevista nel presente piano;d) ricorso a lavoro flessibile per esigenze temporanee o eccezionali non previste nella programmazione nel rispetto del tetto massimo di spesa a tempo determinato e del tetto massimo di spesa di personale di cui al punto a.3;e) eventuale sostituzione di personale incaricato ex art. 110 del D.lgs. 267/00 in caso di cessazione anticipata rispetto alla naturale scadenza del contratto. <p>d.2) a tempo determinato</p> <p>Nel corso del 2024 è prevista l'assunzione a tempo determinato di n. 1 Istruttore amministrativo mediante la stipula di un contratto di formazione lavoro per un importo massimo di € 25.000,00, quindi entro il limite di cui al punto a.3.</p>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

E) Nuova dotazione organica dell'Ente:

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 165/01 si rende necessario definire la nuova dotazione organica in coerenza con la nuova Programmazione del fabbisogno 2024/2026. Pertanto, la consistenza complessiva della dotazione organica è la seguente (posti coperti alla data del 31 dicembre 2023 come indicati nel punto 3.3.1 + posti previsti nella programmazione):

Area	Profilo professionale	Al 31 dicembre 2023	Posti in programmazione	Totale dotazione organica
Funzionari	Istruttore direttivo amministrativo	2	1	3
Funzionari	Istruttore direttivo tecnico	1	1	2
Istruttori	Istruttore amministrativo	5	1	6
Istruttori	Istruttore tecnico	2	0	2
Operatori esperti	Esecutore amministrativo	1	0	1
Operatori esperti	Esecutore tecnico	2	0	2
	Totale	13	3	16

F) certificazioni del Revisore dei conti:

La presente sezione 3.3. è corredata dal parere favorevole del Revisore dei conti, il quale ha accertato la conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, come risulta dal verbale n. 1 del 26/01/2024

Visto l'Art. 4 comma 2 del D.M. 17 marzo 2020, non sussistendo una condizione di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato, come indicato alla sezione d.1), non si rende necessaria l'asseverazione del rispetto degli equilibri di bilancio.

Formazione del personale

Inerente le strategie per riqualificazione o potenziamento delle risorse umane in termini delle competenze tecniche e/o trasversali, organizzate per settore/ambito organizzativo e/ famiglia professionale, anche attraverso una progettazione degli interventi ad hoc ed alla definizione delle modalità organizzative, tra cui si possono prevedere:

- attivazione di risorse interne e/o esterne;
- definizione di obiettivi e i risultati attesi sotto il profilo della performance individuale e organizzativa.

La formazione è programmata all'interno del "Piano della formazione del personale 2024 dell'Unione Tresinaro Secchia e dei Comuni aderenti" (v. Allegato 2).

Sezione 4. Monitoraggio

In questa sezione sono indicati gli strumenti, le modalità, le tempistiche e gli organi competenti del monitoraggio degli obiettivi e dei risultati ottenuti. Sono inoltre evidenziate le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, ed i soggetti responsabili.

Le sottosezioni “2.1 Valore pubblico” e “2.2 Performance” sono rendicontate all'interno della Relazione sulla performance, come previsto all'art. 6 e 10 c. 1 let. b) Dlgs n. 150/2009.

La sottosezione “2.3 Rischi corruttivi e trasparenza” è rendicontata ai sensi delle indicazioni ANAC in materia, in coerenza con i regolamenti sui controlli interni.

La Sezione “3 Organizzazione e capitale umano” prevede il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance su base triennale da parte del Nucleo di valutazione.

Il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione è previsto annualmente in sede di controllo strategico ai sensi dell'art. 147 ter del D.Lgs. 267/2000 e dai regolamenti sui controlli interni da parte del Consiglio Comunale.

I Responsabili, in accordo con i referenti politici, predispongono la rendicontazione dello stato di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi previsti dal DUP.

Sezione	Sottosezione	Modalità di monitoraggio	Tempistica	Organo competente
	2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi di valore pubblico	annuale	Giunta Comunale
	2.2 Performance	Monitoraggio infrannuale obiettivi di performance	30 giugno	Nucleo di valutazione
		Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	30 marzo	CUG
		Relazione annuale sulla performance	30 giugno (anno successivo) previsto da Sistema unico misurazione e valutazione performance	Giunta Comunale
	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	annuale	RPCT
		Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'ANAC	RPCT
		Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Di norma primo semestre dell'anno	Nucleo di valutazione
3	3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Su base triennale	Nucleo di valutazione
	3.2 Organizzazione del lavoro agile			
	3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale			
	3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	30 giugno (anno successivo)	Nucleo di valutazione