



# **COMUNE DI PAITONE**

**PROVINCIA DI BRESCIA**

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

**Triennio 2025-2027**



## **indice**

### **PREMESSA**

**Sezione 1 – Scheda anagrafica dell’Amministrazione**

**Sezione 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione**

**Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano**

**Sezione 4 – Monitoraggio**



## PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6.08.2021, n. 113, con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

Il PIAO, di durata triennale, sarà aggiornato annualmente e dovrà indicare la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche al fine del raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale. Dovrà inoltre indicare gli obiettivi di anticorruzione, gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza e alla semplificazione amministrativa.

Il d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 ("Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione") specifica meglio il contenuto e gli assorbimenti del PIAO, in particolare:

- l'articolo 1 dispone la soppressione degli adempimenti assorbiti nel PIAO (piano dei fabbisogni di personale, piano per la razionalizzazione delle dotazioni strumentali e informatiche, piano della performance, piano di prevenzione della corruzione, piano organizzativo del lavoro agile, piano delle azioni positive);
- l'articolo 2 contiene alcune disposizioni di coordinamento, che si rendono necessarie nonostante la nuova qualificazione dell'intervento normativo;
- l'articolo 3 prevede che il Dipartimento della Funzione pubblica e l'Anac (per la disciplina sulla prevenzione della corruzione e per la trasparenza) effettuino una attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel PIAO, all'esito della quale provvedere alla individuazione di eventuali ulteriori disposizioni incompatibili con la disciplina introdotta.

Per gli Enti di dimensioni inferiori, meno di 50 dipendenti, interviene il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, che ha definito il contenuto del Piano, secondo quanto previsto nella guida alla compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e nel Piano-tipo per le Amministrazioni Pubbliche, con l'individuazione anche della modalità semplificata per le **amministrazioni con meno di 50 dipendenti** ed ha previsto le sezioni di programmazione obbligatorie per questi enti come di seguito elencate:



| Sezione  | Descrizione                                          | Obbligatorietà |
|----------|------------------------------------------------------|----------------|
| <b>1</b> | <b>Scheda anagrafica dell'amministrazione</b>        | SI             |
| <b>2</b> | <b>Valore pubblico, Performance e Anticorruzione</b> |                |
| 2.1      | Valore Pubblico                                      | NO             |
| 2.2      | Performance                                          | NO             |
| 2.3      | Rischi corruttivi e trasparenza                      | SI             |
| <b>3</b> | <b>Organizzazione e Capitale Umano</b>               |                |
| 3.1      | Struttura Organizzativa                              | SI             |
| 3.2      | Organizzazione del lavoro agile                      | SI             |
| 3.3      | Piano triennale dei fabbisogni di personale          | SI             |
| <b>4</b> | <b>Monitoraggio</b>                                  | NO             |

Il principio contabile applicato alla programmazione All. 4/1 D. Lgs. n. 118/2011, non modificato dall'entrata in vigore del D.L. n. 80/2021 e relativi provvedimenti attuativi in materia di PIAO, prevede che nell'ambito della Sezione Operativa del DUP sia contenuta la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale. Per gli enti con meno di 50 dipendenti, nel PIAO "semplificato" va prevista solamente la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento effettuate dall'Ente (art. 6, comma 3, D.M. n. 132/2022). Sono stati evidenziati:

- il calcolo delle capacità assunzionali;
- l'andamento delle cessazioni nel triennio;
- le risorse finanziarie destinate alle assunzioni;
- il calcolo prospettico per il rispetto dei parametri;

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale, ex art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, con l'individuazione più specifica del numero di risorse umane da assumere e dei profili professionali da coprire, è stato inserito nel presente Piano alla sottosezione 3.3.

Ai sensi del citato D.P.R. 81/2022, è soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-bis del TUEL, e il Piano dettagliato degli obiettivi (di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL) insieme al Piano della performance (di cui all'articolo 10 del d.lgs 150/2009), restano assorbiti nel PIAO. Al presente Piano, alla sottosezione 2.2 – Performance, viene dunque allegata una Mappa degli Obiettivi, per il triennio 2024/2026, che tiene luogo del Piano degli obiettivi, elaborata utilizzando gli stessi schemi finora utilizzati per il Piano dettagliato degli obiettivi/PEG ( Piano Esecutivo di Gestione) operativo, che in precedenza la normativa ( art. 169, comma 3 bis, TUEL), al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente locale, unificava organicamente con il PEG finanziario e con il Piano della performance.

**SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DENOMINAZIONE DEL COMUNE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | COMUNE DI PAITONE                                                                                                                                                   |
| INDIRIZZO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Via Santa Giulia n. 4                                                                                                                                               |
| CODICE FISCALE E PARTITA IVA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 00666540174                                                                                                                                                         |
| CONTATTI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"><li>• Tel. 030.691165</li><li>• protocollo@pec.comune.paitone.bs.it</li><li>• segreteriaprotocollo@comune.paitone.bs.it</li></ul> |
| SITO WEB ISTITUZIONALE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"><li>• www.comune.paitone.bs.it</li></ul>                                                                                          |
| SINDACO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"><li>• Corrado ROMAGNOLI</li></ul>                                                                                                 |
| RPCT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"><li>• Desirée VEZZOLA</li><li>• 13.01.2025</li></ul>                                                                              |
| RUOLO SVOLTO DAL RPCT<br>ALL'INTERNO DELLA<br>AMMINISTRAZIONE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Segretario Comunale                                                                                                                                                 |
| NUMERO ABITANTI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"><li>• 2.214</li></ul>                                                                                                             |
| NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI*<br><br><i>*Nel fare riferimento al numero dei dipendenti, in considerazione dell'esigenza di determinare la soglia dimensionale di un'amministrazione secondo un parametro univoco, si deve fare riferimento al parametro del personale in servizio e, nello specifico, alla sua consistenza al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di elaborazione del PIAO, come indicato nel Piano triennale dei fabbisogni di personale contenuto nel PIAO medesimo.</i> | <ul style="list-style-type: none"><li>• 10</li></ul>                                                                                                                |

Il Comune di Paitone è distribuito su varie frazioni: Marguzzo, Pospesio, Sarzena, Soina, Tesio. Ha una superficie Km<sup>2</sup> 8 ed un'altitudine di 177 m. s.l.m. È classificato come comune montano.



## SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### SOTTOSEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS), adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 92 del 11.12.2024 che qui si ritiene integralmente riportata.

### SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE

Sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti ove viene affermato che *"L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]".* Inoltre, anche al fine della corresponsione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, l'Ente procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione, seppure in modo semplificato.

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nei seguenti strumenti, recanti gli obiettivi strategici, operativi e gestionali, gli indicatori e i target attesi:

- Linee programmatiche di mandato (art. 46 del D.lgs. 267/2000);
- Documento Unico di Programmazione Semplificato – DUPS (art. 170 c. 6 del D.lgs. 267/2000);
- Piano Esecutivo di Gestione – PEG (art. 169 del D.lgs. 267/2000);
- Relazione sulla performance (art. 10 del D.lgs. 150/2009).

La sottosezione "Performance" è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. Essa deve indicare, almeno:

- 1) gli obiettivi collegati alla prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza (art. 1, comma 8, della legge 190/2012);
- 2) gli obiettivi di digitalizzazione di semplificazione;
- 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione (D.LGS 222/2023 - Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità)



- 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.
- 5) Il D.L. n. 13/2023 art. 4 bis ha inoltre introdotto, come obiettivo premiale di performance, il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture entro i 30 gg nonché la riduzione dello stock dei debiti commerciali.
- 6) gli obiettivi afferenti alla formazione come stabiliti dalla Direttiva Ministro per la pubblica amministrazione del 16 gennaio 2025, recante "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"; La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno. Si rimanda a quanto previsto nel Piano Formazione che viene approvato nell'ambito del PIAO.

Ogni obiettivo, assegnato ad un responsabile politico e gestionale, ha l'indicazione dell'orizzonte temporale e degli stakeholder. Per ogni obiettivo vi sono uno o più indicatori intesi quali quantificazioni, misure o rapporti in modo da rappresentare in modo valido, pertinente, significativo e sintetico l'andamento in riferimento all'obiettivo operativo.

Per ogni indicatore sono indicati:

- baseline: intesa come base di partenza, valori iniziali rispetto ai quali valutare i progressi oppure situazione di fatto presente l'anno precedente;
- target: indica il traguardo atteso oppure la data prevista per l'attuazione/ultimazione dell'obiettivo

### **Il sistema di valutazione e misurazione della performance**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale del Comune di Paitone è stato recentemente aggiornato con Delibera di Giunta n. 17 del 27.02.2025 e si pone la finalità di misurare l'andamento annuale della performance, verificando il contributo di ciascuno alla performance dell'Ente, promuovendo il cambiamento organizzativo, lo sviluppo professionale e la motivazione, in una logica di miglioramento continuo e di equa assegnazione degli incentivi.

La valutazione individuale prevede due ambiti, composti ciascuno da due macro aree, così

individuati:

#### **1. Performance Organizzativa composta da:**

- **Risultato di Ente:** fa riferimento alla performance complessiva dell'Ente, misurata attraverso la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa, la capacità di raggiungimento dei risultati programmati e lo stato di salute dei Servizi resi al cittadino. Il risultato di ente è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi.
- **Risultato di gruppo:** derivante dai risultati degli obiettivi operativi indicati di



seguito, individuati ai fini della valutazione, in cui sono coinvolti due o più valutati (macro area relativa alla valutazione dei dirigenti e dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione).

2. **Performance Individuale** composta da:

- **Risultato individuale:** inteso come performance relativa agli indicatori di obiettivi operativi assegnati al valutato.

La valutazione della performance organizzativa, riferita sia all'Amministrazione nel suo complesso che alle singole unità organizzative, costituisce elemento indefettibile del ciclo della performance. La performance organizzativa è il contributo che un'area di responsabilità o l'organizzazione nel suo complesso apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni dei cittadini, degli utenti e degli altri stakeholder.

Rispetto al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa le aree peculiari della valutazione, ai sensi dell'art. 8 del D. Lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni, sono rappresentate nelle quattro dimensioni in cui esso è articolato e nei relativi sistemi di indicatori:

1. **Stato di salute finanziaria:** stato delle risorse finanziarie e del loro impiego;
2. **Stato di salute organizzativa:** stato delle risorse umane, promozione delle pari opportunità, benessere organizzativo, stato di attuazione del lavoro agile e digitalizzazione di processi e servizi;
3. **Capacità di raggiungimento dei risultati programmati:** capacità di attuare gli obiettivi di sviluppo e di miglioramento che sono a loro volta strettamente connessi all'attuazione delle politiche e delle strategie dell'Ente. Per ogni obiettivo è definito il risultato atteso complessivamente misurato da un insieme di indicatori e valori attesi che ne determinano il grado di raggiungimento finale;

Di seguito sono indicati gli obiettivi previsti e gli indicatori riferiti al risultato di Ente.

**MISSIONE 1 – SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE**

MISSIONE 1 - SERVIZI AMMINISTRATIVI, GENERALI E DI CORDONATA

| PROGRAMMA N. 02                                  |                                                                                                                                                                                               | SEGRETERIA GENERALE          |                         |                     |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------------|---------------------|
| Obiettivo Strategico: TRASPARENZA AMMINISTRATIVA |                                                                                                                                                                                               |                              |                         |                     |
| Obiettivo Operativo                              | Descrizione                                                                                                                                                                                   | Responsabile Politico        | Responsabile Gestionale | Orizzonte Temporale |
| Revisione ed aggiornamento regolamenti/Statuto   | rivedere e aggiornare i regolamenti interni e lo statuto per allinearli alle normative vigenti, alle best practice del settore e alle esigenze emergenti, al fine di garantire una governance | Sindaco<br>Romagnoli Corrado | Segretario Comunale     | 2025-2027           |



|                                     |                                                                              |                 |               |  |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------|--|
|                                     | più trasparente, efficace e conforme alle evoluzioni legali e organizzative. |                 |               |  |
| <b>Stakeholder: Ente, Cittadini</b> |                                                                              |                 |               |  |
| <b>Indicatori di performance</b>    |                                                                              | <b>Baseline</b> | <b>Target</b> |  |
| Regolamenti aggiornati              |                                                                              | 0               | 5             |  |
| Aggiornamento Statuto               |                                                                              | -               | 31.12.2025    |  |

|                                                  |                                                                                                                                                                                  |                                                                 |                               |                                 |
|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| PROGRAMMA N. 03                                  |                                                                                                                                                                                  | GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA, PROGRAMMAZIONE, PROVVEDITORATO |                               |                                 |
| Obiettivo Strategico: TRASPARENZA AMMINISTRATIVA |                                                                                                                                                                                  |                                                                 |                               |                                 |
| Obiettivo Operativo                              | Descrizione                                                                                                                                                                      | Responsabile Politico                                           | Responsabile Gestionale       | Orizzonte Temporale             |
| Puntuale gestione del Bilancio                   | Garantire una gestione tempestiva ed efficace del bilancio, assicurando che tutte le attività finanziarie siano monitorate, registrate e pianificate in modo accurato e puntuale | Assessore Piovanelli                                            | Responsabile area finanziaria | 2025-2027                       |
| Stakeholder: Ente, Cittadini                     |                                                                                                                                                                                  |                                                                 |                               |                                 |
| Indicatori di performance                        |                                                                                                                                                                                  |                                                                 | Baseline                      | Target                          |
| Piano annuale dei flussi di cassa - Delibera     |                                                                                                                                                                                  |                                                                 | 28.02                         | 28.02.2025                      |
| Piano annuale dei flussi di cassa – Determina    |                                                                                                                                                                                  |                                                                 | Trimestrale                   | 30 giorni concluso il Trimestre |
| Riaccertamento residui                           |                                                                                                                                                                                  |                                                                 | 28.02                         | 28.02.2025                      |
| Rendiconto                                       |                                                                                                                                                                                  |                                                                 | 30.04                         | 30.04.2025                      |
| Salvaguardia equilibri                           |                                                                                                                                                                                  |                                                                 | 30.07                         | 30.07.2025                      |
| Bilancio tecnico avvio iter                      |                                                                                                                                                                                  |                                                                 | 10.09                         | 10.09.2025                      |
| Bilancio di previsione – approvazione            |                                                                                                                                                                                  |                                                                 | 31.12                         | 20.12.2025                      |
| Dup – approvazione                               |                                                                                                                                                                                  |                                                                 | 31.12                         | 20.12.2025                      |
| Rispetto tempi di pagamento                      |                                                                                                                                                                                  |                                                                 | 30 gg                         | 28gg/fattura                    |



| PROGRAMMA N. 11                                                         |                                                 | ALTRI SERVIZI GENERALI       |                         |                     |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------------------------|-------------------------|---------------------|
| Obiettivo Trasversale: SEMPLIFICAZIONE – DIGITALIZZAZIONE - TRASPARENZA |                                                 |                              |                         |                     |
| Obiettivo Operativo                                                     | Descrizione                                     | Responsabile Politico        | Responsabile Gestionale | Orizzonte Temporale |
| Comune 4.0                                                              | Digitalizzazione delle procedure amministrative | Sindaco<br>Romagnoli Corrado | Responsabili            | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini                                            |                                                 |                              |                         |                     |
| Indicatori di performance                                               |                                                 |                              | Baseline                | Target              |
| Amministrazione Trasparente (procedimenti/pubblicazioni)                |                                                 |                              | 50%                     | 100%                |
| Digitalizzazione ANPR                                                   |                                                 |                              | -                       | 31.03.2025          |
| Digitalizzazione Stato Civile                                           |                                                 |                              | -                       | 31.03.2025          |
| Digitalizzazione Prenotazioni Palestra                                  |                                                 |                              | -                       | 30.06.2025          |
| Digitalizzazione appuntamenti                                           |                                                 |                              | -                       | 30.06.2025          |

| PROGRAMMA N. 10              |                                              | RISORSE UMANE                |                         |                     |
|------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|-------------------------|---------------------|
| Obiettivo di Mantenimento    |                                              |                              |                         |                     |
| Obiettivo Operativo          | Descrizione                                  | Responsabile Politico        | Responsabile Gestionale | Orizzonte Temporale |
| Nuove assunzioni             | Procedere all'incremento delle risorse umane | Sindaco<br>Romagnoli Corrado | Segretario Comunale     | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini |                                              |                              |                         |                     |
| Indicatori di performance    |                                              |                              | Baseline                | Target              |
| Adozione PIAO                |                                              |                              | 30.03                   | 30.03.2025          |
| N. 2 Assunzioni T.I.         |                                              |                              | -                       | 31.12.2025          |
| Adesione Dote Comune         |                                              |                              | -                       | 28.02.2025          |



### MISSIONE 3 – ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA

|                                     |                                                                           |                                 |                         |                     |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------|---------------------|
| PROGRAMMA N. 01                     |                                                                           | POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA |                         |                     |
| Obiettivo Strategico: CITTA' SICURA |                                                                           |                                 |                         |                     |
| Obiettivo Operativo                 | Descrizione                                                               | Responsabile Politico           | Responsabile Gestionale | Orizzonte Temporale |
| Progetto serale                     | Redazione e svolgimento di un progetto serale, ai sensi dell'art. 208 CdS | Sindaco<br>Romagnoli<br>Corrado | Zambarda<br>Massimo     | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini        |                                                                           |                                 |                         |                     |
| Indicatori di performance           |                                                                           |                                 | Baseline                | Target              |
| redazione progetto                  |                                                                           |                                 | 30.11                   | 31.03.2025          |
| n. serali                           |                                                                           |                                 | 10                      | 22                  |
| n. festivi                          |                                                                           |                                 | 10                      | 10                  |

| PROGRAMMA N. 01                                             |                                                                                | POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA |                         |                     |
|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------|---------------------|
| Obiettivo Strategico: CITTA' SICURA                         |                                                                                |                                 |                         |                     |
| Obiettivo Operativo                                         | Descrizione                                                                    | Responsabile Politico           | Responsabile Gestionale | Orizzonte Temporale |
| Sicurezza stradale                                          | Incremento controlli stradali traffico pesante-velocità-infrazioni semaforiche | Sindaco<br>Romagnoli Corrado    | Zambarda Massimo        | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini                                |                                                                                |                                 |                         |                     |
| Indicatori di performance                                   |                                                                                |                                 | Baseline                | Target              |
| Formazione personale                                        |                                                                                |                                 | -                       | 31.03.2025          |
| Acquisto software per controlli ATC                         |                                                                                |                                 | -                       | 30.06.2025          |
| n. controlli/mese ATC                                       |                                                                                |                                 | 0                       | 5                   |
| n. controlli/annui velocità                                 |                                                                                |                                 | 0                       | 10                  |
| Studio di fattibilità per rilevatore infrazioni semaforiche |                                                                                |                                 | -                       | 30.06.2025          |
| Installazione dispositivo rilevatore infrazioni semaforiche |                                                                                |                                 | -                       | 31.12.2025          |

| PROGRAMMA N. 01                             | POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA |                       |                         |                     |
|---------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------|
| Obiettivo Strategico: SICUREZZA PARTECIPATA |                                 |                       |                         |                     |
| Obiettivo Operativo                         | Descrizione                     | Responsabile Politico | Responsabile Gestionale | Orizzonte Temporale |
| Educazione scolastica                       | Realizzazione                   | Sindaco               | Zambarda                | 2025-2027           |



|                                     |                                                  |                   |                 |               |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------|-----------------|---------------|
|                                     | di incontri presso le scuole infanzia e primaria | Romagnoli Corrado | Massimo         |               |
| <b>Stakeholder: Ente, Cittadini</b> |                                                  |                   |                 |               |
| <b>Indicatori di performance</b>    |                                                  |                   | <b>Baseline</b> | <b>Target</b> |
| Redazione progetto                  |                                                  |                   | -               | 31.03.2025    |
| n. incontri                         |                                                  |                   | -               | 4             |

|                                     |                                           |                              |                         |                     |
|-------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------|-------------------------|---------------------|
| PROGRAMMA N. 02                     | SISTEMA INTEGRATO DI SICUREZZA URBANA     |                              |                         |                     |
| Obiettivo Strategico: CITTA' SICURA |                                           |                              |                         |                     |
| Obiettivo Operativo                 | Descrizione                               | Responsabile Politico        | Responsabile Gestionale | Orizzonte Temporale |
| Incremento sicurezza urbana         | Controllo aree sensibili scuole e parchi. | Sindaco<br>Romagnoli Corrado | Zambarda Massimo        | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini        |                                           |                              |                         |                     |
| Indicatori di performance           |                                           |                              | Baseline                | Target              |
| n. controlli annuali                |                                           |                              | 10                      | 20                  |
| Controlli con cani antidroga        |                                           |                              | 0                       | 2                   |

|                                     |                                       |                                 |                         |                     |
|-------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|-------------------------|---------------------|
| PROGRAMMA N. 02                     | SISTEMA INTEGRATO DI SICUREZZA URBANA |                                 |                         |                     |
| Obiettivo Strategico: CITTA' SICURA |                                       |                                 |                         |                     |
| Obiettivo Operativo                 | Descrizione                           | Responsabile Politico           | Responsabile Gestionale | Orizzonte Temporale |
| Incremento sicurezza urbana         | Ampliamento rete videosorveglianza    | Sindaco<br>Romagnoli<br>Corrado | Zambarda<br>Massimo     | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini        |                                       |                                 |                         |                     |
| Indicatori di performance           |                                       |                                 | Baseline                | Target              |
| n. telecamere                       |                                       |                                 | 9                       | 15                  |

|                                             |                                                       |                              |                         |                     |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------------|---------------------|
| PROGRAMMA N. 02                             | SISTEMA INTEGRATO DI SICUREZZA URBANA                 |                              |                         |                     |
| Obiettivo Strategico: SICUREZZA PARTECIPATA |                                                       |                              |                         |                     |
| Obiettivo Operativo                         | Descrizione                                           | Responsabile Politico        | Responsabile Gestionale | Orizzonte Temporale |
| Controllo di vicinato                       | promuovere la sicurezza e il benessere della comunità | Sindaco<br>Romagnoli Corrado | Zambarda Massimo        | 2025-2027           |



|                                       |                                                                         |                 |               |  |
|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------|--|
|                                       | attraverso la<br>collaborazione<br>tra cittadini e<br>forze dell'ordine |                 |               |  |
| <b>Stakeholder: Ente, Cittadini</b>   |                                                                         |                 |               |  |
| <b>Indicatori di performance</b>      |                                                                         | <b>Baseline</b> | <b>Target</b> |  |
| Riunione informativa                  |                                                                         | -               | 30.04.2025    |  |
| Protocollo d'intesa con la Prefettura |                                                                         | -               | 30.09.2025    |  |
| Avvio del progetto                    |                                                                         | -               | 31.12.2025    |  |



#### MISSIONE 4 – ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

| PROGRAMMA N. 01              |                                                             | ISTRUZIONE PRESCOLASTICA    |                              |                     |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------------|
| Obiettivo di Mantenimento    |                                                             |                             |                              |                     |
| Obiettivo Operativo          | Descrizione                                                 | Responsabile Politico       | Responsabile Gestionale      | Orizzonte Temporale |
| Pre-Post scuola all'infanzia | Viene garantito il servizio di assistenza pre e post scuola | Assessore Mariangela Chiodi | Responsabile Servizi Sociali | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini |                                                             |                             |                              |                     |
| Indicatori di performance    |                                                             |                             | Baseline                     | Target              |
| Iscrizioni alunni            |                                                             |                             | 30.03                        | 15.03.2025          |
| Avvio servizio               |                                                             |                             | 15.09                        | 10.09.2025          |

| PROGRAMMA N. 07                            |                                                                                                                                                                  | DIRITTO ALLO STUDIO                                  |                              |                     |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------|---------------------|
| Obiettivo di Mantenimento                  |                                                                                                                                                                  |                                                      |                              |                     |
| Obiettivo Operativo                        | Descrizione                                                                                                                                                      | Responsabile Politico                                | Responsabile Gestionale      | Orizzonte Temporale |
| Piano diritto alla Studio                  | garantire a tutti gli studenti, indipendentemente dalle loro condizioni socioeconomiche, pari opportunità di accesso, frequenza e successo nel sistema educativo | Assessore Mariangela Chiodi<br>Consigliere Cavalleri | Responsabile Servizi Sociali | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini               |                                                                                                                                                                  |                                                      |                              |                     |
| Indicatori di performance                  |                                                                                                                                                                  |                                                      | Baseline                     | Target              |
| Redazione del piano                        |                                                                                                                                                                  |                                                      | 31.11                        | 30.09.2025          |
| Approvazione del piano                     |                                                                                                                                                                  |                                                      | 31.10                        | 30.10.2025          |
| Erogazione Borse di Studio A.S. precedente |                                                                                                                                                                  |                                                      | 31.12                        | 31.12.2025          |

**MISSIONE 5 – TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI**

| PROGRAMMA N. 02                                 |                                                                                                                                              | ATTIVITA' CULTURALI E INTERVENTI NEL SETTORE CULTURALE |                               |                     |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------|
| Obiettivo Strategico: PROMOZIONE DEL TERRITORIO |                                                                                                                                              |                                                        |                               |                     |
| Obiettivo Operativo                             | Descrizione                                                                                                                                  | Responsabile Politico                                  | Responsabile Gestionale       | Orizzonte Temporale |
| Eventi culturali                                | Realizzazione e promozione di eventi e iniziative culturali di vario genere anche finalizzate alla promozione storica-artistica-gastronomica | Sindaco<br>Romagnoli Corrado<br>Consigliere<br>Tarsi   | Responsabile Servizi Generali | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini                    |                                                                                                                                              |                                                        |                               |                     |
| Indicatori di performance                       |                                                                                                                                              |                                                        | Baseline                      | Target              |
| Avvio ricerca Sponsor                           |                                                                                                                                              |                                                        | -                             | 15.02.2025          |
| Regolamento Notte Bianca                        |                                                                                                                                              |                                                        | -                             | 30.04.2025          |
| Manifestazione Interesse per bancarelle         |                                                                                                                                              |                                                        | -                             | 30.06.2025          |
| Avvio Appalti propedeutici                      |                                                                                                                                              |                                                        | -                             | 30.05.2025          |
| Notte bianca                                    |                                                                                                                                              |                                                        | -                             | 22-23.08.2025       |
| Organizzazione Mercatini Natalizi               |                                                                                                                                              |                                                        | -                             | 10.2025             |
| Organizzazione Capodanno in Piazza              |                                                                                                                                              |                                                        | -                             | 10.2025             |

| PROGRAMMA N. 02                            |                                                                 | ATTIVITA' CULTURALI E INTERVENTI NEL SETTORE CULTURALE |                               |                     |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------|
| Obiettivo Strategico PROMOZIONE CULTURALE  |                                                                 |                                                        |                               |                     |
| Obiettivo Operativo                        | Descrizione                                                     | Responsabile Politico                                  | Responsabile Gestionale       | Orizzonte Temporale |
| Ampliamento opportunità di lettura-ricerca | Incremento degli orari di apertura al pubblico della biblioteca | Assessore<br>Mariangela Chiodi<br>Consigliere<br>Tarsi | Responsabile Servizi Generali | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini               |                                                                 |                                                        |                               |                     |
| Indicatori di performance                  |                                                                 |                                                        | Baseline                      | Target              |
| Ore di apertura                            |                                                                 |                                                        | 9                             | 12                  |



## MISSIONE 6 – POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO

| PROGRAMMA N. 01                                    |                                                                                                                                                                                                                       | SPORT E TEMPO LIBERO               |                           |                     |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------|---------------------|
| Obiettivo Strategico: PROMOZIONE DEL TERRITORIO    |                                                                                                                                                                                                                       |                                    |                           |                     |
| Obiettivo Operativo                                | Descrizione                                                                                                                                                                                                           | Responsabile Politico              | Responsabile Gestionale   | Orizzonte Temporale |
| Centro Sportivo                                    | Offrire opportunità sportive a tutte le fasce della popolazione, comprese le persone con disabilità, le famiglie, i giovani e gli anziani, per garantire che ogni cittadino possa beneficiare della pratica sportiva. | Sindaco<br><br>Consigliere Ragnoli | Responsabile UTC/Uff.GARE | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini                       |                                                                                                                                                                                                                       |                                    |                           |                     |
| Indicatori di performance                          |                                                                                                                                                                                                                       |                                    | Baseline                  | Target              |
| Lavori di ristrutturazione – conclusione           |                                                                                                                                                                                                                       |                                    |                           | 30.04.2025          |
| Predisposizione bando per esternalizzazione centro |                                                                                                                                                                                                                       |                                    |                           | 30.05.2025          |
| Aggiudicazione                                     |                                                                                                                                                                                                                       |                                    |                           | 30.07.2025          |

| PROGRAMMA N. 01                                         |                                                                                                                                        | SPORT E TEMPO LIBERO               |                              |                     |
|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------|---------------------|
| Obiettivo Strategico: PROMOZIONE DEL TERRITORIO         |                                                                                                                                        |                                    |                              |                     |
| Obiettivo Operativo                                     | Descrizione                                                                                                                            | Responsabile Politico              | Responsabile Gestionale      | Orizzonte Temporale |
| Istituzionalizzazione riconoscimento “Miglior sportivo” | iniziativa per motivare, valorizzare e celebrare gli atleti che si distinguono per impegno, risultati o crescita nelle loro discipline | Sindaco<br><br>Consigliere Ragnoli | Responsabile Affari Generali | 2025-2027           |



|                                                        |                                     |                 |               |  |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------|---------------|--|
|                                                        | sportive.                           |                 |               |  |
|                                                        | <b>Stakeholder: Ente, Cittadini</b> |                 |               |  |
| <b>Indicatori di performance</b>                       |                                     | <b>Baseline</b> | <b>Target</b> |  |
| Predisposizione bando                                  |                                     | -               | 30.04.2025    |  |
| Pubblicazione Bando                                    |                                     | -               | 30.05.2025    |  |
| Consegna premi in occasione di manifestazioni sportive |                                     | -               | 30.09.2025    |  |

| PROGRAMMA N. 02                          |                                                                                                                                                                                     | GIOVANI                                                  |                              |                     |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------|---------------------|
| Obiettivo Strategico: POLITICA CONDIVISA |                                                                                                                                                                                     |                                                          |                              |                     |
| Obiettivo Operativo                      | Descrizione                                                                                                                                                                         | Responsabile Politico                                    | Responsabile Gestionale      | Orizzonte Temporale |
| Consulta giovani                         | mira a dare voce ai ragazzi e alle ragazze, spesso di età compresa tra i 14 e i 29 anni, per coinvolgerli attivamente nella vita sociale, culturale e politica del loro territorio. | Assessore<br>Mariangela Chiodi<br>Consigliere<br>Gobbini | Responsabile Affari Generali | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini             |                                                                                                                                                                                     |                                                          |                              |                     |
| Indicatori di performance                |                                                                                                                                                                                     |                                                          | Baseline                     | Target              |
| Costituzione                             |                                                                                                                                                                                     |                                                          | -                            | 31.12.2025          |

|                                          |                                                                                                                                             |                                                        |                              |                     |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------|---------------------|
| PROGRAMMA N. 02                          | GIOVANI                                                                                                                                     |                                                        |                              |                     |
| Obiettivo Strategico: POLITICA CONDIVISA |                                                                                                                                             |                                                        |                              |                     |
| Obiettivo Operativo                      | Descrizione                                                                                                                                 | Responsabile Politico                                  | Responsabile Gestionale      | Orizzonte Temporale |
| Consiglio Comunale dei Ragazzi           | coinvolgere i giovani nella vita politica e sociale del loro territorio, insegnando loro il valore della democrazia, della partecipazione e | Assessore Mariangela Chiodi<br><br>Consigliere Gobbini | Responsabile Affari Generali | 2025-2027           |



|                                      |                            |                 |               |  |
|--------------------------------------|----------------------------|-----------------|---------------|--|
|                                      | del rispetto delle regole. |                 |               |  |
| <b>Stakeholder: Ente, Cittadini</b>  |                            |                 |               |  |
| <b>Indicatori di performance</b>     |                            | <b>Baseline</b> | <b>Target</b> |  |
| Regolamento funzionamento CC ragazzi |                            | -               | 30.10.2025    |  |
| Costituzione                         |                            | -               | 31.12.2025    |  |



## MISSIONE 8 – ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA ABITATIVA

| PROGRAMMA N. 01                          |                                                                                                                                                                                             | URBANISTICA E ASSETTO DEL TERRITORIO                          |                         |                     |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------|
| Obiettivo Strategico: COMUNE SOSTENIBILE |                                                                                                                                                                                             |                                                               |                         |                     |
| Obiettivo Operativo                      | Descrizione                                                                                                                                                                                 | Responsabile Politico                                         | Responsabile Gestionale | Orizzonte Temporale |
| Variante al PGT                          | aggiornamento della pianificazione urbanistica alle necessità e agli sviluppi contemporanei, garantendo uno sviluppo sostenibile e coerente con le politiche locali, regionali e nazionali. | Assessore<br>Sergio Piovanelli<br><br>Consigliere<br>Agostini | Responsabile UTC        | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini             |                                                                                                                                                                                             |                                                               |                         |                     |
| Indicatori di performance                |                                                                                                                                                                                             |                                                               | Baseline                | Target              |
| Avvio iter                               |                                                                                                                                                                                             |                                                               | -                       | 31.12.2025          |
| Adozione                                 |                                                                                                                                                                                             |                                                               | -                       | 30.06.2026          |
| Osservazioni                             |                                                                                                                                                                                             |                                                               | -                       | 31.12.2026          |
| Approvazione                             |                                                                                                                                                                                             |                                                               | -                       | 31.12.2027          |



## MISSIONE 9 – SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

|                                          |                                                         |                                              |                         |                     |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------|---------------------|
| PROGRAMMA N. 02                          |                                                         | TUTELA, VALORIZZAZIONE E RECUPERO AMBIENTALE |                         |                     |
| Obiettivo Strategico: COMUNE SOSTENIBILE |                                                         |                                              |                         |                     |
| Obiettivo Operativo                      | Descrizione                                             | Responsabile Politico                        | Responsabile Gestionale | Orizzonte Temporale |
| Monitoraggio inquinamento                | Avvio sperimentazione di monitoraggio qualità dell'aria | Sindaco<br>Romagnoli Corrado                 | Responsabile UTC        | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini             |                                                         |                                              |                         |                     |
| Indicatori di performance                |                                                         |                                              | Baseline                | Target              |
| Studio di fattibilità                    |                                                         |                                              | -                       | 31.12.2025          |
| Installazione centraline                 |                                                         |                                              | -                       | 31.12.2026          |

|                                        |                                           |                           |                             |                     |
|----------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------|
| PROGRAMMA N. 03                        | RIFIUTI                                   |                           |                             |                     |
| Obiettivo Strategico: SICUREZZA URBANA |                                           |                           |                             |                     |
| Obiettivo Operativo                    | Descrizione                               | Responsabile Politico     | Responsabile Gestionale     | Orizzonte Temporale |
| Fuori cassonetto                       | Incremento controlli conferimento rifiuti | Sindaco Romagnoli Corrado | Responsabile Polizia Locale | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini           |                                           |                           |                             |                     |
| Indicatori di performance              |                                           |                           | Baseline                    | Target              |
| n. controlli/anno                      |                                           |                           | 10                          | 30                  |
| n. sanzioni                            |                                           |                           | -                           | 10                  |

| PROGRAMMA N. 06                          |                                                                     | TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE IDRICHE |                         |                     |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------|---------------------|
| Obiettivo Strategico: COMUNE SOSTENIBILE |                                                                     |                                               |                         |                     |
| Obiettivo Operativo                      | Descrizione                                                         | Responsabile Politico                         | Responsabile Gestionale | Orizzonte Temporale |
| RIM                                      | Censimento e monitoraggio degli scarichi nel reticolo idrico minore | Sindaco<br>Romagnoli Corrado                  | Responsabile UTC        | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini             |                                                                     |                                               |                         |                     |
| Indicatori di performance                |                                                                     |                                               | Baseline                | Target              |
| Avvio censimento                         |                                                                     |                                               | -                       | 30.09.2025          |
| Invio avvisi                             |                                                                     |                                               | -                       | 31.12.2025          |



|                       |   |            |
|-----------------------|---|------------|
| Monitoraggio scarichi | - | semestrale |
|-----------------------|---|------------|

|                                          |                                                         |                                                        |                         |                     |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------|
| PROGRAMMA N. 07                          |                                                         | SVILUPPO SOSTENIBILE TERRITORIO MONATNO PICCOLI COMUNI |                         |                     |
| Obiettivo Strategico: COMUNE SOSTENIBILE |                                                         |                                                        |                         |                     |
| Obiettivo Operativo                      | Descrizione                                             | Responsabile Politico                                  | Responsabile Gestionale | Orizzonte Temporale |
| VASP                                     | Partecipazione a bani per manutenzione delle strade ASP | Sindaco<br>Romagnoli Corrado                           | Responsabile UTC        | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini             |                                                         |                                                        |                         |                     |
| Indicatori di performance                |                                                         |                                                        | Baseline                | Target              |
| Studio di fattibilità                    |                                                         |                                                        |                         | 30.04.2025          |
| Adesione bando                           |                                                         |                                                        |                         | 30.05.2025          |
| Aggiudicazione                           |                                                         |                                                        |                         | 31.12.2025          |



## MISSIONE 10 – TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITA'

|                                          |             |                                      |                         |                     |
|------------------------------------------|-------------|--------------------------------------|-------------------------|---------------------|
| PROGRAMMA N. 05                          |             | VIABILITA' E INFRASTRUTTURE STRADALI |                         |                     |
| Obiettivo Strategico: COMUNE SOSTENIBILE |             |                                      |                         |                     |
| Obiettivo Operativo                      | Descrizione | Responsabile Politico                | Responsabile Gestionale | Orizzonte Temporale |
| Piano asfalti                            |             | Sindaco<br>Romagnoli<br>Corrado      | Responsabile<br>UTC     | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini             |             |                                      |                         |                     |
| Indicatori di performance                |             |                                      | Baseline                | Target              |
| Studio di fattibilità                    |             |                                      | -                       | 30.05.2025          |
| Pubblicazione gara                       |             |                                      |                         | 30.06.2025          |
| Aggiudicazione                           |             |                                      |                         | 15.07.2025          |
| Avvio primo step                         |             |                                      |                         | 01.08.2025          |



## MISSIONE 11 – SOCCORSO CIVILE

| PROGRAMMA N. 01                           |                                                                                                                                                             | SISTEMA DI PROTEZIONE CIVILE |                                 |                     |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|---------------------------------|---------------------|
| Obiettivo Strategico: COMUNE SOSTENIBILE  |                                                                                                                                                             |                              |                                 |                     |
| Obiettivo Operativo                       | Descrizione                                                                                                                                                 | Responsabile Politico        | Responsabile Gestionale         | Orizzonte Temporale |
| Aggiornamento del piano protezione civile | garantire la sicurezza della popolazione e la gestione efficace delle emergenze, attraverso un piano sempre più adeguato alle esigenze e ai rischi attuali. | Sindaco<br>Romagnoli Corrado | Responsabile UTC/Polizia Locale | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini              |                                                                                                                                                             |                              |                                 |                     |
| Indicatori di performance                 |                                                                                                                                                             |                              | Baseline                        | Target              |
| Tavolo tecnico                            |                                                                                                                                                             |                              | -                               | 30.06.2025          |
| Aggiornamento                             |                                                                                                                                                             |                              | -                               | 30.08.2025          |
| Approvazione in CC                        |                                                                                                                                                             |                              | -                               | 30.09.2025          |

| PROGRAMMA N. 01                                   |                                                                                                                                                   | SISTEMA DI PROTEZIONE CIVILE |                                 |                     |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|---------------------------------|---------------------|
| Obiettivo Strategico: COMUNE SOSTENIBILE          |                                                                                                                                                   |                              |                                 |                     |
| Obiettivo Operativo                               | Descrizione                                                                                                                                       | Responsabile Politico        | Responsabile Gestionale         | Orizzonte Temporale |
| Gestione del rischio incendio nelle aree boschive | gestione del rischio di incendi, in particolare in aree boschive, rurali o urbanizzate con vegetazione circostante attraverso strade taglia/fuoco | Sindaco<br>Romagnoli Corrado | Responsabile UTC/Polizia Locale | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini                      |                                                                                                                                                   |                              |                                 |                     |
| Indicatori di performance                         |                                                                                                                                                   |                              | Baseline                        | Target              |
| Tavolo tecnico                                    |                                                                                                                                                   |                              | -                               | 30.09.2025          |
| Approvazione in CC                                |                                                                                                                                                   |                              | -                               | 30.04.2026          |
| Realizzazione strada Taglia/Fuoco                 |                                                                                                                                                   |                              | -                               | 31.12.2026          |

**MISSIONE 12 – DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA**

| PROGRAMMA N. 01                       |             | INTERVENTI PER L’INFANZIA E I MINORI E PER ASILI NIDO |                                 |                     |
|---------------------------------------|-------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------|
| Obiettivo Strategico COMUNE INCLUSIVO |             |                                                       |                                 |                     |
| Obiettivo Operativo                   | Descrizione | Responsabile Politico                                 | Responsabile Gestionale         | Orizzonte Temporale |
| Bando “nidi gratis”                   |             | Assessore<br>Mariangela<br>Chiodi                     | Responsabile<br>Servizi Sociali | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini          |             |                                                       |                                 |                     |
| Indicatori di performance             |             |                                                       | Baseline                        | Target              |
| Delibera tariffe                      |             |                                                       |                                 | 15.07.2025          |
| Adesione portale Regionale            |             |                                                       |                                 | 31.07.2025          |
| Rendicontazione                       |             |                                                       |                                 | 30.09.2026          |

| PROGRAMMA N. 02                       |                                                                                                                          | INTERVENTI PER LA DISABILITA'  |                              |                     |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------|---------------------|
| Obiettivo Strategico COMUNE INCLUSIVO |                                                                                                                          |                                |                              |                     |
| Obiettivo Operativo                   | Descrizione                                                                                                              | Responsabile Politico          | Responsabile Gestionale      | Orizzonte Temporale |
| Trasporto scolastico                  | Il comune effettuerà un bando per sostenere le famiglie con disabili che effettuano il trasporto scolastico in autonomia | Assessore<br>Mariangela Chiodi | Responsabile Servizi Sociali | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini          |                                                                                                                          |                                |                              |                     |
| Indicatori di performance             |                                                                                                                          |                                | Baseline                     | Target              |
| Predisposizione bando                 |                                                                                                                          |                                |                              | 28.02.2025          |
| Pubblicazione                         |                                                                                                                          |                                |                              | 10.03.2025          |
| Istruttoria                           |                                                                                                                          |                                |                              | 15.04.2025          |
| Erogazione contributo                 |                                                                                                                          |                                |                              | 30.04.2025          |

| PROGRAMMA N. 03                       | INTERVENTI PER GLI ANZIANI   |                       |                              |                     |
|---------------------------------------|------------------------------|-----------------------|------------------------------|---------------------|
| Obiettivo Strategico COMUNE INCLUSIVO |                              |                       |                              |                     |
| Obiettivo Operativo                   | Descrizione                  | Responsabile Politico | Responsabile Gestionale      | Orizzonte Temporale |
| Serate informative                    | Serate medico-specialistiche | Assessore             | Responsabile Servizi Sociali | 2025-2027           |



|                                     |                                       |                   |                 |               |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------------------|-----------------|---------------|
|                                     | volte alla informazione e prevenzione | Mariangela Chiodi |                 |               |
| <b>Stakeholder: Ente, Cittadini</b> |                                       |                   |                 |               |
| <b>Indicatori di performance</b>    |                                       |                   | <b>Baseline</b> | <b>Target</b> |
| n. serate                           |                                       |                   | 3               | 4             |

| PROGRAMMA N. 05                       |                                                                                                                                                                                                            | INTERVENTI PER LE FAMIGLIE  |                              |                     |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------------|
| Obiettivo Strategico COMUNE INCLUSIVO |                                                                                                                                                                                                            |                             |                              |                     |
| Obiettivo Operativo                   | Descrizione                                                                                                                                                                                                | Responsabile Politico       | Responsabile Gestionale      | Orizzonte Temporale |
| Serate Informative                    | sensibilizzare e coinvolgere famiglie e comunità, fornendo informazioni utili per migliorare la comprensione e il supporto dell'educazione dei giovani nonché delle malattie e della prevenzione sanitaria | Assessore Mariangela Chiodi | Responsabile Servizi Sociali | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini          |                                                                                                                                                                                                            |                             |                              |                     |
| Indicatori di performance             |                                                                                                                                                                                                            |                             | Baseline                     | Target              |
| n. serate formative                   |                                                                                                                                                                                                            |                             | 1                            | 2                   |



## MISSIONE 13 – TUTELA DELLA SALUTE

| PROGRAMMA N. 07                       |                                                                                                                                                                                                                                  | ULTERIORI SPESE IN MATERIA SANITARIA |                              |                     |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|---------------------|
| Obiettivo Strategico COMUNE INCLUSIVO |                                                                                                                                                                                                                                  |                                      |                              |                     |
| Obiettivo Operativo                   | Descrizione                                                                                                                                                                                                                      | Responsabile Politico                | Responsabile Gestionale      | Orizzonte Temporale |
| Telesoccorso                          | servizio di assistenza a distanza che utilizza tecnologie di comunicazione, per garantire un intervento tempestivo in caso di emergenza per persone in difficoltà, soprattutto anziani, persone con disabilità o malati cronici. | Assessore<br>Mariangela Chiodi       | Responsabile Servizi Sociali | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini          |                                                                                                                                                                                                                                  |                                      |                              |                     |
| Indicatori di performance             |                                                                                                                                                                                                                                  |                                      | Baseline                     | Target              |
| Raccolta adesioni                     |                                                                                                                                                                                                                                  |                                      |                              | 30.06.2025          |



# MISSIONE 14 – SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITA'

| PROGRAMMA N. 01                   |                                                                                                                                                                                 | INDUSTRIA, PMI E ARTIGIANATO |                              |                     |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------|
| Obiettivo Strategico COMUNE SMART |                                                                                                                                                                                 |                              |                              |                     |
| Obiettivo Operativo               | Descrizione                                                                                                                                                                     | Responsabile Politico        | Responsabile Gestionale      | Orizzonte Temporale |
| Promozione aziende del territorio | insieme di strategie e azioni finalizzate a valorizzare le imprese locali, favorire il loro sviluppo e aumentarne la visibilità, con l'obiettivo di stimolare l'economia locale |                              | Responsabile Affari Generali | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini      |                                                                                                                                                                                 |                              |                              |                     |
| Indicatori di performance         |                                                                                                                                                                                 |                              | Baseline                     | Target              |
| Fiere - Mostre                    |                                                                                                                                                                                 |                              | -                            | 1                   |
| Incontri specialistici            |                                                                                                                                                                                 |                              | -                            | 1                   |



## MISSIONE 15 – POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

| PROGRAMMA N. 02                          |                                                                                                                                          | FORMAZIONE PROFESSIONALE |                         |                     |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------|
| Obiettivo Trasversale                    |                                                                                                                                          |                          |                         |                     |
| Obiettivo Operativo                      | Descrizione                                                                                                                              | Responsabile Politico    | Responsabile Gestionale | Orizzonte Temporale |
| Formazione continua                      | L'obiettivo si prefigge lo scopo di formare il personale nelle materie previste dalla Direttiva Zangrillo nonché su tematiche specifiche | Sindaco                  | Tutti                   | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini, dipendenti |                                                                                                                                          |                          |                         |                     |
| Indicatori di performance                |                                                                                                                                          |                          | Baseline                | Target              |
| Ore di formazione/annue cad.             |                                                                                                                                          |                          | 20                      | 40                  |
| Formazione specifica                     |                                                                                                                                          |                          | -                       | 10                  |



# MISSIONE 16 – AGRICOLTURA, POLITICHE AGROALIMENTARI E PESCA

|                                           |             |                       |                         |                     |
|-------------------------------------------|-------------|-----------------------|-------------------------|---------------------|
| PROGRAMMA N. 02                           |             | CACCIA E PESCA        |                         |                     |
| Obiettivo Strategico COMUNE SOSTENIBILE   |             |                       |                         |                     |
| Obiettivo Operativo                       | Descrizione | Responsabile Politico | Responsabile Gestionale | Orizzonte Temporale |
| Valorizzazione capanni da caccia comunali |             |                       | Responsabile UTC        | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini              |             |                       |                         |                     |
| Indicatori di performance                 |             |                       | Baseline                | Target              |
| Contratto capanno                         |             |                       |                         | 31.03.2025          |
| Controlli utilizzo                        |             |                       |                         | 28.02.2026          |



## MISSIONE 17 – ENERGIA E DIVERSIFICAZIONE DELLE FONTI ENERGETICHE

|                                            |                        |                                 |                         |                     |
|--------------------------------------------|------------------------|---------------------------------|-------------------------|---------------------|
| PROGRAMMA N. 01                            |                        | FONTI ENERGETICHE               |                         |                     |
| Obiettivo Strategico COMUNE SOSTENIBILE    |                        |                                 |                         |                     |
| Obiettivo Operativo                        | Descrizione            | Responsabile Politico           | Responsabile Gestionale | Orizzonte Temporale |
| CER GARDENA                                | Costituzione della CER | Sindaco<br>Romagnoli<br>Corrado | Responsabile UTC        | 2025-2027           |
| Stakeholder: Ente, Cittadini               |                        |                                 |                         |                     |
| Indicatori di performance                  |                        |                                 | Baseline                | Target              |
| Costituzione                               |                        |                                 | -                       | 15.01.2025          |
| Realizzazione Bando per l’accesso ai fondi |                        |                                 | -                       | 31.03.2025          |
| Avvio della CER                            |                        |                                 | -                       | 31.12.2025          |
| Realizzazione impianti fotovoltaici        |                        |                                 | -                       | 31.12.2027          |



## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025 - 2027

### Premessa:

Le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Il **Piano delle Azioni Positive** rappresenta un impegno formale e strategico per promuovere la **parità di genere** e le **pari opportunità** all'interno dell'Amministrazione Comunale. Il Comune si impegna a garantire che tutte le politiche di assunzione, carriera, formazione e accesso alle posizioni apicali siano improntate alla **non discriminazione di genere** e alla **valorizzazione delle diversità**.

Il Piano delle Azioni Positive, oltre a essere un obbligo normativo, rappresenta una leva per rafforzare il senso di equità all'interno dell'Amministrazione Comunale, contribuendo così a costruire una cultura del lavoro che promuova il **rispetto reciproco**, la **valorizzazione delle competenze** e la **parità di trattamento**.

Con l'adozione di questo piano, il Comune intende dunque attuare misure concrete per migliorare il benessere organizzativo, per combattere le disuguaglianze e per favorire un ambiente di lavoro che rispetti pienamente i diritti e le opportunità di tutti i suoi dipendenti.

La normativa di riferimenti prevede che le Pubbliche Amministrazioni debbano:

- redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità;
- riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- prevedere nei propri atti regolamentari la garanzia delle pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- adottare tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità (art. 57 decreto legislativo n. 165 del 2001).

### Contesto normativo di riferimento:

- Legge 162/2021, che ha apportato modifiche al codice delle Pari Opportunità, D.Lgs. 198/2006.
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri in data 4 marzo 2011, relativa alle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183);
- Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, in data 26/06/2019, in vigore dall'anno 2020.

Per gli Enti Locali la legge 23 novembre 2012, n. 215, reca disposizioni volte a promuovere il **riequilibrio delle rappresentanze di genere** nei Consigli comunali e nelle Giunte. Per quanto concerne i comuni con popolazione inferiore ai 3.000 abitanti, occorre tenere conto che, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto legislativo n.267/00, come modificato dalla legge n.215/12, è previsto che gli statuti comunali e provinciali stabiliscano norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna e per garantire la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali non elettivi del comune e della provincia, nonché degli enti, aziende ed



istituzioni da essi dipendenti.

L'art.2, comma 1, lett.b) della stessa legge n.215/12 ha modificato l'art.46, comma 2, del T.U.E.L. disponendo che *“il sindaco ed il presidente della provincia nominano i componenti della giunta nel rispetto del principio di pari opportunità tra donne e uomini, garantendo la presenza di entrambi i sessi i componenti della giunta, tra cui un vicesindaco e un vicepresidente, e ne danno comunicazione al consiglio nella prima seduta successiva alla elezione”*.

In particolare, il Piano delle Azioni Positive per il personale dipendente, si prefigge come obiettivi generali quelli di:

1. **Garantire pari opportunità di carriera**, anche nelle posizioni organizzative (EQ), eliminando ogni tipo di barriera discriminatoria, esplicita o implicita, che possa ostacolare la crescita professionale delle donne o di altri gruppi vulnerabili;
2. **Promuovere politiche di conciliazione vita-lavoro**, attraverso soluzioni che consentano a tutti i dipendenti di gestire efficacemente il proprio impegno lavorativo e familiare;
3. **Prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione** sul posto di lavoro, creando un ambiente sereno e rispettoso per ogni membro del personale anche promuovendo all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione favorendo il benessere organizzativo;
4. **Favorire la formazione e l'aggiornamento professionale** senza distinzioni di genere, assicurando che tutti i dipendenti abbiano pari accesso a opportunità di crescita e sviluppo delle proprie competenze.

#### VALIDITA'

Il presente Piano ha durata triennale e copre il **triennio 2025-2027**.

Per previsione della citata direttiva n. 2/2019, punto 3.2, i PTAP, sono collegati al ciclo della Performance e vanno **aggiornati ogni anno**, per scorrimento, anche come allegato al Piano della Performance.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti e vagliati consigli, pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, degli Amministratori, dei sindacati, dei cittadini residenti, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Si segnala che in mancanza di adozione del PTAP, la sanzione prevista è il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

#### IL CUG

Ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. n. 165/2001 le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il **“Comitato unico di garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, (CUG)

Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Con Direttiva del 04.03.2011 a firma congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità sono state fornite le linee guida sulle modalità di funzionamento dei predetti comitati (C.U.G.). In particolare, le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate, a costituire il C.U.G. (punto 3.1.1. della Direttiva) anche in forma associata per le amministrazioni di minor dimensione, che sia rappresentativo di tutto il personale, compreso quello con qualifica dirigenziale.



Preso atto della limitata dimensione demografica dell'Ente Locale e dell'attuale mancata costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG), nonché della recente istituzione, a partire da gennaio 2025, della convenzione di Segreteria tra i Comuni di Paitone, Preseglie, Pertica Alta e Pertica Bassa, l'Ente si impegna formalmente a procedere alla costituzione, in forma associata, del CUG, in collaborazione con gli altri Comuni aderenti alla convenzione di segreteria.

## OBIETTIVI ED AZIONI CORRELATE

### **OBIETTIVO 1. GARANTIRE PARI OPPORTUNITÀ DI CARRIERA, ANCHE NELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (EQ), ELIMINANDO OGNI TIPO DI BARRIERA DISCRIMINATORIA, ESPlicita O IMPLICITa, CHE POSSA OSTACOLARE LA CRESCITA PROFESSIONALE DELLE DONNE O DI ALTRI GRUPPI VULNERABILI**

L'Amministrazione Comunale si impegna a garantire che tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, dall'orientamento sessuale, dalla disabilità, dall'età o da qualsiasi altra caratteristica personale, abbiano pari opportunità di sviluppo professionale e di carriera, in particolare nelle posizioni organizzative (EQ), attraverso la rimozione di ogni forma di discriminazione.

Questo obiettivo si pone come finalità primaria quella di **eliminare gli ostacoli che impediscono a donne e altri gruppi vulnerabili** di accedere a ruoli di responsabilità e leadership all'interno dell'Ente, contribuendo a un ambiente lavorativo equo e inclusivo. La promozione di pari opportunità di carriera è fondamentale per garantire una gestione trasparente, meritocratica e capace di valorizzare tutte le risorse umane presenti nell'Amministrazione Comunale.

#### **Azioni e iniziative:**

#### **1. Revisione delle procedure di selezione e promozione:**

- Analizzare e aggiornare periodicamente le modalità di selezione e promozione del personale, per garantire che siano **basate esclusivamente sulle competenze**, evitando qualsiasi tipo di pregiudizio di genere o altro.
- Applicare **criteri oggettivi e trasparenti** nella valutazione delle performance professionali, assicurando che donne e altri gruppi vulnerabili abbiano pari accesso a opportunità di carriera.

#### **2. Formazione sulla gestione delle risorse umane e parità di opportunità:**

- Organizzare **corsi di formazione per i responsabili delle risorse umane**, i dirigenti e tutti i responsabili di selezione, mirati a sensibilizzarli sui temi della **parità di genere**, della **non discriminazione** e delle **buone pratiche** per prevenire pregiudizi nei processi di valutazione del personale.
- Formare il personale sul riconoscimento e la gestione di **bias inconsci** che potrebbero influenzare negativamente le decisioni di carriera e sulle **strategie di mentoring** volte a supportare i gruppi sotto-rappresentati.

### **OBIETTIVO 2. PROMUOVERE POLITICHE DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO, ATTRAVERSO SOLUZIONI CHE CONSENTANO A TUTTI I DIPENDENTI DI GESTIRE EFFICACEMENTE IL PROPRIO IMPEGNO LAVORATIVO E FAMILIARE**

L'Amministrazione Comunale si impegna a favorire l'adozione di **politiche di conciliazione vita-lavoro** che supportino i dipendenti nel gestire le proprie responsabilità professionali e familiari, con particolare attenzione alla **flessibilità** e al **benessere individuale**. Le politiche dovranno



essere inclusiva e rispondere alle diverse necessità dei dipendenti, senza discriminazioni, per promuovere un ambiente lavorativo sereno e produttivo.

#### Azioni principali:

##### 1. Flessibilità oraria:

- Ferme restando la disciplina dei contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto di appartenenza e le esigenze organizzative dell'amministrazione comunale, viene sempre valutata la possibilità di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare, motivatamente, l'attività lavorativa con impegni di carattere familiare.

Viene mantenuto l'istituto contrattuale della "flessibilità" dell'orario di lavoro, per conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, individuando appositi criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria.

- Implementare la possibilità di **orari di lavoro comprimibili o turni adattabili**, per favorire la gestione dei tempi tra lavoro e famiglia, soprattutto per chi ha bambini piccoli o persone a carico. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su richiesta dei dipendenti che:

1. beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
2. assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
3. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21/05/2018;
4. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
5. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
6. siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

##### 2. Smart working:

- Offrire soluzioni di **telelavoro o smart working** dove compatibile con le mansioni, permettendo ai dipendenti di lavorare da remoto, riducendo così i tempi di spostamento e favorendo una gestione più equilibrata delle responsabilità familiari.
- Garantire che il lavoro da remoto sia **equamente distribuito** tra i dipendenti e che vengano rispettati i diritti legati alla disconnessione e al bilanciamento tra vita privata e professionale.

##### 3. Congedi parentali e familiari:

- Promuovere un uso **adeguato** dei congedi parentali, per maternità e paternità, e **congedi straordinari** per assistere familiari, assicurando che tali congedi non influenzino negativamente la carriera dei dipendenti.
- Semplificare e **incentivare** l'accesso ai congedi per il supporto ai familiari anziani o malati, senza penalizzare le opportunità di carriera.

**OBIETTIVO 3. PREVENIRE E CONTRASTARE QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE SUL POSTO DI LAVORO, CREANDO UN AMBIENTE SERENO E RISPETTOSO PER OGNI MEMBRO DEL PERSONALE ANCHE PROMUOVENDO ALL'INTERNO DELL'AMMINISTRAZIONE LA CULTURA DI GENERE E IL RISPETTO DEL PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE**



L'Amministrazione Comunale si impegna a **garantire un ambiente di lavoro inclusivo**, dove ogni dipendente possa sentirsi rispettato e valorizzato, indipendentemente da **genere, etnia, religione, orientamento sessuale, disabilità** o qualsiasi altra caratteristica personale. Il primo passo in questa direzione è prevenire e contrastare in modo deciso ogni forma di **discriminazione**, sia essa **diretta** (ad esempio, trattamenti iniqui o pregiudizi espliciti) che **indiretta** (ad esempio, politiche o pratiche che, seppur apparentemente neutrali, risultano svantaggiare determinate categorie di persone).

L'obiettivo principale di questa azione è quello di costruire un ambiente di lavoro dove tutte le persone possano sentirsi **sicure, apprezzate e pienamente coinvolte** nel proprio ruolo professionale, senza temere discriminazioni o pregiudizi. Un ambiente di lavoro positivo e rispettoso è essenziale per garantire **l'efficacia e la produttività** dell'Ente, poiché stimola la motivazione e il benessere del personale, migliorando la qualità del servizio offerto alla comunità.

#### **Azioni principali:**

##### **1. Implementazione di politiche anti-discriminazione:**

- Adottare e diffondere una **politica chiara contro ogni forma di discriminazione**, sessuale, di genere, razziale, religiosa o di altro tipo, all'interno dell'ente.

##### **2. Formazione e sensibilizzazione:**

- Nell'ambito dell'aggiornamento e della formazione continuerà ad essere garantito lo sviluppo della "**cultura di genere**", diffondendo la conoscenza della normativa a tutela delle pari opportunità e sui congedi parentali, attraverso la messa a disposizione di tutti i dipendenti, con invio tramite rete intranet, della normativa vigente in materia (D.Lgs. 198/2006; D. Lgs. 165/01; D.Lgs. n. 151/2001; C.C.N.N.L.L., ecc.) e attraverso circolari ad hoc e incontri formativi dedicati.

##### **3. Canali di segnalazione sicuri:**

- Istituire **canali sicuri** e confidenziali per la segnalazione di atti discriminatori, garantendo che ogni denuncia venga trattata con serietà e rapidità.

#### **OBIETTIVO 4. FAVORIRE LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE SENZA DISTINZIONI DI GENERE, ASSICURANDO CHE TUTTI I DIPENDENTI ABBIANO PARI ACCESSO A OPPORTUNITÀ DI CRESCITA E SVILUPPO DELLE PROPRIE COMPETENZE**

L'Amministrazione Comunale si impegna a garantire che **tutti i dipendenti**, senza distinzione di **genere, età, orientamento sessuale, disabilità o origine etnica**, abbiano pari opportunità di **formazione, aggiornamento professionale e sviluppo delle proprie competenze**. L'obiettivo è quello di favorire la crescita professionale di ciascun membro del personale, consentendo a tutti di accedere a percorsi formativi che contribuiscano all'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, senza alcuna forma di discriminazione o disparità.

In molte organizzazioni, le opportunità di formazione possono essere percepite come disuguali tra i dipendenti, spesso a causa di pregiudizi impliciti o pratiche che non tengono conto delle diverse esigenze di ciascun individuo. L'Amministrazione Comunale, pertanto, intende **rimuovere qualsiasi barriera** che possa limitare l'accesso alla formazione, garantendo che tutti i dipendenti, indipendentemente dal loro **genere** o da altre caratteristiche personali, abbiano uguali opportunità di crescita e di avanzamento nella carriera.



### Azioni principali:

#### 1. Piani di formazione personalizzati:

- Sviluppare e implementare **piani di formazione personalizzati**, che rispondano alle esigenze specifiche di ciascun dipendente, prendendo in considerazione le competenze individuali e le aree di miglioramento.
- Assicurarsi che tutti i dipendenti abbiano accesso a **opportunità di aggiornamento professionale**, senza discriminazioni legate al genere, attraverso corsi, seminari e altre iniziative formative.

#### 2. Attività formativa e vita privata:

- La Programmazione di corsi di formazione a distanza (webinar) per tutto il personale è una modalità che verrà preferita, per l'indubbia comodità di fruizione.

#### 3. Sostegno alla conciliazione formazione-lavoro:

- Adottare misure che favoriscano la partecipazione a corsi di formazione, come l'organizzazione di **orari flessibili** o la possibilità di seguire corsi durante l'orario di lavoro, in modo che i dipendenti non siano penalizzati per motivi familiari o personali.
- Fornire un supporto logistico, come il **rimborso delle spese** per la partecipazione a corsi esterni, per garantire che ogni dipendente possa usufruire delle opportunità di aggiornamento.

### ULTERIORI AZIONI POSITIVE

Nel rispetto della **L. n. 125/91**:

- È previsto nel Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in relazione alla composizione delle commissioni esaminatrici di concorsi per assunzione di personale dipendente, che, ove possibile, uno dei posti di componente della commissione esaminatrice, in ossequio al principio della pari opportunità tra i sessi, deve essere riservato a personale femminile;
- previsione, nei bandi di concorso, dell'applicazione della legge n. 125/91.
- È previsto nel Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, tra i criteri organizzativi da osservare in ogni fase gestionale, il principio della piena applicazione delle norme che garantiscono l'attuazione del principio di pari opportunità tra uomini e donne, sia in fase di accesso al posto, che nella progressione della carriera.
- È previsto nel Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi l'obbligo di adozione, da parte del Comune, del piano di azioni positive, tendente ad assicurare, nell'ambito comunale, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, favorendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate (divario fra generi non inferiore ai due terzi). A tale scopo, in occasione sia di assunzioni sia di progressioni di carriera, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale fra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile va motivata.
- L'organizzazione interna degli uffici può contare su una forte presenza femminile pari al 61,53 % (situazione al **31/12/2024**: donne n. 8/13) del numero complessivo dei dipendenti in servizio.
- È assicurata la presenza femminile negli incarichi di responsabilità nell'ambito



dell'Amministrazione Locale: l'Area Professionale dei Funzionari è composta dal 100% da donne e il Segretario Comunale dell'Ente, Responsabile anche di ulteriori Aree, è una donna.

- Negli organi collegiali di indirizzo e di governo del Comune la presenza femminile è la seguente:

**Consiglio Comunale:** componente femminile 27,27% **Giunta Comunale:** componente femminile 33,33%;

#### ASSENZE PER MATERNITA'

- Ove la normativa lo consenta, si procederà alla sostituzione dei dipendenti assenti per maternità, o meglio per congedo parentale, con assunzioni a tempo determinato precedute da un periodo di affiancamento tra sostituta/o e sostituita/o, per consentire un reinserimento dopo la maternità senza pendenze di arretrati;
- verrà proposta in via prioritaria la frequenza ai corsi di formazione per chi è rimasto assente dal lavoro per congedo parentale.

Per qualsiasi tipologia di progressione in carriera, si prevedono requisiti esclusivamente meritocratici, principio che ci si impegna a riconfermare; l'Amministrazione assicura che provvederà a richiamare, nei contratti decentrati, il proprio impegno per attuare le misure necessarie per favorire la pari opportunità.

#### PARI OPPORTUNITA' NEI CONTRATTI PNRR E PNC

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza prevede che nei bandi di gara per l'affidamento dei contratti pubblici siano indicati, come requisiti necessari e, in aggiunta, premiali dell'offerta, criteri orientati verso **gli obiettivi di parità**.

Con il **Decreto 7 dicembre 2021** della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento per le Pari Opportunità (pubblicato nella G.U. n.309 del 30.12.2021) sono state approvate, ai sensi dell'articolo 47 comma 8 del D.L. 31/05/2021, n. 77 convertito in Legge 29 luglio 2021, n. 108, le Linee Guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.

**Le stazioni appaltanti** devono prevedere, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, specifiche clausole dirette all'inserimento, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, di criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, l'inclusione lavorativa delle persone disabili, la parità di genere e l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne.

**Nei contratti di appalto va prevista** l'applicazione di penali per l'inadempimento dell'appaltatore agli obblighi di cui alle Linee Guida, commisurate alla gravità della violazione e proporzionali rispetto all'importo del contratto o alle prestazioni del contratto, fino all'impossibilità per l'operatore economico di partecipare, in forma singola ovvero in raggruppamento temporaneo, per un periodo di dodici mesi ad ulteriori procedure di affidamento afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR e del PNC.

**Azione positiva:** Gli Uffici Comunali impegnati nelle procedure di gara per l'affidamento di contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC assicurano l'osservanza di quanto previsto nelle sopra citate Linee Guida.



### **PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Il presente PTAP è stato trasmesso con prot. 565 del 01.02.2025 alla Consigliera provinciale di parità per il rilascio del parere.

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti del Comune di Paitone.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.



## SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

### Premessa

La sottosezione anticorruzione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – RPCT, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Ciascuna amministrazione pubblica adotta un proprio piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza nel rispetto di quanto previsto dalla legge 190/2012.

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

La presente sezione è stata redatta in conformità della Delibera 31 del 30 gennaio 2025 di ANAC "aggiornamento 2024 PNA 2022"

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del **PIAO con meno di 50 dipendenti**, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal RPCT e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

È stato pubblicato sul sito istituzionale apposito avviso rivolto agli stakeholders per sollecitarne l'eventuale intervento. Non sono arrivate proposte o osservazioni.

### ALLEGATI ALLA SOTTOSEZIONE ANTICORRUZIONE:

All. 2.3.1 Mappature Aree Processi

All. 2.3.2 Misure generali

All. 2.3.3 Sottosezione trasparenza

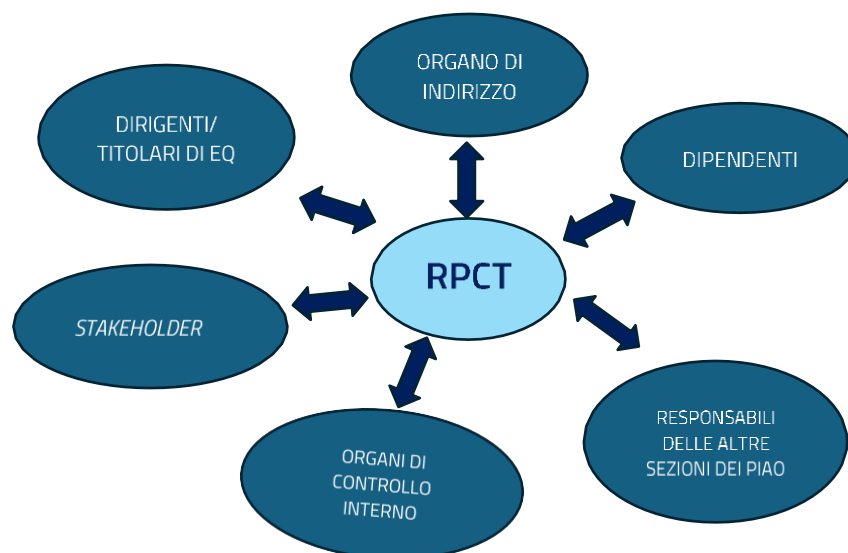
All. 2.3.4 Patto di Integrità

All. 2.3.5 dichiarazione di inesistenza cause di inconferibilità e incompatibilità ai sensi dell'art. 20 del d.lgs 39/2013



All. 2.3.6 Modello dichiarazione “pantouflage” preventivo cessazione rapporto lavoro  
All. 2.3.7 Modello dichiarazione “pantouflage” OE

### SOGGETTI COINVOLTI NELLA STRATEGIA DELLA PREVENZIONE



#### Obiettivi Strategici

Nel corso di vigenza del PIAO, gli obiettivi strategici che l'Amministrazione si impegna a raggiungere sono:

- Revisione ed aggiornamento dei Regolamenti e dello Statuto Comunale
- Formazione del personale, come indicato nella specifica sezione
- Incremento dell'analisi dei rischi corruttivi, delle misure di prevenzione e successivo monitoraggio per gli interventi ricadenti nel PNRR e/o PNC
- informatizzazione dei flussi vs. la sezione Amministrazione Trasparente
- Incremento della trasparenza
- monitoraggio degli obiettivi nella fase dei controlli interni

#### Contesto esterno

Il Comune di Paitone si trova in Lombardia, in provincia di Brescia, nelle vicinanze del Lago di Garda e sulla c.d. “Via del Marmo”, essendo zona ricca di Cave.

Con riferimento al contesto esterno, sono state analizzate sia le principali dinamiche territoriali e settoriali, sia le influenze o pressioni di interessi esterni a cui l'ente potrebbe essere sottoposto, con l'interpretazione dei dati e fattori esaminati ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Di seguito alcuni dati, informazioni ed elementi esaminati, utili all'analisi del contesto esterno, derivanti dalle fonti sotto citate, che evidenziano i rischi derivanti dalla presenza sul territorio anche bresciano di organizzazioni criminali organizzate; dati e informazioni utili a meglio calibrare le misure atte a presidiare le attività dell'ente al fine di ridurre i rischi. Alcuni dati rilevanti sono stati estrapolati dalle informazioni apprese da articoli di stampa, dalla Relazione semestrale al Parlamento del Ministro



dell'Interno sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia del secondo semestre 2022, con specifico riferimento alla provincia di Brescia, nonché dalla relazione del magistrato, Procuratore Capo del Tribunale di Brescia dott. Francesco Prete nel corso dell'incontro organizzato dal Network Antimafia Bresciano, dal titolo *"Il ruolo strategico per prevenire e fronteggiare le infiltrazioni del crimine organizzato"*, tenutosi presso il Moka in data 11/12/2023.

È ormai appurato come le organizzazioni criminali organizzate siano presenti nel territorio bresciano e bergamasco, non solo le organizzazioni criminali c.d. "tradizionali", riferibili in particolare alla 'ndrangheta e alla camorra, ma anche quelle riferibili a gruppi stranieri dediti non solo al traffico di stupefacenti ma anche all'immigrazione clandestina e allo sfruttamento della manodopera.

Ciò avviene soprattutto nelle Province del nord Italia più ricche, tra le quali la provincia di Brescia, dove è più facile investire i proventi derivanti dai traffici illeciti e dove è più agevole infiltrarsi; in particolare sia mediante la partecipazione alle procedure d'appalto di lavori, sia infiltrandosi nelle aziende momentaneamente in crisi di liquidità o per motivi economici.

La principale peculiarità del distretto bresciano, come noto, è che esso ricomprende alcune delle province con la più alta densità industriale, non solo d'Italia ma d'Europa, che contribuiscono in modo molto significativo alla produzione del PIL nazionale. La provincia di Brescia è in assoluto la prima provincia industriale in Europa.

Nello specifico, pur attenzionando al massimo gli aspetti sopra indicati, per quanto concerne il territorio Comunale, anche attraverso l'analisi dei dati in possesso del Comando intercomunale associato della Polizia Locale, è emerso che gli eventi criminosi rilevati durante l'attività di polizia giudiziaria effettuata, sono stati in maggior parte di tipo predatorio, legati all'ordinaria microcriminalità, anche organizzata, quali lo spaccio di stupefacenti e la prostituzione, fenomeni diffusi sul territorio, e con connotati tipici dell'associazionismo criminale.

Le dinamiche socio territoriali delle Province limitrofe non hanno un'influenza determinante sul territorio del Comune, dal punto di vista di possibili ricadute corruttive nell'operato della pubblica amministrazione.

Non si è a conoscenza di casi, nel passato recente, di fattispecie corruttive accertate avvenute nell'ambito del Comune, che abbiano interessato i dipendenti o gli amministratori comunali, né i mass media hanno fornito notizie fondate in tal senso.

**Contesto interno**

| Struttura organizzativa     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Numero totale di dipendenti | 10                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Composizione dei dipendenti | <p>Rispetto al numero totale di dipendenti indicato e al fine di descrivere la composizione del personale è importante chiarire:</p> <p><b>Tipologia segretario</b></p> <p>Segretario comunale in convenzione con altri comuni 3 Comuni (Paitone-Pertica Alta-Pertica Bassa-Preseglie)</p> <p><b>Nomina di un vicesegretario</b></p> <p><input type="checkbox"/> SI<br/><input checked="" type="checkbox"/> NO</p> <p><b>Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (ove esistenti)</b><br/>di cui</p> <p><input type="checkbox"/> n. ____ incarichi conferiti a personale di ruolo<br/><input type="checkbox"/> n. ____ incarichi conferiti ex art. 110, comma 1 TUEL<br/><input type="checkbox"/> n. ____ incarichi conferiti ex art. 110, comma 2 TUEL</p> <p><b>Conferimento deleghe gestionali a componenti dell'organo politico</b></p> <p><input type="checkbox"/> SI<br/><input checked="" type="checkbox"/> NO<br/><i>n.b: se Sì, precisare in quale settore sono state conferite deleghe all'organo di indirizzo politico</i></p> <p><b>Incarichi gestionali conferiti al Segretario/RPCT</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> SI (UTC-Affari Generali-Servizi Sociali-Settore Finanziario)<br/><input type="checkbox"/> NO<br/><i>n.b: se "SI", precisare in quale area di rischio** tra le seguenti opzioni:</i></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> contratti pubblici<br/><input checked="" type="checkbox"/> concorsi e selezioni<br/><input checked="" type="checkbox"/> autorizzazioni e concessioni<br/><input checked="" type="checkbox"/> concessione ed erogazione di sovvenzioni</p> <p>altro (specificare)</p> |
| Eventuale Commissariamento  | <p>Ente attualmente commissariato a seguito di scioglimento per infiltrazioni mafiose</p> <p><input type="checkbox"/> SI<br/><input checked="" type="checkbox"/> NO</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

**Aree di rischio e mappatura**

La mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi e costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno.

Per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti, le aree di rischio da valutare in quanto obbligatorie ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022 sono:



### AREE DI RISCHIO

Area contratti pubblici (affidamento di lavori, forniture e servizi di cui al d.lgs. 36/2023, ivi inclusi gli affidamenti diretti).

Area contributi e sovvenzioni (erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati).

Area concorsi e selezioni (procedure svolte per l'assunzione del personale e per le progressioni di carriera).

Area autorizzazioni e concessioni (che con riguardo ai comuni ricomprende, ad esempio, il rilascio di permessi di costruire, le autorizzazioni edilizie anche in sanatoria, i certificati di agibilità, i certificati di destinazione urbanistica (CDU), la scia edilizia, il rilascio di licenza per lo svolgimento di attività commerciali, etc.).

Le amministrazioni possono, inoltre, valutare di mappare due ulteriori processi ritenuti particolarmente a rischio, soprattutto nelle amministrazioni comunali di minori dimensioni:

### PROCESSI

Affidamento di incarichi di collaborazione e consulenza

Partecipazione del comune a enti terzi

Le mappature sono contenute nell'**Allegato 1)**

### **Valutazione del rischio**

L'ANAC ricorda, anche nella delibera di aggiornamento 2024 del PNA 2022-2024, che, in continuità con le indicazioni fornite dall'Autorità nell'allegato 1) metodologico al PNA 2019, i RPCT sono chiamati ad esprimere un giudizio qualitativo sul livello di esposizione a rischio abbinato ad ogni evento, articolato in basso, medio, alto, altissimo.

A tal fine è necessario tenere conto, da un lato, degli indicatori di rischio (fase di identificazione) e, dall'altro, dei fattori abilitanti la corruzione (fase di analisi), per poi stabilire quali azioni intraprendere per ridurre il rischio stesso come previamente individuato (fase di misurazione e ponderazione).

- **Fase 1 - identificazione del rischio:** ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo. Nelle mappature proposte sono stati indicati alcuni eventi rischiosi considerati "ricorrenti" in relazione ai singoli processi.
- **Fase 2 - analisi del rischio:** attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione è possibile comprendere i fattori di contesto che agevolano gli eventi



rischiosi, in modo da poter calibrare su di essi le misure più idonee a prevenirli.

- **Fase 3 – misurazione del rischio:** i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi devono tenere conto operativamente di indicatori di rischio (*key risk indicators*) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione del processo o delle sue attività.

Le valutazioni sui singoli indicatori devono essere supportate – per quanto possibile - da dati oggettivi (dati sui precedenti giudiziari; segnalazioni *whistleblowing*, ecc.).

La valutazione del rischio deve, inoltre, essere sempre improntata ad un criterio generale di “prudenza”, evitando la sottostima del rischio ed in coerenza, comunque, con gli indicatori valorizzati ed i fattori considerati.

### **Monitoraggio**

Per disegnare un'efficace strategia di prevenzione della corruzione è necessario predisporre un sistema di monitoraggio sull'attuazione delle misure.

Nella apposita sezione del PIAO, i RPCT programmano il monitoraggio delle misure specifiche (programmazione del monitoraggio, frequenza del monitoraggio) da attuarsi nel triennio di vigenza, prevedendo, altresì, la rendicontazione degli esiti dello stesso.

Rispetto alla programmazione del monitoraggio sulle singole misure anticorruzione dovrà precisarsi se questo avverrà ogni anno, ogni due, oppure ogni tre, avendo come riferimento il triennio di validità della sezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” del PIAO.

Inoltre, nel documento si dovrà precisare se il monitoraggio avrà una cadenza semestrale o annuale.

Quanto agli esiti del monitoraggio, in corrispondenza di ciascuna misura, i RPCT potranno riportare gli esiti delle verifiche svolte.

Ove dal monitoraggio emerga un risultato “negativo” (ad esempio, assenza di un determinato atto che doveva essere adottato, oppure una attuazione della misura inferiore all'80%), il RPCT è chiamato ad illustrarne le ragioni.

Si rammenta che l'attività di monitoraggio compete non solo ai RPCT ma anche ai referenti, laddove previsti, ai dirigenti e agli OIV/Nuclei di valutazione che concorrono, ciascuno per i propri profili di competenza, a garantire un supporto al RPCT. Questo consente al RPCT di monitorare costantemente “l'andamento dei lavori” e di intraprendere le iniziative più adeguate nel caso di scostamenti.

### **Misure generali**

I RPCT trattano il rischio procedendo alla individuazione e programmazione delle misure finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato.

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresenta una parte fondamentale della sezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” del PIAO: le attività di analisi del contesto e di valutazione del rischio sono, infatti, propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure, sia di quelle generali



(che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo), che di quelle specifiche (che agiscono in maniera puntuale solo su alcuni rischi e si caratterizzano per la loro capacità di incidere su problemi peculiari).

Le misure devono essere in grado di neutralizzare i fattori abilitanti il rischio, sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo, adeguate alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione, gradualmente rispetto al livello di esposizione del rischio residuo.

Le misure generali sono contenute nell'**Allegato 2)**

In una prospettiva di semplificazione e alleggerimento degli oneri amministrativi si è valutato di prevedere per i piccoli comuni con meno di 5000 abitanti e 50 dipendenti solo le seguenti misure di carattere generale obbligatorie:

- codice di comportamento dei dipendenti;
- autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali;
- misure di disciplina del conflitto d'interesse;
- formazione sui temi dell'etica e della legalità e sulla contrattualistica pubblica;
- tutela del *whistleblower*;
- misure alternative alla rotazione ordinaria;
- inconfiribilità/incompatibilità per funzioni dirigenziali o ad esse equiparabili (Segretario generale e titolari di incarichi di Elevata qualificazione - EQ);
- patti di integrità;
- divieto di *pantouflage*;
- monitoraggio dei tempi procedurali;
- Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA);
- commissioni di gara e di concorso;
- rotazione straordinaria.

Ai fini della descrizione della misura, per ognuna delle misure generali i RPCT indicano: i) stato/ fasi/ tempi di attuazione; ii) indicatori di attuazione; iii) responsabile/struttura responsabile. Rispetto alla programmazione del monitoraggio sulla misura – da farsi su tutte le misure concentrando l'attenzione prioritariamente su quelle misure rispetto alle quali sono emerse criticità dalla relazione annuale RPCT

Quanto agli esiti del monitoraggio, in corrispondenza di ciascuna misura, i RPCT possono riportare gli esiti delle verifiche svolte.

Ove dal monitoraggio emerga un risultato "negativo" (ad esempio, assenza di un determinato atto che doveva essere adottato, oppure una attuazione della misura inferiore all'80%), l'ente ne illustra le ragioni. Si ricorda, infatti, che il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento, nel senso che dagli esiti del monitoraggio si deve ripartire per la migliore programmazione dell'annualità successiva di riferimento.



### ***Sottosezione trasparenza***

La Trasparenza, come noto, con la legge n. 190/2012 ha assunto una valenza chiave quale misura generale per prevenire e contrastare la corruzione e la cattiva amministrazione (art. 1, co. 36). L'applicazione di tale misura deve essere disciplinata e programmata all'interno della sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO, in una apposita sottosezione nella quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

La trasparenza è una delle misure generali più importanti dell'intero impianto delineato dalla legge n. 190/2012. Secondo l'art. 1 del d.lgs. n. 33/2013, come rinnovato dal d.lgs. n. 97/2016, la trasparenza è l'accessibilità totale a dati e documenti delle pubbliche amministrazioni. Detta accessibilità totale è consentita allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all'attività amministrativa, favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza è attuata attraverso:

- la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente";
- l'istituto dell'accesso civico, classificato in semplice e generalizzato.

### **PNRR E TRASPARENZA (PNA 2022, parte speciale, pagg. 117 e ss.)**

Al fine di far conoscere in modo trasparente, comprensibile e tempestivo i contenuti delle misure del PNRR e gli obiettivi raggiunti a livello nazionale e sul territorio, il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (RGS) – nel documento "Istruzioni tecniche per la redazione dei sistemi di gestione e controllo delle amministrazioni centrali titolari di interventi del PNRR", allegato alla Circolare n. 9 del 10 febbraio 2022 – ha previsto obblighi di trasparenza e iniziative sul piano della comunicazione e informazione. La stessa RGS, nel citato allegato, specifica che le Amministrazioni centrali titolari degli interventi<sup>122</sup> e i soggetti attuatori sono tenuti, in quanto pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001, al rispetto

della disciplina nazionale in materia di trasparenza. Restano fermi gli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale e l'applicazione dell'accesso civico semplice e generalizzato previsti dal d.lgs. n. 33/2013, anche alla luce delle indicazioni generali dettate da ANAC, cui si rinvia.

La RGS introduce anche ulteriori obblighi di pubblicazione con riguardo agli interventi inclusi nel PNRR.

I soggetti interessati, qualora lo ritengano utile, possono, in piena autonomia, pubblicare dati ulteriori relativi alle misure del PNRR in una apposita sezione del sito istituzionale, secondo la modalità indicata dalla RGS per le Amministrazioni centrali titolari di interventi. È raccomandato, in tale ipotesi, di organizzare le informazioni, i dati e documenti in modo chiaro e facilmente accessibile e fruibile al cittadino. Ciò nel rispetto dei principi comunitari volti a garantire un'adeguata visibilità alla comunità interessata dai progetti e dagli interventi in merito ai risultati degli investimenti e ai



finanziamenti dell'Unione europea. Tale modalità di trasparenza consentirebbe anche una visione complessiva di tutte le iniziative attinenti al PNRR, evitando una parcellizzazione delle relative informazioni.

Anche i Soggetti attuatori, in un'ottica di semplificazione e di minor aggravamento, laddove i dati rientrano in quelli da pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente" ex d.lgs. n. 33/2013 126, possono inserire in A.T., nella corrispondente sottosezione, un link che rinvia alla sezione dedicata all'attuazione delle misure del PNRR.

**Nell'allegato 3) Sottosezione Trasparenza**, sono stati individuati il contenuto degli obblighi e la denominazione delle sottosezioni livello 1 (Macrofamiglie) e livello 2 – è stato precisato il Responsabile dell'ufficio/struttura responsabile tenuti alla pubblicazione, le tempistiche della pubblicazione e dell'Aggiornamento nonché di programmarne il monitoraggio.

In particolare, è stato specificato:

- Il **Responsabile dell'ufficio/struttura responsabile per la pubblicazione**, con indicazione della posizione ricoperta nell'organizzazione;
- Il **Termine di scadenza per la pubblicazione**: laddove la normativa prevede una tempistica definita questa è stata già evidenziata; nelle ipotesi in cui, invece, il d.lgs. n. 33/2013 non menziona esplicitamente le tempistiche di pubblicazione e aggiornamento, si è preferito rimettere all'autonomia organizzativa degli enti la loro declinazione in base allo scopo della norma e alle caratteristiche dimensionali di ciascun ente. Il concetto di tempestività dovrà comunque essere interpretato secondo principi di ragionevolezza, responsabilità e sostenibilità, con la fissazione di termini idonei ad assicurare, nel rispetto dello scopo della normativa sulla trasparenza, la continuità, la celerità e l'aggiornamento costante dei dati.
- Il **Monitoraggio**. Come già visto per le misure generali e specifiche, il monitoraggio è suddiviso in programmazione e rendicontazione degli esiti.

Ove dal monitoraggio emerga un risultato "negativo" (ad esempio, il dato non è pubblicato o non è aggiornato), l'ente ne illustra le ragioni. Resta fermo che, laddove nelle diverse sottosezioni di "Amministrazione trasparente" vi siano dati non pubblicati, perché "non prodotti" o non esistenti, occorre riportare il motivo per cui non si procede alla pubblicazione, con l'indicazione di eventuali norme a cui fare riferimento o circostanze specifiche alla base dell'assenza dei dati (ad es. "non sono state erogate sovvenzioni", "non esistono enti di diritto privato controllati dal comune").



### SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANE

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

Organizzazione: L'attuale Struttura Organizzativa e conseguente Funzionigramma dell'Ente sono stati approvati con delibera di Giunta n. 39 del 19.04.2024 e, visto le nuove assunzioni in programma è in fase di aggiornamento, si dà atto che in data 27.02.2025 prot. \_\_\_\_ è stata trasmessa informativa sindacale.

#### SOTTOSEZIONE 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

| AREA e RESPONSABILE                                                                  | FUNZIONARI/EQ | ISTRUTTORI | OPERATORI ESPERTI | OPERATORI |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------------|-------------------|-----------|
| AREA TECNICA<br>RESPONSABILE:<br>Segretario<br>Comunale                              |               | 1          | 2                 |           |
| AREA SERVIZI AL CITTADINO<br>RESPONSABILE:<br>Segretario<br>Comunale                 |               | 1          |                   |           |
| AREA SEGRETARIA<br>RESPONSABILE:<br>Segretario<br>Comunale                           |               | 1          |                   | 1         |
| AREA FINANZIARIA<br><br>RESPONSABILE:<br>Segretario<br>Comunale                      | 1             |            | 1                 |           |
| AREA POLIZIA LOCALE<br>Servizio Associato<br>RESPONSABILE:<br>Comandante<br>Prevalle | 1             | 1          |                   |           |

ALLEGATI ALLA SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA:



### All. 3.1.1 Organigramma

#### **SOTTOSEZIONE 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

Durante la pandemia da Covid-19, il Comune si è dotato di una disciplina in materia di lavoro agile (Delibera di Giunta comunale n. 21 del 24.03.2020) ed è stato previsto nella medesima delibera che *“alla dichiarazione della cessazione dello stato emergenziale, troverà piena applicazione la disciplina in relazione ai profili professionali ammissibili al telelavoro ed al lavoro agile, per come indicato nella regolamentazione allegata”*.

Al momento, l’assetto organizzativo dell’ente NON ha determinato l’esigenza di dotarsi di un P.O.L.A.

Tuttavia, anche in ragione degli investimenti in materia di piattaforme tecnologiche/cloud che l’ente sta compiendo, si prefigura nel corso del triennio la progressiva attivazione di un sistema dotato di strumenti tecnologici che consentano lo svolgimento delle prestazioni lavorative in regime di lavoro agile in condizioni di efficienza e di assoluta riservatezza e sicurezza per i dati e le informazioni trattate.

Al riguardo, si possono distinguere le seguenti fasi:

1. conseguimento dei fattori tecnologici abilitanti (in parte già conseguito con VPN attiva e azionabile da remoto con accesso al server)
2. approvazione disciplina P.O.L.A. con apposita deliberazione G.C. in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali vigenti;
3. verifica applicativi, banche dati, sistemi azionabili e gestibili in modalità lavoro agile, anche in relazione all’adeguatezza delle dotazioni di apparati digitali e tecnologici assicurate ai dipendenti interessati;
4. valorizzazione lavoro agile in relazione a specifici obiettivi di performance in termini di efficienza ed efficacia, es. smaltimento lavoro arretrato.

**SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI PERSONALE**

Consistenza del personale al 31.12.2024 Tempo Indeterminato:

| AREA PROFESSIONALE | n. | 36 h | 30 h | 18 h |
|--------------------|----|------|------|------|
| Funzionari/EQ      | 2  | 2    |      |      |
| Istruttori         | 4  | 4    |      |      |
| Operatori Esperti  | 3  | 2    | 1    |      |
| Operatori          | 1  |      | 1    |      |

Consistenza del personale al 31.12.2024 Tempo Determinato:

| AREA PROFESSIONALE | n. | 12 h | 6h |
|--------------------|----|------|----|
| Funzionari/EQ      | 1  |      | 1  |
| Istruttori         | 1  | 1    |    |
| Operatori Esperti  |    |      |    |
| Operatori          |    |      |    |

**LIMITI SPESA DEL PERSONALE:**

**LA SPESA MEDIA DI PERSONALE NEL TRIENNIO 2011/2013**, ai sensi dell'art. 1, comma 557 quater, Legge 27 dicembre 2006, n. 296, tuttora vigente quale limite alla spesa di personale in valore assoluto, è pari a: **€. 521.888,63**. (Come da tabella allegata)

**DEROGA SPESA PERSONALE TEMPO INDETERMINATO** - In attuazione di quanto previsto nel D.P.C.M. 17 marzo 2020, calcolato il rapporto Spesa Personale/Entrate Correnti, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato relativo all'anno 2023, si definisce, in base al valore soglia di spesa di personale per fascia demografica nel quale si trova l'Ente, il nuovo limite di spesa di personale. Dal rendiconto risulta che il rapporto Spesa Personale/Entrate Correnti sia pari al **21,30%** con la possibilità di incremento fino al **27,60%**.

Con un incremento effettivo da poter destinare ad assunzioni a tempo indeterminato pari a: **€. 158.692,34** (Come da tabella allegata)

\* Capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa (Occorre rappresentare le grandezze da stimare in base all'articolo 33 del d.l. 34/2019 e del DM 17.3.2020 definite in base all'ultimo rendiconto approvato. Poiché in corso di ogni anno, entro il 30 aprile se non vi sono slittamenti, si approva il nuovo rendiconto, va aggiornata questa specifica sottosezione del Piao da parte della Giunta, successivamente alla deliberazione di approvazione del rendiconto da parte del consiglio).

**LIMITE SPESA TEMPO DETERMINATO**

Nel rispetto dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, è possibile attuare ISTITUTI DI LAVORO FLESSIBILE per una somma complessiva pari a **€. 48.088,39** nel rispetto del 100% della spesa totale sostenuta nel 2009 per lavoro flessibile. (Come da tabella allegata)



**LA SPESA DI PERSONALE** complessiva per l'anno **2025**, data dalla somma della spesa per il personale in servizio e per il personale da assumere in attuazione del presente Piano, risulta pari ad **€. 495.926,97**(Come da tabella allegata)

**PROGRAMMAZIONE DELLE CESSAZIONI DAL SERVIZIO ANNI 2025/2026/2027**

| AREA PROFESSIONALE | 2025 | 2026 | 2027 |
|--------------------|------|------|------|
| Funzionari/EQ      |      |      | 1    |
| Istruttori         |      | 1    |      |
| Operatori Esperti  |      |      |      |
| Operatori          |      |      |      |

**STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI E STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO**

**ANNO 2025**

| AREA PROFESSIONALE | TIPOLOGIA CONTRATTUALE | SETTORE                    | n. | IMPORTO PREVISTO    | NOTE                                                                           |
|--------------------|------------------------|----------------------------|----|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Funzionari/EQ      | Tempo determinato      | Area Tecnica               | 1  | <b>€. 3.600,00</b>  | Ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004, per 12 mesi rinnovabile |
| Istruttori         | Tempo determinato      | Area Economico Finanziaria | 1  | <b>€. 1.810,00</b>  | Ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004, per 3 mesi, rinnovabile |
| Istruttori         | Tempo Indeterminato    | Area Affari Generali       | 1  | <b>€. 23.710,00</b> | Nuova Assunzione                                                               |
| Istruttori         | Tempo Indeterminato    | Area Economico Finanziaria | 1  | <b>€. 23.710,00</b> | Nuova Assunzione                                                               |

**ANNO 2026**

| AREA PROFESSIONALE | TIPOLOGIA CONTRATTUALE | SETTORE | n. | IMPORTO PREVISTO | NOTE |
|--------------------|------------------------|---------|----|------------------|------|
|--------------------|------------------------|---------|----|------------------|------|



|            |                     |                           |   |                     |                                             |
|------------|---------------------|---------------------------|---|---------------------|---------------------------------------------|
| Istruttori | Tempo Indeterminato | Area Servizi al cittadino | 1 | €. <b>23.710,00</b> | Nuova Assunzione sostituzione pensionamento |
|------------|---------------------|---------------------------|---|---------------------|---------------------------------------------|

**ANNO 2027**

| AREA PROFESSIONALE | TIPOLOGIA CONTRATTUALE | SETTORE                    | n. | IMPORTO PREVISTO                                                     | NOTE                                                                                                                                                     |
|--------------------|------------------------|----------------------------|----|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Istruttori         | Tempo Indeterminato    | Area Economico Finanziaria | 1  | *differenza tra operatore esperto e istruttore<br><b>€. 2.660,00</b> | Progressione verticale effettuata ai sensi dell'art 15, c. 1 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis primo periodo del d.lgs. n. 165/2001. |
| Istruttori         | Tempo Indeterminato    | Area Polizia Locale        | 1  | <b>€. 23.710,00</b>                                                  | Nuova assunzione sostituzione pensionamento<br><br>50% assunzione dall'esterno                                                                           |

**PROCEDURE DI RECLUTAMENTO**

Per le assunzioni previste nel presente Piano si provvederà attivando tutte le possibili procedure di reclutamento previste dalla legge, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 35 del D.lgs. 165/2001, facendo ricorso:

- alla mobilità volontaria di cui all'art. 30 D.Lgs 165/01 (obbligatoria dal 01.01.2025 salvo eventuale deroga normativa, in tal caso l'Ente potrà valutare se avvalersi o meno della deroga);
- allo scorrimento di graduatorie vigenti proprie o di altri Enti, previo accordo, ove consentito dalla legge;
- a progressioni verticali, ai sensi dell'art. 52 del D.lgs. 165/01;
- a procedure concorsuali, sia con concorsi indetti dall'Ente, sia attingendo da elenchi di idonei, per reperire, previo Interpello, i soggetti interessati all'assunzione e, tra quelli che hanno manifestato interesse, attuare, con prove semplificate, la scelta finale del soggetto da assumere tanto a tempo indeterminato che a tempo determinato, nel rispetto dell'ordine in graduatoria e della parità di genere;

**SOSTITUZIONI DI PERSONALE CESSATO NEL CORSO DELL'ANNO**

Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché



delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, si provvederà in ogni caso alle eventuali sostituzioni di personale cessato, anche nel corso del medesimo anno, ove non previsto, senza la necessità di modificare il presente Piano, nel rispetto dell'invarianza dei costi. La sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, nel rispetto delle condizioni relative alla sostenibilità finanziaria previste dalla richiamata normativa in materia di assunzioni.

### **SITUAZIONE STRAORDINARIE NEL CORSO DELL'ANNO**

Si provvederà anche con contratti di lavoro flessibile, ove fosse necessario intervenire in caso di situazioni straordinarie non previste in questo Piano, come sostituzioni di maternità/congedi/aspettative o altre esigenze non prevedibili, da coprire in modo temporaneo, senza necessità di modifica, nel rispetto dei limiti di spesa e normativi vigenti.

#### **Per poter procedere alle assunzioni programmate e necessario verificare che:**

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente abbia rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed abbia inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente abbia ottemperato 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 trovi in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000;
- l'Ente abbia approvato il PIAO.

Il Piano dei fabbisogni del personale, inserito nel PIAO va pubblicato nella sezione «Amministrazione Trasparente» e inviato al SICO (entro trenta giorni dalla adozione. In assenza, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni). Sullo stesso viene richiesto il parere del revisore dei conti ed è oggetto di informativa preventiva alle organizzazioni sindacali.

#### **ALLEGATI ALLA SOTTOSEZIONE PTFP:**

- All. 3.3.1 Capacità assunzionale 2025-2027
- All. 3.3.2 Capacità assunzionale 2025-2027 Ente Virtuoso
- All. 3.3.3 Spesa Storica, con deroga e lavoro flessibile



### 3.4. - Piano formativo del personale

La Direttiva Zangrillo, introdotta nel 2004, ha posto particolare attenzione sugli obblighi di formazione nell'ambito della sicurezza sul lavoro, in particolare per i lavoratori e i datori di lavoro. L'obiettivo principale della direttiva è quello di garantire un ambiente lavorativo sicuro e sano attraverso la formazione e l'informazione adeguata sui rischi connessi all'attività lavorativa. Con la nuova direttiva, emanata a gennaio 2025, sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico, a partire dall'**offerta formativa messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e dal Formez PA**. La formazione, come specificato nell'atto di indirizzo del Ministero, è uno specifico **obiettivo di performance**, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con una quota non inferiore **alle 40 ore di formazione pro-capite annue** conseguite dai dipendenti e con indicazione dei seguenti parametri:

1. area di competenze e relativo ambito di competenza (o tema di riferimento), secondo la classificazione riportata al par. 4 della presente Direttiva;
  2. eventuale carattere di obbligatorietà della formazione, riportandone il riferimento normativo;
  3. destinatari (target), espressi sia in termini di tipologia, differenziando al minimo i dirigenti dal personale non dirigente, che in termini numerici;
  4. modalità di erogazione della formazione (ad esempio apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc.);
  5. numero di ore di formazione pro-capite previste;
  6. risorse attivabili, specificando, in particolare, il ricorso alla piattaforma Syllabus o di altre fonti (ad esempio SNA e relativi poli territoriali, operatori di mercato, corsi autoprodotti, etc.);
  7. tempi di erogazione, ovvero il periodo di riferimento in cui si prevede l'erogazione della formazione.
- Formazione "in house": attraverso abbonamenti specifici, news letters, Circolari del Segretario/formazione in aula.
  - Formazione attraverso webinar/in streaming.

#### Corsi obbligatori in tema di **sicurezza sul lavoro**:

- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lsg.81/2008 -corso BASE
- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lsg.81/2008 -corso BASE - FORMAZIONE SPECIFICA
- Corsi di Formazione obbligatoria ex art. 37 D.lgs. 81/2008 e Accordo Stato-Regioni del 21/12/2010 - AGGIORNAMENTO • RLS – Aggiornamento



- Aggiornamento per addetti all'antincendio e gestione delle emergenze

Corsi obbligatori in tema di:

- Anticorruzione
- Trasparenza
- Codice di comportamento ed Etica pubblica
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Codice dei contratti pubblici, D.Lgs. 36/2023 erogato dal Ministero delle Infrastrutture e Trasporti, in collaborazione con la Scuola Nazionale di Pubblica Amministrazione, IFEL e ITACA in collaborazione con la Rete Osservatori regionali dei contratti pubblici, come sopra indicato - UNIT 1- Formazione di base, Percorso 1- Linea A- FAD Asincrono), per il personale che svolge funzioni di RUP o di responsabile di fase o che, a qualunque titolo, supporta il RUP nelle varie attività del ciclo di vita del contratto pubblico, nell'ambito del "Piano nazionale di formazione per l'aggiornamento professionale del Rup" di cui all'art. 15 del nuovo Codice dei contratti
- Formazione in tema di PNRR, per il personale dell'Area Tecnica – LLPP.

Formazione generale per il personale:

- Utilizzo della piattaforma SicraEvo Web. Formazione per tutto il personale, visto il passaggio al nuovo gestionale;
- Utilizzo del nuovo portale istituzionale.

Formazione generale per il personale tramite la piattaforma Syllabus:

- Transizione digitale
- Transizione ecologica
- Transizione amministrativa
- Codice dei contratti

Formazione per il personale di Polizia Locale

- Esercitazioni al poligono di tiro
- Formazione in materie di specifica competenza

Sono adottate misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato, applicando la normativa in materia di permessi per il diritto allo studio.

In relazione alla conciliazione dei tempi vita/lavoro è previsto l'istituto della flessibilità oraria.



## SEZIONE 4 MONITORAGGIO

La sezione Monitoraggio non rientra in quelle obbligatorie per gli Enti con meno di 50 dipendenti, l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022.

Viene comunque elaborata poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti, pertanto funzionale alla Relazione sulla performance (art. 10 del D.lgs. 150/2009).

L'ANAC ritiene inoltre, in ragione delle semplificazioni per gli Enti di piccole dimensioni, introdotte dal PNA 2022, che le amministrazioni con meno di 50 dipendenti siano tenute a rafforzare il monitoraggio al fine di compensare le semplificazioni nell'attività di pianificazione delle misure, garantendo comunque effettività e sostenibilità al sistema di prevenzione. Per gli enti con dipendenti da 1 a 15 l'Autorità, nel PNA 2022, ha previsto che il monitoraggio venga svolto almeno una volta l'anno, selezionando il campione da monitorare in misura **non inferiore al 30%** del totale dei processi presenti nel catalogo dell'Amministrazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza riferisce annualmente, agli organi di indirizzo politico ed al Nucleo di valutazione, anche su eventuali inadempimenti e ritardi in merito all'attuazione e l'aggiornamento degli obiettivi di trasparenza.

Il Nucleo di Valutazione attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, attraverso le verifiche annuali in conformità alle indicazioni dell'ANAC.

Ai fini del monitoraggio, i Responsabili di Area sono chiamati a fornire attestazione al Segretario comunale/RPCT in merito all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti.

Il monitoraggio comprenderà pertanto:

- **il 30%** del totale dei processi presenti nel catalogo dell'Amministrazione;
- il rispetto degli obblighi di trasparenza;
- il raggiungimento degli obiettivi di performance, tale monitoraggio avverrà in corso d'anno, entro il 30.07, per verificare lo stato di attuazione ed entro il 28.02 dell'annualità successiva, per verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi al 31.12 dell'anno precedente.